

Topp 25 2025

Analys av dialogmöte den 10 oktober 2016

Sammanfattning

Den 10 oktober år 2016 genomfördes det första dialogmötet inom ramen för skolutvecklingsarbetet Topp 25 2025. Denna rapport beskriver vad som kom fram i mötet samt hur analysarbetet är gjort. Rapporten landar i att identifiera nio stycken utvecklingsområden. Det handlar om utvecklingsområdena:

- Systematiskt kvalitetsarbete
- Omvärldspaning
- Styrkedjan
- Nyanländas lärande
- Elevhälsoteam/förskolans hälsoteam/SYV
- Lärande och förhållningssätt
- Arbetsmiljö och kompetensförsörjning
- Samarbete med universitetet
- Pedagogiskt innovativa idéer

Dialogmötet och analysen av det som kom fram ska ses som ett svar på frågan vad deltagarna på dialogmötet tycker vi ska arbeta med inom Topp 25 2025. Rapportens resultat ska användas i det vidare arbetet med att ta fram vilka mål kommunen ska ha inom de enskilda utvecklingsområdena samt hur vi ska arbeta för att kunna nå dessa mål.

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Bakgrund	4
1.1 Dialogmöte	5
3. Analysmetod	6
3.1 Huvudgrupp med tillhörande undergrupper	7
4. Resultat	9
4.1 Likvärdighet	10
4.2 Styrkedjan	10
4.3 Samarbete	11
4.4 Systematiskt kvalitetsarbete	12
4.5 Kompetensförsörjning/utveckling	13
4.6 Metod/synsätt	14
4.7 Lokaler	14
4.8 Ledarskap	15
4.9 Övrigt	16
5 Analys	17
Bilaga 1	19
Anteckningar från dialogmötet	19

1. Bakgrund

Initiativet och satsningen ”Topp 25 2025” är formulerat i styrdokumentet ”*En växande kommun med nya möjligheter. Kommunledningen i Örebros övergripande strategier och budget 2016 med plan för 2017–2018*” (ÖSB). Där slås fast att satsningen handlar om att Örebros skolresultat ska förbättras, både inom grundskola och i gymnasieskolan. Satsningen omfattar även förskolan utifrån förskolepedagogikens roll för att stärka resultaten längre fram i åldrarna.

Syftet är att skapa samling, struktur och ge energi åt ett brett skolutvecklingsarbete där elevens lärande står i centrum. Genom detta uppnås målet att öka elevens kunskaper och därigenom stärka skolresultaten i kommunen så att fler elever når kunskapsmålen i årskurs nio, fullföljer gymnasiet och klarar sig väl efter avslutade studier.

Det utvecklingsarbetet som startas i och med Topp 25 2025 kommer att tas om hand både på verksamhetsnivå och på programnivå. Det övergripande ansvaret för Topp 25 2025 ligger på programnivån men verksamheterna utgör den viktigaste delen och är de som till stor del berörs av utvecklingsarbetet. Det dialogmöte som denna rapport gäller är ett av flera dialogmöten som kommer att ske under 2016-2017. Dialogmöten kommer därför att genomföras med andra grupper som vårdnadshavare, elever och stödfunktioner. Syftet med dialogmötena är att lyssna på och samla in de utvecklingsidéer som finns i verksamheterna. Påverkansgraden är hög och de förslag på aktiviteter som kommer fram ur de olika dialogmötena vägs in i det fortsatta arbetet med handlingsplanen.

1.1 Dialogmöte

I det dialogmöte som genomfördes den 10 oktober på Club 700 deltog runt 90 personer från flera olika yrkesgrupper. Det var representanter från *förskolelärare, förskolechefer, lärare, rektorer, elevhälsa, skolchefer* och *politiker*. Dialogmötet var uppdelade i två olika faser där deltagarna först möttes i sin egen grupp (hemgruppen), dvs. förskolare diskuterade med andra förskollärare osv. Den övergripande fråga som respektive grupp fick i uppgift att diskutera var:

- Vad tycker du, utifrån din profession/ditt uppdrag, är viktigt för att höja skolresultaten i Örebro kommun?

Uppgiften var också att identifiera olika framgångsfaktorer för att höja skolresultaten i Örebro kommun. I varje grupp fanns en samtalsledare samt en sekreterare som skrev ned alla synpunkter, tankar och reflektioner som kom fram i respektive grupp. I slutet av denna del skulle grupperna, var för sig, identifiera de fem viktigaste framgångsfaktorerna/aktiviteterna för att höja skolresultaten i Örebro kommun.

I andra delen av dialogmötet delades grupperna i grupper med representanter från de andra yrkesgrupperna (expertgrupper), dvs. grupperna bestod nu av förskolelärare, förskolechefer, lärare, rektorer, elevhälsa, skolchefer och politiker. Uppgiften var att presentera och diskutera framgångsfaktorerna/aktiviteterna med andra yrkesgrupper och i ljuset av detta föra diskussionen vidare i vad som är viktigt för att höja skolresultaten i Örebro kommun.

3. Analysmetod

Sekreterarna i varje grupp noterade, genom ett webbaserad anteckningsverktyg, alla de aktiviteter som kom fram i grupperna. Denna analys baseras på de totalt över 300 anteckningsnoteringarna som producerades av deltagarna på dialogmötet. Efter genomläsning har alla aktiviteter klassificerats i övergripande grupper samt ett antal undergrupper. Denna gruppering har skett manuellt utefter innebörderna i de identifierade aktiviteterna. Det svåraste momentet har varit att skapa övergripande grupper eftersom de ibland tenderar att flyta in i varandra, t.ex. kan aktiviteter som ingår i gruppen ”*styrkedjan*” istället behandlas som en del av gruppen ”*systematiskt kvalitetsarbete*”. Men utgångspunkten har varit att om ett visst tema återkommer i många olika aktiviteter och från flera grupper så har den identifierats som extra viktigt och således behandlats som en egen grupp.

Figur 1: Analysmetod



De övergripande grupperingarna med sina huvud -och undergrupper har sedan i nästa steg formats till olika utvecklingsområden. Det är dessa utvecklingsområden som ska utgöra en grund för det fortsatta arbetet med Topp 25 2025. Ytterligare resonemang kring analysmetoden återfinns i kapitel 5.

Den övergripande grupperingen resulterade i nio olika huvudgrupper:

- **Likvärdighet**
- **Styrkedja**
- **Samarbete**
- **Systematiskt kvalitetsarbete**
- **Kompetensförsörjning/utveckling**
- **Metod/synsätt**
- **Lokaler**
- **Ledarskap**
- **Övrigt**

Varje huvudgrupp har sedan delats upp i olika undergrupper utefter de teman som har kommit fram i de föreslagna aktiviteterna.

3.1 Huvudgrupp med tillhörande undergrupper

Likvärdighet

Delades upp i två undergrupper:

- Likvärdighet i elevers behov av stöd, likvärdighet i relationer mellan elev lärare, likvärdighet gällande tid till utvecklingsarbete.
- Likvärdiga resurser mellan skolenheter, verksamheter och kommuner. 34 procent av alla noteringar om likvärdighet ingår i denna grupp.

Styrkedjan

- Inga undergrupper kunde hittas, tydlig riktning på de noteringar som gällde styrkedjan.

Samarbete

Delades upp i två undergrupper:

- Samarbete mellan verksamheter eller mellan personal.
- Samarbete med föräldrar, externa aktörer eller med samhället i stort.

Systematiskt kvalitetsarbete

Delades upp i tre undergrupper:

- Ge mer tid för utveckling, mer delaktighet eller att ge förutsättningar för kvalitetsarbete.
- Arbeta mer effektivt, öka strukturen, följa upp och analysera och genom det ge mer tid för pedagogrollen.
- Kollegialt lärande, handledning, samarbete och stöd för att öka kvalitén i verksamheten.

Kompetensförsörjning

Delades upp i två undergrupper:

- Vidareutbilda och kompetensutveckla befintlig personal.
- Utbilda ny personal

Metod och synsätt

Delades upp i tre undergrupper:

- Metoder för att förbättra verksamheterna.
- Synsätt på barn, elever och pedagoger.
- Olika typer av påståenden.

