

Skolutveckling tillsammans

Topp 25 2025

Analys av dialogmöte den 8 maj 2017

Sammanfattning

Den 8 maj 2017 genomfördes det andra dialogmötet inom ramen för skolutvecklingsarbetet Topp 25. Uppgiften var att diskutera två av de utvecklingsområden som togs fram vid det förra dialogmötet den 10 oktober 2016. Denna gång diskuterades utvecklingsområdena, *Elevhälso team, förskolans hälso team, SYV* och *Lärande och förhållningssätt*.

Rapporten ska ses som svar på vilka behov som finns ute i verksamheterna angående dessa två utvecklingsområden. Analysen identifierar flera olika arbetsområden som kommunen bör arbeta med inom ramen för Topp 25 som en del i det bredare skolutvecklingsarbetet. Nedanstående arbetsområden identifieras i denna rapport.

Utvecklingsområde: Elevhälso team, förskolans hälso team, SYV

- Tydlig organisation och styrning av barn och elevhälsoarbetet
- Tydlig rollfördelning inom barn och elevhälsoarbetet
- Ökat samarbete mellan olika yrkesgrupper, däribland Studie och yrkesvägledare och specialpedagog, gällande barn och elevhälsoarbetet.
- Ökat fokus på ärenden vid överlämning mellan olika skolformer
- Se över resurser och styrning för att få ett likvärdigt arbete på alla förskolor och skolor i Örebro kommun
- Arbeta förebyggande och med tidiga insatser i barn och elevhälsoarbetet.

Utvecklingsområde: Lärande och förhållningssätt

- Tydlig organisation och styrning av verksamheterna
- Tydlig roll- och ansvarsfördelning
- Tydlig struktur gällande kvalitets- och utvecklingsarbetet
- Tydliga mål för kvalitets- och utvecklingsarbetet, baserat på forskning
- Långsiktigt arbete
- Gemensamt datasystem för effektivare analys och uppföljning på skolnivå
- Skapa fler och bättre mötesplatser mellan yrkeskategorier
- Skapa tid, systematik och form för kollegialt lärande
- Utgå från de enskilda skolornas behov i kvalitets- och utvecklingsarbetet
- Ge förutsättningar för nyttjande av specialpedagogisk kompetens i det dagliga arbetet

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Sammanfattning | 2 |
| 1. Bakgrund | 4 |
| 1.1 Dialogmöte | 5 |
| Uppgift | 5 |
| 3. Analysmetod | 6 |
| 3.1 Huvudgrupp med tillhörande undergrupper | 7 |
| 4. Resultat | 9 |
| 4.1 Verksamhetens organisation och styrning | 10 |
| 4.2 Systematiskt kvalitetsarbete | 11 |
| 4.3 Skapa möten och mötesplatser mellan olika yrkesgrupper | 12 |
| 4.4 Kollegialt lärande | 13 |
| 4.5 Fortbildning och utveckling | 13 |
| 4.6 Topp 25 | 14 |
| 4.7 Tid | 15 |
| 4.8 Likvärdighet | 15 |
| 4.9 Specialpedagogens roll och organisationen av specialpedagogisk kompetens | 16 |
| 5 Analys | 17 |
| Bilaga 1 | 19 |
| Anteckningar från dialogmötet | 19 |

1. Bakgrund

Initiativet och satsningen ”Topp 25 2025” är formulerat i styrdokumentet ”Örebros övergripande strategier och budget” (ÖSB). Där slås fast att satsningen handlar om att Örebros skolresultat ska förbättras, både inom grundskola och gymnasieskolan. Satsningen omfattar även förskolan utifrån förskolepedagogikens roll för att stärka resultaten längre fram i åldrarna. Då Topp 25 2025 fokuserar på alla barn och elever som finns i kommunen innebär det att fristående såväl som kommunala förskolor, grundskolor och gymnasieskolor ingår i arbetet.

Det övergripande syftet med Topp 25 2025 är att *skapa samling, struktur och ge energi åt ett brett skolutvecklingsarbete där barn och elevens lärande står i centrum. Genom detta uppnås målen att öka barn och elevers 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.*

De insatserna som görs i kommunens skolutvecklingsarbete ska bygga på forskning och beprövad erfarenhet samt ha fokus på grundskolan och vad som ska göras i syfte att stärka resultaten och behörigheten till gymnasieskolan. Då ÖSB identifierar att arbetet med Topp 25 ska ske i bred dialog för att förankra och ge fart åt skolutvecklingsarbetet kommer ett antal dialogmöten med olika grupper kontinuerligt att genomföras. Det första dialogmötet ringade in ett antal utvecklingsområden som kommunen bör arbeta med för att nå målen med Topp 25. Detta dialogmöte är det andra och två av de identifierade utvecklingsområdena har brutits ut för att mötet ska kunna diskutera dem på ett djupare plan.

1.1 Dialogmöte

I det dialogmöte som genomfördes den 8 maj 2017 på Club 700 deltog 70 personer från flera olika yrkesgrupper. Det var representanter från *förskolelärare, förskolechefer, lärare, rektorer, elevhälsa, skolchefer, fack. Fritidspedagoger, barnskötare och politiker*. Dialogmötet var uppdelade i två olika faser där deltagarna först möttes i sin egen grupp (hemgruppen), dvs. förskollärare diskuterade med andra förskollärare osv. I andra delen av dialogmötet delades grupperna upp i grupper med representanter från de andra yrkesgrupperna (expertgrupper). Uppgiften var att presentera och diskutera det som kommit fram i hemgrupperna med andra yrkesgrupper och i ljuset av detta föra diskussionen vidare i vad som är viktigt för att höja skolresultaten i Örebro kommun.

Uppgift

Vid det första dialogmötet identifierades ett antal utvecklingsområden (se figur 1 nedan)

Figur 1: Utvecklingsområden identifierade vid första dialogmötet den 10 okt 2016.



Denna gång hade två utvecklingsområden tagits ut för vidare diskussion. Det var utvecklingsområdena gällande:

- *Elevhälsoteam, förskolans hälsoteam, SYV*
- *Lärande och förhållnings-sätt*

De övergripande frågorna som respektive grupp fick i uppgift att diskutera var:

- Hur kan samarbetet mellan olika yrkesroller (elevhälsopersonal, studie- och yrkesvägledare, pedagoger, skollärare etc.) utvecklas och förbättras så att det gynnar elevernas skolresultat?
- Hur kan vi i förskolan/skolan arbeta med lärande (fortbildning, kollegialt lärande m.m.) som leder till förbättrade skolresultat?

3. Analysmetod

Sekreterarna i varje grupp noterade, genom ett webbaserat anteckningsverktyg, alla de aktiviteter som kom fram i grupperna. Denna analys baseras på de totalt 244 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 ”*verksamhets organisation/styrning*” 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.

