2023-05-31

Borlänge kommun, Introduktionsprogrammen

# 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.

Styrning och utveckling av verksamheten

|  |  |
| --- | --- |
| **Namn på insats (ange nummer och namn enligt överenskommelse om insatser) Antal deltagare i insatsen och deras funktioner** | 3.8 Tillägg avseende Processhandledning till rektor på Introduktionsprogrammen – att organisera för en arbets- och utvecklingsorganisation. Rektor samt förstelärare på IM. |
| 1. **Problem** | Det saknas strukturer och kompetens för ett systematiskt kollegialt lärande och gemensamma arbetssätt.  Det saknas en fungerande grundstruktur för IM:s organisation. |
| 1. **Orsaker till problemen** | Det saknas ett systematiskt kollegialt lärande och vi utnyttjar inte varandras kompetenser. Det saknas gemensamma arbetssätt och strukturer för undervisningen.  Strukturen och organisationen på IM görs utan vetskap om antalet elever och elevernas behov. Schemat blir klart sent på hösten. Elever ändrar i sina studieplaner under året och påbörjar vissa ämnen mitt i terminen. Bristande integration. Tydligare struktur kring mentorskapet behövs. Mentorskapet hinns inte med av alla. Det saknas en samsyn kring uppdraget och ansvarsfördelningen hos personalen. Elevhälso-organisationen är akutstyrd. |
| 1. **Mål kopplade till orsaker i åtgärdsplan** | Vi har ett systematiskt kollegialt lärande där vi nyttjar allas kompetens när det gäller tex. EHT, SYV och pedagogiska frågor. Vi samarbetar systematiskt på ett sätt som gynnar elevernas kunskapsutveckling. Vi har en samsyn var och hur vi dokumenterar och strukturen är tydlig för elever och VH.  Att skapa ett årshjul för SKA. Vi varierar antal elever i grupperna utifrån behov. Vi ska skapa genomtänkta studieplaner med olika vägar att gå på IM. Vi har en struktur för att skapa integration mellan eleverna. Vi samarbetar med andra aktörer. Vi har en gemensam syn på vårt uppdrag och en tydlig rollfördelning. Elevhälsan arbetar systematiskt hälsofrämjande. |
| 1. **Synliga förbättringar i förhållande till mål** | Organisering av undervisningen  Vi har ett systematiskt kollegialt lärande t.ex. genom vårt pedagogiska utvecklingsarbete inom på SBS. Vi har återkommande och kontinuerliga pedagogiska träffar-Pedagogisk utvecklingstid, som leds av rektor och förstelärare.  På arbetslagsmöten har vi infört en pedagogisk kvart där pedagogisk personal lyfter pedagogiska frågor.  Förstelärargruppen har avsatt tid varje vecka tillsammans med rektor för att arbeta med förbättringsarbete.  Det finns ett årshjul för SKA.  Det finns en grundstruktur för <IM:s> organisation där vi skapar grupper utifrån elevernas behov och förutsättningar.  Alla elever på IM har en individuell studieplan där målet för studierna är tydligt dokumenterat. Detta dokumenteras digitalt i Edlevo.  Vi har stärkt samarbetet med andra aktörer så som KAA (Kommunala aktivitetsansvaret), Daglig verksamhet, Unga på väg, Vuxenutbildningen, AME, Socialtjänsten, grundskolan, andra gymnasieskolor, Ungdomshälsan.  Det finns en tydlig rollfördelning på IM. |
| 1. **Mål som inte uppnåtts och anledningen till det** | Vi behöver arbeta med att utveckla ett systematiskt hälsofrämjande elevhälsoarbete som fokuserar mera på grupp och mindre på individ. |
| 1. **Förväntade effekter på resultat och måluppfyllelse** | En fungerande grundstruktur och organisation skapar ett lugn i verksamheten vilket gynnar elevernas lärande.  En ökad kvalité i utbildningen, snabbare genomströmning och ökad måluppfyllelse.  Vi arbetar mera tillsammans i kollegiet vilket skapar arbetsglädje och delaktighet. |
| 1. **Effekter hittills på resultat och måluppfyllelse** | Vi är ett arbetslag med två arbetslagsledare vilket gör att vi lättare kan tillvarata varandras kompetenser och erfarenheter.  Delaktigheten i arbetslaget har ökat. Vi upplever en positivitet och vilja att delta i det gemensamma arbetet.  Vi har en tydlig drift- och utvecklingsorganisation.  Vi har en tydlig struktur för det systematiska kvalitetsarbetet, med tid avsatt för planering, genomförande och uppföljning.  Vi har fungerande arenor för våra olika möten. |
| 1. **Lärdomar** | När personalen blir delaktig i det gemensamma arbetet ökar arbetsglädjen. Därför finns en plan för att fördela ansvar och roller ytterligare.  Det är viktigt att det finns tid avsatt för utvecklingsarbete. Förstelärare och rektor har fått en längre sammanhållen planeringstid varje vecka för att arbeta med utvecklingsfrågor.  Systematik skapar goda förutsättningar.  Det är viktigt att följa överenskommelser och hålla i även när man möter motstånd eller stöter på problem. |
| 1. **Delaktighet** | Rektor, arbetslagsledare och förstelärare har varit delaktiga i det utvecklande arbetet kring grundorganisationen på IM. |

