2023-06-27

Borlänge kommun, huvudman grundskola

# 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.** | 3.1 Processhandledning, planeringsfas, till grundskoleförvaltningen  3.2 Processhandledning i systematiska kvalitetsarbete till grundskoleförvaltningen  3.3 Handledning på vetenskaplig grund till grundskoleförvaltningen  3.9 Vikariersättning för samordningsuppdrag med syfte att leda och samordna skolutvecklingsarbetet inom ramen för Samverkan för bästa skola  3 skolchefer och 2 utvecklare deltog i insatsen |
| **Problem som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | Genom bristfällig analys av HM skapas otydliga förutsättningar vilket leder till svårigheter för enheterna som inte styrs och leds mot ökad likvärdighet. |
| **Orsaker till problemen som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | Det brister i drift- och utvecklingsorganisationen.  Det finns brister i det systematiska kvalitetsarbetet.  Det brister i kunskap om och förståelse för styrkedjans olika ansvar och mandat |
| **Mål kopplade till orsakerna i åtgärdsplanen.** | **Det finns en väl fungerande drift- och utvecklingsorganisation**  **Det finns ett strukturerat systematiskt kvalitetsarbete på HM nivå**  **Det finns kunskap om och förståelse för styrkedjans olika ansvar och mandat** |
| **Beskriv vilka synliga förbättringar *ni ser* i förhållande till de mål ni har formulerat i åtgärdsplanen. Beskriv även i vilken utsträckning målen har nåtts.** | **Det finns en väl fungerande drift- och utvecklingsorganisation**  Det har sedan två år tillbaka skett en utökning från 2 till 3 skolchefer. Skolchefer har fördelat ansvar och mandat mellan varandra och det är känt i organisationen.  Mötesstruktur för skolchefer och 2 utvecklare har setts över så möten har olika fokus. Vi har eftersträvat att vårt arbete ska innehålla delar som uppföljning, analys, utveckling och strategisk planering likväl som driftsfrågor. Ett större utvecklingsfokus finns nu på specifika möten vilket vi upplever ger oss ett bättre stöd vid planering och genomförande av utvecklingsarbete med rektorerna.  Rekryteringar har gjorts till den centralt organiserade elevhälsan och idag har vi tillgång till skolläkare och skolpsykologer i större utsträckning än tidigare. En medveten satsning av ansvarig enhetschef har skapat bättre arbetsmiljö för personalen inom den centralt organiserade elevhälsan vilket möjliggjort en bättre kontinuitet i stödet till skolor och elever då personalen som rekryterats har stannat kvar på sina tjänster.  En tydligare samverkan finns mellan den centralt organiserade elevhälsan och Språk- och kompetenscentrum via mötesforumet i ”En väg in”. Genom den samverkan får skolchef en tydligare bild av skolornas olika arbetssätt kopplat till ledning och stimulans, extra anpassningar och särskilt stöd. Det har möjliggjort att stöd har kunnat ges utifrån skolornas olikheter men också att krav på förbättringsarbete inom områden som inte fungerar väl på enheten kunnat ställas. Samverkan har gagnat skolornas möjlighet till stöd, de har fler ställen att lyfta utmaningar till och få stöd från.  Utvecklare och enhetschef för den centralt organiserade elevhälsan har haft gemensamt uppdrag från skolcheferna att arbeta för ett bättre hälsofrämjande och förebyggande arbete på skolorna. Ett arbete som synliggjort de olikheter som finns mellan enheterna i deras främjande och förebyggande arbete. Med en bättre insyn i enheternas arbete har vi lagt en grund för fortsatt utvecklingsarbete. Rektorerna har fått syn på att de lägger mycket kraft på åtgärdande arbete och att de då har svårt att få resurser att räcka till. De har insikt i att de behöver lägga mer kraft och tid på att vara i undervisningsnära processer då det är där kraften till förbättring för elevernas lärande, hälsa och utveckling finns.  Detta mål har vi kommit långt inom. Då kommunen står inför en omorganisation som kommer att påverka Bildningssektorn kommer grunden som lagts vara till nytta, samtidigt som den kommer att prövas och omprövas. Vi har lärt oss mycket om vikten av tydlig kommunikation och delaktighet för att skapa trygghet och trivsel i organisationen.  **Det finns ett strukturerat systematiskt kvalitetsarbete på HM nivå**  Sektorplan ger tillsammans med nämndplan en struktur och ett fokus i vårt kvalitetsarbete, som sedan har konkretiserats i verksamhetsplanen. Enheternas mall för verksamhetsrapport har förtydligats om processats med rektorerna. Tillsammans utgör dessa delar viktiga framsteg för strukturen i det systematiska kvalitetsarbetet i hela styrkedjan.  Vi har ett kvalitetsarbete som vi arbetat på djupet med. Det finns ett årshjul för huvudmannen med koppling ut mot enheternas årshjul. Rektorer har involverats i ett gemensamt analysarbete med fokus på ”våra resultat” vilket skapat en större gemensam förståelse för resultaten i kommunens grundskola. Det har i sig lagt en grund att använda för kommande utvecklingsarbeten, när vi gemensamt förstår vår helhet går det att förstå prioriteringar som görs för ökad likvärdighet.  Ett kollegialt lärande i organisationen (skolchefer, utvecklare och rektorer) har skett kring analysarbetets utmaningar. Vi har sett att vi är bra på att konstatera fakta men inte varit lika nyfikna på orsakerna bakom dessa. Med gemensam förståelse för utmaningen i detta har ett engagemang uppstått. Hur kan vi göra för att komma vidare? Vilka metoder skulle hjälpa? När ska analysarbete göras? Av vilka?  Rektorerna är idag mer engagerade i sitt kvalitetsarbete, fler ber om hjälp och deras analyser synliggör orsaker och underorsaker i större utsträckning än tidigare. De uttrycker att de fått gott stöd av utvecklare och vi märker en större ärlighet i beskrivningar av skolornas olika utmaningar och behov av utveckling än för tre år sedan. I enheternas dokumenterade kvalitetsarbete ser vi att analysen förbättrats inom de flesta områden utan det som handlar om elevernas resultat.  En del huvudman valt att ha ett kommungemensamt utvecklingsarbete kring är matematiken. Där har vi ett pågående utvecklingsarbete från förskoleklass till gymnasium, Motiverat lärande. I den processen har vi sett att det finns en ovana av att arbeta med att utveckla sin undervisning genom att systematiskt analysera, planera, genomföra (prova) och följa upp. Att hålla i det arbetet är viktigt då vi ser att det ger ringar på vattnet och tillsammans skapas en beprövad erfarenhet som vi menar kommer gagna elevernas måluppfyllelse på sikt.  Elevernas röster har hörts för lite i vår organisation vilket vi arbetat med rektorerna kring, i grundskolan men också tillsammans i sektorn. De har allt efter tydligare själva sett vinster i att prata med eleverna, inte bara genom enkäter utan att verkligen låta eleverna berätta. När det rör sig om individuella behov liksom kring undervisningen i stort. I mål är vi inte med att detta är en naturlig del i alla lärares och rektorers arbete, men förståelsen har ökat vilket är en bra förutsättning för fortsatt utveckling.  Kvalitetsutvecklarens möjlighet att delta i hela SBS processen, både med huvudman och på skolor, har gett lärdomar som bidragit i vårt kvalitetsarbete. Fördjupningar (träffar med rektorerna med utvecklingsfokus) har strukturerats om till att vara mer förebildliga i metod, skapa lärande för rektorerna i hur de kan leda sin personal (t.ex. förbättringskapacitet, EPA, trafikljus). Flera har provat nytt i sitt kvalitetsarbete och vi kan se och höra att ett annat samtal idag förs.  Vi har tagit ett stort kliv i att koppla och ta stöd i forskning. Förbättringskapacitet är känt och används av oss men också många rektorer som upplevde stöd i modellen. Vi har definierat vad god undervisning är och har en gemensam bild av hur vi kan se den. Med forskning som ram har vi fått ett gemensamt språk och begreppsförståelse vilket vi ser som en bra bas i fortsatt utvecklingsarbete. För huvudman har stödet vi fick från Högskolan Dalarna varit viktigt, både för forskningsförankringen kring kvalitetsarbetet men också då det gav oss möjlighet till reflekterande samtalspartners.  