2023-06-11

Borlänge kommun, Paradisskolan

# 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.** | 3.7 Utbildning och processhandledning till ledningsgruppen på Paradisskolan med fokus på styrning och ledning i det systematiska kvalitetsarbetet.  Deltagare: 1 rektor och 2 biträdande rektorer  3.8 Processhandledning till nyckelpersoner på Paradisskolan med fokus på ett systematiskt kvalitetsarbete som innefattar alla verksamheter och professioner.  Deltagare: 6 processledare |
| **Problem som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | **Låga kunskapsresultat.**  **Trygghet och studiero** |
| **Orsaker till problemen som ni har skrivit dem i åtgärdsplanen.** | Brister i undervisningen.  Brister i det systematiska kvalitetsarbetet.  Brister i det kollegiala lärandet.  Brister i samverkan med vårdnadshavare.  Brister i värdegrundsarbetet.  Brister i elevhälsoarbete. |
| **Mål kopplade till orsakerna i åtgärdsplanen.** | Vi har en väl fungerande undervisning som möter elevernas behov.  Vi har ett välfungerande systematiskt kvalitetsarbete som utgår ifrån undervisning och styrdokument. Detta sker på alla nivåer och innefattar alla professioner.  Vi har ett välfungerande kollegialt lärande/arbete som ger ökad kvaliteten i undervisningen.  Vi har ett välfungerande samarbete skola-hem.  Vi har en värdegrund som bygger på lgr 11.  Vi har ett fungerande och strukturellt förebyggande, hälsofrämjande och åtgärdande elevhälsoarbete där hela skolan samt samtliga professioner inom elevhälsan deltar. |
| **Beskriv vilka synliga förbättringar *ni ser* i förhållande till de mål ni har formulerat i åtgärdsplanen.**  **Beskriv även i vilken utsträckning målen har nåtts.** | **Synliga förbättringar i förhållande till målet för systematiskt kvalitetsarbete**  Processledare och ledning uppger att synligt tecken på förbättring är att vi har utvecklat ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete. Vi har dels återkommande kvalitetsamtal om undervisning kopplat till elevernas behov. Dels har vi skapat ett eget dokumentationssystem för SKA i Office 365 som är tillgängligt via Teams. Vi kallar dokumentationssystemet "kunskapsappen". I kunskapsappen analyserar, dokumenterar, följer vi upp resultat samt tydliggörs konsekvenser och framgångsfaktorer i undervisningen. Vi kan även se det som behöver mer fokus i undervisningen. Regelbundna kvalitetsamtal genomförs ca 3ggr/år med lärare, EHT och ledning. Det blir även en viktig del i det kollegiala lärandet. Ledningen upplever att fler kvalitetsamtal och analyser lodas och handlar om utveckling istället för konstaterande av yttre påverkansfaktorer.  Nästan alla lärare gör självmant bedömningar vid kommunens bestämda avstämningspunkter. Enbart ett fåtal lärare behöver påminnas om att göra sina bedömningar.  Lärare skattar kvalitetssamtal och kunskapsappen som två viktiga komponenter för sin egen utveckling och skolans utveckling. Detta indikerar på att vi har ett angeläget, bärande och internaliserat SKA-arbete.  Dokument 4 som handlar om skolans värdegrundsarbete finns nu också i kunskapsappen vilket leder till ett tydligare systematiskt kvalitetsarbete.  Ledningen har en plan och struktur för det systematiska kvalitetsarbetet för undervisning, värdegrund och trygghet samt elevhälsoarbete som sedan analyseras av ledning på verksamhetsnivå. Bärande och transparant dokumentationssystem för kvalitetsarbetet finns för undervisning och värdegrund. Dokumentationssystem för ledningens systematiska kvalitetsarbete finns likaså. Det saknas dokumentationssystem för elevhälsoarbetet men behovet är identifierat.  Utifrån att organisationen ofta blir ”akutstyrd” och att ledningen då får genomföra akuta insatser har kollegiala samtal och reflektioner i ledningsgruppen startats med fokus på hur en organisation kan skapas som ger goda förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap där ledningen kan se helheter i systemet för att kunna lyfta perspektiven och få förutsättningar för att fatta kloka och välgrundade beslut. En del i detta arbete syftar till att utveckla en välfungerande organisation där det finns kopplingar och länkning mellan de olika grupperingar som finns på skolan och därmed ger än bättre förutsättningar för ett välfungerande systematiskt kvalitetsarbete på alla nivåer.  **Synliga förbättringar i förhållande till målet för kollegialt lärande**  Processledare ser en tydligare gemensam grund för kollegialt lärande idag, dels genom arbetet med de gemensamma arbetsplanerna där samtal om progression och det centrala innehållet är i fokus, dels med arbetet runt övriga revideringar i Lgr 22 och värdegrundsarbete. Vi har fler pedagogiska/didaktiska samtal. Det har lett till en ökad gemensam förståelse.  Förstelärare (processledare) har under läsåret klivit fram och leder, ansvarar samt driver utvecklingsarbetet självständigt.  Lärare och förstelärare initierade att omfördela kollegial mötestid från praktiska frågor till att varannan gång ha ett didaktiskt fokus utifrån dilemmahandledning.  Processledarna framhåller vikten av att kollegiala samtal är återkommande och systematiska med fokus på undervisningsprocesser, metoder, och att lärarna på sikt kan genomföra observationer hos varandra för att det skall utvecklas till ett kollegialt lärande som ger förutsättningar för att utveckla undervisningen.  Det finns ett engagemang hos lärare genom ett aktivt deltagande i diskussioner. Många lyfter egna idéer och tankar.  Processledare upplever att det finns en lärandekultur i det kollegiala lärandet. Det visar sig genom att man vågar lyfta upp svårigheter samt situationer som inte gått som man hade tänkt sig.  Spontana didaktiska diskussioner uppstår i verksamheten vilket ledningen märker bland annat av processledarnas återkoppling samt vid medarbetarsamtal och andra samtal.  **Vilken utsträckning målen har uppnåtts**  Skolan har kommit längst med målen kring det systematiska kvalitetsarbetet samt kollegialt arbete/lärande. Därefter kommer målen om undervisning och värdegrund. Målen med elevhälsoarbete och vårdnadshavarsamverkan anses vara längst ifrån att vara uppnådda. Vårdnadshavarsamverkan och värdegrund har vi inte haft insats kring via Samverkan för bästa skola. |