**Välj utvecklingsområde:** Undervisning och lärande

|  |  |
| --- | --- |
| **Namn på insats (ange nummer och namn enligt överenskommelse om insatser) Antal deltagare i insatsen och deras funktioner** | 3.10 Tillägg avseende Processhandledning till undervisande personal på Introduktionsprogrammen – synen på uppdraget. All personal på IM. |
| 1. **Problem** | Kompetensen att möta elevernas behov är otillräcklig både när det gäller mentorskap, att skapa studiero och att nå kunskapskraven. |
| 1. **Orsaker till problemen** | Ojämn kompetens hos personalen kring elevernas behov, exempelvis språkutvecklande arbetssätt och specialpedagogisk grundkompetens.  Vi saknar verktyg för anpassningar och vägledning av våra elever.  Studiero saknas i vissa grupper där det finns elever som stör.  Samsyn saknas kring läraruppdraget och mentorskapet. |
| 1. **Mål kopplade till orsaker i åtgärdsplan** | Lärarna har kompetens att anpassa/möta alla elever i undervisningen utifrån deras förutsättningar och behov. Lärarna har kompetens att kartlägga elevernas kunskaper. Lärarna har kompetens att arbeta formativt utifrån elevernas behov.  Alla lärare har kompetens att vägleda eleverna.  Alla elever har studieplaner som möter deras behov/mål med utbildningen. |
| 1. **Synliga förbättringar i förhållande till mål** | 1. Mentorspolicy har arbetats fram. 2. Individuella studieplaner i Edlevo. 3. Tydligare formativt arbete och vägledning utifrån elevernas Individuella studieplan. 4. Fördelningen av mentorselever är jämnare. 5. Ett årshjul för mentorstiden är skapat. 6. Eleverna har gjorts delaktiga i utvecklingsarbetet 7. Språkpolicy har arbetats fram. |
| 1. **Mål som inte uppnåtts och anledningen till det** | ”Lärarna har kompetens att anpassa/möta alla elever i undervisningen utifrån deras förutsättningar och behov.”  Då detta mål är stort valde vi att fokusera på lärarnas kompetens i mentorskapet under läsår 21/22. Därefter har vi fokuserat på undervisningens kvalitet utifrån ett språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt, vilket är något vi ska fortsätta arbeta med även under nästa läsår. |
| 1. **Förväntade effekter på resultat och måluppfyllelse** | Mentorspolicyn ska skapa en ökad likvärdighet på IM. Personalen som är mentorer ska känna en tydlighet över vilka förväntningar som finns på mentorskapet och vilka arbetsuppgifter som ingår.  Vi får en jämn kompetens hos personalen kring mentorskapet.  En tydlighet i mentorskapet ska gynna elevernas kunskapsutveckling och skapa kvalité i utbildningen.  En tydlig studieplan är ett viktigt verktyg för att planera elevens utbildning på IM.  Utifrån det arbete som pågår under insats 3 med språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt så förväntas följande;  Lärarnas kompetens att möta elevernas olika behov ökar.  Elevernas skol- och ämnesspråk utvecklas och därigenom når fler elever sina mål och genomströmningen ökar.  Utformning av en språkpolicy. |
| 1. **Effekter hittills på resultat och måluppfyllelse** | 1. Uppdraget för mentor har blivit tydligare i och med mentorspolicyn och vi har fått en ökad samsyn kring uppdraget.   Elevenkät om mentorskapet är genomförd våren 22 och våren 23. Jämförelsen gällande elevernas syn på mentorskapet visar att elever tydligare nu ser skillnad på undervisande lärare och mentor, där de också tydligare ser vilket slags stöd de kan få från mentor.  Terminsutvärdering i december i personalgruppen visar att personalen upplever mentorspolicyn som ett stöd i mentorskapet.  Vi har också sett en ökad upplevd trygghet när vi mätt detta tex i trygghetsenkät och elevhälsosamtal. Antalet elevkonflikter har minskat jämfört med tidigare år. Utvärdering i personalgrupp i maj visar också att eleverna vet till vilken profession de ska vända sig med olika frågor.   1. Från hösten 2022 finns dessa digitalt i Edlevo. Vi kan se att lärare nu har en större kunskap om de individuella studieplanerna och dess innehåll. 2. Eleverna får kontinuerlig formativ återkoppling kring sin studiesituation. Regelbundna avstämningar sker, på individ- och gruppnivå, för att följa upp elevernas kunskapsutveckling och stötta dem i deras utbildning. Härigenom blir också den generella vägledningen tydligare på IM 3. Antalet mentorselever som varje mentor ansvarar för har fördelats jämnare och varje mentor ingår i ett par eller en triad tillsammans med ytterligare mentorer. 4. Ett årshjul för mentorskapet finns för att garantera mentorskapets likvärdighet och kvalitet. Årshjulet visar innehållet i mentors uppdrag och vad man som mentor ska göra under mentorstiden. 5. Eleverna har fått en större kunskap kring det utvecklingsarbete som pågår på IM. Eleverna är medvetna om att det pågår ett utvecklingsarbete och vad det innebär. Effekter av elevernas delaktighet är t ex att deras tankar och åsikter har legat till grund för skapandet av vår mentorspolicy. 6. Det är tydligt att medvetenheten i personalgruppen har ökat gällande språkets betydelse i undervisningen, i alla ämnen. Tack vare de forskningstexter vi läst och de aktiviteter vi prövat pratar vi om undervisningen på ett mer professionellt sätt. Samtal om undervisning tar också mer plats nu jämfört med tidigare.   All personal på IM har blivit delaktig i utvecklingsarbetet och det har skapat ökad arbetsglädje.  Vi har utvecklat våra pedagogiska diskussioner till att bli professionella lärande samtal där vi prövat olika samtalsmodeller.  Vi har fortsatt vårt utvecklingsarbete och fördjupat våra kunskaper att delta i lärande samtal kring vår undervisning.  Eleverna har fått tänka kring hur de lär sig språk och sitt ämne på bästa sätt.  Vi har nu en förstelärargrupp som har kompetens att leda kollegialt lärande, tack vare processtödet från Högskolan Dalarna. |
| 1. **Lärdomar** | När man skapar förutsättningar för att ha professionella lärande samtal så blir man stärkt i sin profession. Arbetsglädjen hos personalen ökar och lusten att vara delaktig.  Det är viktigt att rektor är den pedagogiska ledaren som kan hjälpa till att stärka legitimiteten hos förstelärarna som ska genomföra utvecklingsarbetet hos personalen.  Det är viktigt att personalen känner sig trygg i kollegiala samtal och att det är okej att inte veta alla svar från början.  Vi har lärt oss att vara i en utvecklingsprocess där det inte är givet vad som ska bli nästa steg.  Vikten av att all personal förstår syftet med det utvecklingsarbete som pågår är stor.  Repetition och återblickar på vad vi gjort tidigare är bra.  Viktigt att påminna om var i processen vi befinner oss just nu.  Att testa olika samtalsmodeller, metoder och aktiviteter för att utveckla kvalitén är gynnsamt för att stärka samhörigheten på en arbetsplats.  Det är viktigt att alla medarbetare får känna sig delaktiga i att tycka till kring hur vi planerar utvecklingsarbetet.  När elever ska involveras i utvecklingsarbetet är det viktigt att arbetslaget noga får prata igenom och anpassa uppgifterna utifrån elevgrupp.  Utvecklingsarbete tar tid och måste få ta tid.  Förändring tar tid.  Det finns en styrka i att vi haft ett team som jobbat med utvecklingsarbetet, där det funnits en systematik både i den långsiktiga planeringen men även i det dagliga arbetet. |
| 1. **Delaktighet** | Pedagogisk personal, rektor, förstelärargrupp. |
|  | Klicka eller tryck här för att ange text. |

