



Insatser för en likvärdig skola

Timrå kommun

Stöd till plan för insatser

1. Bakgrund till utvecklingsområdet

Vi har utgått ifrån vår genomförda nulägesanalys och beskriver nedan kortfattat problem och orsaker som lett fram till identifieringen av utvecklingsområdet och hur delaktigheten varit i processen med nulägesanalysen.

Delaktighet:

Huvudmannens systematiska kvalitetsarbete genomförs bland annat genom dialog med förskole- och skolenheternas rektorer och förskolechefer. Innan barn- och utbildningsnämnden fattar beslut om kvalitetsrapporten samverkas den med samtliga förbund som har medlemmar inom området.

Nulägesanalys:

Vår analys pekar på några områden som vi behöver prioritera under 2019/2020:

Inom området IT kan vi se att vi på grund av ”dåliga” IT system samt kompetensbrist har svårigheter att dokumentera, följa upp, analysera och kommunicera vårt arbete på elev, klass, enhets och huvudmannanivå.

Vidare visar analysen på behov av att fortsätta utveckla bra strukturer för att anmäla och motverka kränkande behandling och öka elevernas känsla av trygghet och studiero.

Vi behöver fortsätta utveckla bra strukturer för arbetet med extra anpassningar och särskilt stöd.

Vi behöver även utveckla ledningsprocesser och stödet till skolledare behöver förstärkas. Detta innefattar arbete med en struktur gällande det hälsofrämjande och förebyggande arbetet.

Vi ser behov av att fortsätta utveckla strukturen gällande nyanländas lärande. Detta innebär fortsatt satsning på modersmål och studiehandledning samt samordnare för nyanlända.

Tillgången till studie- och yrkesvägledning för hela det obligatoriska skolväsendet är en viktig pusselbit för en likvärdig skolgång. Skollagstiftningens skrivning gällande PRAO är ytterligare ett område som behöver utvecklas.

2. Insatser inom ramen för utvecklingsområdet IT

2.1 Planerad insats och koppling till utvecklingsområdet IT

En mer djupgående nulägesanalys har genomförts av extern part. Rapporten visar att enheterna inte upplever sig ha effektiva och likvärdigt systemstöd för kommunikation och samverkan, uppföljning, analys och förbättringar. Vi behöver genomföra en inventering av de splittrade kommunikationskanaler som används idag och fokusera på en kanal, t ex Office 365. Med en sådan lösning skulle



organisationen kunna strömlinjeföras och samlas i ett system som ser likadant ut för alla och som tillhandahåller tjänster som behövs för verksamheten i framtiden. Vi behöver införskaffa digitala läromedel som stödjer så kallad SSO (singel sign on) via Office 365 för att underlätta arbetet i så stor utsträckning som möjligt för våra pedagoger.

Vidare visar nulägesanalysen på att enheternas elev- samt personalenheter inte fungerar på ett önskvärt sätt. Vi ska ta fram en övergripande strategi för likvärdig tillgång till digitala verktyg. Vi behöver också se över administrationen av digitala enheter så att den effektiviseras.

Personal behöver fortlöpande fortbildning, undervisningen måste anpassas efter de nya förutsättningar som digitaliseringen innebär.

Vi behöver anställa verksamhetsutvecklare inom digitalisering som kan arbeta med både pedagogik och praktiskt arbete i att utveckla undervisningen i klassrummen, de bör också ha en uppgift att omvärldsspana inför framtida behov. De ska finnas till som resurser i kommunen som både besöker och stöttar skolorna i sitt dagliga pedagogiska arbete och de ska också ordna fortbildning för personalen i hela kommunen. Vi vill genom detta säkra upp en god kompetensutveckling internt.

Deltagare och planering av insatsen

Vi kommer att anställa två verksamhetsutvecklare inom digitalisering.

Verksamhetsutvecklarna kommer att arbeta på uppdrag av skolledare men vara placerad centralt. Arbetet påbörjas så snart rekrytering är avklarad. Merparten av arbetet sker ute på enheterna.

Personal

Två verksamhetsutvecklare inom
Vikariekostnader

Kompetensutveckling

Internutbildning; via verksamhetsutvecklare, inom digitalisering tex office365

Internutbildning, via verksamhetsutvecklare, inom pedagogiskt arbete samt systematiskt kvalitetsarbete.

