



Sandvikens Kommun

Utvecklingsplan

för

Hedängskolan 7-9

Birgitta Wikström
Rektor
Hedängskolan 7-9
Storvik

Rektorsprogrammet K7
2014-2015

Innehåll

1.	Inledning	3
1.1	Syfte och frågeställningar	3
2.	Teoriram	3
2.1	Skolans styrdokument - idealet	3
2.1.1	Skollagen	3
2.1.2	Läroplan Lgr 11	4
2.1.3	Officiella problembeskrivningen	4
2.2	Forskningsöversikt	5
3.	Metod	6
3.2	Intervjuer	6
3.3	Enkätundersökning	6
4.	Bakgrund	6
5.	Resultat	7
5.1	Hedängskolan - Nulägesbeskrivning	7
	Hedängskolans vision	8
6	Utvecklingsplan	8
6.1	Prioriterade mål	8
6.2	Rektors utvecklingsområden utifrån lärandeuppdraget	8
6.3	Konkreta åtgärder för att nå målen	8
6.4	Konkreta åtgärder för uppföljning och utvärdering	9
	Referenser	10
	Bilaga 1 Kulturanalys kopplat till Lgr 11	11
	Resultat från kulturanalysen där 19 st av totalt 25 har svarat	11
	Lgr 11	11
	Kulturanalys elevsyn	12
	Kulturanalys samarbete	12
	Kulturanalys planering:	12
	Kulturanalys förändringar	12
	Kulturanalys positivt:	13

1. Inledning

Den här utvecklingsplanen beskriver hur jag som rektor avser att utveckla Hedängskolan 7-9 utifrån områden vi behöver förbättra i verksamheten. Planen utgår från en kultur- och resultatanalys inom verksamheten, elev-, föräldra- samt medarbetarenkäter, de målsättningar som vi gemensamt har satts upp för 2014/2015 i arbetsplanen, samt från skolinspektionens beslut utifrån deras tillsyn.

Planen beskriver ett ideal i form av styrdokument, forskning och offentliga problemområden som jag har kopplat till Hedängskolans verklighet och nuläge. Utifrån det underlaget har jag kommit fram till olika utvecklingsområden som jag ska driva i min roll som rektor. Planen ska göras väl känd för personal, vårdnadshavare och elever som också ska vara delaktiga i utvecklingen.

1.1 Syfte och frågeställningar

Detta arbete syftar till att beskriva och diskutera en verklighet som råder på Hedängskolan 7-9 och vad som behöver utvecklas utifrån de ideal vi förväntats följa i form av skollag, läroplan Lgr 11 och policys inom kommunen. Syftet konkretiseras i följande frågeställningar:

1. Vad behöver vi förbättra utifrån den verklighet och kultur som råder på Hedängskolan just nu och utifrån skolinspektionens enkäter och beslut?
2. Stämmer resultatet från fråga ett med vad skolan har satt upp för målsättningar i arbetsplan för 2014/2015?

2. Teoriram

2.1 Skolans styrdokument - idealet

2.1.1 Skollagen

Enligt skollagen 1 kap 5 § ska utbildningen och undervisningen vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. I Skolverkets bok, *Forskning för klassrummet*, samt i föreläsningmaterialet från Skolverket, *Vetenskaplig grund, beprövad erfarenhet och evidens*, går det att läsa att vetenskaplig grund handlar om att självständigt urskilja, formulera och lösa problem, att kunna arbeta enligt akademisk praxis och verka för att bygga kunskap och synlighet. Förmågan att kritiskt kunna granska resultat är avgörande för att kunna bedöma hur man ska förhålla sig till resultatet i sitt eget arbete och i de sammanhang där man verkar. Beprövad erfarenhet byggs i klassrummet. Kollegor samtalar och provar nya idéer som systematiseras så de kan föras vidare. Det handlar om att erfarenheten ska vara prövad, dokumenterad och utvecklad under en längre tid och av många för att få benämnas som beprövad erfarenhet. Ett kollegialt bygge som dokumenteras och används av många. Det räcker inte med att någon enstaka eller några lärare gör något på skolan. Om den beprövade