Lokaler

- Inga undergrupper kunde hittas

Ledarskap

Delades upp i två undergrupper:

- Rektor/chefs pedagogiska ledarskap.
- Pedagogers ledarskap i klassrummet.

Övrigt

Delades upp i tre undergrupper:

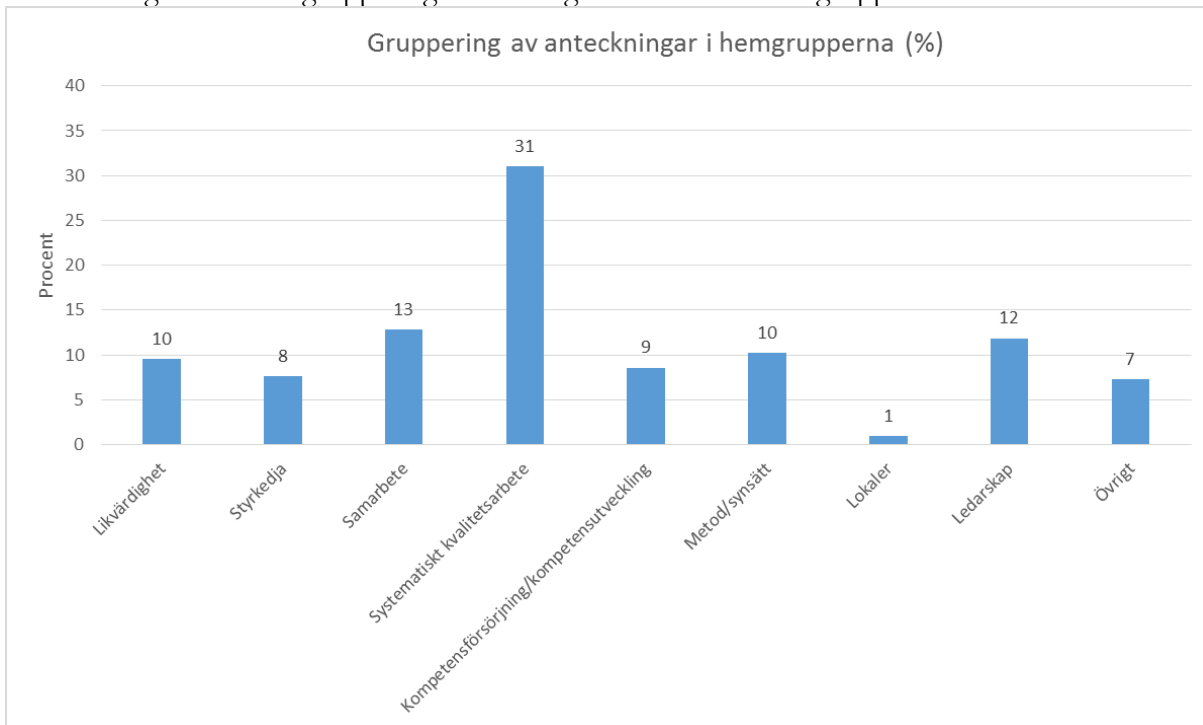
- Mindre barn och elevgrupper i verksamheten.
- Rent ekonomiska frågor.
- Övriga saker som inte direkt kan kopplas till de övergripande grupperingarna

Efter att ha analyserat materialet utefter dessa huvud och undergrupper har ett antal utvecklingsområden identifierats. Dessa utvecklingsområden är en sammanslagning av den första grupperingen (beskrivet ovan). Detta är ett sätt att fånga lite större områden men som innehåller det som kommer fram i dialogmötet. Så först dekonstrueras materialet i de grupper och undergrupper ovan för att identifiera olika spår som sedan sätts ihop i lite större grupper.

4. Resultat

I efterföljande figurer avrundas procentenheterna i diagrametiketterna över staplarna till närmsta heltal vilket gör att totalsumman ibland inte blir 100 %, men underliggande data, dvs. staplarna, visar den faktiska enheten.

Figur 2: huvudgruppering av föreslagna aktiviteter i hemgrupperna

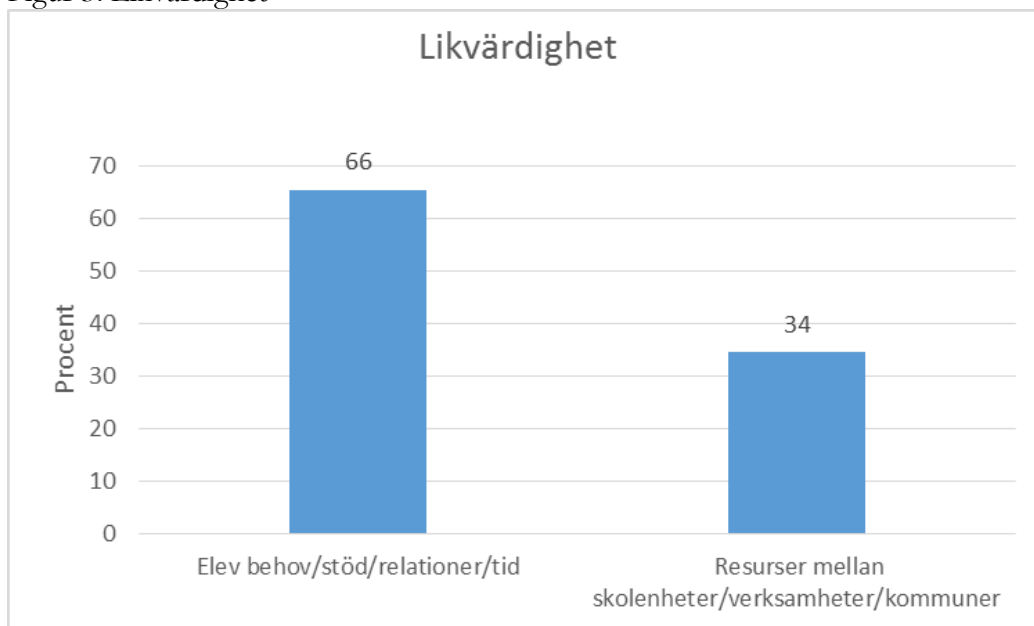


Figur 1 beskriver den huvudgruppering som har gjorts av de 303 identifierade framgångsfaktorerna/åtgärderna. De har delats in i nio olika grupper utefter förslagets innehåll. Figuren visar att t.ex. att 10 procent (29 st.) av de identifierade/föreslagna framgångsfaktorerna handlar om likvärdighet i någon form. De flesta förslagen handlar om systematiskt kvalitetsarbete av något slag (94 st).

Rapporten kommer att gå igenom varje huvudgrupp med respektive undergrupper, med början i huvudgruppen likvärdighet.

4.1 Likvärdighet

Figur 3: Likvärdighet



De aktiviteter som hamnade i gruppen likvärdighet kan i stora drag beskrivas som aktiviteter som riktar in sig på elevers behov, stöd, relationer och tid. Här återfinns till exempel åtgärder som:

- Ta emot alla elever i alla skolor
- Se över hur det fungerar för barn som behöver särskilt stöd, särskilt i övergång från förskola till skola

Många aktiviteter handlade här om att alla elever ska tas emot på alla skolor, och då kanske främst nyanlända elever, men också elever i behov av särskilt stöd. 66 procent (19st) av alla aktiviteter i gruppen likvärdighet hamnade i denna undergrupp.

Den andra undergruppen gällde aktiviteter som handlade om resurserna skulle anpassas bättre efter elevunderlag, att skolan överlag resursmässigt skulle vara likvärdig. Att den högsta kompetensen ska vara där den behövs bäst, dvs. likvärdighet gällande kompetenser.