De övergripande huvud- och undergrupperna har i nästa steg formats till olika arbetsområden. Det är dessa arbetsområden som ska utgöra en grund för det fortsatta arbetet med Topp 25 2025. Observera att det är de två utvecklingsområden som genom denna rapport har brutits ned ytterligare ett steg till att identifiera olika arbetsområden. Med arbetsområden menas olika mer konkreta utmaningar som kommunen bör arbeta med för att stärka arbetet inom de två olika utvecklingsområdena som dialogmötet arbetade med denna gång.

I ett första steg i analysen har olika teman/grupperingar identifierats i de 244 noteringarna som inkom från dialogmötet. Alla grupperingar knyter an till de två utvecklingsområdena *Elevhälsoteam*, *förskolans hälsoteam*, *SYV* och *Lärande och förhållningssätt*.

Anteckningsnoteringarna delades först in i nio olika huvudgrupper utefter vad de handlade om, dessa är:

- **Verksamhetens organisation/styrning**
- **Systematiskt kvalitetsarbete**
- **Skapa möten/mötesplatser mellan olika yrkesgrupper**
- **Kollegialt lärande**
- **Fortbildning/utveckling**
- **Organisation Topp 25**
- **Tid**
- **Likvärdighet**
- **Specialpedagogens roll/organisation av specialpedagogisk kompetens**

3.1 Huvudgrupp med tillhörande undergrupper

De nio huvudgrupperna delades sedan in i ett antal undergrupper utefter vad noteringarna handlade om. Nedan visas huvud- och undergrupper samt en sammanfattande tematik kring de noteringar som återfinns under varje undergrupp. Siffran inom parentes är det totala antalet noteringar i varje grupp.

Verksamhetens organisation/styrning (81)

Delades upp i tre undergrupper:

- **Resurser:** *Ökade resurser i form av personal*
- **Ledarskap/organisation:** *Ökad tydlighet gällande ledarskap, organisation och styrning gällande mål och ansvar*
- **Barn och elevhälsa:** *Organisation och utförande av barn och elevhälsans arbete*

Systematiskt kvalitetsarbete (46)

- **Stöd och dokumentation:** *Olika former av stöd i arbetet med systematiskt kvalitets arbete samt system och riktlinjer gällande dokumentation*
- **Struktur och mål:** *Ökad struktur och tydligare mål genom hela linjen gällande det systematiska kvalitetsarbetet*
- **Långsiktighet:** *Att driva det systematiska kvalitetsarbetet långsiktigt och hållbart*

Skapa möten/mötesplatser mellan olika yrkesgrupper (24)

Delades upp i tre undergrupper:

- **Möten, Workshops och dialog:** *Ökade möjligheter för att möten med varandra och mellan yrkesgrupper*
- **Samplanering:** *Ökade möjligheter för möten för att kunna samplanera den egna verksamheten och över verksamhetsgränser*
- **Team:** *Bildandet av team i den egna verksamheten och med andra verksamheter runt vissa typer av frågor/uppdrag*

Kollegialt lärande (24)

Delades upp i två undergrupper:

- **Systematik och form:** *Ökade kunskaper om kollegialt lärande och hur det ska bedrivas i verksamheten*
- **Organisation och tid:** *Skapa organisatoriska förutsättningar och tid för kollegialt lärande*

Fortbildning/utveckling (21)

Delades upp i tre undergrupper:

- **Forskning:** *Fortbildning och utveckling med förankring i forskningen*
- **Förhållningsätt:** *Kontinuerligt arbete med värdegrundsfrågor*
- **Organisation och resurser:** *Arbete även efter fortbildningsinsatser och kompetensutveckling på alla nivåer*

Organisation Topp 25 (15)

Delades upp i två undergrupper:

- **Delaktighet:** *Mer delaktighet för ökad förståelse*

- **Kommunikation:** *Bättre och mer kommunikation kring topp 25 för att svara upp mot de frågor som uppstår*

Tid (11)

Delades upp i två undergrupper:

- **Prioritering och organisation:** *Prioritera och organisera om så det skapas tid för utvecklingsfrågor*
- **Övrigt:** *Konstateranden av typen; tid för reflektion är viktigt*

Likvärdighet (11)

Delades upp i två undergrupper.

- **Tidiga insatser och förebyggande arbete:** *Tidiga och förebyggande insatser på alla nivåer i skolsystemet*
- **Likvärdiga förutsättningar:** *Likvärdigheten inom olika områden, så som dokumentation, stöd, elevhälsa med mera bör stärkas*

Specialpedagogens roll/organisation av specialpedagogisk kompetens (11)

Delades upp i tre undergrupper:

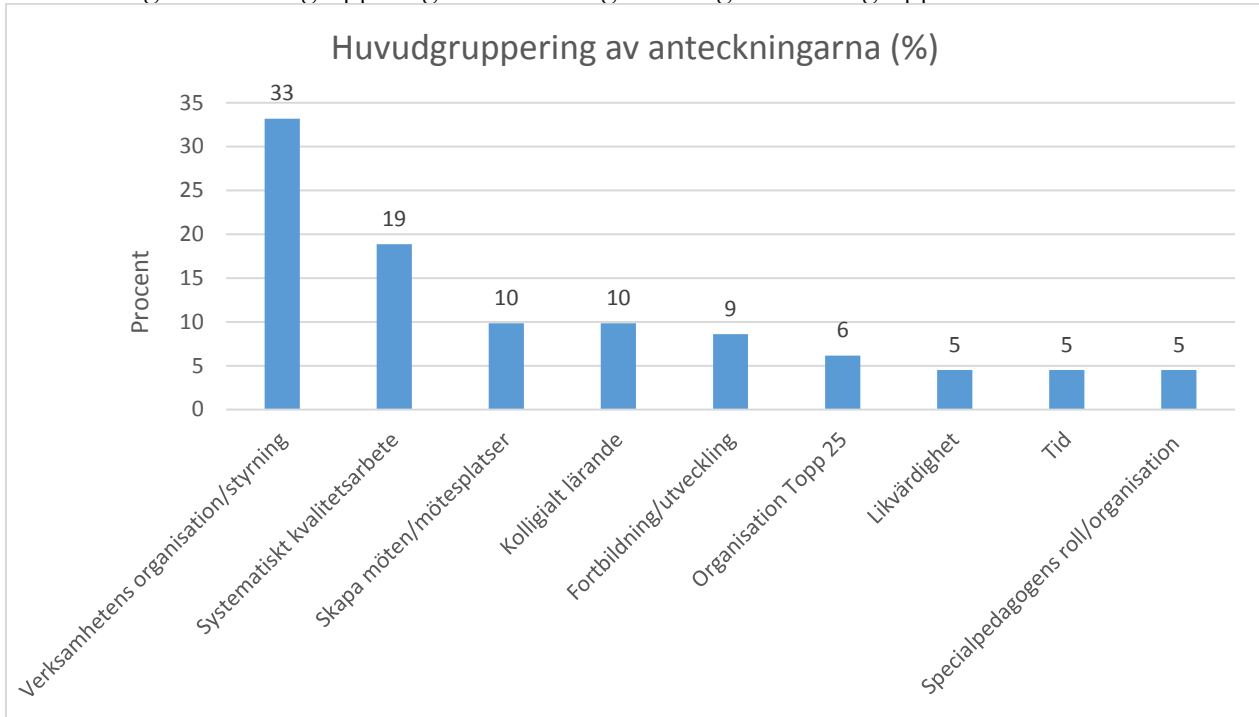
- **Samarbete:** *Ökat samarbete mellan olika yrkesgrupper och mellan rektor och specialpedagog*
- **Handledning:** *Ökad möjlighet till handledning i vardagen för ökat förebyggande arbete*
- **Resurser:** *Öka tillgång till specialpedagogisk kompetens*