# 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.

Vår samlade förmåga att följa upp, planera och utveckla utbildningen har stärkts genom Samverkan för bästa skola. Vi har nu en samsyn kring skolans och varje lärares uppdrag och vi har lärt oss vad professionsdriven utveckling och systematiskt kvalitetsarbete innebär.

Hur ska vi arbeta vidare med vårt utvecklingsarbete?

Vi ska utvärdera läsåret samt analysera och återkoppla resultatet av analysen. Detta görs i juni-23. All personal deltar i utvärderingen och rektor tillsammans med förstelärare analyserar och återkopplar resultatet till övrig personal.

Därefter ska vi identifiera fortsatta utvecklingsområden och kommunicera dessa. Visst arbete kring detta är redan påbörjat och vissa områden finns identifierade.

Vi behöver befästa ny möteskultur i det pedagogiska arbetslaget. Först behöver samordnare utses, sedan behöver syfte och agenda repeteras.

Något som också framstått som viktigt under vår SBS-tid är att involvera med hela arbetsplatsen i förbättringsarbetet. Oavsett vilka utvecklingsområden vi ställs inför har vi nu en ram att arbeta efter som borgar för ett gott systematiskt kvalitetsarbete.

**Vad önskar vi för fortsatt stöd från huvudman?**

Fortsatt statistikunderlag samt analyshjälp från utvecklare.

Behov av pedagogisk utvecklare som följer och håller i processer på verksamhetsnivå, dvs Borlänge gymnasieskola.

Dessutom behöver vi från huvudman hjälp med att anskaffa APL-platser till IMY-elever.

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. |