2023-06-09

Borlänge kommun, Gylle skola Åk7-9

# Slutredovisning av insatser inom ramen för Samverkan för bästa skola

Syftet med slutredovisningen

Slutredovisningen är en del i huvudmannens och förskolornas/skolornas systematiska kvalitetsarbete. Den utgör ett formativt stöd för att synliggöra sådana förbättringar som kan ligga till grund för huvudmannens fortsatta förbättringsarbete. Redovisningen ger både huvudmannen och Skolverket en bild av hur insatserna har bidragit till att utveckla huvudmannens verksamhet mot högre måluppfyllelse. De delredovisningar som huvudmannen lämnat till Skolverket utgör en viktig grund för innehållet i slutredovisningen.

Slutredovisningen ska lämnas i Word-format.

Ekonomisk slutredovisning görs i separat mall från Skolverket.

Insatser inom utvecklingsområde

Det kan finnas flera utvecklingsområden. Varje utvecklingsområde kan ha flera insatser. Kopiera matrisen nedan för varje insats som finns i era överenskommelser.

**Välj utvecklingsområde:** Styrning och utveckling av verksamheten

|  |  |
| --- | --- |
| **Namn på insats (ange nummer och namn enligt överenskommelse om insatser) Antal deltagare i insatsen och deras funktioner.** | 5.2 Processhandledning under planeringsfas  *VT21. 2 deltagare: rektor samt biträdande rektor*  5.3 Processhandledning till ledningsgrupp i pedagogiskt ledarskap  *HT21-VT22. 7 deltagare: Rektor, biträdande*  *rektor, pedagogisk utvecklare, en specialpedagog samt skolans arbetslagledare*  *HT22-VT23: 6 deltagare: Rektor, biträdande rektor samt skolans arbetslagsledare* |
| **Problem som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | Alla elever ges inte de bästa förutsättningarna för att nå kunskapsmålen så långt som möjligt eller till att utvecklas till demokratiska medborgare med framtidstro |
| **Orsaker till problemen som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | Det systematiska kvalitetsarbetet fungerar inte i alla led  Det finns brister i det kollegiala lärandet  Det pedagogiska ledarskapet prioriteras inte |
| **Mål kopplade till orsakerna i åtgärdsplanen.** | Vi har ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete i alla led av verksamheten  Det finns ett aktivt och fungerande kollegialt lärande  Det finns ett skolledarskap och en organisationskultur som stödjer samarbete och utvecklingsarbete |
| **Beskriv vilka synliga förbättringar *ni ser* i förhållande till de mål ni har formulerat i åtgärdsplanen. Beskriv även i vilken utsträckning målen har nåtts.** | I fastställd åtgärdsplan skrev vi fram 6 mål och 45 synliga förbättringar. Flera mål och synliga förbättringar går in i varandra.  För att undvika upprepningar har vi valt att dela upp mål och synliga förbättringar så de endast är kopplade till ett utvecklingsområde.  Vi har inte utvärderat hur långt vi kommit utifrån varje synlig förbättring utan vi har valt att utvärdera varje utvecklingsområde i stort.  Under de senaste åren har det skett en utveckling av verksamhetens styrning och ledning.  Det har skapats en tydligare drifts- och utvecklingsorganisation vilket har lett till:   * en tydligare rollfördelning i organisationen där ansvar tas i flera led och frågor lyfts i rätt forum, tex på arbetslagsmöten, arbetslagsledarmöten, förstelärarmöten och EHT. * att mandat och ansvarsfördelning är tydligare. Utmaningar hanteras först och främst på den nivå i organisationen som de hör hemma, i drift eller utveckling. Det innebär att färre ärenden lyfts direkt till rektorer. * bättre systematik i SKA-arbetet där prioriterade mål och insatser följs upp såväl på individ-, grupp- och organisationsnivå.   