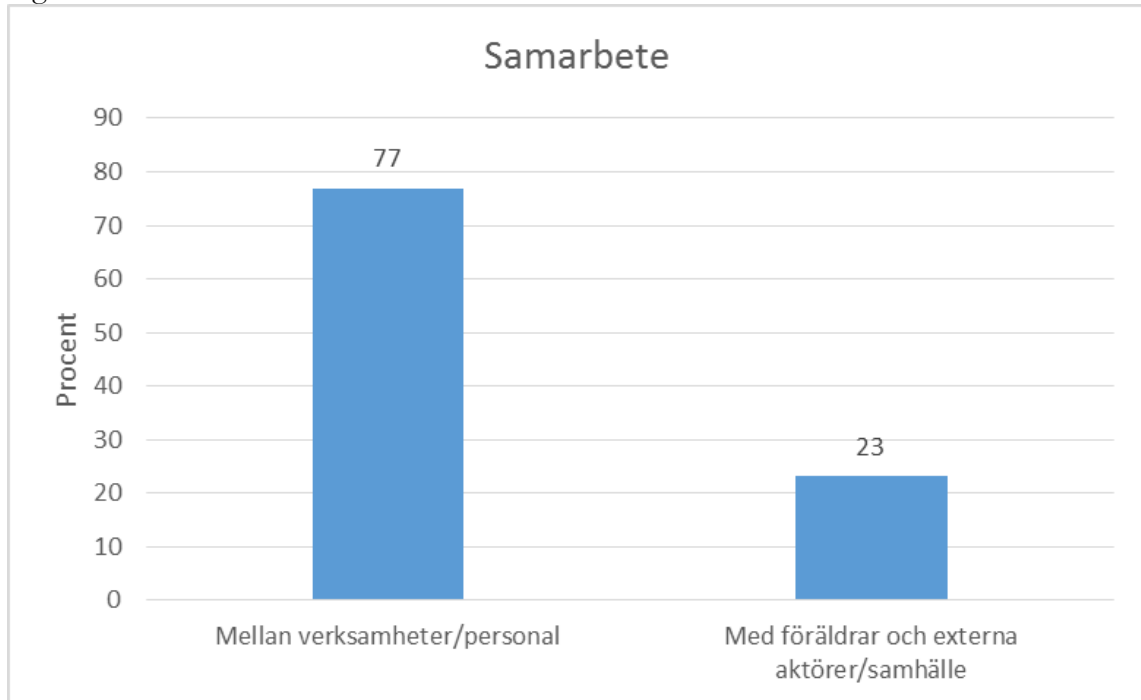
4.2 Styrkedjan

Under aktiviteterna som gällde styrkedjan så hittades inga undergrupper. Det var tydligt vad som dialogmötet menade med detta, det kan sammanfattas med att det behöver vara en tydlighet gällande organisation. Hur är skolverksamheten organiserad och vilken struktur finns på denna organisation. Det upplevdes som ottydligt i hur kommunens skolor styrs och hur saker och ting följs upp och återkopplas. Det upplevs också som om det inte finns någon förutsägbarhet och långsiktighet gällande styrningen samtidigt som det upplevs att man saknar tillit och

tilltro till verksamheterna och att det är en liten grad av medbestämmande i det utvecklings- och kvalitetsarbete som sker på en med strategisk nivå.

4.3 Samarbete

Figur 4: Samarbete

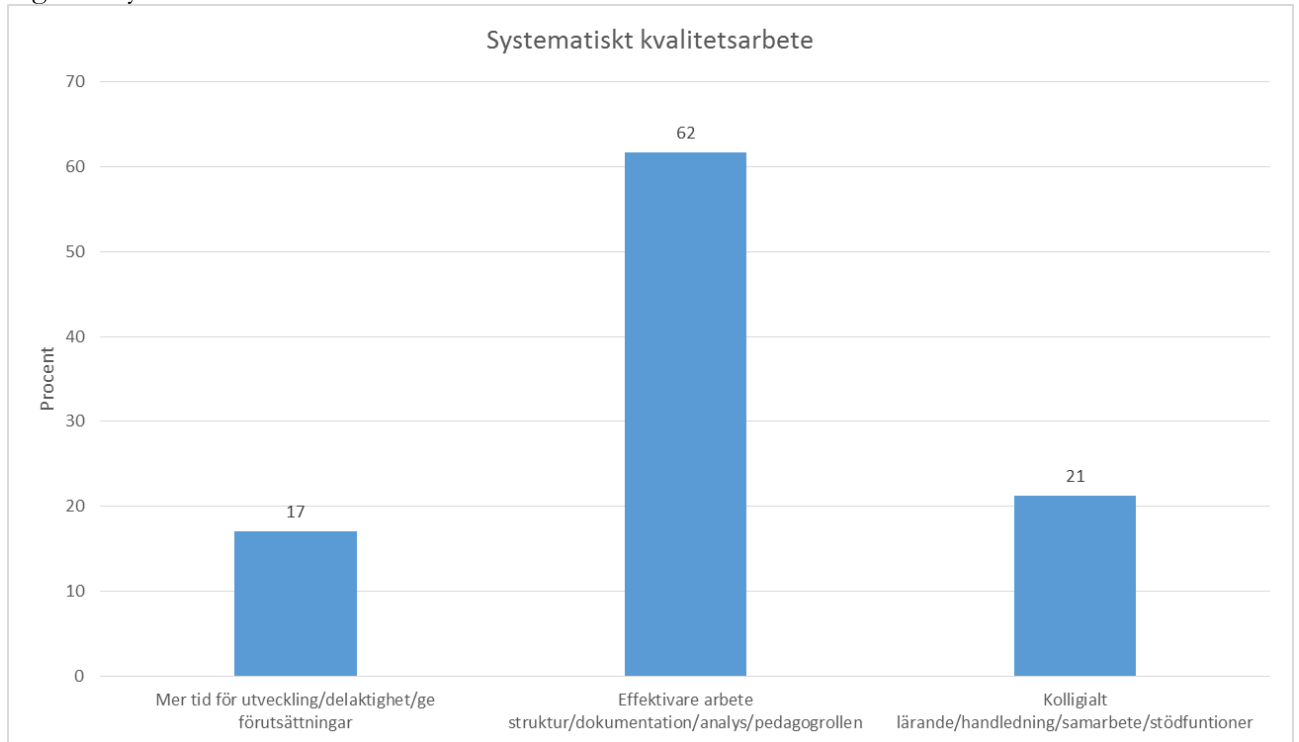


Gällande samarbete återfinns två olika undergrupper där den första handlar om aktiviteter som rör samarbetet mellan olika verksamheter eller personal i samma eller i olika verksamheter. 77 procent (30st) av de föreslagna aktiviteterna hamnar i denna grupp. Det är mycket som sker på skolor och i förskolor men det är rätt slutna världar och det behövs olika typer av samarbeten för att lära av varandra. Man behöver lyfta blicken och titta på vad för stöd det finns i kommunen i olika frågor, träffas i ämnesgrupper mellan olika skolor. Ett annat förslag är att arbeta fram en gemensam syn både inom den egna förskolan/skolan men också centralt i kommunen. Här efterfrågas också bättre samverkan mellan skola och andra kommunala verksamheter/aktörer, t.ex. gällande trygghet, hälsa.

Den andra undergruppens aktiviteter handlar om samarbete mellan verksamheterna och vårdnadshavare eller externa aktörer i samhället. Det handlar om att försöka skapa goda relationer mellan hem och skola och lärare genom att försöka skapa fler tillfällen för möten mellan skola och vårdnadshavare. Här finns också en idéer om att på ett bättre sätt anpassa skolan till samhället, där man upplever att skola och samhälle går lite i otakt.