Detta mål har inneburit mycket arbete för oss som huvudman och upplever oss vara långt fram i vårt systematiska kvalitetsarbete. Vi vet att våra grundstrukturer håller, vi har metoder att arbeta utifrån och vi ska fortsätta att finjustera utifrån kommande analyser.  **Det finns kunskap om och förståelse för styrkedjans olika ansvar och mandat**  När vi påbörjade vårt arbete i SBS hade vi en nämnd som hamnade på fel nivå i styrkedjan, nära undervisningen i stället för att undersöka om det stöd och de förutsättningar rektorerna gavs gynnade elevernas måluppfyllelse. Diskussion kring huruvida siffror i sig alltid är bästa indikator på om stöd/förutsättningar givit resultat har förts och under åren valde dåvarande nämnd att minska antalet uppföljningar. Vi upplevde en ökad tillit och bättre dialog vilket för oss är tecken på en succesiv ökad kunskap i styrkedjan.  Med nytillträdd nämnd går det att se att kommunikationen inför framtagandet av ny nämndplan varit god kring vad nämnd bör vara i för uppföljningar för att få insyn men också stödja fortsatt utveckling. Ny nämnd har valt att fortsätta på huvudspåren som föregående nämnd tog fram utifrån kommunens strategiska plan. Detta skapar kontinuitet vilket gynnar redan påbörjade processer i vårt kvalitetsarbete.  Vi har arbetet mycket med att skapa tillit i styrkedjan, främst genom vårt systematiska kvalitetsarbete och även genom en utbildningsplan för ny nämnd. Genom arbetet med rektorerna kring systematiskt kvalitetsarbete har vi allt efter fått bättre underlag att delge nämnd vilket i sin tur leder till att de känner tillit till oss. Vi ger en ärlig bild av nuläge utifrån det som ska följas upp vilket ger nämnd indikatorer på om arbetet leder åt rätt håll eller ej. De kan utifrån detta fatta beslut som gynnar verksamheterna utveckling för ökad måluppfyllelse.  Sektors ledningen har arbetat fram en sektorplan. Under framtagandet har en ökad samsyn i ledningsgruppen kring centrala processer skapats, processer vilka är gemensamma inom sektorn för att främja god måluppfyllelse. De utgör en ram för ledning av pågående och kommande utvecklingsarbeten vilket blir tydligt inom organisationen och tilliten i styrkedjan stärks, vi visar att vi hjälps åt utifrån våra olika ansvar.  Under de två senaste åren har sektorns gemensamma dagar genomförts med fokus på förbättringskapacitet, undervisningskvalitet och elevmedverkan. Områden vi har gemensamma utmaningar inom men också har gemensamt intresse av att utbyta erfarenheter inom. Vid utvärdering av dagarna har det getts positiv återkoppling, kollegiala samtal har varit givande och synliggjort att likheter mellan verksamheterna vad gäller dessa delar är fler än olikheterna. Vi har idag en större samsyn kring undervisningskvalitet och elevmedverkan än tidigare och som sektor har vi ett betydligt större undervisningsfokus i vårt utvecklingsarbete än vi haft tidigare.  Detta mål har vi fått arbeta med för att uppnå då vi under nulägesanalys hade en stor utmaning vad gäller tilliten. Vi ökade den markant under den föregående nämnds mandatperiod. Med ny nämnd har vi varit noga med att ta fram och följa en utbildningsplan för att främja tillit och förtroende mellan politik och tjänstemän. Vi anser oss ha kommit långt i arbetet med att uppnå tillit i styrkedjan kontra politiken. |
| **Mål som inte uppnåtts och vad det beror på.** | Samtliga mål har uppnåtts utifrån vad som kan förväntas under tidsperioden. Vi är i en ständigt rörlig vardag som gör att utvecklingsarbeten inte alltid leder rakt fram mot målet utan tar omvägar vilka skapar nya lärdomar som tas med i arbetet. |
| **Vilka effekter på elevers resultat och måluppfyllelse har ni skrivit i åtgärdsplanen att ni förväntar er.** | **Det finns ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete på huvudmannanivå**  **Det finns en likvärdighet mellan enheterna vad gäller god kvalitet på undervisning**  **Elevernas måluppfyllelse har ökat**  **Det finns en likvärdig tillgång till den centrala elevhälsans kompetenser som utgår från elevernas behov, i ett hälsofrämjande och förebyggande arbete. Detta inkluderar även enheternas specialpedagogiska kompetens.** |