Utvecklingen av drifts- och utvecklingsorganisationen med ett tydligare syfte kring arbetslagsarbetet och en tydliggjord roll och mandat för arbetslagsledaren samt förstelärarna har tillsammans med förbättringsarbetet kring skolans kultur haft en positiv effekt då vi kan se att:   * skolans personal är mer mottaglig, delaktig och ser ett behov och en vinst av samarbete och kollegialt lärande. Detta framkommer i samtal med personal och i enkäter. Det är även märkbart att negativa informella ledare inte längre ges utrymme i organisationen. * vi har ett aktivt och fungerande kollegialt lärande som sker både i formella och informella sammanhang. Det pratas mer om pedagogiska frågor bland personalen. Samtal sker även i samband med observationer och i utvecklingsarbete. * förbättringsledarna har givits möjlighet att ta mandat för att driva utvecklingsarbete. Det ser vi i personalens delaktighet i utvecklingsarbetet. * majoriteten av lärarna skriver fram att skolan fått en tydligare struktur för utvecklingsfrågor. * fler förbättringsagenter har växt fram vilket har ökat möjligheterna att utveckla verksamheten. Som en del i skolans kulturförändring kliver fler i personalen fram i tex möten, skapa aktiviteter för elever och det sker ett större erfarenhetsutbyte.   Framför allt vill vi lyfta att det under processens gång har vuxit fram en kultur för förbättringsarbete på skolan. Skolledningen har skapat arenor för utvecklingsarbete vilket har gett ringar på vattnet även utanför den formella arenan. Vi ser ett större otvingat samarbete mellan och inom arbets- och ämneslag där det tas egna initiativ till samarbete och aktiviteter som gynnar eleverna under hela skoldagen. Som ett exempel på detta kan nämnas att personalen, på egna initiativ, initierat aktiviteter för eleverna som ex slöjdstuga och schackturneringar. Idag har vi en större potential att lyckas med framtida utvecklingsarbeten för att ge våra elever de bästa förutsättningarna för att nå kunskapsmålen. |
| **Mål som inte uppnåtts och vad det beror på.** | Utifrån de mål som sattes upp kan vi se att inget mål har uppnåtts helt och hållet men vi är en bra bit på väg gällande alla tre. Vi kan se att vi kommit längre och närmare målet gällande att ha ett skolledarskap och en organisationskultur som stödjer samarbete och utvecklingsarbete vilket beror på att mest fokus har lagts på att utveckla detta mål. |
| **Vilka effekter på elevers resultat och måluppfyllelse har ni skrivit i åtgärdsplanen att ni förväntar er.** | Effekter utifrån styrning och utveckling av verksamheten:  Långsiktigt öka måluppfyllelsen, skolans måluppfyllelse ska minst motsvara SALSA-värdet.  Elevers skolnärvaro förbättras.  Vi har en fungerande och effektiv kommunikation genom att alla vet var information finns och tar ansvar för att ta del av den. |
| **Beskriv vilka effekter ni hittills kan se.** | Kommunikationen på skolan fungerar bra. Alla vet var information finns och de flesta tar ansvar för att ta del av den.  När det gäller elevers skolnärvaro så har skolans arbete ännu inte gett önskvärd effekt i stället kan vi se en negativ utveckling.  Gällande skolans måluppfyllelse kan vi i dagsläget inte se några märkbara effekter. Vi kan varken se positiva eller negativa tendenser utan den ligger still, dvs att från eleverna påbörjar sin undervisning på skolan i ÅK7 tills de lämnar i ÅK9 ökar deras meritvärde i snitt med 30p. |
| **Beskriv vilka lärdomar ni gjort hittills under förbättringsarbetet.** | För att förbättringsarbetet ska få effekt behöver skolledningen arbeta verksamhetsnära. Det minskar glappet mellan skolledningen och personalen och stärker därmed organisationskulturen.  Skolledning och ledningsgrupp behöver vara tydliga pedagogiska ledare där vi kommunicerar agendan, förmedlar förväntningar och är bärare av förbättringskulturen. Dessutom är det viktigt att ledningen ser och lyfter fram synliga förbättringar efter vägen för att synliggöra att vi rör oss framåt och att det arbete som läggs ner gör skillnad.  Att det är viktigt att göra ett ordentligt förarbete tillsammans med personalen innan ett utvecklingsarbete drar i gång. En nulägesanalys med framskrivna orsakskedjor är ett viktigt steg som behöver få ta tid för att hitta rätt insatser. Det är även viktigt att begränsa utvecklingsområden och synliga förbättringar, och kontinuerligt koppla arbetet till verksamhetens övergripande mål, för att hålla kvar, hålla i och hålla ut i det utvecklingsarbete som görs.  En annan lärdom är även att förändringsarbete tar tid och är ett ständigt pågående arbete. |
| **Beskriv vilka som varit delaktiga i utvärderingen och på vilket sätt, till exempel genom workshops, enkäter med mera.** | Skolledning och förstelärarna |