4.4 Systematiskt kvalitetsarbete

Figur 5: Systematiskt kvalitetsarbete



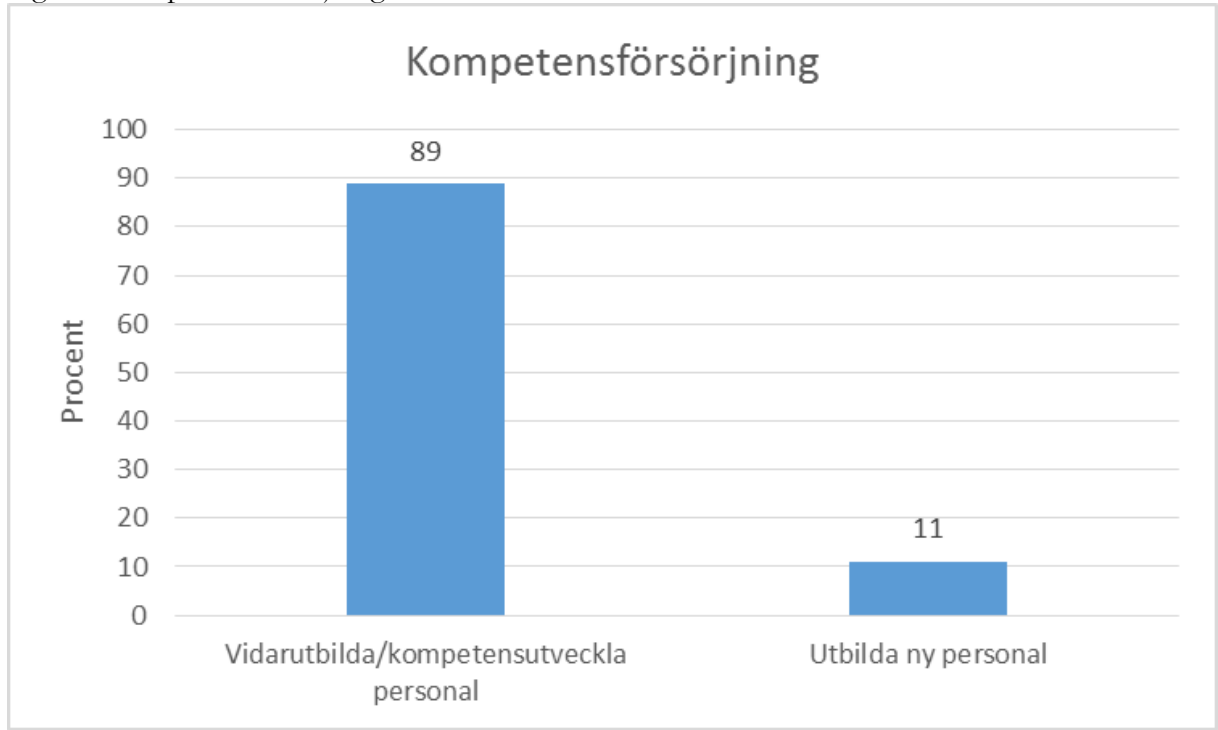
Systematiskt kvalitetsarbete är den särklass största gruppen, i och med att det systematiska kvalitetsarbetet kan innebära ganska mycket så blir det naturligt att denna grupp blir stor i sitt omfång.

Den första gruppen handlar om att ge mer tid för utveckling, mer delaktighet i utvecklingsarbete samt att ge förutsättningar för utvecklingsarbete. Exempel är att det ska finnas förutsättningar i alla led, pedagogerna ska ges tillit och tilltro samt tid för att hantera och utveckla nya arbetssätt. Den största gruppen handlar om att kunna få en bättre struktur på arbetet och genom dokumentation och analys kunna utveckla och driva mot att arbeta mer effektivt. Mycket handlar om pedagogrollen och att skapa tid för att kunna bedriva ett bra arbete som pedagog. Det gäller till exempel att finna och utveckla enkla verktyg för att förverkliga våra mål och visioner, ge mer tid för undervisning och minska ned kringarbetet. Men här beskrivs också att det är viktigt att mäta rätt saker för att beskriva utveckling och frågan kring hur vi ska kunna ta tillvara det vi ser i analyserna.

Det tredje området handlar mer om utveckling av pedagogrollen och hur detta ska gå till. Det handlar om kollegialt lärande, handledning, ökat samarbete och att det ska finnas olika stödfunktioner. Till exempel handlar det om att ge stöd till personalen så att de kan reflektera över sin egen verksamhet, att pedagogerna ska kunna mötas och tillsammans kunna ge återkoppling till varandra, här nämns att det ska finnas en sådan tillit att det ska gå att ge feedback genom att besöka varandra i klassrummen för att sedan kunna diskutera situationen för att få igång en läroprocess.

4.5 Kompetensförsörjning/utveckling

Figur 6: kompetensförsörjning

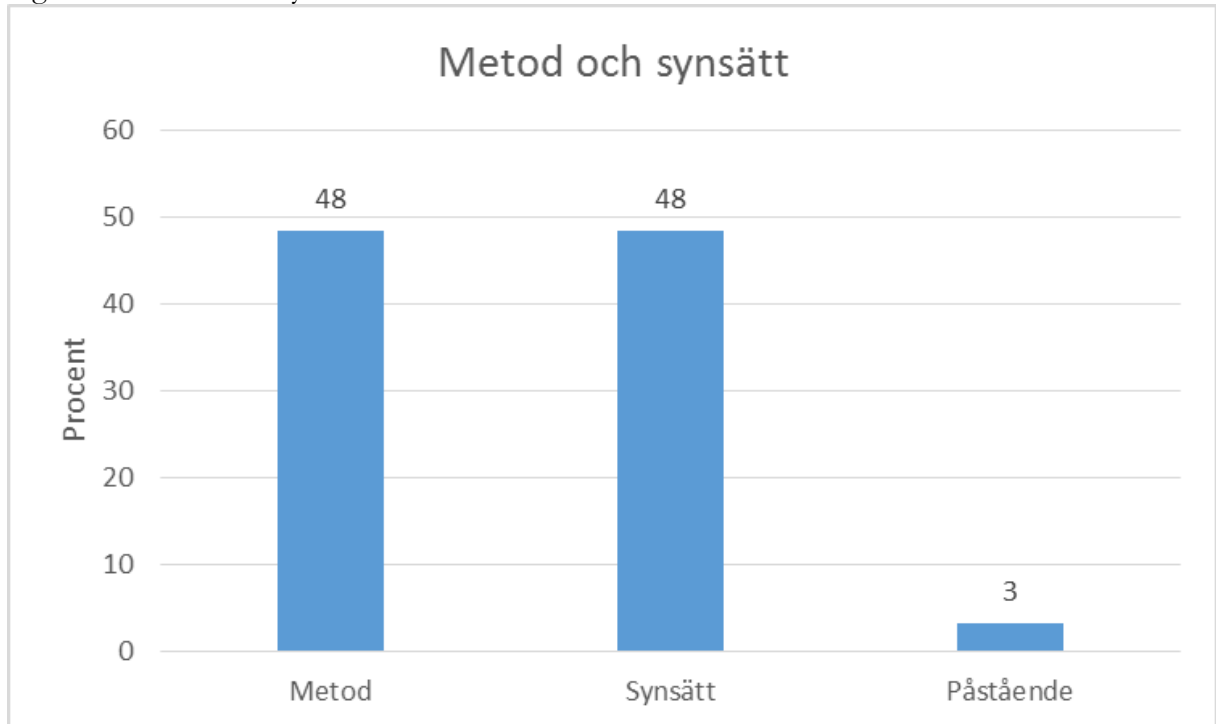


Vad gäller gruppen kompetensförsörjning så kan den delas upp i två olika delar. Där den ena delen handlar om att vidareutbilda eller på annat sätt kompetensutveckla den befintliga personalen i verksamheterna. Här identifieras till exempel att rektorer skulle kunna få möjlighet till olika former av kompetensutveckling, men det gäller också hela personalgruppen. Det finns med andra ord ett identifierat behov av en generell och kontinuerlig kompetensutveckling för att kunna arbeta bättre och effektivare.

Den andra delen handlar om att kunna utbilda ny personal genom att till exempel ta tillvara nyanländas kompetens på ett bättre sätt eller genom att på olika sätt arbeta för att göra lärarutbildningen mer attraktiv.