erfarenheten byggs upp av lärare och rektor i tillräcklig stor omfattning i tid och rum med systematik och genomsynlighet så kan det bli evidens. Vidare ska skolans systematiska kvalitetsarbete vara grundat i forskning. Vad som fungerar bättre än annat ska besvaras med hjälp av forskningsresultat eller annan evidens som beprövad erfarenhet. Evidens i praktiken på den egna skolan handlar om ett tillåtande arbetsklimat, kollegialt lärande, formativ bedömning, inkludering och pedagogiskt ledarskap. Ett tillåtande arbetsklimat kräver förtroende mellan elever, lärare, rektor och huvudman och lärares intresse för sina ämnen och omsorg om sina elever har stor effekt på kvaliteten och på elevernas lärande. Strukturerat och återkommande samarbete med återkoppling är viktiga inslag i det kollegiala lärandet och det är grundläggande att skolan bygger in rutiner i verksamheten för de kollegiala samtalen. Formativ bedömning innebär att det ska vara framåtsyftande, fokus på återkoppling och eleverna ska vara ägare av sitt eget lärande som ökar motivationen och intresset. Inkludering handlar om att skolan ska utformas för att passa den naturliga variation som finns bland individer. Rektor och lärare ska utgå från elevers naturliga olikhet och se det som något positivt och anpassa verksamheten därefter för att tillfredsställa de olika behoven. Rektors pedagogiska ledarskap innebär att kunna leda processer som hör till elevernas lärande och utveckling, lärares kompetensutveckling samt skolutveckling (Skolverket).

Enligt skollagen 4 kap ska skolan systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen och det är rektor som ansvarar för att genomförs. Kvalitetsarbetet ska genomföras med lärare, elever och övrig personal och elevernas vårdnadshavare ska ges möjlighet att delta i arbetet. Det är utbildningens mål enligt skollag och föreskrifter som ska vara inriktningen för det systematiska kvalitetsarbetet och det ska dokumenteras (Riksdagen).

Skollagen 4 kap beskriver även hur eleverna ska ges inflytande över utbildningen. Eleverna ska stimuleras att aktivt ta del i arbetet med att vidareutveckla utbildningen och de ska informeras utifrån ålder och mognad (Riksdagen).

I kapitel 5 i skollagen framgår det att utbildningen ska utformas så att skolmiljön präglas av trygghet och studiero och att skolenheten ska ha egna ordningsregler. Där framgår även rektor och lärares befogenheter kring disciplinära och särskilda åtgärder (Riksdagen).

2.1.2 Läroplan Lgr 11

Rektorn har ansvaret för att verksamheten som helhet inriktas mot de nationella målen. Vidare har rektor ansvar för att skolans resultat följs upp och utvärderas gentemot de nationella målen och kunskapskraven. Rektor har inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att skolans arbetsmiljö utformas så att eleverna får tillgång till handledning, läromedel av god kvalitet och annat stöd för att själva kunna söka och utveckla kunskaper, t.ex. bibliotek, datorer och andra hjälpmedel (Lgr 11).

2.1.3 Officiella problembeskrivningen

Skolinspektionen beskriver i sin rapport, *Rektors ledarskap*, att pedagogiskt ledarskap är kopplat till allt som handlar om att tolka målen, att kunna beskriva aktiviteter för en god måluppfyllelse i förhållande till de nationella målen och för att förbättra skolans resultat så att

varje elev kan nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling. Det innebär att rektor måste ha kunskap om och kompetens för att tolka uppdraget. Rektor ska vidare kunna omsätta sin kunskap och kompetens i undervisningen, leda och styra lärprocesser, samt skapa förståelse hos medarbetarna så att de förstår sambandet mellan insats och resultat (Skolinspektionen, 2012).