**Välj utvecklingsområde:** Undervisning och lärande

|  |  |
| --- | --- |
| **Namn på insats (ange nummer och namn enligt överenskommelse om insatser) Antal deltagare i insatsen och deras funktioner.** | 6.1 Utbildning och processhandledning till alla lärare i pedagogiskt ledarskap  *Ht21-Ht22. Ca 50st. All personal på skolan som arbetar mot eleverna*  *VT23: Ca 40st. Undervisande lärare* |
| **Problem som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | Alla elever ges inte de bästa förutsättningarna för att nå kunskapsmålen så långt som möjligt eller till att utvecklas till demokratiska medborgare med framtidstro |
| **Orsaker till problemen som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | Skolans kultur främjar inte elevernas utveckling och lärande  Synen på uppdraget varierar  Det brister i kompetensen |
| **Mål kopplade till orsakerna i åtgärdsplanen.** | Skolans kultur främjar elevernas utveckling och lärande  All personal har en gemensam syn på skolans uppdrag och agerar därefter  All personal på skolan har en hög yrkesetik och undervisningsskicklighet |
| **Beskriv vilka synliga förbättringar *ni ser* i förhållande till de mål ni har formulerat i åtgärdsplanen. Beskriv även i vilken utsträckning målen har nåtts.** | Skolledningen ser att det finns en större samverkan på skolan, där fler i personalen visar intresse och är delaktiga i varandras arbeten. Majoriteten av lärarna skriver fram att det skapats gemenskap och samsyn på skolan kring hur god undervisning skapas.  Skolans undervisande lärare har fått en ökad medvetenhet om vikten av att anpassa sin undervisning efter elevernas förutsättningar och behov. Det pågår en utveckling av skolans arbetsformer så att aktivt elevinflytande gynnas, bland annat genom att fler lärare gör eleverna delaktiga i planering och utvärdering av undervisningen. Ett större antal lärare har vidgat sitt perspektiv och inser att helhetsbilden kring elev/grupp/klass är viktig och att vi tillsammans i verksamheten och med vårdnadshavare behöver arbeta för elevernas bästa. Skolledningen ser i samtal med lärare, elevhälsan och övrig personal en ökad förståelse för skolans gemensamma uppdrag och att det arbete den enskilde personalen gör är viktigt för helheten.  Vi kan se att personalen i större utsträckning även ser till elevernas behov under hela skoldagen då det exempelvis sker rastaktiviteter över klass- och årskursgränser på lärares undervisningsfria tid samt utveckling av miljön i elevernas gemensamma utrymmen.  En ökad kultur för förbättringsarbete gör att vi upplever ett öppnare klimat som möjliggör diskussioner kring framgångar och hinder i yrkesutövningen. Det finns också ett utökat samarbete i alla led från ledningsgrupp till personal. Det rör allt från elevärenden till förebyggande elevhälsoarbete och undervisning. Som ett exempel kan vi se i skolans elevhälsoarbete att både enskild personal och arbetslag tar ett större ansvar i elevärenden, tar vara på varandras kompetenser och att det vid behov är en förbättrad samverkan med elevhälsoteamet.  Det pågår en utveckling kring skolans arbete med demokratiska värderingar, jämställdhet och alla människors lika värde där det skapas tillfällen och möjligheter för elever att umgås över gränser. Vi upplever en mer tillåtande miljö för våra elever vilket vi kan se bland annat i att eleverna inte lika tydligt är uppdelade i grupperingar i våra uppehållsytor som tidigare, att eleverna umgås över årskursgränser och att eleverna tillåts vara den de är.  Idag används skolans digitala verktyg i större utsträckning på ett sätt som främjar elevernas kunskapsutveckling. Exempelvis finns det en större kunskap om tex kompensatoriska verktyg både hos personal och elever. |