4.6 Metod/synsätt

Figur 7: Metoder och synsätt



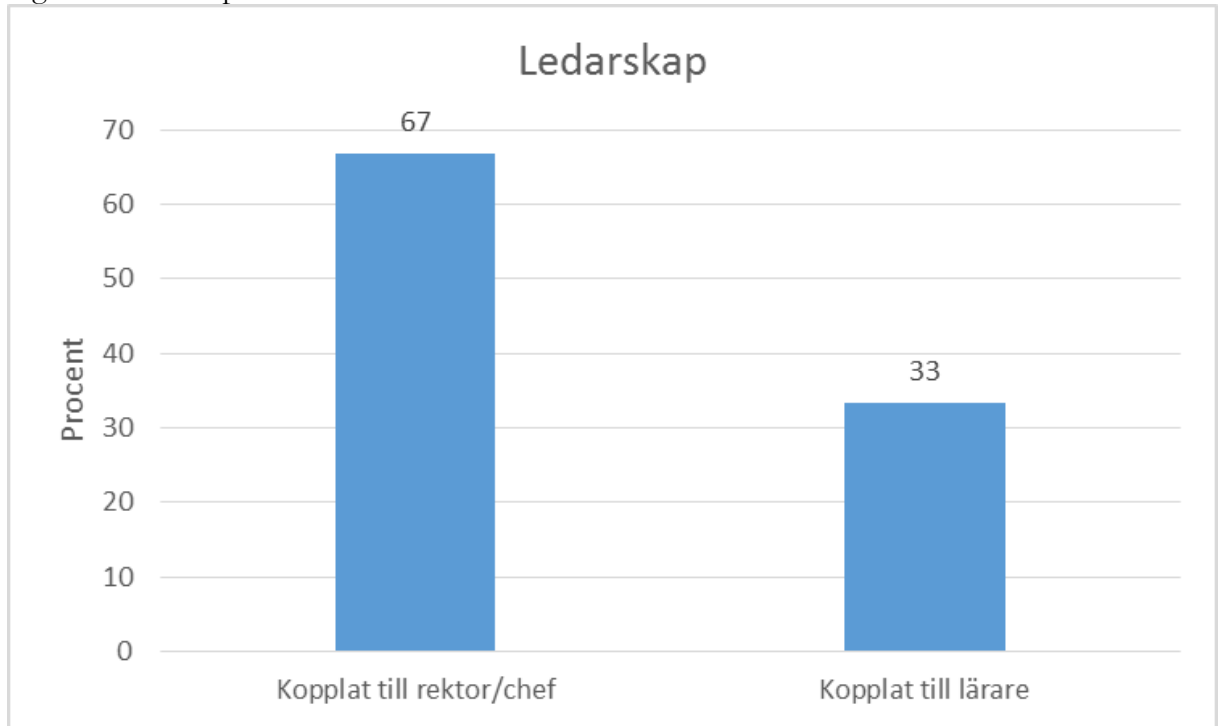
Denna grupp var svår att hantera och här återfinna lite olika former av utvecklingsområden. Den första gruppen handlar om metoder. I denna grupp återfinns till exempel ICDP, att arbeta i team eller att sträva efter att ge tidiga insatser. Om detta är speciella metoder kan ju diskuteras men det finns i alla fall drag av en medvetet och strukturellt utarbetat arbetssätt gällande dessa "metoder". Vad gäller den andra gruppen så handlar det mer om synsätt på barn och elever, möjligtvis är kanske förhållningssätt är ett bättre ord för att ringa in denna grupp. Det handlar till exempel om att visa tillit till barnens/elevens förmåga, att se barnen i vardagen eller att överlag medvetandegöra vilken "syn" man har på barnen/eleven. Det är med andra ord lite mångfacetterade formuleringar än i gruppen metoder. Den tredje kategorin handlar om enstaka och direkta påstående kring upplevt avstånd mellan politik och verksamhet. Men de är med i analysen eftersom de ändå representerar någon slags bild över hur en del känner inför till exempel politikens roll och det som kan tolkas som ett upplevt avstånd mellan politik och verksamhet.

4.7 Lokaler

Vad gäller lokaler så finns inga direkta undergrupper. Här handlar det om att skapa ändamålsenliga lokaler. Det är inte så många som har nämnt det så överlag kan man tolka som om man generellt är nöjda med sina lokaler. Men det är kanske inte heller det första man kommer och tänka på när grupperna skulle svara på den övergripande frågan på dialogmötet. Så det finns säkert ett behov men att det inte ses som viktigt i ett första läge.

4.8 Ledarskap

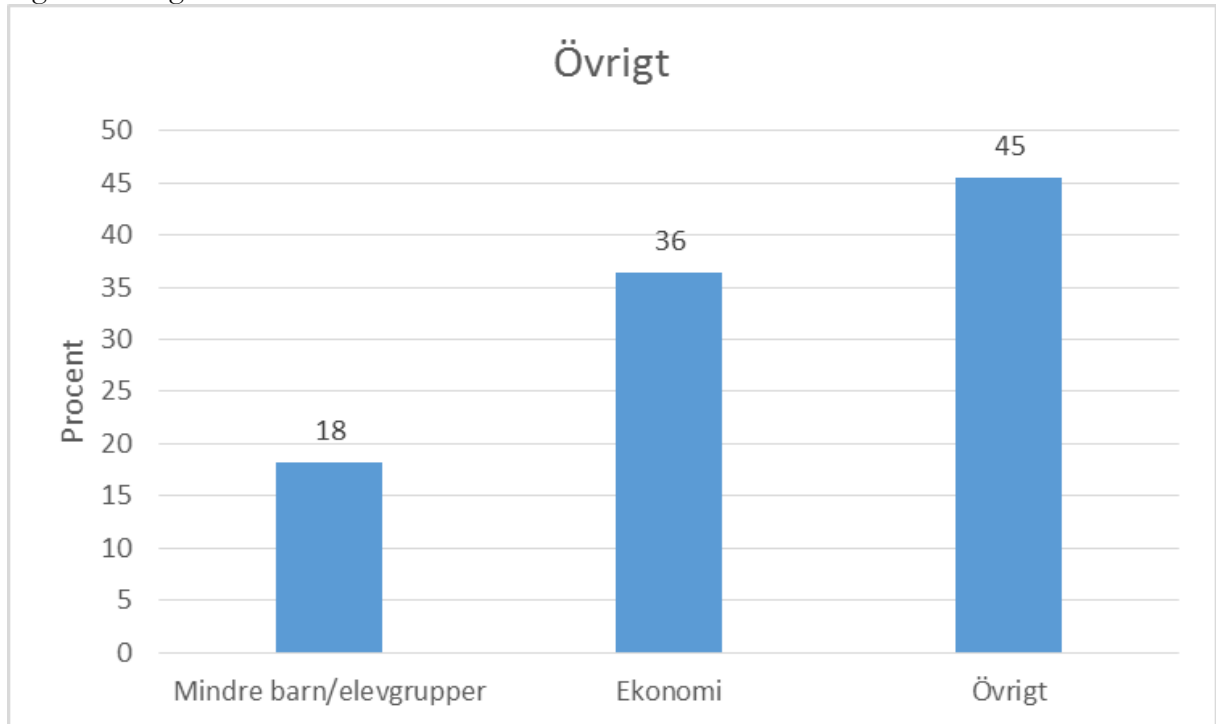
Figur 8: Ledarskap



Vad gäller ledarskap så finns det två olika undergrupper. Det handlar om rektors/chefs roll och ledarskap kopplat till lärare/pedagog. Ledarskap kopplat till rektor/chef handlar mycket om att kunna vara en pedagogisk ledare, att det ska finnas stöd så det ska finnas tid över till det pedagogiska ledarskapet, Det handlar också mycket om att vara närvarande i verksamheterna i vardagen. Vad gäller lärare/pedagog handlar det om att kunna utnyttja lärares kompetens på ett effektivare sätt, att lärare ska få vara lärare. Det handlar också om ledarskap i klassrummet och att kunna ha höga krav och förväntningar på elever. Stöd i form av mentorer efterfrågas i detta arbete.