Efter att ha analyserat materialet utefter dessa huvud- och undergrupper har ett antal arbetsområden identifierats. Dessa arbetsområden är en sammanslagning av de första grupperingarna (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 huvudgrupper och undergrupper ovan för att identifiera olika spår som sedan sätts ihop i mer konkreta arbetsområden. Med arbetsområden menas områden som Örebro kommun bör lyfta och arbeta vidare med i det fortsatta skolutvecklingsarbetet och inom Topp 25.

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 är korrekt då den har fler decimaler.

Figur 2: huvudgruppering av anteckningsnoteringarna i hemgrupperna

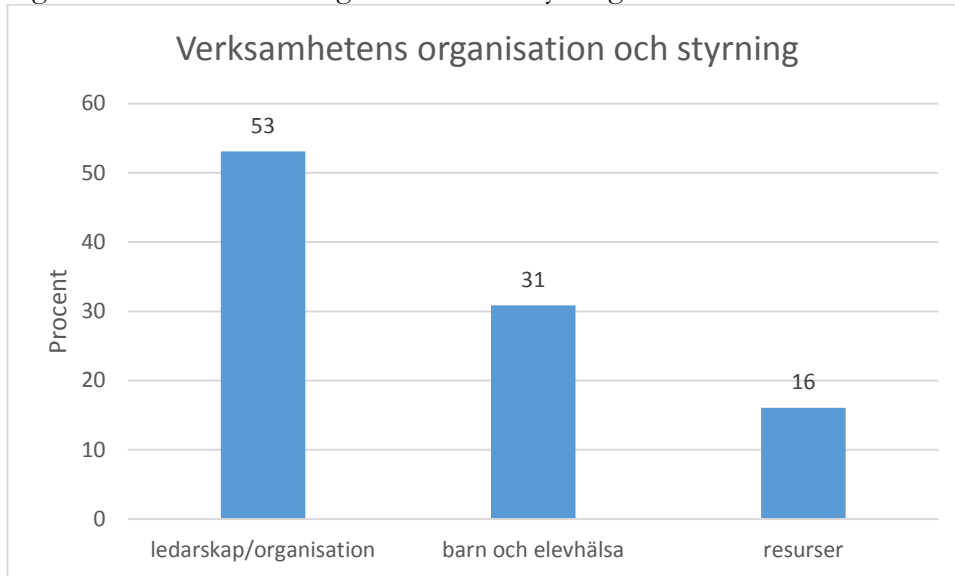


Figur 1 beskriver den huvudgruppering som har gjorts av de 244 identifierade anteckningsnoteringarna. De har delats in i nio olika grupper utefter förslagets innehåll. Figuren visar att t.ex. att 33 procent (81 st.) av de identifierade/föreslagna framgångsfaktorerna handlar om *verksamheternas organisation och styrning* i någon form. Vilket är den huvudgrupp som de flesta anteckningsnoteringarna hamnade.

Rapporten kommer att gå igenom varje huvudgrupp med respektive undergrupper.

4.1 Verksamhetens organisation och styrning

Figur 3: Verksamhetens organisation och styrning



De aktiviteter som hamnade denna grupp kan i stora drag beskrivas som aktiviteter som riktar in sig på tydlighet i organisationen gällande ansvar och också att organisationen ska kunna ge de resurser som man anser sig behöva för att arbeta med olika uppdrag. Här återfinns till exempel:

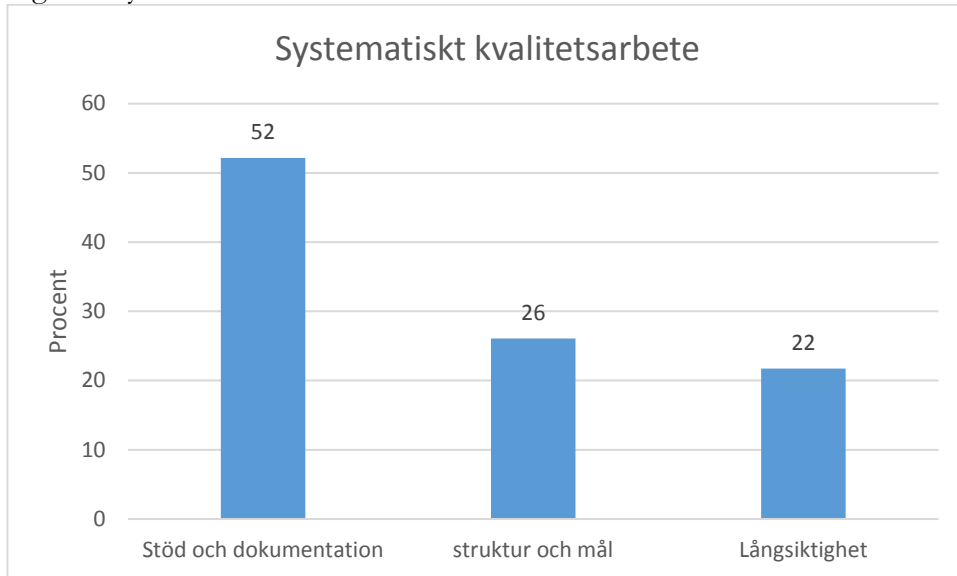
- Ett tydligt ledarskap och rollfördelning
- Tydliga långsiktiga uppdrag
- Arbeta systematiskt och samarbete mellan yrkeskompetenser gällande EHT
- Att SYV ska vara en del av barn och elevhälsoarbetet

Många noteringar handlar om tydligheten och rollfördelningen. Både gällande EHT arbetet, men också att tydligheten bör bli bättre rent allmänt, vem har ansvar och vem styr verksamheten? EHT arbetet kan särskilt förtydligas i till exempel övergången mellan förskola och skola, vem har ansvar och hur följs arbetet upp? Undergruppen gällande *barn och elevhälsa* handlar om att EHT arbetet kan bli bättre strukturerat och organiserat så det förebyggande arbetet kan prioriteras istället för de brandkårsutryckningar som man idag upplever är en stor del av arbetet.

Vad gäller *resurser* så handlar det främst om att tillföra tillräckligt med personal för att arbetet ska kunna genomföras på ett säkert och smidigt sätt, och så det kan komma alla elever till del.