| **Beskriv vilka effekter ni hittills kan se.** | **Det finns ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete på huvudmannanivå**  Vi har ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete vad gäller struktur och upplägg. Det finns en tydlighet när och hur vi gör uppföljningar och analysarbete. Skolinspektionens beslut från våren 2023 påvisar detta men lyfter också fram att vi har en bit kvar vad gäller att genomföra självständigt analysarbete. De lyfte i sitt beslut fram att verksamhetens bild gavs lite för stor plats i vår analys och att vi inte själva lägger olika raster och där låter verksamhetens bild vara ett. Något vi nu arbetar med.  Återkoppling från nämnd är positiv, upplever kvalitet i underlag som levereras till dem.  **Det finns en likvärdighet mellan enheterna vad gäller god kvalitet på undervisning**  Detta område har varit ett utvecklingsarbete för oss och det är svårt att se att vi nått större likvärdighet om vi ser till våra elevers resultat. Arbetet på fördjupningar med att gemensamt definiera utmärkt undervisning gav många lärorika diskussioner och skapade en ökad samsyn i rektorsgruppen. Vi byggde på med ett material från Skolverket som grund i arbetet på fördjupningar under läsår 22/23 ([Organisera arbetet med de allmänna råden för extra anpassningar, särskilt stöd och åtgärdsprogram - Skolverket](https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/organisera-arbetet-med-de-allmanna-raden-for-extra-anpassningar-sarskilt-stod-och-atgardsprogram)). Hela arbetet har i sig ökat kunskapen bland rektorerna om att det är i undervisningen kraften finns för ökad likvärdighet i undervisningen, men de har själva beskrivit utmaningen i detta. I vår utvärdering utifrån Skolverkets material ”Verktyg för arbetet med alla elevers lärande, utveckling och hälsa” ([Stöd för dokumentation skolchef.docx (live.com)](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.skolverket.se%2Fdownload%2F18.1cf74b4f183ff5ed3754a52%2F1674225871285%2FSt%25C3%25B6d%2520f%25C3%25B6r%2520dokumentation%2520skolchef.docx&wdOrigin=BROWSELINK)) kan vi se att rektorerna upplever de utvecklingsarbeten vi gjort gett dem stöd för arbete på enhet. Att vara närmre undervisningsprocessen kräver för några rektorer ett annat ledarskap och vi behöver arbeta för ett utvecklat stöd i deras pedagogiska ledarskap. För att nå dit krävs att huvudmans analys fördjupas så att den kan belysa orsaker och utifrån dessa vidta åtgärder och därigenom verka kompensatoriskt på ett tydligare vis än vi gör.  **Elevernas måluppfyllelse har ökat**  *Åk 6*uppnått A-E samtliga ämnen 2019- 61,24%, 2020-59,8%, 2021-62,9%, 2022- 58,1%. En positiv trend bröts under föregående läsår och har hållt i sig enligt preliminära siffror vt 2023, då vi hade en andel som nått A-E i samtliga ämnen som var 59,2%.  *Åk 9*Behörig till yrkesprogram 2019- 66,2%, 2020- 70,6 %, 2021-78,4% 2022- 79,3%. Enligt preliminära siffror var resultatet vt 2023 79,2%  *Behörighet på personal* okt 2019 68,9% okt 2021 70,5%, 2022-73,5%. Utöver att vår behörighet har ökat så ser vi idag mindre skillnader mellan enheterna än tidigare.  **Det finns en likvärdig tillgång till den centrala elevhälsans kompetenser som utgår från elevernas behov, i ett hälsofrämjande och förebyggande arbete. Detta inkluderar även enheternas specialpedagogiska kompetens.**  Stadsbidraget Likvärdig skola har prioriterats till att öka den specialpedagogiska kompetensen på enheterna. Trenden vad gäller behörigheten är positiv. Lärare med specialpedagogisk högskoleexamen (heltidstjänster statistik från SIRIS): 2019- 2,5%, 2020- 3,1%, 2021- 3,5%, 2022- 4,5%.  Inom den centralt placerade elevhälsan har en utökning av tillgång på skolläkare och skolpsykolog skett. Idag finns för våra elever tillgång till 4,5 tjänst skolpsykolog vilket är en utökning med två tjänster mot för drygt två år sedan. Även skolläkarna har blivit fler, vi har två skolläkare som arbetar vardera 75% vilket är en utökning med 0,75 tjänst. Dessutom har en medicinsk sekreterare anställts för att möjliggöra för skolläkarna att ha mer tid att möta elever. Att utökning skett innebär att skolorna kan få ett bättre stöd i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet genom fler möjligheter handledande insatser, vilket gagnar eleverna. |