4.9 Övrigt

Figur 9: Övrigt

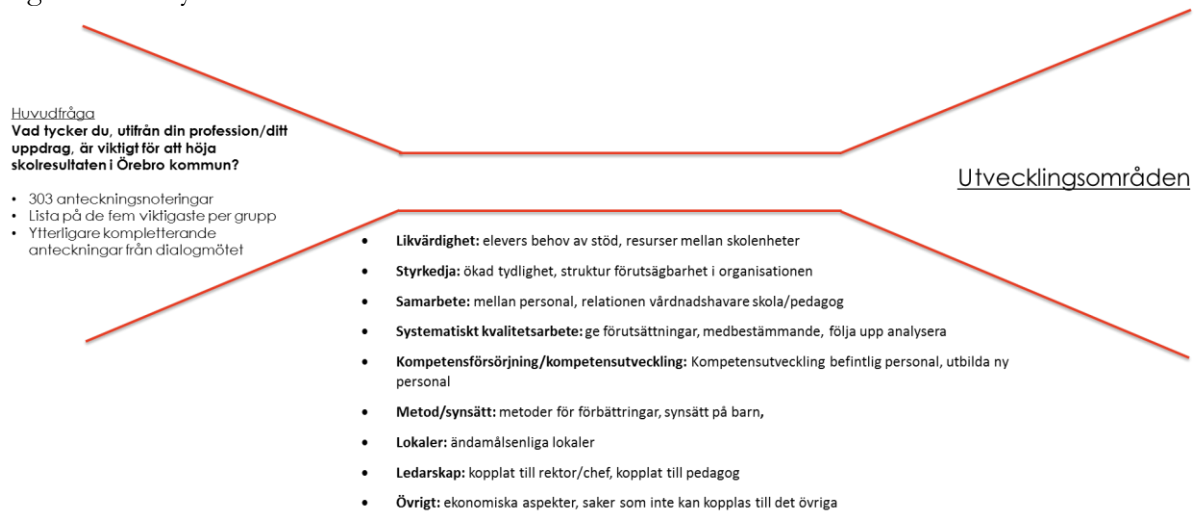


Här återfinns de saker som inte har fått plats i de andra huvud och undergrupperna. Den första handlar om mindre barn och elevgrupper och viljan att skapa mindre enheter för att skapa en trygg studie och förskole miljö. Den andra gruppen handlar om ekonomiska frågor. Till exempel att förskolan också vill ta del av den lönesatsning som främst återfinns i grundskolan, att verksamheter ska ha mer inflytande över sin egen ekonomi vilket kopplas till en diskussion om fördelen och nackdelen med intraprenader. Det finns också en vilja om att tillföra mer resurser in i systemet så man slipper olika riktade insatser och projekt och kan arbeta med långsiktigt. Det som kategoriseras som övrigt är saker som är lite svåra att kategorisera överhuvudtaget, det handlar till exempel om att skolan behöver hänga med mer i samhällsutvecklingen eller att det krävs mer än godkänt för att komma in på gymnasiets teoretiska linjer.

5 Analys

Det är relativt komplicerat att gruppera de olika förslagen på utvecklingsområden och det går att göra på många olika sätt. Detta är ett försök att fånga de olika områdena som har kommit upp under dialogmötet. Men det krävs ytterligare en gruppering för att skapa hanterbara utvecklingsområden.

Figur 10: Analysmetod



Grupperingen i utvecklingsområden har tagits fram genom att hitta begrepp som lättare kan ringa in det som är att betrakta som huvudområdet i det som kom fram under dialogmötet. Anledningen är att de i nästa steg ska vara lättare att operationalisera, men samtidigt kunna ringa in det som kom fram i dialogmötet. Genom att titta vad som ingår i de huvud- och undergrupper som skapades i det första läget har nedanstående utvecklingsområden skapats.

Figur 11: Utvecklingsområden



Vissa av dessa utvecklingsområden är lika som i den första grupperingen men andra har slagits ihop eller fått andra namn för att de i ett senare steg ska kunna omsättas i konkreta handlingar.

Det systematiska kvalitetsarbetet är något som går igen i alla utvecklingsområden, dock är omvärldspaning och styrkedjan något som direkt kan kopplas till det systematiska kvalitetsarbetet på en övergripande nivå. Sen bör ju de satsningar som initieras i alla utvecklingsområden på något sätt omvärldspana och arbeta med kvalitetsarbete t.ex. genom uppföljning och analys. Likvärdigheten går också igen i alla olika utvecklingsområden, om vi t.ex. arbetar med nyanländas lärande, elevhälsa eller utveckla lärande och förhållningssätt så kommer hela tiden likvärdigheten in som en naturlig del av det vi bestämmer oss för att göra. Man kan till exempel tänka sig att en insats under utvecklingsområdet Nyanländas lärande är att kompetensutveckla personal så att fler skolor ska kunna ta emot nyanlända, en insats under utvecklingsområdet Lärande och förhållningssätt kan vara att skapa utrymme för kollegialt lärande mellan pedagoger och skolor, vilket i sin tur ökar har en effekt på likvärdighet och kvalitet i undervisningen.

Under dialogmötet framkom en del konkreta åtgärder som har fångats upp men det huvudsakliga resultatet från mötet var att identifiera utvecklingsområden som de olika deltagande yrkesgrupperna kan enas om. Rapporten ger ett svar på frågan vad kommunen ska arbeta med. Det naturliga är nu att gå vidare och diskutera hur kommunen ska arbeta inom de olika utvecklingsområdena samt vilka mål kommunen ska ha inom respektive utvecklingsområde.

Bilaga 1

Anteckningar från dialogmötet

Osorterad text av de anteckningar som togs på dialogmötet i alla grupperna, den 10 oktober.

Text
lägga fokus på vad vi kan och inte vad vi inte kan
skapa helhetsbild
nu ska vi lyssna på vad gruppen har kommit fram till efter bikupesamtal
behöver lyfta blicken och titta på vad för stöd det finns i kommunen
ge eleverna det stöd de behöver
strukturera stödet för alla elever
skolpolitikerna inte vet vad som egentligen händer på skolorna
att vara nära personal och eleverna som EHT
rutiner med möten och mötesformer för EHT
vägledande samspel
ICDP
systematisk kvalitetsarbete
struktur och tydlighet
dokumentation
bra mötesplatser
hjälpa eleverna att hålla fokus
hur kan vi skapa möjligheter för bättre fokus?
pulshöjande aktiviteter
vad tycker eleven är lustfyllt? göra eleven delaktig
vända fokus till goda exempel
Nära relationer och vikten av varje elev
kontinuitet
EHT ska vara mitt i elevarbetet, inte Ö för sig
EHT inkluderad
får inte glömma bort mjuka värden
de olika kompetenserna ska vara tilldelat utifrån behov
EHT och pedagoger inte ska arbeta i dubbla spår
rektors ledarskap
struktur i organisationen
En samlad och närvarande elevhälsa
Gemensamma riktlinjer för elevhälsa
Ansvarspedagoger, en pedagog i varje arbetslag
ELSA, elevhälsosamtalet sammanställt och analyserat
goda relationer, elever, föräldrar, lärare
Elevhälsotid för fler elever
rektors kompetens ska grunda på forskning

lokaler
gemensamma dokumentationsverktyg för EHT
rektor finns med i EHT:s arbete
Bord 1 börjar nu med en konstruktiv diskussion i grupp
bland de viktigaste är resurser utifrån behov
struktur
relation, struktur, resurs utifrån behov, dokumentation och analys hela vägen
Elevhälsa kan inte arbeta med eget spår. Kunna länka till EHT arbete till lärarnas arbete
mötesarenor mellan elever, lärare, föräldrar..
tidiga insatser, främjande och förebyggande
Rektors kunskap och kompetens
mindre barngruppen i småbarnsavdelningar
Titta på hur resurserna ser ut för de kommuner som hamnar i topp och jämför med Örebro kommun
Varje barn på förskolan ska kosta tre gånger mer än en gymnasieelev
ändamålsenliga lokaler
Mindre enheter
Kompetent personal
En känsla av att "jag kan"
Skapa trygga övergångar
Minskade barngrupper
Lärartäthet och kompetens
Viktigt att göra barn och vårdnadshavare delaktiga
Att skolledaren får vara en pedagogisk ledare
Meningsskapande
Förebyggande och främjande hälsoarbete
Lekens betydelse
Sammanhållen barnsyn
Arbeta främjande
Kollegialt samarbet
Engageradepedagoger
synen på barnet
Handledning i professionen
Kompetensutveckling
Tydlig organisation
Ge förutsättningar i alla led
Samarbete med universitetet
ICDP som en röd tråd
Ge alla anställda ICDP-utbildning
Utbildning och stöd till personal som jobbar i bemanningen
Systematiskt kvalitetsarbete
Ta tillvara nyanländas kompetens