4.2 Systematiskt kvalitetsarbete

Figur 4: Systematiskt kvalitetsarbete

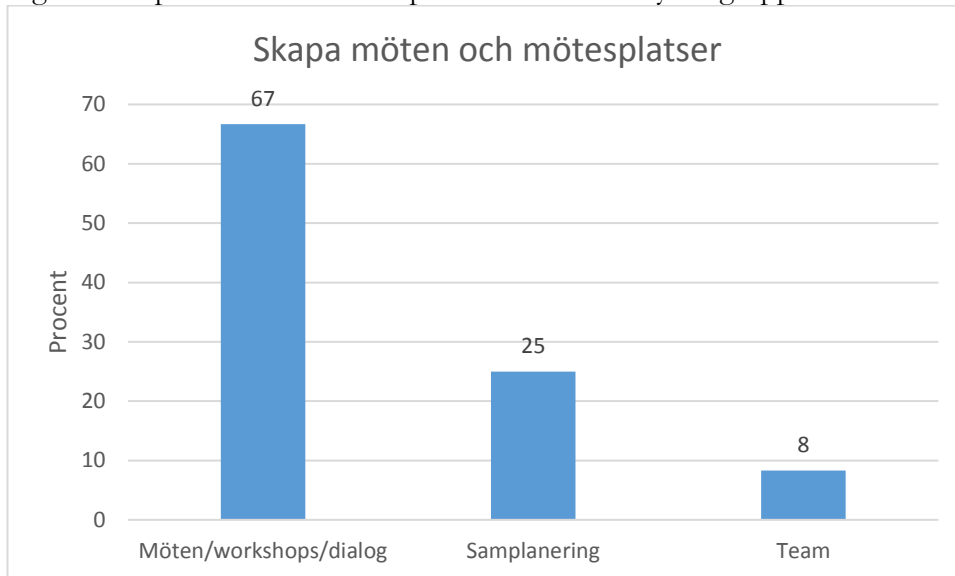


Vad gäller *stöd och dokumentation* så handlar det om att få tillgång till ett datasystem som kan följa elevers utveckling gällande måluppfyllnad så man kan få en gemensam, snabb och effektivare uppföljning. Men det handlar också om att tillgängliggöra dokumentationen så att de som behöver kan få tillgång till den samt att det sker överlämningar när eleven byter skolform eller skola.

Struktur och mål handlar om att det systematiska kvalitetsarbetet ska ha en tydlig struktur och mål baserade på forskning. Att alla ska veta sin roll och sitt uppdrag inom verksamheten samt att kvalitetsarbetet ska följas upp och sedan tas tillvara för vidare förändringsarbete. Flera noteringar kopplar till att arbetet bör bedrivas *långsiktigt* och att det gäller att hålla i det arbete man har startat och inte börja på något nytt alltför snabbt, att kvalitetsarbetet ska vara systematiskt, kontinuerligt och återkopplande.

4.3 Skapa möten och mötesplatser mellan olika yrkesgrupper

Figur 5: Skapa möten och mötesplatser mellan olika yrkesgrupper

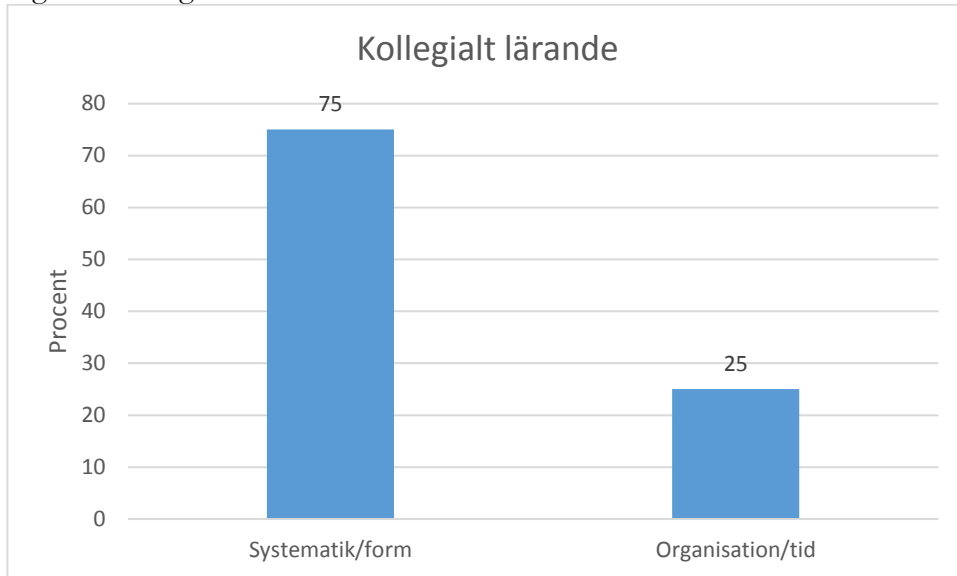


Många noteringar handlar om att skapa möten och platser för att kunna mötas. Det är främst brist på att *möten* mellan både individer inom den egna yrkesgruppen men också mellan olika yrkesgrupper. Med möten menas allt ifrån strukturerade dialoger och diskussioner, men också mer förutsättningslösa möten där man kan utbyta erfarenheter och informera om verksamheten.

Det finns också behov av att kunna *samplanera* och samarbeta mer. Det gäller främst mellan lärare, rektor och barn och elevhälsan. Några noteringar gäller också bildandet av *team* bestående av olika yrkeskategorier som träffas kontinuerligt och arbetar systematiskt med olika frågor rörande barn och elever, inte minst barn och elevhälsofrågor.

4.4 Kollegialt lärande

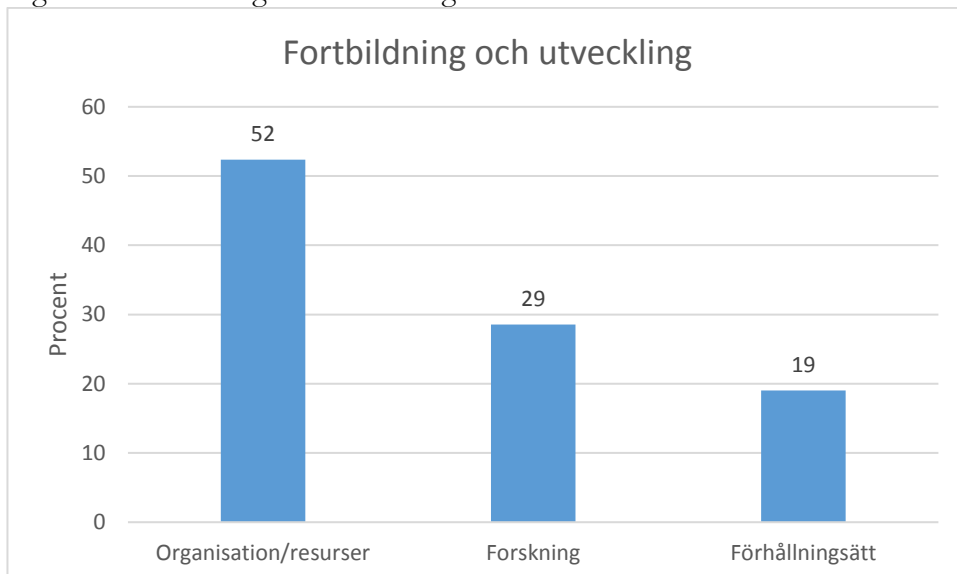
Figur 6: Kollegialt lärande



Huvudgruppen kollegialt lärande är uppdelad i två undergrupper. I den första ingår noteringar som handlar om *systematik och form* för det kollegiala lärandet. Det handlar om att skapa en struktur kring och en form för det kollegiala lärande och att de bör ske systematiskt och återkommande. Den andra undergruppen handlar om *organisationen och tid*, de vill säga att organisationen ska vara öppen och trygg och att tid ska skapas för kollegialt lärande ute i verksamheterna. Men också att det kanske behövs en satsning från centralt håll angående det kollegiala lärandet så det blir mer formaliserat.