I Sveriges Kommuner och Landstings rapport, *Konsten att nå resultat – erfarenheter från framgångsrika skolkommuner*, framgår det av analysen att framgångsrika skolkommuner har ett ledarskap som på politisk nivå kännetecknas av att politiken tar ansvar för resultaten, inte ändrar mål och strategier för ofta och att det finns en tydlig rollfördelning och ett förtroende mellan politiker och tjänstemän. Förvaltningen följer upp resultaten och skapar förutsättningar så att rektorerna kan leda sin verksamhet och arbeta för ett gott samarbetsklimat. Rektor på den egna skolenheten intar ett pedagogiskt ledarskap och fokuserar på läroplansuppdraget. Det har även visat sig positivt när det förekommer ett dynamiskt samarbete i rektorsgruppen och att rektorerna involveras i och tar ett gemensamt ansvar för helheten när det gäller skolverksamheten i kommunen. Där framgår även vikten av att lyfta fram kompetenta lärare och arbeta för rätt kompetens på rätt plats. Kommunen ska ha höga förväntningar på skolans resultat oavsett förutsättningar som höga krav på att alla elever ska lyckas och höga förväntningar på alla som arbetar i organisationen. Det innebär även att jobba aktivt med attityder och värderingar. Alla ska ha höga ambitioner om skolan som helhet, skolan är viktig. Verksamheten ska följas upp och utvärderas som ett verktyg för skolutveckling med krav på förbättring, samt att elevernas utveckling följs upp på klassrumsnivå. Vidare ska politikerna ta del av uppföljningen och föra en dialog kring skolans resultat. Andra viktiga faktorer är gemensamma förhållningssätt, aktivt värdegrundarbete, rutiner kring elever som inte når målen och elever i behov av särskilt stöd, att det finns ett inkluderande synsätt om att det särskilda stödet ska ges i klassrummet i första hand (Sveriges Kommuner och Landsting).

I skolinspektionens rapport, *Rektors ledarskap*, har tre utvecklingsområden identifierats. Det handlar om att rektors pedagogiska ledarskap måste stärkas, vara ett aktivt stöd för lärarna och inspirera dem till eget lärande om vad som skapar framgångsrik undervisning. Det andra området är att förtydliga roller och ansvar samt strukturer och processer annars är risken att processerna inte går framåt som planerat. Det tredje är att många rektorer brister i det systematiska kvalitetsarbetet framförallt när det gäller kunskapsuppföljningar, analys och prioriteringar som kan förbättra elevernas resultat (Skolinspektionen).

2.2 Forskningsöversikt

I boken *Struktur, kultur, ledarskap* (Höög, Johansson, 2011) beskriver författarna om förutsättningarna för framgångsrika skolor. De har tittat på hur framgångsrika skolor lyckas med kunskapsmålen och de sociala målen och de lyfter fram faktorer som struktur/organisation, ledarskap och kultur som kan påverka i vilken grad en skola blir framgångsrik. Det är vanligt att vi mäter framgång i meritvärden och betyg mm men författarna menar att det även är viktigt att lyfta fram de sociala målen med elevernas utveckling kring normer och värden. Den kultur som finns på skolan, uppfattningar, inställningar till vad som får göras eller inte, kan ha stark koppling till hur skolan utvecklas i positiv riktning. Ethos beskrivs i boken som ett uttryck för ett gemensamt förhållningssätt i viktiga frågor på en skola och kan skildra hur vuxna betar sig mot varandra och visa på

relationen mellan rektor och lärare. Ett mångsidigt ledarskap lyfts fram som framgångsrikt vilket även Bolman och Deal gör i boken, *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. En framgångsrik rektor ska vara kunnig, uppdragsfokuserad, ha en bra interaktion med lärare, se konflikter som en naturlig del i verksamheten, vara visionär och vara en förebild för lärare och elever. Framgångsrika chefer använder sig av flera olika linser för att göra en bedömning av situationen. Författarna lyfter fram fyra perspektiv och de menar att det är perspektivväxlingen som är framgångsreceptet i ledarskapet. En ledare ska kunna växla fokus mellan strukturella, HR, politiska och symboliska perspektivet. Det strukturella handlar om regler, roller, mål och policys mm. HR perspektivet innefattar relationer, personalens färdigheter och behov, förståelse för personalens styrkor och svagheter. Politiska perspektivet kan beskrivas med knappa resurser, konkurrens, konflikter, maktspel och organisationspolitik. Slutligen det symboliska perspektivet handlar om historien, kultur, mening och hjältar (Bolman & Deal).

I boken *Struktur, ledarskap, kultur*, beskrivs också hur kvalitetsredovisningar på olika skolor har tolkats som en fristående uppgift som inte hänger ihop med mål, undervisningen i klassrummet, resultat och skolans utveckling. Att kvalitetsredovisningen snarare har uppfattats som en administrativ uppgift än ett verktyg för att stödja goda resultat.