| **Mål som inte uppnåtts och vad det beror på.** | Inget mål är till fullo uppnått. När vi skrev åtgärdsplanen förstod vi inte att målen vi satte skulle uppnås på ca 3 år. Målen vi angav i åtgärdsplanen är långsiktiga och kan inte förväntas vara uppnådda redan. Vi ser dock att vi är på god och rätt väg kring de flesta målen. |
| **Vilka effekter på elevers resultat och måluppfyllelse har ni skrivit i åtgärdsplanen att ni förväntar er.** | **Kortsiktiga effekter:**   * Antalen F i betyg minskar. * Antalet kränkningar i verksamheten minskar. * Ökade resultat i de matematiska områdena taluppfattning, automatisering, strategier, begrepp och ord samt inom områdena språkförståelse, ordförståelse, skrivning samt läsförståelse i SVA.   **Långsiktiga effekter**:   * Vi har högre måluppfyllelse. * Elever och personal uppger en ökad studiero. * Vi har en ökad likvärdighet i verksamheten. |
| **Beskriv vilka effekter ni hittills kan se.** | Det är svårt att jämföra sakliga underlag över tid med syfte att se effekter eftersom förutsättningar och kvaliteten bakom underlagen är förändrade.    Gällande kunskapsresultat kan en liten höjning gällande antal elever som slutar åk 6 med minst betyg E i samtliga ämnen konstateras de senast tre åren. Dock förväntas bedömningar av elevers kunskapsresultat och betyg att sjunka i och med att vi har fler behöriga lärare samt riktat utvecklingsarbete mot läroplanen och bedömningskompetens. Anledning till att vi tror att bedömningar av elevernas kunskapsresultat och betyg kommer att sjukna är de framöver är mer korrekta och samstämmiga med exempelvis bedömningsstöd, betyg/bedömningskriterier, screeningar och nationella prov.  Gällande kränkande behandling har antalet kränkningsanmälningar ökat markant jämfört när nulägesanalys och åtgärdsplanen skrevs. Anledning till detta är att vi har fått ett digitalt ärendehanteringssystem som gör det lättare för personal att anmäla kränkningar. Det nya systemet gör även handläggningen och säkerställandet av att utredning genomförs enklare. |
| **Beskriv vilka lärdomar ni gjort hittills under förbättringsarbetet.** | **Lärdomar vi hittills har gjort i förbättringsarbetet gällande styrning och ledning av verksamheten mot uppsatta mål**  Ledningens betydelse för att driva och leda utvecklingsarbetet är en av de största lärdomar vi har gjort. Ledningen behöver vara samstämmiga kring vad som ska utvecklas, på vilket sätt samt vad som är målet/visionen. Det behöver tänkas, planeras och diskuteras kring organisation, förutsättningar och struktur likväl som ”mjuka värden”. När ledningen famnar sitt uppdrag och är välförankrad i vad och hur hen ska utföra sitt uppdrag kan hen göra medvetna prioriteringar som leder verksamheten i rätt utvecklingsriktning. Det är lätt att gå vilse i vardagen och göra det akuta som ropar högst istället för strategiska val.  Det internt arbete inom ledningen med vision och förståelse för uppdraget hänger samman med ovanstående lärdom. Skolledaruppdraget är komplext och det har varit ett viktigt arbete att få ihop våra olika förståelser för uppdraget. Och innan dess ens förstår vad det är vi ska leda och vad uppdraget innefattar och innebär.  Så som vi förstår handlar vi var en av de första ”teorier” som ledningens handledning gav oss. Det är i förståelsen vi agerar. Ledningen behöver vara nyfiken och få till diskussioner kring uppdraget så väl med personal som inom ledningsgruppen. Synen och förståelsen för sitt uppdrag är avgörande för hur en person agerar och handlar i sin vardagspraktik.  Ledning och processledare arbetar i processer och ser utvecklingsarbetet som del i ett sammanhängande system. De aktiviteter vi gör med personal och inom ledningsgruppen behöver förklaras och förstås i sitt sammanhang samt återkommas till. Om inte det sker finns det risk för ”tomtebloss”-effekt. Denna lärdom återknyter till ledningens betydelse och att ledningen är medveten samt välförankrad i vad den leder. Om ledningen och processledare är väl medveten om sitt uppdrag samt vad den önskar utveckla och driva sin verksamhet emot kan den också vara proaktiv och ligga i förväg vilket är en förutsättning för att leda istället för att ledas.  Andra framgångsfaktorer och lärdomar vi har gjort är att gemensamma föreläsningar/teorier/utgångspunkter behöver följas upp samt knyta an till olika processer. Det är viktigt att exempelvis det vi har haft en föreläsning om efterarbetas i kollegiala diskussioner, översätts kollegialt till professionshandling samt sedan även kopplas ihop vid diskussioner under kvalitetsamtal.  En annan lärdom är att ta fram ledande principer som är förankrade i ledningens hela vision i starten av ett utvecklingsarbete. Genom att sätta ord på vad vi vill åstadkomma samt bygga utvecklingsarbete på kan vi lättare prioritera och guidas under processens gång samt att det ger en kalibrering och samsyn mellan deltagare.  Gemensamma begrepp och liknelser ser vi som en viktig del i utvecklingsarbetet mot målen. Liknelserna och begreppen hjälper oss att sätta ord och synliggöra det abstrakta i att leda en verksamhet och utvecklingsprocesser. Det är viktigt att kunna återkomma och problematisera, förstå sin vardag med hjälp av delade begrepp, teorier och liknelser. Några av dessa har uppstått i diskussioner och andra har delgetts oss via handledning och rektors utvecklingsarbete. Exempel på dessa är Otto, förståelse vs görande, didaktisk triangel, lyftstrukturen, ända in i kaklet, piltavlan med undervisningen i fokus, dubbel och sigel loopar, eleven i fokus, processfamnare, kultur vs struktur, utveckling och arbetsorganisation, SLR, kollektivt forcerande vs kollegialt lärande, hålla i svansen eller grimman av hästen, hälla champagnepyramid, ledningshandlingar, äga sitt uppdrag/sakfrågan, här styrs skolan, fisken på disken, lita på processen, utvecklingsarbete tar tid.  