4.5 Fortbildning och utveckling

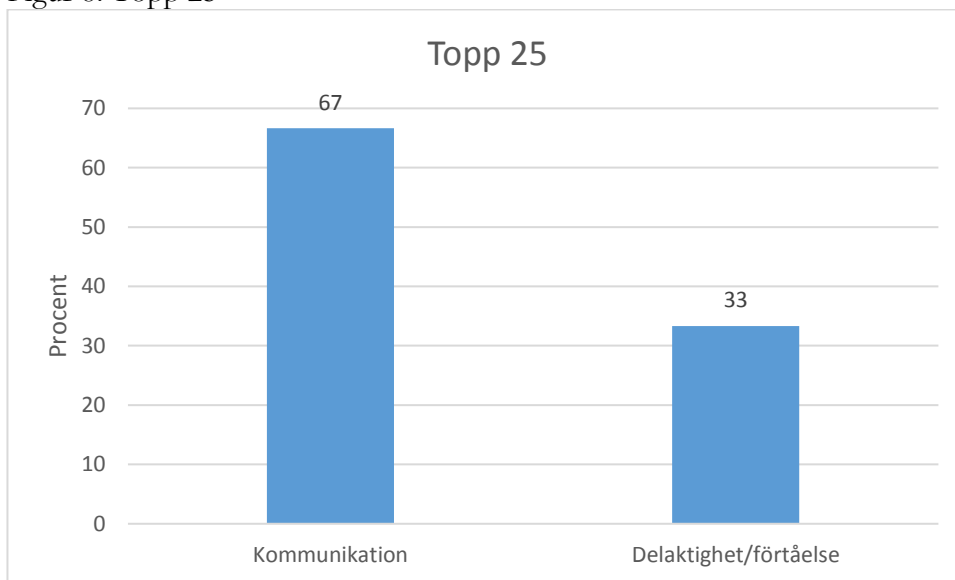
Figur 7: Fortbildning och utveckling



Vad gäller fortbildning och utveckling så är den största undergruppen *organisation och resurser*. Här handlar det om att se till vilka behov som finns ute på skolorna och arbeta utefter det. Men också en efterfrågan på handledning och ökat fokus på efterarbetet efter en fortbildningskurs. Det finns också noteringar som handlar om att fortbildningen och utvecklingen bör ske efter det som *forskningen* anser vara det man ska satsa på, alltså en forskningsbaserad fortbildning som man kan se kommer att utveckla verksamheterna. Den sista undergruppen handlar om *förhållningsätt*. Syftet är att skapa trygghet genom att arbeta med bemötande både mellan barnen själva men också mellan pedagoger och barn/elever.

4.6 Topp 25

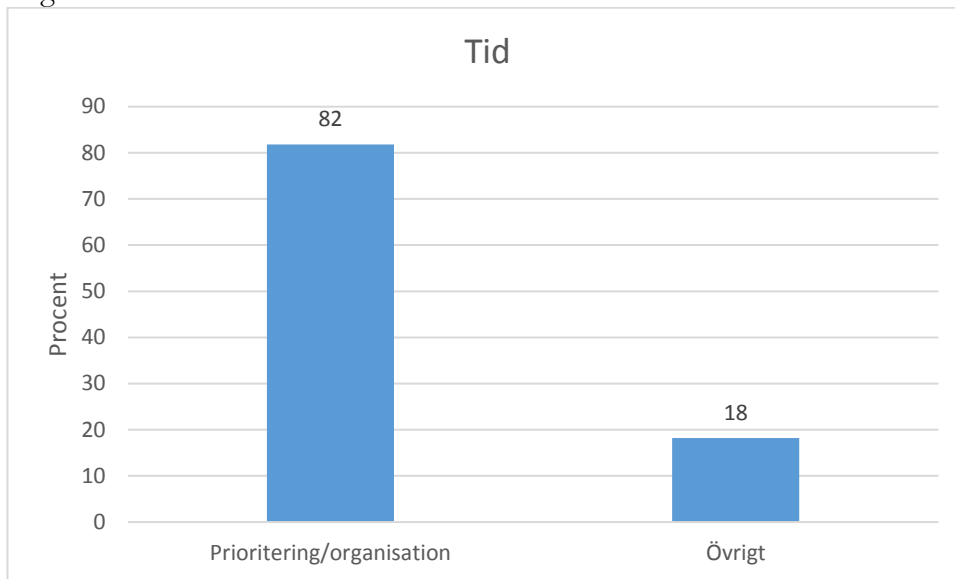
Figur 8: Topp 25



Topp 25 är själva ramen som detta dialogmöte verkar i och mycket av de noteringar som framkommer handlar om att lägga fokus på att *kommunikation*, både muntlig och skriftlig, så att syfte, mål och kärnbudskapet kan nå ut i hela organisationen. Den andra undergruppen tar upp att det behövs *delaktighet och förståelse* för Topp 25 och vad det innebär. Att det bör vara ett sammanhållande arbete men att den enskilda skolan ska arbeta utefter de egna behoven.

