

Åtgärdsplan – Huvudman Höör

Inledning

Nulägesanalys¹ har visat på ett antal utvecklingsområden och förslag på insatser som vi prioriterat.

Använd följande rubriker när ni skriver er åtgärdsplan. Om flera utvecklingsområden identifierats ska avsnitt 1 och 2 upprepas för varje utvecklingsområde.

1. Utvecklingsområdet

Utveckla ledningsorganisationen och undervisningen

Vi vill, även på huvudmannanivå ha elevers lärande i fokus i samtliga insatser.

Vi vill utifrån forskning utveckla effektiva ledningsteam med uppdragsfokus och hållbara strukturer

¹ Beskriven i "Stöd för nulägesanalys"

2. Planerade insatser

Insats 1			
<ul style="list-style-type: none">Utifrån forskning utveckla effektiva ledningsteam med uppdragsfokus och hållbara strukturer (https://www.skolledarna.se/Skolledaren/Artikelarkiv/2019/losning-med-stod-av-psykologer/)			
Problem kopplade till förskolans/elevernans/enheternas resultat och måluppfyllelse som ni har identifierat	Orsaker till identifierade problem på process- och strukturnivå	Konkreta mål med insatsen - hur insatsen antas åtgärda orsakerna?	Konkreta tecken på förändring. Hur ska det se ut när målet är uppnått eller är på väg att uppnås? Vad har förändrats?
<ul style="list-style-type: none">Låga resultat i matematik på flera skolenheterBrister i språkutveckling på flera skolenheter	<ul style="list-style-type: none">Styrkedjan bristerBrister i SKA och ledarskapet på olika nivåer<i>Bristande stöd för ett distribuerat ledarskap på</i>	<ul style="list-style-type: none">Klara förväntningar HM-RektorerDrift/utv är tydlig i möten och processer	<ul style="list-style-type: none">Huvudmannen får in analyserade resultat från skolorna (Enligt beslutat årshjul)

<ul style="list-style-type: none"> Låg behörighet till gymnasiet generellt i Höör 	<i>skolenhetsnivå</i> vilket leder till otydlighet i roller och ansvar i ledningsgruppen.	<ul style="list-style-type: none"> Tydlighet avseende roller och ansvar Det sker en systematisk uppföljning av läroplansmålen Distribuerat ledarskap fungerar vilket ger möjlighet att fokusera på sin roll inom SKA 	<ul style="list-style-type: none"> Vi ser en bättre uppföljning av närvaron, Vi ser en bättre uppföljning av värdegrundsfrågorna Vi ser en bättre uppföljning av elevinflytandet
Förväntad effekt:			
<ul style="list-style-type: none"> Högre resultat i NP 3,6,9 Högre behörighet till gymnasiet 			

--

Insats 2			
<ul style="list-style-type: none"> Strategisk handledning till ledningsgruppen och individuellt till deltagarna i denna grupp 			
Problem kopplade till förskolans/elevernans/enheternas resultat	Orsaker till identifierade problem	Konkreta mål med insatsen - hur	Konkreta tecken på förändring. Hur ska det se ut när målet

och måluppfyllelse som ni har identifierat	på process- och strukturnivå	insatsen antas åtgärda orsakerna?	är uppnått eller är på väg att uppnås? Vad har förändrats?
<ul style="list-style-type: none"> • Låga resultat i matematik på flera skolenheter • Brister i språkutveckling på flera skolenheter • Låg behörighet till gymnasiet generellt i Höör 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledningsgruppens deltagares uppdrag ser olika ut. Individuellt stöd saknas för att klara det systematiska kvalitetsarbetet fullt ut • Skolledarna och sektorsledningen har inte alltid förutsättningar att genomföra sitt ledarskap fullt ut. 	<ul style="list-style-type: none"> • Skolledarna och förvaltningsledningen äger sin del av det systematiska kvalitetsarbetet • Det distribuerade ledarskapet finns på plats på skolorna <i>vilket leder till att organisationen står på egna ben och rektor kan vara pedagogisk ledare.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Förskjutning av fokus för mer pedagogiskt ledarskap</i>
Förväntad effekt:			
<ul style="list-style-type: none"> • Högre resultat i NP 3,6,9 • Högre behörighet till gymnasiet 			

Deltagare i insatserna:

Ange målgrupp och antal

- **Förvaltningsledning, skolledning och strategisk personal ca 10 stycken**

Tidplan

Gör en tidsplan för varje insats. Inkludera även förberedelsearbete.