| **Mål som inte uppnåtts och vad det beror på.** | Utifrån de mål som sattes upp kan vi se att inget mål har uppnåtts helt och hållet men vi är en bra bit på väg gällande alla tre. Vi kan se att vi kommit längre och närmare målet gällande att ha ett skolledarskap och en organisationskultur som stödjer samarbete och utvecklingsarbete vilket beror på att mest fokus har lagts på att utveckla detta mål. |
| **Vilka effekter på elevers resultat och måluppfyllelse har ni skrivit i åtgärdsplanen att ni förväntar er.** | Effekter utifrån undervisning och lärande:  Långsiktigt öka måluppfyllelsen, skolans måluppfyllelse ska minst motsvara SALSA-värdet.  Eleverna möter en anpassad lärmiljö i den ordinarie undervisningen som möter deras behov.  Eleverna tar utifrån sina förutsättningar ansvar för sitt lärande och bidrar till en god arbetsmiljö genom egen ansträngning och delaktighet.  Elever löser konflikter med demokratiska metoder |
| **Beskriv vilka effekter ni hittills kan se.** | Eleverna ges idag fler möjligheter att vara delaktiga i både sitt lärande och sin arbetsmiljö vilket vi ser att fler elever använder sig av.  Undervisande personal skriver fram att Samverkan för bästa skola har lyft fram och förbättrat lärarnas förmåga att planera och genomföra undervisning på ett mer reflekterande sätt. Majoriteten sätter också upp mål i undervisningen som är kopplade till styrdokumentens mål.  Det finns en ökad medvetenhet hos personalen om behovet att anpassa lärmiljön och undervisningen efter elevernas behov men det har ännu inte fått full effekt ut till eleverna.  Gällande skolans måluppfyllelse kan vi i dagsläget inte se några märkbara effekter. Vi kan varken se positiva eller negativa tendenser utan den ligger still, dvs att från eleverna påbörjar sin undervisning på skolan i ÅK7 tills de lämnar i ÅK9 ökar deras meritvärde i snitt med 30p.  I åtgärdsplanen skrevs effekter på eleverna fram. Vi ser dock även en stor effekt hos personalen bland annat vad gäller lärarnas ökade förståelse och kunskap kring planering, genomförande och uppföljning av undervisningen och elevernas resultat. Detta kommer i framtiden ge effekt på eleverna måluppfyllelse. |
| **Beskriv vilka lärdomar ni gjort hittills under förbättringsarbetet.** | I skolans utvecklingsarbete ser vi att det är viktigt att ge tid och förutsättningar och kanske främst att förbättringsagendan är tydlig och kommunicerad. Det har även varit en framgångsfaktor att förstelärarna har ett gemensamt uppdrag och arbetar i team utifrån uppsatta mål.  En lärdom vi gjort är att börja i rätt ände. För oss var det tydligt att vi behövde börja arbeta med kulturen och samsynen på skolan för att skapa förutsättning för kollegialt lärande innan vi kunde arbeta mer riktat mot att utveckla undervisningen.  Vid utvecklingsarbete är det viktigt att skolans utvecklingsorganisation äger processen med stöd av lärosätet/yttre processledare. Vi ser också att det är viktigt med täta kontakter och träffar med tex lärosätet för att processen ska vara levande och gå framåt. |
| **Beskriv vilka som varit delaktiga i utvärderingen och på vilket sätt, till exempel genom workshops, enkäter med mera.** | Skolledning och förstelärare.  All personal (enkät, samtal)  Elever (enkäter, klassdiskussioner) |