4.7 Tid

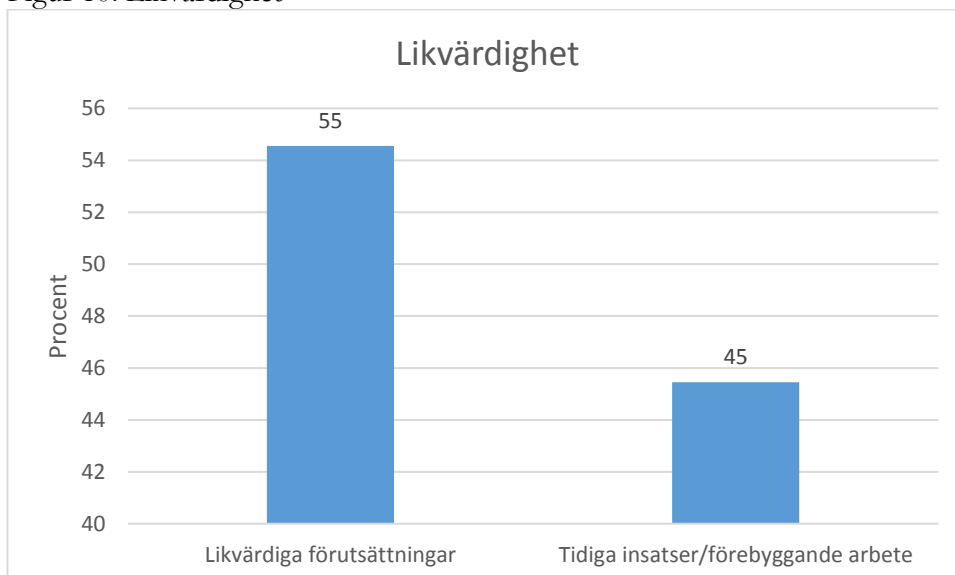
Figur 9: Tid



Den stora undergruppen handlar om *prioritering och organisation*, och inbegriper att skapa tidsmässigt utrymme för utvecklingsarbete, så som planering, kollegialt lärande, auskultering och reflektion. I gruppen övrigt återfinns noteringar som handlar om att tiden för utvecklingsarbete går ut över barnen/eleverna.

4.8 Likvärdighet

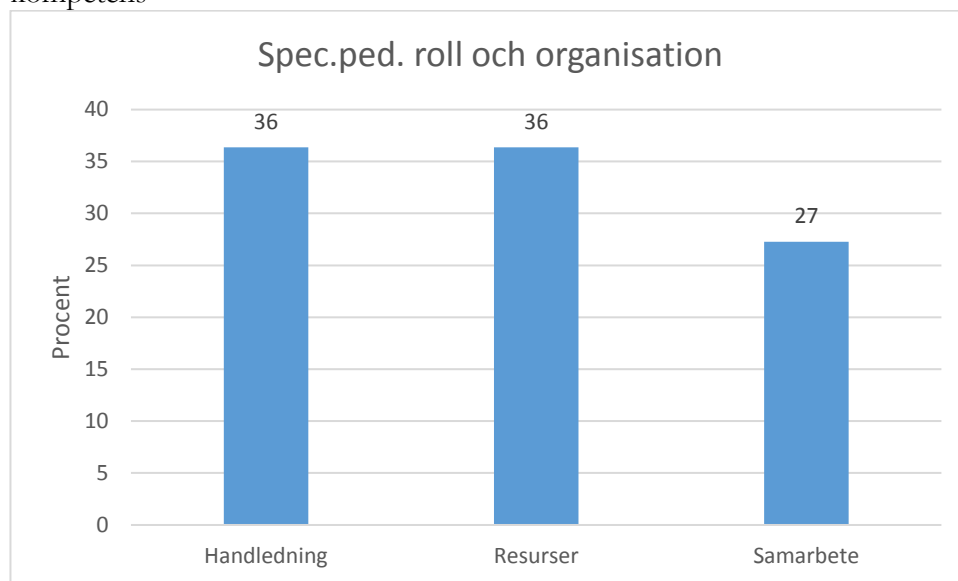
Figur 10: Likvärdighet



Lite mer än hälften av de noteringar som gäller likvärdighet handlar om att likvärdiga förutsättningar. Det gäller både generellt mellan olika skolor men också att barn och elevhälsoarbetet ska bedrivas på ett likvärdigt sätt i förskola och skola samt att dokumentationen ska vara likvärdig i avseende på struktur och omfång. Den andra undergruppen handlar om tidiga insatser och förebyggande arbete. Där förordas tidiga insatser på alla skolformer oavsett ålder, det vill säga redan i förskolan. Det efterfrågas också likvärdighet gällande förebyggande arbete i barn och elevhälsa samt att arbetet ska vara mer transparent för de inblandade.

4.9 Specialpedagogens roll och organisationen av specialpedagogisk kompetens

Figur 11: Specialpedagogens roll och organisation av specialpedagogisk kompetens

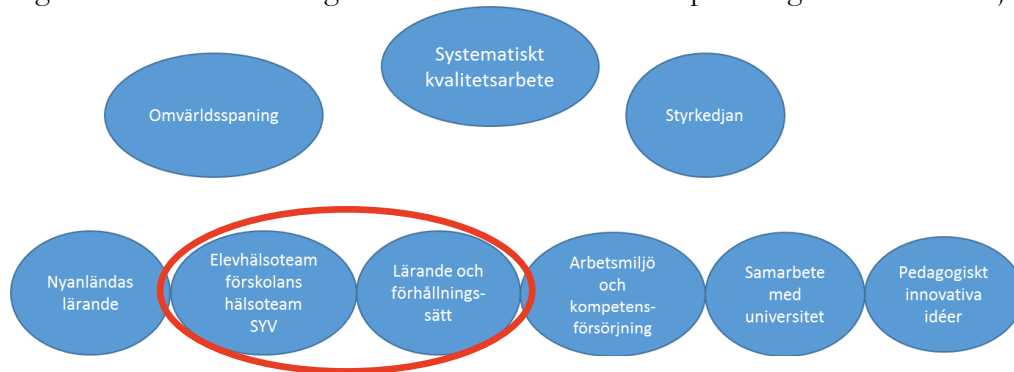


I undergrupperna handlar den första undergruppen om att specialpedagogen bör vara med i det dagliga arbetet och ge stöd och hjälp, inte bara när det är akut eller ”tungt”. Den andra undergruppen handlar mer om resurser och tillgången till specialpedagogisk kompetens och att den bör bli mer tillgänglig och likvärdig för verksamheterna från förskolan och uppåt. Den tredje undergruppen handlar om att det bör ske ett ökat samarbete mellan olika yrkesgrupper där specialpedagogen ska komma in mer naturligt och att rektor och specialpedagog spelar en viktig roll i barn och elevhälsans verksamhet.

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 noteringarna som har kommit upp under dialogmötet. Utefter huvudgrupper och undergrupperingar så skapas här olika arbetsområden som vi bör arbeta med inom Topp 25 och som ligger under utvecklingsområdena *Elevhälsoteam, förskolans hälsoteam och SYV* samt *Lärande och förhållningsätt*

Figur 12: de två utvecklingsområden som behandlades på dialogmötet den 8 maj.




Arbetsområdena har tagits fram genom att hitta begrepp som lättare kan ringa in det som är att betrakta som viktiga delar 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 arbetsområden skapats.