Principer vi har tagit fram för utvecklingsarbetet och verksamheten är transparens, icke-personbundenhet, tillsammans (delaktighet), helhetssyn (fram och tillbaka i styrkedjan), angelägenhet och träffsäkerhet. Vi försöker rikta arbetet mot främjande och förebyggande. Vill skapa organisatorisk empowerment samt långsiktighet. Utöver det har vi tagit fram piltavlan med undervisning i fokus som bild/vision för hela verksamheten. Exempel på hur dessa principer har levandegjorts är det gemensamma dokumentationssystemet för SKA samt arbetslagens gemensamma OneNote-anteckningsböcker (även ledningen och andra arbetsgrupper så som förstelärare har gemensamma dokumentationssystem). Det innebär en icke-personbunden struktur och möjliggör samarbete.  Andra aspekter för att utvecklingsarbetet ska bli gynnsamt som vi har tagit lärdom av är att skapa en lärandekultur det gemensamma professionella arbetet och processerna är i fokus. En trevlighetskultur har vi upplevt kan vara hindrande i utvecklingsarbetet. I en trevlighetskultur hamnar gemytligheten och den ytliga samstämmigheten i förgrund på bekostnad av att utveckla och leda processer. Det kan då lätt bli att gå på möten är arbetsuppgiften och att ett gott jobb definieras gentemot att man haft en trevlig stämning på mötet. Vi har lärt oss att utveckling kräver att vi vågar ifrågasätta och utmana varandra. Självklart på ett sakligt och trevligt sätt men ändå med syfte att utveckla och vidga varandras förståelse. Vi har kunnat se att verksamheter som närs av en trevlighetskultur hamnar i personbundenhet i stället för strukturer och funktioner. Vi har medvetet valt att bygga processer med gemensam dokumentation som strukturbärare. Det innebär att det professionella, gemensamma uppdraget framhävs i stället för personliga åsikter. Det innefattar höga förväntningar på lärare. Den gemensamma dokumentationen innebär även att flera personer kan samarbeta i en process och skapar icke-persondrivna processer. Andra effekter av gemensam dokumentation är att det blir bärare av vår utvecklingshistoria, bidrar till att synliggöra processer samt skapar samsyn och gemensam förståelse.  Vi har lärt oss att metoder i utvecklingsarbetet för att skapa delaktighet är viktigt. Det händer något annat i gruppen när det arbetas utifrån en metod så som bland annat EPA med postit-lappar. Även arbetsmetoden nulägesanalys för att lyfta upp utmaningar utifrån sakliga underlag (undviker att bli personligt) så att dessa synliggörs och kan börja arbetas med konstruktivt. Det är lätt att missnöje och åsikter kring att saker inte är bra lätt far runt i en verksamhet och agera energitapp. När utmaningar och problem väl fångas upp, identifieras och sätts ord på kan ett förbättringsarbete ta sin början genom analys kring orsaker och därefter planeras åtgärder. Vår lärdom är att när ett problem väl har identifierats och lagts på bordet för att påbörjas arbeta med läggs energin mer mot konstruktivt utvecklingstänk. En fallgrop vi dock har identifierat är att vi ofta är ense om vad problemet är och dess orsaker. Vi är likaså ofta ense om vad vi vill uppnå, vilket önskat läge vi strävar mot. Svårigheten blir när det kommer till att planera komponenter/insatser som ska ta oss från nuläget till önskat läge. Vilka ledarhandlingar som krävs och vad som är gynnsamt att beakta och planera in.  Ledare av utvecklingsprocesser behöver förutsättningar för att reflektera och utveckla sitt eget lärande kring att leda utvecklingsarbete. Ledning behöver också stanna upp, komma tillbaka till utvecklingsprocesser och påminna sig om vad som är bestämt, vart vi är på väg och hur vi tänkt oss leda utvecklingen.  En av de största lärdomarna vi har gjort är att skapa ett tydligt, välförankrat, högrelevant SKA utifrån elevens behov. Vårt SKA har blivit skelettet för hela skolans arbete. Det är i SKA vi vägleds, resursfördelning grundas på samt andra beslut fattas utifrån. Vårt SKA är underbyggt av sakliga underlag (att veta), bygger på styrdokument och gemensam, bärande dokumentation. En annan viktig faktor är att SKA arbetas med gemensamt i styrkedjans gränssnitt (elev-lärare-skolledning) samt innefattar väsentliga professioner. Vårt SKA med kvalitetsamtal och gemensam dokumentation har även gett att vi kunnat ringa in och än mer fått fatt i elevernas behov och därmed kunna styra utveckling av undervisningen och utvecklingsarbete mot det. Ytterligare en effekt är en god samsyn inom kollegiet om elevernas behov.  Ytterligare en lärdom är att fler ledare i en grupp inte per automatik ger bättre och större omfamnande ledning. Det är lätt att grupprocessen och att hålla ihop gruppens gemensamma förståelse och beslut tar mer tid än den samlade ledarkraften utåt. Det vill säga att åtta förstelärare inte gav mer ”pang för pengarna” än sex stycken förstelärare. Det kostar mycket tid att hålla ihop en grupp och motverka att det blir stuprör. Det samma gäller ledningsgruppen och personal kopplat till en elevgrupp. |
| **Beskriv vilka som varit delaktiga i utvärderingen och på vilket sätt, till exempel genom workshops, enkäter med mera.** | **Underlag som ligger till grund för slutrapporten är:**   1. Lektionsobservationer som ledningen har gjort. 2. Elevfokusintervjuer om undervisning som genomförts av biträdande rektor och rektor med två representanter från varje klass. 3. Elevfokusintervjuer om trygghet och studiero som genomförts av kurator och socialpedagog med två representanter från varje klass. 4. Lärare har skattat de tre insatserna som de tycker mest bidragit till deras egen utveckling samt till verksamhetens utveckling. Underlag för detta bifogas. 5. Processeldare samt ledning har reflekterat kring synliga förbättringar i verksamhetensamt vad som har varit framgångsfaktorer i utvecklingsarbetet. 6. Kvalitetsamtal kring undervisning. 7. Ärendehanteringssystem av kränkningar (Draftit). 8. Betygsammanställning för perioden 2021-2023. |