Ha koll på vad barn och elever förväntas kunna längre fram
Gör inte samma sak om och om igen under förskole- och skoltiden
Skapa kreativitet och lust
Håll i och våga profilera det vi redan gör
Satsa på kompetensutveckling
De lärarna som arbetar med de yngsta skolbarnen ska vara de bästa
Bättre samarbete mellan förskola och skola behövs
Ta reda på vad barnen redan kan
Ta reda på vad förskolan har gjort. Visa barnen på vad de redan kan
Arbeta på övergången mellan förskola, försskoleklass och skola
Utgå från barnen. Titta på varje barn
Var mer nyfikna på varandras verksamheter
Låt de olika yrkesgrupperna gå mellan de olika skolformerna
Se över hur det fungerar för barn som behöver särskilt stöd, när de går från förskola till skola.
Hämta inspiration i förskolan sätt att bedriva "undervisning"
Hur kan vi nå ut till familjer där barnen inte går i förskola?
Barns inflytande i verksamheten tenderar att minska med åren
Tryck på styrkan att arbeta i arbetslag/team
Minska arbetsmomenten för eleverna genom att arbeta tillsammans
Handled personal så att de kan sätta ord på det de gör
Se till att det finns utbildad personal
Ge stöd till personalen så att de kan reflektera över sin egen verksamhet
Ge förutsättningar till den utbildade personalen att få arbeta enligt sina intentioner
Vidareutbilda barnskötare till förskollärare
Viktigt att som chef få vara en pedagogisk ledare
Att som chef få vara pedagogisk ledare
Kollegialt lärande
Systematiskt kvalitetsarbete
Hitta enkla verktyg för att förverkliga våra visioner
Skapa forum för att kunna reflektera tillsammans i våra olika verksamheter
Systematik kompetensutveckling för medarbetarna
Arbeta i team
Skapa mötesplatser mellan skola och förskola
Visa tillit för och tilltro till pedagogerna
Få ta del av lönesatsningar även i förskolan
Gemensam syn på vad som är kvalitet
Tydlighet i organisation
Respons till våra barn
Tid till samarbete. Reflektion för att komma vidare
Kompetens. Viktigt att anställa rätt kompetens
Inkludering, gäller alla

Viktigt att använda metoder så att alla kommunicera på sin nivå
Förhållningssätt,
Viktigt med leg. förskollärare
Viktigt med kompetensen för att nå målen. Viktigt med arbetsmiljön
Kompetensutveckling, handledning för att komma vidare
Viktigt med en god ledning för att ge lika förutsättningar
Resursfördelningen är viktig för att få likvärdig förutsättningar
Fokus på den pedagogiska verksamheten
Trygga barn och mindre antal per grupp
Viktigt att barnen upplever glädje i förskolan och att alla barn ses
Viktigt att de som arbetar med barn i behov av särskilt stöd har den bästa kompetensen
Viktigt att förskolan får resurser utifrån barnens vistelsetider
Mindre grupper är både en resurs och metod fråga
Lokalerna påverkar arbetet
Uterummet är en viktig faktor
Olika förutsättningar beroende på vilken förskola det gäller
Viktigt med arbetstid på dagtid för att ge god arbetsmiljö
Likvärdiga förutsättningar för pedagoger inom kommunen när det gäller planering och reflektion
Tydlighet i det pedagogiska uppdraget
Kompetensutveckling och handledning
Ge förutsättningar för det pedagogiska uppdraget
Kont. kompetensutveckling och handledning
Handledning och stöd utifrån behov
Rekrytera leg. lärare och skapa en attraktiv arbetsplats
Tydlig organisation kring det pedagogiska uppdraget och det systematiska arbetsmiljöarbetet
Tidiga insatser - kartläggning, mäter
Vad gör vi sedan. Hur tar vi tillvara det vi ser.
Nätverk -
möjlighet till kompetensutv. Generationsskifte. Ta tillvara, föra över erfarenheter. Stöttar och ger hjälp.
Forskning, utbildning. Rektor ska uppmuntra detta.
Lärare ska få göra detsom de är bra på. Använda resurserna rätt. Hur fördelar vi kompetens. Yrkeskategorier.
Individanpassa är en viktig sak! Individnivå. Våga gå på individ. Stärka ledarskapet i klassrummet, så att vi vågar gå på Individfeedback.
Höga krav och förväntningar. Dessa ska vara tydliga för barnen. På individnivå.
Krav och förväntningar på alla.
Alla behöver vara med på tåget
Lärorollen - vilken roll har läraren i klassrummet, läraren ska ha legitimitet att säga ifrån.

En "vanlig" lärare kan sakna kunskaper inom spec.pedagogik eller andra specifika kunskaper som den behöver få hjälp med.
Integration- Integrera mera
Renodla professioner
Lärare ska få vara lärare. Anställa mentorer som har det som som profession
Beprövad erfarenheter och forskning är grunden
Vi måste in i varandras klassrum - feedback, spegling
Mötesforum - utredande, reflekterande och utvecklande.
För att kunna arbeta hållbart - håll i och håll ut - måste vi stötta upp och hjälpa rektorer - stötta upp skoledningsnivå.
Organisationsproblematik i Örebro - mer skolfokuserad, få till en linje. Idag rörigt! Tydlig, övergripande och effektiv org behövs.
Låt rektorerna vara pedagogiska ledare, lärarna likaså!
Trygg studiemiljö
Tidiga insatser behövs
Kollegialt lärande och undervisning för att utvecklas tillsammans. Utvärdering. Tematiskt aretsätt
Samhällets krav - samhälle och skola samspelta och säga samma sak.
De som inte går vidare vilka faktorer r gemensamma. Likas. de sm går vidare, vilka är gemensamma
Arbetsmiljö och studiemiljö
Nära samarbete med hemmet är oerhört viktigt!
Träffas i ämnesgrupper mellan olika skolor.
ha kul på jobbet!!
Renodla skolledarrollen - delad skolledarroll - det pedagogiska -det ekonomiska var för sig
Närvarande skolledare
Mer tid för undervisning, mindre kringarbete
Ledarskap och trygghet.
Kompetensutveckling - kollegialt lärande - hur möjliggör vi det i praktiken. (tex matematiklyftet)
Likvärdig skola. Samma möjligheter. högsta kompetensen där det behövs.
Höga förväntningar. Jag tror på dig.
Tid för att implementera nya arbetssätt
Att jag "bara" är lärare och inte mentor. Vad sker med relationen?
Rastvakt är det väl utnyttjad lärarkompetens?
Se på behov, vad ska en mentor ha för profession. Vad behöver eleverna?
Alla rutiner runt eleven. Hålla ihop det. Är det lärarrollen?
Vi är kvar i ett gammalt system/struktur. Skolan är inte anpassad utifrån det samhälle vi lever i.
Vi skriver en massa saker som inte fungerar men vad händer. Hur kan vi göra. Vad blir det för förändring.
Kommunens organisation underlättar inte för rektorerna.
politikernas roll ge långsiktiga förutsättningar
ledarskap, duktiga ledare