| **Beskriv vilka lärdomar ni gjort hittills under förbättringsarbetet.** | En utmaning som uppstått med skolchefsbyten, och som vi är mitt i ett arbete kring, är en fungerande arbets- och utvecklingsorganisation för utvecklare på Bildning. Med skolchefsbyten har denna grupp behövt ”arbeta på” då fokus har lagts på att säkerställa stöd till rektorer, det systematiska kvalitetsarbetet samt arbetet med kommunala åtaganden och samverkans forum. Under pandemiåren arbetade även denna grupp hemifrån och under den tiden hamnade varje utvecklare i ”sitt stuprör” mer än innan. En väl fungerande driftsorganisationen behövs för att säkerställa stöd, till verksamheter och till skolchefer. Styrkan behöver sitta mer i organisation än person och genom att vi har fått syn på det kan vi också arbeta med det. Samsyn och transparens har lyfts fram som centrala delar att utveckla och skolchef leder nu arbete för att det skall skapas.  Att gå från 2 till 3 skolchefer samt att individer inom tresamheten bytts ut har utmanat. Strukturer för tydlighet vad gäller processarbeten har behövt utarbetas likväl som kommunikationskanaler. Utökningen hade till syfte att möjliggöra ett bättre stöd till rektor, varav två av skolcheferna har det som främsta uppdrag. Den tredje har kommungemensamma arbeten och samverkansdelar mot yttre parter på sitt bord. Men vår värld är inte uppdelad utan vävs samman både vad gäller processer och ledarskap vilket gör att tid har gått åt att förstå hur detta ska fungera på ett bra vis, både för organisationen och individerna. Arbetet kommer att behöva fortgå då vi har förändringar igen inom kort på skolchefssidan.  Under maj-juni 2023 har vi genomfört en ny nulägesanalys, där skolornas slutredovisningar var en del av underlagen vi använde. Diskussioner och orsaksförklaringar skapade en samsyn med ökad förståelse och kunskap kring var vi är idag och varför. Arbetet ser vi blir en bra grund för kommande skolchefer och utvecklare att utgå från i utvecklingsarbete både i utvecklingsorganisationen och med rektorerna.  Samordnare i SBS processen har möjliggjort att huvudman kunnat få syn på hur det som görs och lärs, i ledningsgrupp och i insatser via SBS, omsätts i praktiken. Det har blivit tydligt att oavsett hur mycket som ”fylls på” från utvecklare/skolchefer/högskola så behöver det omsättas på enheten. De enheter som arbetat aktivt med förbättringskapaciteten har varit mer framgångsrika liksom de där rektor tar en tydlig ledarroll i utvecklingsarbetena.  Vi har både lärt och upplevt under arbetet att det man verkligen vill göra skillnad inom behöver prioriteras, av alla samtidigt, samt att utvecklingsarbete inte är att ta sig från A till B så fort som möjligt. Utvecklingsarbete som gör skillnad för eleverna behöver få och ta tid. Det är en process som ansvariga på respektive nivå i styrkedjan behöver vara ödmjuka i att det kan uppstå motstånd, ta oväntade vändningar likväl som skapa engagemang och glädje. Att öppet prata om utvecklingsarbetens olika utmaningar och möjligheter är också en viktig lärdom, för vem orkar vara kvar i ett utvecklingsarbete i full motvind om man inte har stöd? I motvinden kan man till exempel börja ifrågasätta sitt ledarskap, känna sig väldigt ensam och tro att man handlat fel. Stöd från kollega eller chef är viktiga stödfunktioner som när det finns tillit inom den del av organisationen man befinner sig gör skillnad. För förstelärare, rektorer men också skolchefer och utvecklare. Ensam är inte stark utan utvecklingsarbete kräver att vi står starka tillsammans.  