Inom detta utvecklingsområde identifieras ett antal arbetsområden:

- Tydlig organisation och styrning av barn och elevhälsoarbetet
- Tydlig rollfördelning inom barn och elevhälsoarbetet
- Ökat samarbete mellan olika yrkesgrupper, däribland Studie och yrkesvägledare och specialpedagog, gällande barn och elevhälsoarbetet.
- Ökat fokus på ärenden vid överlämning mellan olika skolformer
- Se över resurser och styrning för att få ett likvärdigt arbete på alla förskolor och skolor i Örebro kommun
- Ge möjlighet att arbeta förebyggande och med tidiga insatser

De huvudsakliga arbetsområdena handlar om styrning och ledning av barn och elevhälsoarbetet där alla inblandade är medvetna om sina roller och sitt ansvar. Det handlar också om att öka samarbetet mellan olika yrkesgrupper och vid överlämning mellan olika skolformer, samt att arbeta för att få, ur barnets/elevens syn, ett likvärdigt arbete på alla förskolor och skolor i kommunen. En nyckel för ett framgångsrikt arbete är att ge möjlighet för mer förebyggande arbete men också tidiga insatser när så behövs. Till exempel kan man här arbeta med en genomsyn av organisation, satsningar för att stärka ledarskap och tydliggöra de inblandades olika roller samt att skapa kontaktytor och möten mellan de yrkesroller som ingår i barn och elevhälsoarbetet



Lärande och förhållnings-sätt

- Tydlig organisation och styrning av verksamheterna
- Tydlig roll- och ansvarsfördelning
- Tydlig struktur gällande kvalitets- och utvecklingsarbetet
- Tydliga mål för kvalitets- och utvecklingsarbetet, baserat på forskning
- Ge utrymme och möjlighet att arbeta långsiktigt gällande kvalitets och utvecklingsfrågor
- Gemensamt datasystem för effektivare analys och uppföljning på skolnivå
- Skapa fler och bättre mötesplatser mellan yrkeskategorier
- Skapa tid, systematik och form för kollegialt lärande
- Utgå från de enskilda skolornas behov i kvalitets- och utvecklingsarbetet
- Ge förutsättningar för nyttjande av specialpedagogisk kompetens i det dagliga arbetet

Gällande de framkomna arbetsområdena så återkommer att kommunen bör göra en genomlysning av styrkedjan för att kunna skapa en sådan tydlig organisation som möjligt. Den upplevda bristen på struktur och mål, vilket också kan tolkas som om organisationen har för många olika mål, genomsyrar också det kvalitets- och utvecklingsarbetet som upplevs vara kortsiktigt och sakna riktning och mål. Förslag som ges för att komma tillrätta med några av de upplevda utmaningarna är att införa datastöd i kvalitetsarbetet för att lättare följa upp olika parametrar gällande utfall av mål, för att tydliggöra och se till de enskilda skolornas olika behov av utveckling. Skapa fler mötesplatser för diskussion och samplanering samt riktlinjer som kan fungera som stöd för hur det kollegiala lärandet kan genomföras i verksamheterna. Det framgår också att verksamheterna vill kunna nyttja den specialpedagogiska kompetensen mer i det dagliga arbetet och i förebyggande syfte än de gör idag.

Bilaga 1

Anteckningar från dialogmötet

Osorтерad text av de anteckningar som togs på dialogmötet i alla grupperna, den 8 maj.

| |
|--|
| Workshop kring de nya riktlinjerna för Barn- och elevhälsa. |
| Skapa forum för möten mellan de olika yrkeskategorierna. |
| Nätverk för de olika lärarna som gått lärarlyft |
| Samplanering. Tillsammans reflektera efteråt. |
| Lätt att det blir två spår. Fritidspedagoger - lärare. Främjar inte samarbetet. |
| Alla på skolan är värdefulla. Grundsynen är viktig. Det är VI på skolan. Alla yrkeskategorier. |
| Dialog är viktigt för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för alla involvera all personal i skolans verksamhet |
| Strukturerande möten. |
| Att få till samarbetsformer - en framgångsfaktor - på så många plan |
| Att EHT möts regelbundet - systematik |
| Ett team som träffas regelbundet och arbetar systematiskt - återkoppling, uppföljning, ansvarsfördelning, förebyggande |
| Schemalagda samtal över yrkesprofessionerna |
| EHT får gärna samarbeta mer med fritids |
| Samarbete med andra exempelvis Kulturskolan och Universitet |
| Studiedag för all personal på skolan utifrån kompetens som finns inom personalgruppen |
| Yrkesprogrammen behöver ett gott samarbete med branschen |
| Mer teambildning mellan yrkeskategorierna. |
| Nätverk, inte behöva uppfinna hjulet själva. |
| Inte ha öar av olika professioner i skolan. |
| Behov av att utöver mötena med specialpedagog få möta BVC |
| Viktigt att ta del av andra pedagogers kunskaper och erfarenheter |
| Behov av tid för nätverksträffar |
| Nätverkande med varandra kan bli bättre. Att se med nya ögon. |
| Samarbete med specialpedagog och kurator samt om behov finns Socialtjänsten |
| Handledning regelbundet med specialpedagog även för fritidspedagoger |
| För förskolan är det i första hand kontakten med specialpedagogen, kontakten finns |
| Specialpedagogen kan vara en naturlig del som stöd i verksamheten |
| Öka den specialpedagogiska resursen, så att tillgången för pedagogerna blir större. |
| Positivt att få prata med specialpedagogen i det dagliga arbetet önskvärt |
| Behov av likvärdighet när det gäller tillgången till specialpedagog. |
| Bör finnas med en specialpedagog i förskoleverksamheten för att se förebyggande arbete. |

| |
|--|
| Samma specialpedagog på förskola och skola är en fördel. |
| Rektor och specialpedagog har viktig roll för att elevhälsans arbete ska fungera. De blir länken till klassrummet. |
| Kontinuerlig handledning, av olika kompetenser, till pedagoger, inte enbart när det är "tungt". |
| Ju tidigare insatser desto bättre |
| Tidiga insatser på alla nivåer. |
| Tidiga insatser börjar i förskolan! |
| Behov av mer likvärdighet för barnen |
| Likvärdiga förutsättningar mellan förskolorna. |
| Likvärdigheten är viktig. Dokumentation bör vara lika. Riktlinjer saknas från skolverket. |
| Värdegrund och förhållningssätt bör vara likvärdigt. |
| Förebyggande arbete och likvärdigheten är viktigast. |
| Elevhälsan börjar i klassrummet, transparens i arbetet, se dilemman som ett dilemma inte som ett barn med problem. |
| Elevhälsoteamens arbeten ser väldigt olika ut beroende på skola och ledning, det blir ojämnt. |
| Hur kan det se olika ut på olika skolor när det gäller hur "mycket" elevhälsa man har? |
| Ibland svårt att släpa det gamla. Våga förändra med förankring i forskning |
| Fortbildning på skolan. Vad är vårt behov? |
| Efterarbete efter fortbildning. |
| Förankra i den egna praktiken. Hur gör vi på vår skola? |
| Arbeta mer utifrån hjärnforskningen. Hjärnan är en muskel, som behöver tränas. |
| Man måste få träna. "jag kan inte ÄN" |
| Arbeta med elevernas tankesätt - få träna. Torkel Klingberg. Att barnen får kunskap om hur hjärnan fungerar. Påverkar så mycket! |
| Förhållningssätt. Bemötande. Att bygga på det goda. |
| All pedagogisk personal ska få fortb. Att dra lärdom från forskning (inte bara skolforskning (utan tex hjärnforskning m.m.) och goda exempel |
| Arbeta kontinuerligt med värdegrundsfrågor och trygghetskapande |
| Trygga elever lär sig bättre |
| Som övningsskola får man del av ny forskning gratis. |
| Heltidsmentorer med en tydlig arbetsbeskrivning skulle göra en stor skillnad |
| Viktigt att veta sin roll men också se helheten. Alla har synpunkter om skolan... |
| Komp.utv. på tre nivåer- Förvaltning, skola/fsk,individ |
| Utbilda samtalsledare på varje skola. Rektor är inte med i alla samtal. |
| Viktigt att hjälpa barnen att få redskap att prata om känslor. |
| Kont. handledning i vardagen, naturligt återkommande. |
| Pedagogernas förhållningssätt: brännpunkten är mötet mellan pedagogen och barnet. Här behövs kompetensutbildning. Att möta barnet på rätt sätt |
| Rektor behöver kunna hantera frustration, i samtal med pedagoger och föräldrar. |