effektiv organisation
skolbesök och dialog med skolledare
skapa förståelse för varandra (politik, skolledning och verksamhet)
ge förutsättningar för rektorer att skapa möjligheter för lärare
Den röda tråden skolutvecklingsprojekt
Politiken ska visa vägen, tydlighet i politik
genomtänkt och rätt förutsättningar, samt krav på uppföljning
Mer resurser , lärarlyft, didaktisk utveckling, ledarskapsutveckling
Stöd från organisationen i att få vara lärare
Politiken ska ge alla skolor möjlighet till utvecklingsarbete
Politiskt ledarskap som visar vägen och ett bra samarbete med tjänstemän
Samarbete, styrning delat ledarskap i att styra organisationen
finns fler stenar, vilka stenar ska vi lyfta på t.ex. läxor, utomhuspedagogik etc
Tydlighet bland politiken och i organisationen
Styrningen måste bli tydligare, skolan ska anpassa sig till eleverna,
Vilken kultur som gäller ute på skolorna, tydlighet
Pedagoger och skolledare ska få frihet att forma skoldagen
Samsyn: när politik, förvaltning, fack fungerar ihop
En gemensam syn arbetas fram
Förväntningen på förskolan i Topp 25 2025, vilken roll ska förskolan ha
Samsyn politik och tjänstemän ska gå åt samma håll, funkar inte riktigt idag
Klara skiljelinjer mellan politik och tjänstemän
Läroplan i förskolan
Samsyn
Samarbete förvaltning tjänstemän, förvaltning, skolor, politik
Samverkan mellan skola och andra kommunala verksamheter/aktörer, t.ex. gällande trygghet, hälsa
Resurser: övergripande nivå, resursfördelning
Hur får vi alla barn och lärare att känna engagemang för Topp 25 2025, på ett positivt sätt
Pedagoger, elever etc bör ha känslan av engagemang
Alla elever ska lyftas i topp 25, inte vissa grupper ska lyftas utan alla elever ska lyftas
Alla ska med
Skolstartsfest för att få mer pepp..
Kunskap är coolt (grej of the day)
Bättre samarbete mellan olika skolor, alla ska inte göra lika men medvetenhet om vad man gör på olika skolor
Skolans kultur: hur ska man kunna börja närma sig det och förändra
Peppa ungdomar till stimulans och diskussion, hur gör man alla är inte på samma nivå
Läroplanen, göra den attraktiv,
Måste anpassa undervisning efter elever och att det görs efter klassen, eleverna ska vara i klassen

Skolan ska vara rustad för framtiden, andra arbetsätt etc.
Verksamheterna ska ha inflytande över ekonomin
Utnyttja lärares kompetens på ett effektivare sätt
Mer resurser in i systemet, för att undvika riktade satsningar så långt som möjligt
Politiken kanske inte ska ge så många olika uppdrag eftersom det drar resurser från förvaltningen
Mer stöd till skolledare, fokus på skolledarrollen
Mentorskap, dela kunskap mellan skolor t.ex. hur man har minskat frånvaron
Saker som vi måste mäta ska bli bättre på, saker som vi inte behöver mäta kanske vi ska ned prioritera för att effektivisera
Rektorsutbildningen: saknar utbildning ekonomi, organisation
IT system för uppföljning och utvärdering, samordna systemen
Nämndmöte 2/3 av tid ska prata skolutveckling, vad gör vi med vår tid, kan vi komma överens om det?
IT satsningen --> hur blir vi bättre på IT utvecklingen
Intraprenader, fördelar, nackdelar?
Ta tillvara positiva effekter av intraprenad verksamheter och lära sig av det.
Utredningar: Inte så många och som kostar mycket och som inte är startad i nämnd.
Tidiga insatser
Politiken är tydlig i vad de vill men styrningen fungerar inte felfritt ned till skolverksamheten
Intraprenad: nöjda medarbetare, hur sprida det till andra skolor
Långsiktighet i styrning och ledning och medbestämmande över vad man ska göra
Inflytande över resursanvändande, tidiga insatser i ålder men också tidiga insatser i processer
integration
föutsägbarhet
lärares kompetens
jobba tillsammans, spegling
ansvarsfördelning
använda mätning med förstånd
föutsägbarhet i styrning
kompetens hos personal
alla ta emot nyanlända
heterogena skolor
arbetsro
bra undervisning, trygga elever
hög måluppfyllelse
komma in på gymnasiet kräver höga meritvärden idag
nyanländas måluppfyllelse beror på språkkunskaper
ställs för låga krav på språkkunskaper för nyanlända bli bättre
förberedelseår för nyanlända för gymnasiet

kvalitetssäkringen i skolorna
friskolan har hjälp av "toppstyrning" av kvalitetsuppföljningen
styrkedjan otydlig i kommunen
pedagogisk kunskap hos ögste
pedagogisk kunskap hos högste tjänsteman önskvärt
flexibel organisation
kunskapsuppdrag och värdegrund måste vara lika viktiga
ta emot alla elever överallt
vad innebär det att vara lärare?
balans mellan toppstyrning och eget kvalitetsarbete
tillit och tilltro till organisationen
framgång föder framgång
glädje!
utvecklas tillsammans
kollegialt lärande
positivt att vilja bli lärare
gör inte för snabba förändringar från politiken
lokaler
arbetsavtal har betydelse
lärare och skolledare behöver tid
mer nära samarbete Centralt sklstöd
hur utvecklar vi pedagogiken på våra skolor?
arbetsro
elever som trivs
värdegrund och kunskapsuppdraget ska hänga ihop
lärares stress för att hinna med kursen
ledarskapet i klassrummet måste finnas i utbildningen
kritisk granska sin verksamhet
tid till rektorer att hinna leda
leda lärares lärarna måste finnas tid för rektorerna
möten kan effektiviseras
ständig utvärdering viktig
professionen måste få vara delaktiga
göra det bästa av det man ha
CS utvecklas utifrån det vad behovet är
kompetenshöjning med hjälp av CS, hur ska man göra?
hjälp elever som behöver extra stöd
hitta bra mötesformer för lärare på varje skola
gemensamt utvecklingsområden för hela skolan
styrkedjan är väldigt viktigt för måluppfyllelse
tydliga, modiga beslut från ledningen i att alla ska ta emot nyanlända
sprida elever jämt över hela kommunen
höga förväntningar på alla elever ger högre måluppfyllelse

utmaning att få alla lärare att vilja lära sig att undervisa nyanlända
behöver som rektor ha dagligt bollplank
alla skolor tar emot nyanlända
stötta elevers lärarnas ledarskap i klassrum
Nyanländas lärande, systematiskt kvalitetsarbete som börjar i klassrummet
Utveckla undervisningen!
Ledarskapet ska få fokusera på det pedagogiska ledarskapet
Kompetensförsörjning- annan organisation för stör i detta
God arbetsmiljö- skapa förutsättningar i alla led för en god arbetsmiljö
Kompetensutveckling- vara en attraktiv arbetsgivare, få förutsättningar för detta
Ekonomiska förutsättningar för att utveckla undervisningen
SYV- organisationen, styra rätt i valen tidigare, få förutsättningar för detta arbete
Mottagandet av nyanlända, integration i förskolan- interkulturellt perspektiv
Utmaning- Nå de barn som inte ingår i förskolans verksamhet
Utbildning/undervisning i förskolan
Samverkan mellan övergångar i alla stadier förskola-gymnasiet.
Samarbetet- yrkeskategorier men också världen utanför skolan. Vad kan vi skapa tillsammans?
Ansvarstagande- i alla led, elever, personal, politik.
Inställning- ta hjälp av varandra, inte alltid mer resurser utan stöd och erfarenhetsutbyte med andra.
Stöd och tillvaratagande i frivilliga skolformer
Fokus på lärare-måste satsa på dessa
Tillit till elevens förmågor
Tillit i kombination med kunskap=framgångsfaktor
Använder vi våra resurser på rätt sätt?
Viktigt att mäta rätt saker, beskriva utveckling
Analysera- hur använder vi resurserna och hur styr vi mot utveckling?
Bygga ett system som följer barnet från förskolan och hela vägen genom skolan.