**1. Välj utvecklingsområde:** Undervisning och lärande

|  |  |
| --- | --- |
| **2. Namn på insats (ange nummer och namn enligt överenskommelse om insatser) Antal deltagare i insatsen och deras funktioner** | 4**.**4Utbildning och processhandledning till processledare på Paradisskolan med fokus på att utveckla undervisningen  Deltagare: 6 processledare har fått direkt handledning och för att stödja processen har vid enstaka tillfällen undervisande lärare tagit del av handledning/inspel(45 stycken) |
| **Problem** | **Låga kunskapsresultat.**  **Trygghet och studiero.** |
| **Orsaker till problemen** | Brister i undervisningen.  Brister i det systematiska kvalitetsarbetet.  Brister i det kollegiala lärandet.  Brister i samverkan med vårdnadshavare.  Brister i värdegrundsarbetet.  Brister i elevhälsoarbete. |
| **Mål kopplade till orsaker i åtgärdsplan** | Vi har en väl fungerande undervisning som möter elevernas behov.  Vi har ett välfungerande systematiskt kvalitetsarbete som utgår ifrån undervisning och styrdokument. Detta sker på alla nivåer och innefattar alla professioner.  Vi har ett välfungerande kollegialt lärande/arbete som ger ökad kvaliteten i undervisningen.  Vi har ett välfungerande samarbete skola-hem.  Vi har en värdegrund som bygger på lgr 11.  Vi har ett fungerande och strukturellt förebyggande, hälsofrämjande och åtgärdande elevhälsoarbete där hela skolan samt samtliga professioner inom elevhälsan deltar. |
| **Beskriv vilka synliga förbättringar *ni ser* i förhållande till de mål ni har formulerat i åtgärdsplanen.**  **Beskriv även i vilken utsträckning målen har nåtts.** | **Synliga förbättringar i förhållande till målet för undervisning**  Det finns en koppling mellan SKA, elevernas behov och undervingen. Undervisningen viktas mot elevernas behov. Lärares förtrogenhet kring uppdraget och läroplanen har ökat och ger bättre planeringar och påverkar undervisningens metod och innehåll. Det visar sig exempelvis i att läroböcker lämnas ibland till förmån för att arbeta mer praktiskt och gemensamt, riktat kring det eleverna har behov av.  Effekter av utvecklingsarbete med ord och begrepp märks i undervisningen genom att strukturerade metoder används. Samma ord och begrepp arbetas med i olika ämnen.  Det undervisas kring fler strategier för eleverna ska klara att självständigt förankra sig kunskaper. Exempelvis matematisk problemlösningsstrategi, fyrfältare, cirkelmodellen, ordskattsamlingsmetod, fonomix, Bornholmsmodellen.  Fler diskussioner om ämnesövergripande arbeten. Det förekommer även mer ämnesövergripande arbeten. Det lyfts fram som en framgångskator att eleverna ges större sammanhang att knyta an kunskaper på ett mer nyanserat sätt och därmed befästa kunskap bättre.    Gemensam mall för pedagogiska planeringar finns vilket skapar en större medvetenhet hos lärare kring VAD de ska undervisa. Bidrar även till en ökad likvärdighet mellan klasser och årskurser. Lyfter fram begrepp som ska arbetas med.  Didaktiska samtal kring dilemman och hur undervisning kan ske har tillkommit på lärares önskan.  OneNote används för eleverna åk 4-6 vilket eleverna uppger ger en tydlighet vad de ska arbeta med under en lektion. Det ger även samma struktur för samtliga ämnen och skapar en förutsägbarhet. OneNote är kopplad till tavlan i klassrummet och ger eleverna en mer likvärdig, anpassad och tydlig undervisning. Kollegor använder OneNote vilket möjliggör gemensam planering samt enklare delning av undervisningsmaterial.  Sambedömning av nationella prov samt kollegialt arbete med läroplanen har gett en större förtrogenhet med styrdokument och vad som ska bedömas samt vad eleverna ska lära sig.  **Det finns flera exempel på att undervisningen organiseras utifrån eleverna behov som framkommit vid SKA. Exempelvis nivågrupperade matematik och SVA-grupper inom en årskurs.**  **Synliga förbättringar i förhållande till målet för värdegrund**  Vi har ett pågående värdegrundsarbete på flera plan. Vi har ett levande värdegrundsarbete med skolgemensamma värdeord. Vi har nu en socialpedagog som arbetar främjande, förebyggande och åtgärdande med våra elever.  Vi har en välfungerande organisation (Ankaret) tillsammans med det digitala systemet Draftit som möjliggör säkerställande av att kränkningsärenden arbetas med systematiskt samt ger god överblick och statistik. Alla kränkningsärenden som anmäls utreds och följs upp. Insatser ges på individ och gruppnivå. Utvecklandet av organisationen Ankaret och det digitala systemet Draftit har möjliggjort säkerställandet av att alla kränkningsanmälningar utreds och följs upp samt att insatser sätts in vilket tidigare var bristfälligt.  Utkast till plan mot kränkande behandling och diskriminering skrevs i juni. Planen togs upp och finjusterades i augusti för att delges och arbetas med all personal innan skolstart. Detta är tidigare och mer genomarbetat än föregående läsår.  Vi har arbetat tydligare och grundligare med skolans ordningsregler. Vid varje elevråd har vi arbetat med en ordningsregel. Innan elevrådet har klassråden arbetat med hur klassen levandegör och arbetar med samma ordningsregel. Vi har i klass och elevråd även arbetat med raster.  Lärare har på eget initiativ skapat ett icke-personbundet rastaktivitetssystem med syfte att minska kränkningar på rasterna. Upplevelsen är att kränkningar minskar när det finns styrda rastaktiviteter.  **Vilken utsträckning målen har uppnåtts:**  Skolan har kommit längst med målen kring det systematiska kvalitetsarbetet samt kollegialt arbete/lärande. Därefter kommer målen om undervisning och värdegrund. Målen med elevhälsoarbete och vårdnadshavarsamverkan anses vara längst ifrån att vara uppnådda. Vårdnadshavarsamverkan och värdegrund har vi inte haft insats kring via Samverkan för bästa skola. |