Stödet rektor får av huvudman är viktigt och här har vi sett att skolchefsbyten kan vägas upp av en stabil kringorganisation. Vi har lärt att vi måste stanna upp i vår egen förbättringskapacitet som huvudman. Ge tid att låta nya kollegor få äga historian men också ges möjlighet att komma med sina tankar och förslag, utan att för den delen tappa målen vi satt upp. Nya ögon kan bidra med lösningar som man inte tidigare tänkt på. Genom att arbeta utifrån förbättringskapacitetens olika delar kan vi uppmärksamma riskfaktorer vid förändringar och ta hänsyn till dem vid planering, genomförande, uppföljning och analys.  Rektorerna förväntas leda det pedagogiska arbetet och behöver stöd att vara i den processen. Ju närmre undervisningen vi kommit har behovet av stöd från både utvecklare och skolchef blivit. Här behöver dialog med rektorerna ske för att synliggöra vilket stöd de behöver och av vem. Även hur stödet skall ges för att påverka göranden och processer, inte bara upplevas som ”ett bra inspel”.  Skolchefer har följt upp enheternas ekonomi kontinuerligt och där fått fler enheter med budget i balans. De har inte deltagit lika aktivt i uppföljning av elevernas resultat och här funderar vi idag över signalvärdet i detta. Är det viktigt framöver att skolchef är nära i resultatuppföljningen tillsammans med utvecklare? Det för att vi ska kunna följa upp men också tydligare kunna ställa krav på förbättringsarbete inom områden som skulle gagna elevernas måluppfyllelse, något skolchef har större mandat att göra än en utvecklare.  Genom arbetet som sker i både rektorsgruppen och med elevhälsan anser vi att arbetet för att nå likvärdig tillgång av elevhälsans resurser är påbörjad. Samsyn är grunden för att så småningom hamna i ett större fokus på främjande och förebyggande arbete vilket vi ser kommer att skapa förutsättningar för en tillgång av elevhälsans resurser som utgår från elevernas behov. Rektorerna beskriver i vår utvärdering att just det hälsofrämjande arbetet behöver ett fortsatt fokus. Det lyfts från flera håll, inklusive rektorerna, att allt fler elever lider av psykisk ohälsa vilket vi tillsammans behöver adressera tydligare. Det handlar om att ge tidiga insatser som gör att elever upplever sig kompetenta likväl som att anpassa undervisningen efter elevgrupp som till styrning av resurser från både rektor och skolchef. Vi har vårt kvalitetsarbete att luta oss mot och behöver lita på att vi genom det kommer att synliggöra vad vi behöver arbeta kring för att nå framåt. Samtidigt hör vi i samtal och behovsbeskrivningar att det finns ett språkbruk av att ”någon annan” ska lösa utmaningen man har framför sig. Det behöver vi som huvudman vara både vaksamma på att vi själva inte gör, att vi tar ansvar för våra delar, men också fundera över orsaken bakom att dessa kommentarer kommer. Vad är det som gör att jag som pedagog och rektor känner att jag inte har möjligheten att åstadkomma förändringen/förbättringen själv? Hur kommer det sig att skolchef och utvecklare kikar på vad rektor borde ibland mer än på vad vi själva borde göra först?  Vi har lärt oss vikten av att använda förbättringskapaciteten vid förändringar och utvecklingsarbeten. Den ger både huvudman och rektorerna stöd att hålla i och hålla ut samt få syn på delar som kanske håller på att styra fel eller behöver extra uppmärksamhet. Det är viktigt att vi arbetar vidare med att säkerställa att hela styrkedjan är medveten och arbetar utifrån förbättringskapaciteten. |
| **Beskriv vilka som varit delaktiga i utvärderingen och på vilket sätt, till exempel genom workshops, enkäter med mera.** | Rektorer grundskola- enkät mars 2023, olika workshops under året inom ordinarie kvalitetsarbete som kopplats till våra valda mål i åtgärdsplan och verksamhetsplan.  Utvecklare har genom skolchefs arbete kring mål och visionsarbete varit delaktiga genom 2 APT med detta fokus.  Skolchefer och 2 utvecklare har haft analysdagar inför slutredovisningen, båda som stöd i ordinarie kvalitetsarbete men också för att kunna skriva slutredovisningen. Uppföljning har skett utifrån struktur liknande nulägesanalysen i SBS. |