- **Vi vill ha kompetensutvecklingsinsatser från lärosätet ca var 6:e vecka under perioden ht-20-vt -22**
- **Grupphandledning/individuell handledning ges parallellt med kompetensutvecklingsinsatserna**

Ansvar

Ange vem som ansvarar för att insatsen planeras, genomförs och följs upp av förvaltningschef.

- **Utvecklingsstrateg organiserar och följer upp, men själva genomförandet önskar vi att insatsen ska innefatta.**

Delaktighet

Ange på vilket sätt barn, elever, förskollärare, lärare, övrig personal, rektor, skolchef och huvudman är/varit delaktiga i planering, genomförande och uppföljning av insatser.

Rektorerna och skolhuvudmannen är delaktiga i utvärdering och i genomförandet, eftersom såväl skolhuvudmannen och rektorerna ingår som deltagare i insatsen.

Uppföljning och utvärdering

Syften med att följa upp och utvärdera är att få information om huruvida målen uppnås, att skapa delaktighet samt för att eventuellt göra förändringar i insatsen. Uppföljningen syftar också till att synliggöra lärdomar inför det fortsatta kvalitetsarbetet. Det är viktigt att redan från början skapa en strategi för hur och när insatsen ska följas upp utifrån uppsatta mål samt vem som ansvarar för uppföljningen².

Själva insatsens effekter kommer att följas upp inom det systematiska kvalitetsarbetet genom att ställa frågan *syns effekter som vi efterfrågar och varför?* Se konkreta effekter under respektive insats.

När ska insatsen följas upp: **I samband med de avstämningar som görs inom det systematiska kvalitetsarbetets årshjul.**

Hur ska insatsen följas upp: **På samma sätt som de avstämningar som görs inom det systematiska kvalitetsarbetets årshjul.**

Vem ansvarar för att uppföljning sker: **Utvecklingsstrateg och sektorsledning.**

² Uppföljning innebär att fortlöpande samla in saklig information om verksamhetens förutsättningar, genomförande och resultat. Den kan innehålla både kvantitativ och kvalitativ information för att skapa underlag för analys och utvecklingsarbete. En utvärdering utgår från den kontinuerliga uppföljningen och analysen, men innehåller till skillnad från uppföljningen värderande moment.

3. Styrkor och risker

Styrkor

Beskriv vad i den egna verksamheten som kan bidra till ett framgångsrikt genomförande av de olika insatserna, exempelvis andra pågående projekt eller specialkompetens hos vissa medarbetare. Lyft fram tidigare erfarenheter att bygga vidare på. **Hög motivation och en vilja till förändring hos deltagarna. Ett öppet och tryggt klimat bland deltagarna. Det finns en basstruktur för arbetet och vissa förändringar är påbörjade i den önskade riktningen.**

Risker

Beskriv vad i den egna verksamheten som kan hindra ett framgångsrikt genomförande av de olika insatserna, exempelvis andra pågående projekt eller svag förankring hos medarbetare.

Personalomsättning i gruppen. Personberoende på grund av att det är en liten organisation. Vid oförutsedda händelser riskerar långsiktiga insatser att nedprioriteras före akuta.

Förebyggande åtgärder

Beskriv hur identifierade risker kan förebyggas.

Det finns en medvetenhet om att vi behöver ha en beredskap för att insatsen ska kunna fortgå trots eventuella förändringar i personalsammansättningen. En god planering och en struktur för arbetet förebygger problem. Digitala

dokumentationssystem som är tillgängliga för alla deltagare finns och används, vilket möjliggör att alla kan vara involverade.

4. Erfarenhetsspridning

Beskriv hur ni planerar att lärdomar från arbetet med utvecklingsområdet ska tas om hand, användas och spridas inom och utanför den egna verksamheten/organisationen.

Nätverksträffar, kommunledningsgruppen.

5. Uppskattade kostnader

Kostnadsberäkning

Gör en uppskattning av de kostnader ni beräknar att era prioriterade insatser kommer att medföra för er.

Förstärkning av ledningsresurser på skolorna som ska syfta till att stärka processerna och delaktigheten i kvalitetsarbetet.

Kostnader för personal som uppgår till ca 800 tkr.

Personlig ledarskapsutbildning för alla skolledare och sektorsledning ca 250 tkr.

Tillfällig förstärkning till 9 nyckelpersoner (5 Sätöfta, 4 Ringsjö, 1 Tjörnarps) á 10 % under perioden aug-20 – juni -22 för att delta i utbildning/handledning inom de insatser som planeras.

Tillfällig förstärkning om ca 20 % till en person för att samordna SBS-insatserna aug-20-juni -22.