3. Metod

3.2 Intervjuer

Jag har använt mig av resultatet från Skolinspektionens intervjuer som genomfördes på skolan. Dessa elever valdes ut slumpmässigt och Skolinspektionen förde anteckningar. Nackdelen med den intervjun är att det var få elever som blev intervjuade och de ska representera hela skolan. Det var flera elever som inte kom till intervjun av olika anledningar.

Jag har även genomfört en intervju i form av en kulturanalys i samband med medarbetarsamtalen. Jag förde anteckningar och ställde frågan hur det är att vara xxx och arbeta på Hedängskolan. Först fick de svara spontant sedan fick de svara på hur det upplevde samarbete, planering och förändringsbenägenhet hos kollegiet på Hedängskolan 7-9. Deras svar dokumenterades i blanketten som vi använder vid medarbetarsamtal och de fick läsa igenom och skriva under innan samtalet avslutades.

3.3 Enkätundersökning

I denna utvecklingsplan har jag använt mig av resultatet från den kommungemensamma elevenkäten samt Skolinspektionens enkäter som genomförts av föräldrar, elever och personal för att komma fram till utvecklingsområden.

4. Bakgrund

Under föregående läsår 2013-2014 påbörjades ett utvecklingsarbete kring elevsyn, elevhälsa, bedömning och kvalitetsarbete. Arbetet bestod av att göra arbetsplanen mer levande och öka personalens delaktighet i kvalitetsarbetet. Detta arbete fortsätter och personalen får sätta upp personliga mål inför varje läsår under medarbetarsamtalen där de ska beskriva hur de kan

bidra med att utveckla verksamheten kopplat till enhetens arbetsplan. Det är viktigt att lärarna är involverade och delaktiga. Det visade sig även under föregående läsår att det fanns ogynnsamma gränser mellan arbetslagen som alla måste ta ansvar för att förändra. Därför ledde det till nya mål i arbetsplanen där samarbete och gemensam planering över gränserna blev stora utvecklingsområden.

Personalen har också fått ökad insyn i elevärenden och det är mentorerna som är ansvariga för helheten kring sina elever. Vi har jobbat med en samsyn att alla elever är allas elever och ska bemötas utifrån sina förutsättningar och behov. Vi har pratat mycket om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, NPF, särskilt stöd samt att alla har ett ansvar och det har mynnat ut i en ny rutin för elevhälsan. Lärarna ska dokumentera och följa upp de anpassningar som görs i klassrummet innan de lämnar anmälan till elevhälsoteamet. I min rektorsroll får jag lägga mycket tid på elevvårdskonferenser och nu försöker vi styra över det på mentorerna så att de lyfts som de professionella lärare de är. Det har även visat sig att det finns fortsatt behov av att prata om formativ bedömning och förmågorna som en fortsättning på det stora implementeringsarbetet som Sandviken kommun genomförde i samband med att den nya läroplan, Lgr11 kom. Skolans utveckling ska gå mot en mer formativ undervisning och bedömning och vi ska minska poängprov och den summativa undervisningen.

5. Resultat

5.1 Hedängskolan - Nulägesbeskrivning

Arbetet med att öka måluppfyllelsen fortgår utifrån våra mål och aktiviteter i vår arbetsplan som finns på vår hemsida www.sandviken.se/ parallellt med det kommunövergripande gemensamma arbetet. Förra årets satsning på matematiklyftet kommer att fortsätta ute på respektive skola i den dagliga verksamheten. Läsåret 14/15 kommer ”språkutveckling i alla ämnen” att stå i fokus både på den egna enheten och i de kommungemensamma nätverken. Tillsammans med nyckelpersoner inom språkutvecklingsgruppen och Hedängskolans förstelärare kommer vi att arbeta vidare med utvecklingen av undervisningen för att öka måluppfyllelsen i alla ämnen.