# 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.

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

Vi har idag en god grund i vårt systematiska kvalitetsarbete, från enhet till huvudman. Det finns ett gemensamt fokus i organisationen på detta arbete, det diskuteras och reflekteras över på samtliga nivåer. Vi har tillsammans sett att vi tidigare mest konstaterade faktum vid analysarbetet till att allt fler använder sig av metoder för att kliva in i en process som synliggör orsaker till resultaten. Vi har årshjul för samtliga nivåer som stöd för uppföljning, det finns underlag som stöd till analysarbete och hela arbetet med nulägesanalysen gav kunskaper som omsatts in i grundskolans och huvudmans kvalitetsarbete. Då samtliga nivåer arbetat med sina strukturer i det systematiska kvalitetsarbetet så ser vi idag en bättre förmåga i hela organisationen att använda de analyser som görs till att 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.**

Vi har fortsatt utmaningar vad gäller likvärdighet på våra skolor. Enheter sticker ut, elevgrupper sticker ut, ämnen sticker ut och vi har inte kommit så långt att vi hittat vägar att styra resurser och kompetens från huvudmans sida att vi kan se att vi åstadkommit mätbar skillnad. Dock vet vi att vi att utvecklingsarbetet lett till märkbara skillnader såsom annat fokus på undervisningskvalitet och bättre förståelse för vikten av elevdelaktighet och detta främjar på längre sikt likvärdighet och jämställdhet.

**Beskriv hur utvecklingsarbetet drivs vidare utifrån gjorda lärdomar och ställningstaganden.**

Huvudman ska i augusti redovisa vidtagna åtgärder utifrån en kvalitetsgranskning Skolinspektionen gjort samt skriva slutredovisning i Samverkan för bästa skola, delar som hänger samman för oss. För att stanna upp, ta ett kliv bakåt och förstå vårt nuläge har vi som vi skrivit tidigare använt oss av nulägesanalysens struktur för att hitta vårt nya nuläge. Det ligger till grund för vårt kommande arbete tillsammans med det skolorna lyft fram i sina slutredovisningar och kvalitetsarbete.

Fokus framöver kommer att vara inom 4 områden:

* Fortsatt arbete med att göra mål och visioner kända och förankrade i en återkommande process för att möjliggöra höga förväntningar inom organisationen.
* Arbete med rektorer kring resursfördelning i syfte att öka förståelse och kunskap kring behov av omprioriteringar för ökad kompensatorisk resursfördelning av huvudman.
* Fortsatt fokus i vårt systematiska kvalitetsarbete, i hela styrkedjan, på analys. Vi behöver arbeta vidare med orsaksbeskrivningar som möjliggör prioriteringar som ökar måluppfyllelse och säkrar god kvalitet i vår verksamhet. I detta område ingår att ge stöd även till enheternas ledning/ledningsgrupper i deras fortsatta förbättringsarbeten, stöd i de processer de befinner sig.
* Påbörja en process för att få insyn i enheternas elevhälsoarbete, följa upp och analysera, för att därefter vidta åtgärder för att säkerställa ett likvärdigt stöd till barn och elever. Detta arbete sker i samarbete mellan den centralt organiserade elevhälsan, rektorer, skolchefer och utvecklare.
* Hålla i och hålla ut i vårt SKA arbete på huvudmannanivå, säkerställa att ansvariga avsätter tid och prioriterar arbetet för att på så sätt gagna utveckling.

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. |