Övrigt

Vi behöver utveckla eller införa ett systemstöd som underlättar kommunikation och samverkan samt underlättar uppföljning, analys och förbättring.

2.2 Mål och förväntade effekter

Funktionella systemstöd på alla nivåer som underlättar lärande, kommunikation och samverkan, uppföljning, analys och förbättring.

Genom funktionella systemstöd kunna ta fram information gällande elevenens kunskapsutveckling i syfte att se till att eleven når så långt som möjligt utifrån sin potential.

Förenkla och förbättra det systematiska kvalitetsarbetet

Strategi för att hantera och införskaffa ändamålsenliga digitala enheter till personal och elever

2.3 Ansvar

Förvaltningsledningen anställer verksamhetsutvecklare inom digitalisering som får ett tydligt uppdrag.

2.4 Delaktighet

Skolledare deltar i arbetsledningen av verksamhetsutvecklare och planeringen av deras arbetsinsats. Förvaltningsledningen följer upp insatserna vid planerade dialogmöten under vt 2019 och vt 2020 och tar med resultaten i huvudmannens årliga kvalitetsrapport som samverkas med arbetstagarorganisationerna.

2.5 Uppföljning och utvärdering

Förvaltningsledning samt skolledare möts i professionsmöten där verksamhetsutvecklarnas arbete följs upp. Uppföljning sker även i dialog mellan skolledare och förvaltningsledning. Detta arbete dokumenteras i huvudmannens årliga kvalitetsrapport och vid behov sätts nya åtgärder in för att förbättra resultatet.

Rektor ansvarar för uppföljning på enhet, förvaltningsledningen ansvarar för uppföljning på huvudmannanivå.

3. Insatser inom ramen för utvecklingsområdet Elevhälsoarbete

3.1 Planerad insats och koppling till utvecklingsområdet Elevhälsoarbete

Vi kommer att arbeta med att utveckla bra strukturer för att anmäla och motverka kränkande behandling, skapa trygghet och studiero, för extra anpassningar och särskilt stöd och arbetet med att minska upprepade eller långvarig frånvaro. Processbeskrivningar ska utarbetas och processerna ska etableras på varje enhet. Tydliga positionsbeskrivningar ska utarbetas så att medarbetare vet vilket ansvar som åligger respektive position.

Deltagare och planering av insatsen

Alla rektorer och all skolpersonal i Timrå kommun kommer på ett eller annat sätt att vara inblandad i dessa aktiviteter. Aktiviteterna påbörjas hösten 2018 och kommer att pågå minst under 2019 och 2020.

Personal

Vikariekostnader samt verksamhetsutvecklare

Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen kommer att ske internt och via skolverkets utbildningsinsatser.



Elevhälsa

Ja, elevhälsan deltar i detta arbete.

3.2 Mål och förväntade effekter

Mål: Minimera antalet elever som inte når målen och öka det genomsnittliga meritvärdet. Öka elevernas upplevelse av trygghet och studiero.

Den förväntade effekten är att enheterna på ett mer tydligt, systematiskt och likvärdigt sätt arbetar utifrån dokumenterade processer inom de olika områdena ovan.

Den förväntade effekten är att genom en tydlig processbeskrivning underlätta för alla berörda att på ett effektivt och kvalitetssäkert sätt hantera avvikelser i form av frånvaro, kränkningar, tidigt ge stöd till elever som inte når målen, uppmärksamma elevers behov av ledning och stimulans. En tydlig positionsbeskrivning underlättar ansvarstagande och stärker elevernas rättigheter.

3.3 Ansvar

Rektor

3.4 Delaktighet

Skolledare deltar i arbetsledningen av verksamhetsutvecklare och planeringen av deras arbetsinsats. Förvaltningsledningen följer upp insatserna vid planerade dialogmöten under vt 2019 och vt 2020 och tar med resultaten i huvudmannens årliga kvalitetsrapport som samverkas med arbetstagarorganisationerna

3.5 Uppföljning och utvärdering

Förvaltningsledning samt skolledare möts i professionsmöten där verksamhetsutvecklarnas arbete följs upp. Uppföljning sker även i dialog mellan skolledare och förvaltningsledning. Detta arbete dokumenteras i huvudmannens årliga kvalitetsrapport och vid behov sätts nya åtgärder in för att förbättra resultatet.

Rektor ansvarar för uppföljning på enhet, förvaltningsledningen ansvarar för uppföljning på huvudmannanivå.