# Sammanfattning och fortsatt utvecklingsarbete

Beskriv utvecklingen av er samlade förmåga att följa upp, planera och utveckla utbildningen.

Beskriv hur det pågående utvecklingsarbetet bidrar i ert arbete för ökad likvärdighet och ökad jämställdhet mellan olika skolor och förskolor, barn- och elevgrupper, avdelningar, klasser och ämnen.

Beskriv hur utvecklingsarbetet drivs vidare utifrån gjorda lärdomar och ställningstaganden.

Vi har de senaste åren arbetat med att utveckla förmågan och förståelsen för att följa upp, analysera, utveckla och därefter anpassa verksamheten efter behov. Skolledningen har, under det senaste året, kontinuerligt följt upp olika insatser vilket har ökat personalens medvetenhet kring vikten av systematiskt kvalitetsarbete.

Genom att vi har arbetat med samsynen kring uppdraget i kombination med förstelärarnas arbete med att utveckla undervisningen så har vi skapat förutsättningar för en ökad likvärdighet mellan klasser och ämnen. Vidare kommer arbetet med att utveckla undervisningen skapa förutsättningar för alla elever att delta i undervisningen efter sin förmåga oavsett bakgrund, kön och etnicitet vilket kommer att leda till en ökad jämställdhet i utbildningen.

Vårt pågående utvecklingsarbete med att tydliggöra roll-, mandat- och ansvarsfördelning i organisationen kommer öka likvärdigheten i personalens arbete med varandra och med eleverna. Vi ser dock att det fortfarande finns skillnader i arbetslagen, exempelvis i att söka och ge stöd till eleverna, men överlag tar arbetslagen ett ökat ansvar för att utbildningen ska bli mer likvärdig.

Skolan planerar att driva utvecklingsarbetet vidare genom:

* att skolledningen ständigt arbetar med förbättringskapaciteten och sätter och avgränsar förbättringsagendan.
* ökad fokus på undervisning och lärmiljö genom tydlig agenda under ledning av förstelärarna.
* att elevhälsan blir mer verksamhetsnära och fokuserar på undervisning och lärmiljö tillsammans med lärarna.
* att ha fokus på gruppnivå istället för individnivå
* att skapa utrymme och förutsättningar för fortsatt kollegialt lärande genom ett tydligt årshjul/kalendarium
* att fortsätta arbetet med ökat elevinflytande genom utveckling av till exempel elevråd, värdegrundsarbete och i undervisningen.
* att hålla kvar i satt organisation (drift-utveckling),
* att hålla kvar i nuvarande utvecklingsplan/prioriterade mål
* att ta hjälp av extern part vid behov, oavsett om det är inom bildningssektorn eller extern aktör som exempelvis högskolan dalarna.

Stöd av huvudman i det fortsatta utvecklingsarbetet

* Tydlig agenda för det övergripande utvecklingsarbetet i kommunen
* Vi behöver stöd i att lyfta blicken och hålla i processen
* Gemensamt arbete i rektorsgruppen kring skolornas prioriterade mål/ utvecklingsarbete

Eventuella förlängningar som redovisas senare

Om ni enligt Skolverkets beslut har fått förlängning av insatser inom Samverkan för bästa skola ska dessa redovisas vid ett senare tillfälle.

|  |  |
| --- | --- |
| **Namn på insats** | Klicka eller tryck här för att ange text. |
| **Datum för slutredovisning** | Klicka eller tryck här för att ange datum. |