| **Mål som inte uppnåtts och anledningen till det** | Inget mål är till fullo uppnått. När vi skrev åtgärdsplanen förstod vi inte att målen vi satte skulle uppnås på ca 3 år. Målen vi angav i åtgärdsplanen är långsiktiga och kan inte förväntas vara uppnådda redan. Vi ser dock att vi är på god och rätt väg kring de flesta målen. |
| **Förväntade effekter på resultat och måluppfyllelse** | **Kortsiktiga effekter:**   * Antalen F i betyg minskar. * Antalet kränkningar i verksamheten minskar. * Ökade resultat i de matematiska områdena taluppfattning, automatisering, strategier, begrepp och ord samt inom områdena språkförståelse, ordförståelse, skrivning samt läsförståelse i SVA.   **Långsiktiga effekter**:   * Vi har högre måluppfyllelse. * Elever och personal uppger en ökad studiero. * Vi har en ökad likvärdighet i verksamheten. |
| **Effekter hittills på resultat och måluppfyllelse** | Det är svårt att jämföra sakliga underlag över tid med syfte att se effekter eftersom förutsättningar och kvaliteten bakom underlagen är förändrade.    Gällande kunskapsresultat kan en lite höjning av fler antal elever som slutar åk 6 med minst betyg E i samtliga ämnen konstateras de senast tre åren. Dock förväntas bedömningar av elevers kunskapsresultat och betyg att sjunka i och med att vi har fler behöriga lärare samt riktat utvecklingsarbete mot läroplanen och bedömningskompetens. Anledning till att vi tror att bedömningar av elevernas kunskapsresultat och betyg kommer att sjukna är de framöver är mer korrekta och samstämmiga med exempelvis bedömningsstöd, betyg/bedömningskriterier, screeningar och nationella prov.  Gällande kränkande behandling har antalet kränkningsanmälningar ökat markant jämfört när nulägesanalys och åtgärdsplanen skrevs. Anledning till detta är att vi har fått ett digitalt ärendehanteringssystem som gör det lättare för personal att anmäla kränkningar. Vi bedömer inte att det är fler kränkningar som sker utan att de som sker anmäls i större utsträckning än för tre år sedan. Det nya ärendehanteringssystemet gör även handläggningen och säkerställandet av att utredning genomförs enklare. |
| **Beskriv vilka lärdomar ni gjort hittills under förbättringsarbetet.** | **Lärdomar vi hittills har gjort i förbättringsarbetet gällande undervisning och lärande mot uppsatta mål**  Genomtänkt och välplanerat utvecklingsarbete där förutsättningar (tid), innehåll, metod och gruppindelningar är väl genomtänkta. Om vi har missat att tänka igenom aspekter blir det lätt vobbligt och onödig förvirring tar uppmärksamhet från utveckling av undervisning. Lyft-modellen tror vi har varit gynnande eftersom det ger ny input, diskussioner och praktiskt görande som sedan följs upp. Vi tror även att utvecklingsarbetet behöver ha stark koppling till den vardagsnära undervisningen för att kännas angelägen och ge skillnad för eleverna.  Det utvecklingsarbete som initieras ska hänga samman, utgå ifrån styrdokument och ge skillnad för eleverna. Det är lockande att ryckas med i att ”ta tag i ” nya utvecklingsområden istället för att hålla i och jobba djupare med det vi har påbörjat. Vi har även lärt oss vikten av att stå kvar i lärares uppdrag genom att belysa det på olika sätt. Det gör att utvecklingsarbetet hålls samman och är angeläget.    Vi har medvetet valt att värna om lärares friutrymme och att inte nagga allt för mycket i kreativiteten och den egna känslan av att påverka och utveckla sin undervisning. Det är lätt att tänka att om vi bara beslutar oss för en viss modell eller lektionsstruktur, läromedel eller dylikt och att alla sedan följer detta så blir undervisningen bra. Lärarens uppdrag är komplext och kan inte problemlösas enkelt eller quick fixas.  Vi har sett ett större lugn i klassrummen och undervisningen det här läsåret när vi har arbetat mer med läroplanen, planeringar och lokala arbetsplaner (vad ska vi vikta i undervisningen). Sammanfattat har vi arbetat med att stärka lärare i deras professionsutövning och att ge dem ansvar, mandat och utrymme att äga sitt uppdrag och undervisning.    En fallgrop som vi har fått arbeta med att komma åt är föreställningen om eleverna. Både hos lärare och ledning. Det finns ofta tankar och åsikter kring hur eleverna borde vara och vad de borde kunna. Men vi kommer aldrig att lyckas förbättra elevernas kunskapsresultat om vi inte undervisar för de elever vi har och var de befinner sig. För att lärare ska förändra sin förståelse kring elevernas behov och sin undervisning behöver vi arbeta kollegialt samt i ett gemensamt SKA och utvecklingsarbete. Lärare och ledning behöver under trygga förhållanden och avsatta, återkommande möten få möjlighet att sätta ord på sina förgivettagna föreställningar och sedan bli utmanande i dem.  En annan viktig lärdom vi har gjort är omfördelning av EHT-personal att arbeta närmre ett årskursteam med både lärare och elever. Det har möjliggjort modellerande av undervisningsmetoder, kunna finnas till som stöd för att ta sig igenom motstånd hos lärare att prova annan undervisningsmetod, kopiera upp anpassat material, delaktig i gemensam planering, organisering samt stöd till enskilda elever. |
| **Beskriv vilka som varit delaktiga i utvärderingen och på vilket sätt, till exempel genom workshops, enkäter med mera.** | **Underlag som ligger till grund för slutrapporten är:**   1. Lektionsobservationer som ledningen har gjort. 2. Elevfokusintervjuer om undervisning som genomförts av biträdande rektor och rektor med två representanter från varje klass. 3. Elevfokusintervjuer om trygghet och studiero som genomförts av kurator och socialpedagog med två representanter från varje klass. 4. Lärare har skattat de tre insatserna som de tycker mest bidragit till deras egen utveckling samt till verksamhetens utveckling. Underlag för detta bifogas. 5. Processeldare samt ledning har reflekterat kring synliga förbättringar i verksamhetensamt vad som har varit framgångsfaktorer i utvecklingsarbetet. 6. Kvalitetsamtal kring undervisning. 7. Ärendehanteringssystem av kränkningar (Draftit). 8. Betygsammanställning för perioden 2021-2023. |