4. Insatser inom ramen för utvecklingsområdet Elevhälsan.

4.1 Planerad insats och koppling till utvecklingsområdet Elevhälsan

En struktur gällande det hälsofrämjande och förebyggande arbetet behöver utvecklas. Vår nulägesanalys visar att det till viss del genomförs insatser som är hälsofrämjande och förebyggande men enheterna har svårt att hitta former för dokumentation och uppföljning vilket innebär svårigheter i att analysera hur bra insatserna är kvalitetsmässigt. Vi kommer därför att vi göra insatser för att öka kvaliteten i det förebyggande och hälsofrämjande elevhälsoarbetet. Vi kan också se att rektorerna behöver stöd i att utarbeta välanpassade positionsbeskrivningar till medarbetare inom elevhälsan.

Deltagare och planering av insatsen

Förvaltningsledning, skolledare, elevhälsopersonal samt övrig personal.

Personal

Elevhälsopersonal

Kompetensutveckling

SPSMs webbkurs

Fortbildning i hälsofrämjande och förebyggande arbete

Elevhälsa

Insatsen är kopplad till elevhälsans hälsofrämjande och förebyggande arbete. Vi behöver kartlägga risker för elever både i arbetsmiljö, socialt och pedagogiskt. Vi behöver dessutom en struktur för att planera in elevhälsans hälsofrämjande och förebyggande arbete in i vardagsarbetet på skolan.

4.2 Mål och förväntade effekter

Mål: Tydlig struktur för elevhälsans hälsofrämjande och förebyggande arbete. Alla kompetenser inom elevhälsan används ändamålsenligt. Insatsen kommer att bidra till en struktur för elevhälsans hälsofrämjande och förebyggande arbete, vilket i sin tur leder till att verksamheten kan utvecklas så att elever kan känna sig trygga och säkra i sin arbetsmiljö.

4.3 Ansvar

Rektor

4.4 Delaktighet

Professionsnätverk av skolledare deltar i arbetsledningen av verksamhetsutvecklare och planeringen av deras arbetsinsats. Förvaltningsledningen följer upp insatserna vid planerade dialogmöten under vt 2019 och vt 2020 och tar med resultaten i huvudmannens årliga kvalitetsrapport som samverkas med arbetstagarorganisationerna.

4.5 Uppföljning och utvärdering

Förvaltningsledning samt skolledare möts i professionsmöten där verksamhetsutvecklarnas arbete följs upp. Uppföljning sker även i dialog mellan skolledare och förvaltningsledning. Detta arbete dokumenteras i huvudmannens årliga kvalitetsrapport och vid behov sätts nya åtgärder in för att förbättra resultatet.

Rektor ansvarar för uppföljning på enhet, förvaltningsledningen ansvarar för uppföljning på huvudmannanivå.



5 Insatser inom ramen för utvecklingsområdet Ledning

5.1 Planerad insats och koppling till utvecklingsområdet Ledning

Vi kan i vår nulägesanalys konstatera att ledningsprocessen inom skolenheterna behöver tydliggöras så att varje skolledare leder sin enhet så som styrdokumentet och kommunen beskriver arbetet. Vi kommer att genomföra insatser för att öka förståelsen för och förmågan att arbeta med det systematiska kvalitetsarbetet. Förstärkt stöd till våra skolledare.

Deltagare och planering av insatsen

Alla skolledare kommer att delta i detta arbete tillsammans med verksamhetsutvecklare och förvaltningsledning. Arbetet kommer att pågå minst under 2019 och 2020.

Förvaltningsledningen har förstärkts för att kunna agera som ett mer reellt stöd till våra skolledare.

Personal

Handledning samt ledningsstöd

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling för ledningsstöd i processarbete och ständiga förbättring av processerna.

Kompetensutveckling för skolledare i förändring- och förbättringsarbete

Kompetensutveckling för biträdande förvaltningschefer i att leda ledare i förändringsarbete.

5.2 Mål och förväntade effekter

Reellt stöd till våra skolledare i deras strävan att bli bra förändrings- och förbättringsledare

Ledningen av enheterna stärks i linje med styrdokumentet och likvärdigheten mellan enheterna säkras.

Insatsen ska leda till att skolledare blir trygga i och förstår sin position.

Tydligt utarbetade ledningsprocesser ska underlätta för rektor att fullfölja uppdraget.