Utifrån kulturanalysen som gjordes i samband med medarbetarsamtalen, under hösten 2014, är Hedängskolan en trivsamt arbetsplats och det fungerar mycket bra mellan kollegorna i resp. arbetslag. Dock behöver vi bli bättre på att samarbeta och planera mellan arbetslagen för att öka känslan av sammanhang för eleverna. Eleverna upplever att de inte är delaktiga och har inflytandet i den omfattning vi vill, vilket även lyfts fram i skolinspektionens beslut. Därför behöver vi skapa samsyn i lärarkollegiet kring hur man ska se på elevernas inflytande i olika årskurser och hur inflytande ska anpassas efter elevernas ålder och mognad. Vi kommer att satsa på utbildning för personal och elever för att utveckla elevrådet med tydliga roller och fokus på rätt frågor i forumet. Vi behöver även utveckla vårt förhållningssätt till alla elever så att vi kan bemöta dem utifrån deras förutsättningar och behov samt öka inkluderingen i klassrummet.

Hedängskolans vision

"Vi kan, vi vill och vi vågar i en lärande organisation där vi tillsammans gör skillnad"

6 Utvecklingsplan

6.1 Prioriterade mål

Prioriterade mål är satta utifrån verksamhetens behov tillsammans med politiker och förvaltning. Målen är grunden i vårt pedagogiska utvecklingsarbete på Hedängskolan.

1. Utveckla undervisningen i klassrummet och pedagogernas kompetens kring bedömning, delaktighet och bemötande
 - Fortsätta arbetet med formativ bedömning, minska de summativa delproven och skapa möjligheter till samarbete och sambedömning.
 - Öka personalens kunskap om språkutveckling i alla ämnen.
 - Eleverna ska förstå begreppen delaktighet och inflytande, de ska uppleva att det är viktigt och känna att de har inflytande oberoende av ämne och lärare.
 - Fortsätta arbetet med att öka kunskapen hos personalen om särskilt stöd, anpassningar och NPF.
2. Fortsatt arbete med att höja måluppfyllelsen i samtliga ämnen genom att utveckla undervisningen
 - Eleverna ska uppleva att vi har höga förväntningar på deras förmåga att uppnå högre måluppfyllelse
 - Eleverna ska få en ökad medvetenhet om sin kunskapsprocess
 - Inkluderingen i klassrummet ska öka för alla elever
 - Personalen har individuella mål för läsåret
 - Personalen analyserar sina egna ämnen och undervisning återkommande under året
3. Utveckling av arbetsklimat och arbetsmiljö
 - Öka elevernas förståelse om sin arbetsmiljö, hälsa och det egna ansvaret.
 - Öka elevernas upplevelse om arbetsro och att vi som vuxna behandlar dem likvärdigt.
 - Öka elevernas förståelse för människors lika värde och olika behov.

6.2 Rektors utvecklingsområden utifrån lärandeuppdraget

- Klassrumsobservationer och feedback till pedagogerna för att utveckla undervisningen. (formativa, poängprov, betyg och bedömning)
- Tydlig analys och struktur kring utveckling av verksamheten i det systematiska kvalitetsarbetet. Vi måste utveckla analysen och dokumentationen kring varför det ser ut som det gör.
- Coachande ledarskap.
- Slutföra rektorsutbildningen under 2015.

6.3 Konkreta åtgärder för att nå målen

1. Tid och tillfällen skapas att tillsammans i personalgruppen reflektera över uppdraget och våra prioriterade mål. Till detta används arbetslagstid, ämneslag samt studiedagar. Alla pedagoger ska äga skolans mål och förstå uppdraget! Vi ska skapa en gemensam syn på lärandeuppdraget.