# 

**1. Välj utvecklingsområde:** Förutsättningar för lärande och trygghet

|  |  |
| --- | --- |
| **2. Namn på insats (ange nummer och namn enligt överenskommelse om insatser) Antal deltagare i insatsen och deras funktioner** | 4.7Utbildning och processhandledning till EHT-teamet på Paradisskolan med fokus på att utveckla det förebyggande och främjande elevhälsoarbetet.  Deltagare: 5 från elevhälsan och 3 från ledning |
| **Problem** | **Låga kunskapsresultat.**  **Trygghet och studiero.** |
| **Orsaker till problemen** | Brister i undervisningen.  Brister i det systematiska kvalitetsarbetet.  Brister i det kollegiala lärandet.  Brister i samverkan med vårdnadshavare.  Brister i värdegrundsarbetet.  Brister i elevhälsoarbete. |
| **Mål kopplade till orsaker i åtgärdsplan** | Vi har en väl fungerande undervisning som möter elevernas behov.  Vi har ett välfungerande systematiskt kvalitetsarbete som utgår ifrån undervisning och styrdokument. Detta sker på alla nivåer och innefattar alla professioner.  Vi har ett välfungerande kollegialt lärande/arbete som ger ökad kvaliteten i undervisningen.  Vi har ett välfungerande samarbete skola-hem.  Vi har en värdegrund som bygger på Lgr 11.  Vi har ett fungerande och strukturellt förebyggande, hälsofrämjande och åtgärdande elevhälsoarbete där hela skolan samt samtliga professioner inom elevhälsan deltar. |
| **Beskriv vilka synliga förbättringar *ni ser* i förhållande till de mål ni har formulerat i åtgärdsplanen.**  **Beskriv även i vilken utsträckning målen har nåtts.** | **Synliga förbättringar i förhållande till mål**et **för elevhälsoarbete**  Vi har gjort omstruktureringar och effektivisering av elevhälsans arbetsstruktur med syfte att möta flera elevers behov bättre samt bättre stödja lärare i undervisningen.  Elevhälsan har god kännedom om styrdokument samt lagintentionen kring samverkan med lärare samt främjande och förebyggande arbete.  Arbete pågår med att förskjuta fokus mot främjande och förebyggande arbete. Exempelvis insatser mot basundervisning (ledning och stimulans) i samarbete med pedagoger i årskursteamet. En elevhälsoplan är under uppbyggnad för att förtydliga det främjande och förebyggande arbetet samt att skapa samsyn inom elevhälsoteamet och hela skolan.  Under uppstart av läsåret var elevhälsoteamet delaktig ute i verksamheten vid kritiska moment. Elevhälsan kunde då identifiera nya kritiska moment vilket lett till att vi snabbar kunnat sätta in åtgärder.  Del i det förebyggande arbetet vid läsårsstart inriktades mot övergångsårskurser (åk F, 1 och 4) eftersom vi vet att detta är kritiskt. I varje övergångsårskurs pågår tvärprofessionella insatser utifrån identifierade behov. Åtgärder görs på organisation, grupp och individnivå.  Det finns planer på hur elevhälsan ska förändra sina mötesstrukturer med lärare för att styra diskussioner från individärenden till ett kollegialt lärande av undervisningsutmaningar. Fokus blir då främjande och förebyggande istället för åtgärdande.  Diskussioner inom elevhälsoteamet pågår kring insatser på gruppnivå och hur stöd kan ges i basundervisningen (ledning och stimulans).  **Vilken utsträckning målen har uppnåtts**  Skolan har kommit längst med målen kring det systematiska kvalitetsarbetet samt kollegialt arbete/lärande. Därefter kommer målen om undervisning och värdegrund. Målen med elevhälsoarbete och vårdnadshavarsamverkan anses vara längst ifrån att vara uppnådda. Vårdnadshavarsamverkan och värdegrund har vi inte haft insats kring via Samverkan för bästa skola. Insats till elevhälsan tillkom vid byte av lärosäte. |
| **Mål som inte uppnåtts och anledningen till det** | Inget mål är till fullo uppnått. När vi skrev åtgärdsplanen förstod vi inte att målen vi satte skulle uppnås på ca 3 år. Målen vi angav i åtgärdsplanen är långsiktiga och kan inte förväntas vara uppnådda redan. Vi ser dock att vi är på god och rätt väg kring de flesta målen. |
| **Förväntade effekter på resultat och måluppfyllelse** | **Kortsiktiga effekter:**   * Antalen F i betyg minskar. * Antalet kränkningar i verksamheten minskar. * Ökade resultat i de matematiska områdena taluppfattning, automatisering, strategier, begrepp och ord samt inom områdena språkförståelse, ordförståelse, skrivning samt läsförståelse i SVA.   **Långsiktiga effekter:**   * Vi har högre måluppfyllelse. * Elever och personal uppger en ökad studiero. * Vi har en ökad likvärdighet i verksamheten. |
| **Effekter hittills på resultat och måluppfyllelse** | Det är svårt att jämföra sakliga underlag över tid med syfte att se effekter eftersom förutsättningar och kvaliteten bakom underlagen är förändrade.    Gällande kunskapsresultat kan en lite höjning av fler antal elever som slutar åk 6 med minst betyg E i samtliga ämnen konstateras de senast tre åren. Dock förväntas bedömningar av elevers kunskapsresultat och betyg att sjunka i och med att vi har fler behöriga lärare samt riktat utvecklingsarbete mot läroplanen och bedömningskompetens. Anledning till att vi tror att bedömningar av elevernas kunskapsresultat och betyg kommer att sjukna är de framöver är mer korrekta och samstämmiga med exempelvis bedömningsstöd, betyg/bedömningskriterier, screeningar och nationella prov.  Gällande kränkande behandling har antalet kränkningsanmälningar ökat markant jämfört när nulägesanalys och åtgärdsplanen skrevs. Anledning till detta är att vi har fått ett digitalt ärendehanteringssystem som gör det lättare för personal att anmäla kränkningar. Det nya systemet gör även handläggningen och säkerställandet av att utredning genomförs enklare. |
| **Beskriv vilka lärdomar ni gjort hittills under förbättringsarbetet.** | **Lärdomar vi hittills har gjort i förbättringsarbetet gällande förutsättningar för lärande och trygghet mot uppsatta mål** Utvecklingsarbetet med elevhälsoteamet har varit utmanande. Kanske att det hade behövts mer tid och att insats påbörjats direkt vid SBS-insatsstart. Insatsen kring elevhälsoteamet tillkom först vid byte av lärosäte och har därmed enbart pågått ett läsår.  Ledning och elevhälsoteamet har återkommande under flera års tid arbetat med organisering av elevhälsoteamet. Olika organisationsmodeller har tagits fram och testats. Det har även pågått ett utvecklingsarbete kring synen på uppdraget samt vad elevhälsans främjande, förebyggande och åtgärdande arbete innebär. Synen på uppdrag och hur elevhälsoteamet ska ta sig an uppdraget strukturellt och organisatoriskt skiljer sig åt. En lärdom är att man inte kan organisera bort olika uppfattningar kring uppdraget. |
| **Beskriv vilka som varit delaktiga i utvärderingen och på vilket sätt, till exempel genom workshops, enkäter med mera.** | **Underlag som ligger till grund för slutrapporten är:**   1. Lektionsobservationer som ledningen har gjort. 2. Elevfokusintervjuer om undervisning som genomförts av biträdande rektor och rektor med två representanter från varje klass. 3. Elevfokusintervjuer om trygghet och studiero som genomförts av kurator och socialpedagog med två representanter från varje klass. 4. Lärare har skattat de tre insatserna som de tycker mest bidragit till deras egen utveckling samt till verksamhetens utveckling. Underlag för detta bifogas. 5. Elevhälsoteamet samt ledning har reflekterat kring synliga förbättringar i verksamheten samt vad som har varit framgångsfaktorer i utvecklingsarbetet. 6. Kvalitetsamtal kring undervisning. 7. Ärendehanteringssystem av kränkningar (Draftit). 8. Betygsammanställning för perioden 2021-2023. |