5.3 Ansvar

Förvaltningsledning

5.4 Delaktighet

Skolledare deltar i professionsnätverk där insatserna planeras.

5.5 Uppföljning och utvärdering

Förvaltningsledning samt skolledare möts i professionsmöten där arbetet planeras och följs upp. Uppföljning sker även i dialog mellan skolledare och förvaltningsledning. Detta arbete dokumenteras i huvudmannens årliga



kvalitetsrapport och vid behov sätts nya åtgärder in för att förbättra resultatet.

6 Insatser inom ramen för utvecklingsområdet SYV och nyanländas lärande

6.1 Planerad insats och koppling till utvecklingsområdet Ledning

Inom området studie- och yrkesvägledning kommer vi att fortsätta det framgångsrika arbetet med vägledning ni vid bemärkelse, vilket omfattar samtliga verksamheter inom det obligatoriska skolväsendet. Vi kommer även att bygga upp en väl fungerande PRAO verksamhet enligt den nya lagstiftningen inom området.

Nyanländas lärande är ett viktigt område, inte minst för integrationsarbetet. Vi fortsätter därför att utveckla modersmål och studiehandledningsorganisationen samt samordnarrollen.

Deltagare och planering av insatsen

Skolledare samt studie- och yrkesvägledare.
Skolledare samt samordnare

Personal

Studie- och yrkesvägledare
Modersmåls lärare
Samordnare för nyanländas lärande

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling för samordnare sker till viss del via MIUN.

6.2 Mål och förväntade effekter

Struktur gällande vägledning i vid bemärkelse.
Struktur gällande PRAO.

Förbättrade resultat för våra nyanlända elever. Bättre struktur inom område

6.3 Ansvar

Rektor

6.4 Delaktighet

Skolledare deltar i professionsnätverk där insatserna planeras.

6.5 Uppföljning och utvärdering

Förvaltningsledning samt skolledare möts i professionsmöten där arbetet planeras och följs upp. Uppföljning sker även i dialog mellan skolledare och förvaltningsledning. Detta arbete dokumenteras i huvudmannens årliga kvalitetsrapport och vid behov sätts nya åtgärder in för att förbättra resultatet.



7 Styrkor och svagheter

7.1 Styrkor

Arbets sättet ligger i linje med tidigare insatser som är samverkade, framgångsrika och etablerade i organisationen. Innehållet kan bli nytt men arbets sättet är bekant.

7.2 Risker

Vi har många insatser planerade vilket kan förebyggas genom en klok och långsiktig planering.

Kompetensförsörjningsproblem

8 Erfarenhets spridning

Vi dokumenterar processer på ett systematiskt sätt och delar processbeskrivningar digitalt eller på annat sätt. Skolledare träffas regelbundet i professionsnätverk som leds av biträdande förvaltningschefer. Även andra professionsnätverk träffas regelbundet där detta arbete kan vara ett inslag.

9 Tidplan och kostnader

9.1 Tidplan

IT:

Q1 -19 Rekrytering av verksamhetsutvecklare inom digitalisering. Dessa kommer att arbeta på fram för allt enhets och klassrumsnivå och vi beräknar att arbetet kommer att ta tre år.

Elevhälsoarbete:

Pågår ht 18 och beräknas vara genomfört december 2019

Elevhälsa:

Personal är rekryterad, nya insatser påbörjas våren 2019 och beräknas vara etablerade hösten 2020.

Ledning:Handledning pågår våren 2019, efter utvärdering eventuellt ny handledning efter behov.

Verksamhetsutvecklare arbetar tillsammans med skolledare för utveckling av ledningsprocesser. Detta arbete beräknas vara färdigställt hösten 2020.

SYV och nyanländas lärande:

Studie- och yrkesvägledare har rekryterats under hösten 2018, arbete med vägledning i vid bemärkelse pågår och det gör även arbetet med PRAO.

Samordnarrollen kommer att ligga under Böle skola från och med våren 2019.

Fortsatt utveckling av organisationen gällande modersmål och studiehandledning pågår.



9.2 Kostnadsberäkning

Verksamhetsutvecklare	1320
Konsultstöd kommunikationssystem	300
Elevhälsopersonal	1800
SYV	600
Vikariekostnader	600
Handledningskostnader	500
Ledningsstöd SAM, SKA	430
Nyanländas lärande, lärare, samordnare	700
Kompetensutveckling	200
Totalt	6450