2. Tydligt ledarskap: ledningsteam återkommer till årshjul och följer upp arbetsplan under mötena. Vad vi ska prioritera på vår gemensamma arbetstid ska vara väl känt, det ska vara tidssatt med ansvariga personer.
3. Hedängskolans utgångspunkt är och ska fortsätta vara: ”Tillsammans gör vi skillnad om vi vill, kan och vågar”.
4. Hedängskolan satsar vidare på att ge pedagogerna rätt fortbildning i förhållande till prioriterade mål. Språkutveckling i alla ämnen står i fokus under detta läsår. Personalen får arbeta med detta i kommungemensamma nätverk samt i skolans ämneslag med utbildade nyckelpersoner och förstelärare.
5. Rektor, förstelärare och nyckelpersoner inom språkutvecklingen ska tillsammans förmedla utgångspunkterna i utvecklingsarbetet till övrig personal. Rektor medverkar vid ämnesträffar och leder arbetet framåt.
6. Elever och vårdnadshavare görs delaktiga i utvecklingsarbete. Fokus ska ligga på utveckling och förbättring av skolan samt utveckling av elevråd med tydlig struktur och klara roller.
7. Resultatutvecklingen följs upp genom kontinuerliga avstämningar i ledningsteam. Resultaten analyseras tillsammans och åtgärder planeras och genomförs vid behov. Första avstämning vecka 44, andra avstämningen i samband med betygsättning i december, mars månad och i samband med betygsättning i slutet av vårterminen 2015.
8. Hedängskolan fortsätter sitt utvecklingsarbete med anpassningar och särskilt stöd. Ny rutin finns för läsåret 14/15. Lärarna fyller i checklistan för anpassningar i klassrummet och följer upp dem innan ärenden går vidare till elevhälsoteamet. På Hedängskolan ska vi ha en fungerande elevhälsa som uppmärksammar och arbetar förebyggande. Ett väl fungerande elevhälsoarbete kan påverka resultaten positivt. Insatser görs och åtgärder följs upp tillsammans med elevhälsoteamet.

6.4 Konkreta åtgärder för uppföljning och utvärdering

Planen kommer att följas upp och utvärderas kontinuerligt tillsammans med personal, vårdnadshavare och elever.

1. Vid resultatavstämningar i samband med klasskonferenser inhämtas resultat och måluppfyllelse.
2. Resultaten analyseras och bearbetas tillsammans med pedagogerna vid avsatt konferenstid.
3. Åtgärder planeras med fokus på ökad måluppfyllelse.
4. Elev och föräldrar får chansen att utvärdera verksamheten via enkäter.

Referenser

Bolman LG & Deal TE (2012) Nya perspektiv på organisation och ledarskap. Studentlitteratur AB Lund

Höög J & Johansson O red. (2011) Struktur, kultur, ledarskap. Studentlitteratur AB Lund

Riksdagen (2010) Skollag (2010:800), finns tillgänglig online 2014-01-10 www.riksdagen.se

Skolinspektionen (2012) Rektors ledarskap – skolinspektionens rapport 2012:1

Skolverket (2013) Forskning för klassrummet, vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet i praktiken, Elanders Sverige

Skolverket (2014) Vetenskaplig grund, beprövad erfarenhet och evidens – hur man kan arbeta forskningsbaserat i klassrummet, finns tillgänglig online: 2014-01-10 www.skolverket.se

Sveriges Kommuner och Landsting (2009) Analys Öppna jämförelser Konsten att nå resultat – erfarenheter från framgångsrika skolkommuner, Edita Västerås

Bilaga 1 Kulturanalys kopplat till Lgr 11

Resultat från kulturanalysen där 19 st av totalt 25 har svarat.

Under medarbetarsamtalen fick mina anställda svara på frågan ”Hur är det att vara xx och arbeta på Hedängskolan 7-9?” Alla började med att berätta att de trivs på skolan och för att komma vidare i min kulturanalys bad jag dem att berätta om deras syn på samarbete, planering och förändring med kollegorna och mig som rektor. Utifrån de spontana svar jag fick har jag sorterat in deras svar under rubrikerna, elevsyn, samarbete, planering, förändring och positivt. Kulturanalysen är kopplad till Lgr 11.

Lgr 11

2.1 Normer och värden

Alla som arbetar i skolan ska:

- medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen

2.2 Kunskaper

Alla som arbetar i skolan ska:

- uppmärksamma och stödja elever i behov av särskilt stöd och
- samverka för att göra skolan till en god miljö för utveckling och lärande

Läraren ska:

- stimulera, handleda och ge särskilt stöd till elever som har svårigheter
- samverka med andra lärare i arbetet för att nå utbildningsmålen och
- organisera och genomföra arbetet så att eleven
 - får möjligheter till ämnesfördjupning, överblick och sammanhang och
 - får möjlighet att arbeta ämnesövergripande

2.3 Elevernas ansvar och inflytande

Alla som arbetar i skolan ska:

- främja elevernas förmåga och vilja till ansvar och inflytande över den sociala, kulturella och fysiska skolmiljön

Läraren ska:

- utgå från att eleverna kan och vill ta ett personligt ansvar för sin inläring och för sitt arbete i skolan
- svara för att alla elever får ett reellt inflytande på arbetssätt, arbetsformer och undervisningens innehåll samt se till att detta inflytande ökar med stigande ålder och mognad
- svara för att eleverna får pröva olika arbetssätt och arbetsformer
- tillsammans med eleverna planera och utvärdera undervisningen och
- förbereda eleverna för delaktighet och medansvar för de rättigheter och skyldigheter som präglar ett demokratiskt samhälle

Kulturanalys elevsyn

- Individualisering – förutsättningar – nivå hos eleverna som inte alla lärare ser
- Negativ elevsyn – skeppet elever

Kulturanalys samarbete

- *Dåligt mellan arbetslagen säger kollegor*
- Jag delar med mig men får inte lika mycket tillbaka
- Måste ligga på för att få ett utbyte med andra
- De flesta delar med sig men det kommer inte naturligt
- *Brister i samarbetet mellan arbetslagen*
- *Samarbetet är inte bra med andra arbetslag*
- *Det finns kollegor som aldrig delar med sig och arbetslag, de håller på sitt*
- Tjafsigt på möten
- Vi har varit styrda med järnhand tidigare
- En del drar sig undan och sitter i sina klassrum istället
- Möten där det blir några få som tar plats och det blir mindre av grupp
- *Svårt med samarbete för att vi inte träffas mellan arbetslagen*
- *Det finns gränser mellan arbetslagen*
- *Dåligt samarbete mellan arbetslagen*
- *Grupperingar*
- *irritation mellan arbetslagen*
- saknar relation med F-6
- önskar mer samarbete med kollegor
- *önskar mer samarbete med fler kollegor för elevernas skull.*
- När det inte fungerar med samarbetet frågar jag eleverna

Kulturanalys planering:

- Enstaka lärare får ta stort ansvar med planering, ex friluftsdagar
- Duktiga på att göra saker men är ute i sista sekund – planering
- Oftast ensamma när vi planerar
- Vi kan göra lika saker men planerar olika
- Svårt att planera med andra arbetslag
- Ingen respons på ämnesintegrering
- Eget ansvar på friluftsdagar – ska inte bara hänga på idrottsläraren
- Planerar med dem jag trivs med
- Egentligen ska läraren planera och jag stötta
- saknar tydlig struktur och tydlighet för eleverna

Kulturanalys förändringar

- Kan vara svårt att få till förändringar
- Radikala förändringar kan det bli motstånd kring – otrygghet
- En del vill fortsätta som det varit och en del är öppna för nya saker
- Stelbent, svårt att ändra riktning, vi gör det som vi gjort tidigare ex. kring Hohällan
- Negativa tankar när vi måste ändra schemat och gör något annat
- Svårt att släppa det gamla när vi för in det nya
- Finns de som är positiva till förändringar men det kan vara svårt att få igenom
- Förändringar tas inte emot med öppna armar

- Personal väljer ut det som är lämpligt och sväljer inte allt med hull och hår
- alla är inte öppna för förändringar och har inget öppet sinne
- Rädd för förändringar, det tar tid
- kan möta på motstånd när jag kommer med saker
- det finns prestige i organisationen vilket gör det svårt att lyfta fram det som är bra
- ingen flexibilitet – låsta i strukturer och mönster

Kulturanalys positivt:

- roligt
- trivs, liten familjär skola
- trivs, det är högt i tak
- trivs
- det finns de som är positiva till förändring
- trivs
- Det finns en viss öppenhet för förändringar
- Samarbetet bra i arbetslaget
- Trivs bra, mycket skratt och vi har roligt.
- Det fungerar bra med samverkan med de jag planerar med
- Samarbetet bra inom arbetslaget
- Trivs
- Många idéer
- Lätt för att samarbeta med alla förutom en person som jag sällan ser
- Samarbetet med kollegor i ämnen kopplat till våra elever fungerar bra
- Trevlig och rolig skola, bra kollegor
- Bra samarbete i det egna arbetslaget
- Fungerar bra i arbetslaget med samarbete och planering
- Kollegor är positiva till förändring
- Positiv stämning

Alla trivs på skolan. Det fungerar bra i resp. arbetslag, där det fungerar med samarbete och planering. I arbetslagen finns det också en positiv syn på förändring.