# 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.**

Utvecklingen av den samlande förmågan att följa upp, planera och utveckla utbildningen hänger samman med utvecklingen av vårt SKA. Vårt SKA bygger på sakliga underlag, analyser på olika nivåer ser vi orsaker kopplat till undervisningen och styrdokument. Utvecklingsområden identifieras och arbetas med strukturerat. Eftersom hela vårt SKA dokumenteras går det lätt att följa upp om vi har gjort det vi ska samt se mönster och utveckling över tid. Vårt SKA är systematiskt vilket innebär att saker som har fallit undan och inte blivit gjort plockas upp vi kommande avstämningspunkt.

Utvecklingen av SKA har skett i följande steg:

1. Vision (tanke-karta för hur vi ville att vårt SKA se ut genom hela styrkedjan. Rita processkarta)
2. Planering och regissering genom att ta fram årshjul, kalendarium (förutsättningar i tid, mandat), organisation (vem på vilka möten), metod (hjälpfrågor).
3. Starta upp processer genom enskilda analyser, teamanalyser, dokumentation och gensamsamma samtal.
4. Testa, utvärdera, analysera, korrigera, lägga till nya delar/nivåer, hålla i strukturen, arbeta med ledarhandlingar (tex lyfta upp på möten, vardagliga samtal, ge förutsättningar, fråga, säkerställa/kontrollera och efterfråga när beslutade saker saknas, testa igen osv.)

Utöver utvecklingen av SKA har vi arbetat med professionsstärkning av ledningen samt lärare. Vi har utvecklat gemensam, transparant dokumentation, riktat utvecklingsarbete enligt ”lyft-modellen”, stärkt teamen och tillsammanskänslan på skolan. Vi har alltså arbetet både med struktur och kultur.

**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**

SKA bidrar till att vi blir mer pricksäkra i undervisningen mot just de elever vi har och deras behov. Vi kan genom sakliga underlag identifiera avvikelse inom klass och årskurs som är i behov av riktade insatser (resursfördelning) vilket ökar likvärdighet. Utvecklingsarbetet som pågått de senaste åren har riktats mot att utveckla undervisningskvalitén och vara professionsstärkande. Utvecklingsarbetet och SKA är som tidigare nämnt transparant och skolgemensamt vilket gör att utmaningar, arbetsmetoder och framgångsfaktorer kan ses av alla lärare och bidra till gemensam samsyn och likvärdighet. Utvecklingsarbetet har skett i olika gruppkonstellationer med syfte att skapa samsyn och att diskutera elev och undervisningsnära frågor i ett tvärprofessionellt och årskursöverskridande sammanhang.

Jämställdhetsperspektivet behöver vi lyfta in i vårt SKA och utveckla.

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

Vårt SKA är strukturen för att skapa samsyn och kollegialt lärande kring elevernas behov samt vad skolan ska rikta sitt utvecklingsarbete mot. Skolan kommer fortsättningsvis att arbeta med VAD undervisningen ska fokuseras och viktas mot samt HUR man kan undervisa i det. Skolan kommer att arbeta vidare med undervisningskvalitet genom bland annat ämnesdiskussioner kring grundläggande kunskaper och hur man kan undervisa i det. Vi kommer att arbeta vidare i förståelsen för LGR22, lokala arbetsplaner och bedömning. Vi kommer att fortsätta med didaktiska kollegiala diskussioner utifrån undervisningsdilemman. Skolan kommer att fortsätta utvecklingsarbetet med lärprocessen. Vi ska arbeta fram en visuell bild för att tydliggöra elevens progression innan den når godtagbara kunskaper/betyg E.

Skolan kommer även att schemalägga, resursfördela och organisera för att möjliggöra nivågrupperade, intensivträning kring SVA och matematik i varje årskurs. Vi kallar detta upplägg ”alla man på däck” och indikerar just på att vi kraftsamlar vår personalstyrka till dessa undervisningstillfällen (resurspersonal, elevhälsopersonal samt PrEst-lärare).

Skolan kommer under nästa läsår även att få hjälp av Asken (dramapedagog) utifrån skapande skola att arbeta med konfliktnormer. Insats kommer att vävas samman med lärprocessen, lokala arbetsplaner och koppling till LGR22. Värdegrundsinsatsen kommer att innefatta elever och lärare tillsammans men även riktas mot lärare och hur de kan arbeta med konflikthantering och normer.

Vår vision är att förtydliga för elever och vårdnadshavare skolans utmaningar och hur vi arbetar med att ta oss an dessa.

Skolans gemensamma elevhälsoarbete kommer fortsättningsvis att riktas mot det främjande och förebyggande arbetet. Till största del genom ovan nämnda utvecklingsarbete gällande ledning och stimulans. Professioner i elevhälsoteamet kommer att organisera sig och arbeta tätare med pedagoger i klassrummet samt rikta sitt arbete mot övergångsårskurserna 1 och 4 då vi ser att behoven är som störst här. Elevhälsan kommer att justera sin mötesmetod när elevhälsan träffar ett årskursteam. Metoden syftar till att lyfta elevdilemman istället för specifika elever. Metoden syftar till att förflytta diskussionerna från det åtgärdande arbetet till att bli främjande och förebyggande. Ytterligare en förväntad effekt är gemensamt lärande och ökad förståelse för olika problematik som lärare och elevhälsans professioner möter i det dagliga arbetet.

Utifrån lärdom av att reflektion, utifrån blick och att binda teorier/förklaringsmodeller till vardagen planerar vi för att ledning och förstelärare tillsammans ca 1 gång/månad ska fortsätta sitt utvecklingsarbete med att leda utvecklingsprocesser. Tanken är att utvecklingsarbetet ska utgå från litteratur som sedan diskuteras. Förhoppningen är att rektor/biträdande rektor eller annan lämplig person från annan skola ska hjälpa oss att processleda och leda diskussionerna.

Ledningen behöver fortsätta utveckla SLR (Säkerställa Leda Rätt) samt den nya ledningsgruppens interna arbete. Ledningen behöver fortsätta att utveckla arbetsplatskulturen på skolan.

**Reflektion kring samverkan för bästa skola**

* Under uppstart av SBS-processen betonades det som en framgångsfaktor att hela styrkedjan arbetas med i SBS (”kroka arm med varandra”). Vi upplever att detta inte har skett på ett tydligt sätt. Kopplingen mellan förvaltningens nivå och vår har varit att representant har deltagit i ledningens handledning vilket har varit givande. Övrigt är det ovisst för oss hur styrkedjans har arbetats med inom SBS. Det vi vill skicka med är att det blir tokigt att vi står och säger till personal: ”det här är något annat än andra utvecklingsprojekt eftersom det arbetas med hel styrkedjan!” och sedan kan vi inte påvisa på vilket sätt arbetet skett.
* Vi har haft två lärosäten och upplever att intoning och ingång i samarbetet har varit vitt skilda. Vår erfarenhet är att om insats ska bli långsiktig och stödjande behöver det bygga på skolans egna SKA och utvecklingsarbete. Det behöver finnas ett processtänk och att skolan fortsätter att vara ägare. Maktperspektivet behöver beaktas då det sker något när en extern part kommer in och ska hjälpa till utifrån redan identifierade problem. Om inte den externa parten lyssnar in var skolan står i just nu och är lyhörda för det finns det risk att skolans ägande av utvecklingsarbetet går förlorat. En annan risk är att lärosätet planerar och tolkar insatsen rakt av från nulägesanalysen. Faran är att skolan upplever sig ”feltolkade” och ”dömda” till en viss insats. En annan tolkning som skolan också kan göra i och med att deras röst och åsikter inte efterfrågas är att skolans egna utvecklingsarbete anses vara oviktigt vilket leder till att skolan inte äger insatsen (liknelse: vem är det som kör?)
* När lärosätet är inblandade i innehållet för lärarnas utvecklingsarbete uppstår lätt en vobblighet. Processledare kan inte till fullo äga och planera utvecklingsarbetet utan väntar på att lärosätet ska ge dem innehåll att sedan leda vidare. Även om lärosätet ger bra innehåll tar det ifrån processledarnas autonomitet.
* En viktig bieffekt av SBS-arbetet är att tid har avsatts och riktats mot skolans utvecklingsarbete. Genom arbetet med Skolverket samt processhanledning har ledning och processledare fått ”utifrån ögon” som kunnat spegla vad man ser och inte ser. Samband har belysts som tidigare varit dolda samt att utveckling och framsteg har lyfts fram.
* Vi har lärt oss mycket om att arbeta med processer i och med SBS. Vi har fått förståelse hur olika processer hänger samman och vad som krävs för att vi ska leda dem. Andra lärdomar vi har tagit är olika metoder och arbetssätt för att arbeta med processer. Metalärdomen av SBS är ett förhållningssätt till utmaningar och utvecklingsarbete. Vi upplever nu att vi är bättre rustade för att identifiera nya utmaningar, analysera och jobba med dessa konstruktivt samt sedan följa upp.
* En styrka med SBS är att arbetet har utgått från styrdokument och skolans uppdrag. Allt ifrån nulägesanalys till insatser. När uppdraget står i fokus ger det känslan av att kunna påverka och utveckla eftersom ansvar och mandat då blir tydligt.
* Vi förstod inte kopplingen mellan nulägesanalys-åtgärdsplan-mål- insatser- överenskommelse. Exempelvis hade vi mål som inte var kopplade till insatser vilket skapat onödig förvirring vid delrapportskrivandet. Vi förstod inte att målen vi satte upp var för tre år och att de synliga förbättringarna likaså skulle synas efter tre år. Vi skulle även behövt mer hjälp med hur vi kan mäta effekter (”exempelvis resultat i de matematiska områdena taluppfattning, automatisering, strategier, begrepp och ord samt inom områdena språkförståelse, ordförståelse, skrivning samt läsförståelse i SVA”). Utvecklingsområde- insats- lärdomar förstod vi inte den röda tråden mellan. Det är svårt att orientera sig när kopplingen mellan olika delar inte är tydliga och man inte förstår. Vi upplevde även ett glapp mellan Skolverket och lärosäte. Kanske man kan utveckla metoden så att lärosätet är delaktig tidigare i processen och därmed kan ge ett mer anpassat och inlyssnande stöd.
* Vänligen, se över mallen för delrapporter och slutredovisning. Risken är att mer energi läggs på att tolka mallen än att reflektera och analysera sin verksamhet och utvecklingsarbete.
* Redovisningar och förberedelse inför seminarium har bidragit till att vi i ledningen och processledare har fokuserat och prioriterat att arbeta med uppföljning av vårt utvecklingsarbete. Det har blivit som ett yttre tryck av höga förväntningar på oss.

**Önskemål till fortsatt stöd**

* Nu när vi i ledningen inte längre har stöd i form av handledning önskar vi få liknande stöd från huvudman på något sätt. Ledningen önskar handledning av person som kan bidra med en utifrånblick. Innehåll i handledningen önskas riktas mot ledningsgruppens interna arbete för att hitta fördelningar av det gemensamma uppdraget och samtidigt undvika stuprör och parallellprocesser. Vi önskar även hjälp med utveckling av arbetsplatskulturen på skolan samt utveckling av elevhälsoarbetet.

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. |