| |
|---|
| Fler utbildade VFU-handledare. |
| Vikten av ett tydligt ledarskap. Att man som pedagog känner sig trygg i sin roll. Ledarskapet är oerhört viktigt - fortbildning |
| Viktigt att det finns en fungerande elevhälsa. Skapar trygghet |
| Viktigt att saker inte ramlar mellan stolarna. Det kan bli glapp. Vem äger frågan? Återkoppling. |
| Att få arbeta med det som man är stark i. Ta tillvara det vi är starka på i arbetsgruppen. Komplettera varandra. |
| Viktigt att elevhälsogruppen har tydliga avstämningar, uppföljning. |
| Organisering - se över de resurser man har så de används på bästa sätt |
| Det måste finnas ett team - elevhälsa. Arbeta förebyggande! |
| Arbeta elevhälsa - kontinuerligt. |
| Tydlig rollfördelning - elevhälsoarbete. Tydlig arbetsgång. Samarbeta och samordna. |
| Tydlig organisation oerhört viktigt |
| Stark ledning på skolan är viktigt. Tydliga mål. Inte plocka in för många fokusområden. |
| Grunden är att det finns personal (tex skolsköterska, kurator) på plats. |
| Ta bort de diken som finns mellan förskola, förskoleklass och skola |
| Viktigt att få en helhetsbild av eleven. Rektors ansvar att fritids finns representerat i EHT |
| En specialpedagog i klassrummet ökar måluppfyllelsen |
| Två lärare i klassrummet - en framgångsfaktor |
| Elevhälsopersonal behöver ingå i trygghetsteamet. |
| EHT ska synas på skolan och ha utrymme för förebyggande arbete |
| Tydliga roller för pedagogerna är jätte viktigt. Dubbla roller skapar förvirring hos eleverna |
| APT med fokus på målarbete. Information kan läsas in vi annat tillfälle. |
| Behov av tydligare, modigare pedagogiska ledare |
| Se till att resurser finns för ett mer systematiskt, vardagsnära samarbete med EHT |
| Tillsätta mer medel per elev. |
| Kommunledningen behöver jobba på att Örebro kommun blir en attraktiv arbetsplats |
| God arbetsmiljö för och bra betalt till lärarna |
| Två pedagoger i varje klass |
| Heltidsmentorerna på gymnasiet |
| Viktigt att alla yrkeskategorier vet vad alla gör på skolan. Vad är mitt ansvarsområde. Viktigt med forum för att mötas. |
| Barnet och eleven i centrum. |
| Ledarskapet är otroligt viktigt, ledaren styr sin organisation men med lyhördhet. |
| Våga släppa in varandra. |
| Lärarna måste vara en del av EHT. |
| SYV:arna behöver lyftas in mer i EHT. |

| |
|--|
| Tydligt uppdrag för alla inom verksamheten. Pedagoger, SYV, elevhälsa |
| Möjliggöra hälsofrämjande arbetet. |
| Delaktighet från eleverna hur man jobbar förebyggande. |
| Behövs en långsiktig plan för elevfrämjande verksamhet. |
| Låt resurserna finnas på skolorna. Vara försiktiga med att samla för mycket resurser centralt. Specialpedagoger och andra behövs på skolorna |
| Fördela resurserna på skolor så att det kommer alla elever till del, inte bara mycket resurser till några få elever. |
| Eleverna behöver vara en del i det förebyggande trygghetsarbetet. |
| Alla skolor behöver ha behöriga lärare. Kommunen kan behöva våga flytta på lärare så att alla skolor får god kompetens. |
| Arbeta med verksamhetens behov vad gäller kompetensutveckling |
| Långsiktig satsning på planeringen vad gäller kompetensutveckling |
| Bättre samarbete mellan förskola och skola för att inte börja om med samma saker. |
| Samarbetet mellan förskolan och skolan: Inte lika villkor...Förskolan gruppfokus. Skolan har individfokus. |
| Center där all personal går igenom och förstår sin egen vikt i verksamheten. |
| Samarbetet mellan förskola och skola bör bli bättre tex genom tydlig dokumentation. |
| Bli bättre på förebyggande elevhälsa. |
| Fler kuratorer. |
| Vad ska landstinget göra kontra kommunen? När ska psykolog tas in i arbetet? Ta in föräldrar för att höja kvalitén? |
| Sekretessen kan vara ett problem... |
| Behövs fler satsningar från kommunen än ICDP. |
| Kollegor bör kunna säga till varandra när det sker sådant som inte är OK. |
| Man kan aldrig sluta arbeta med förhållningssätt. |
| Struktur vid samtal med personalen på olika nivåer som individ och gruppnivå. |
| Fördelningarna av pengarna är viktigt för resultaten. |
| En tillåtande organisation. |
| Tillåtande organisation |
| Läroplanen omfattar all personal. kökspersonal vaktmästare möter också eleverna men involveras sällan i barn och elevernas vardag och utb tex ICDP |
| Vi har minskat resurserna kring eleverna i många år, tex kuratorer och skolsköterskor. Trenden behöver gå åt andra hållet. |
| Vara följsam i samhällsutv o arbeta aktivt och förebyggande med barns psykiska hälsa för att undvika kostsamma rehabiliteringar längre fram. |
| Att olika yrkeskompetenser inom Elevhälsan har olika organisation gynnar inte samarbetet! |
| När rektorer ansvarar för sin egen skolas fortbildning inom EHT blir det olika för olika skolor. |
| Struktur i elevhälsans arbete. |
| Elevhälsan behöver ha en tydlig struktur i arbetet, rektor måste leda och hålla i ärendena. Rektor måste ha fokus på möjliga lösningar. |

| |
|---|
| Elevhälsans arbete behöver prioriteras inom fsk/skolans organisation, behöver ta plats och ha tydlig roll! |
| Tydlig pedagogisk och organisatorisk ledning uppifrån kommunledning, det är stora skillnader! |
| Nu ges vi tillfälle att komma med idéer "underifrån" vilket är bra, men hur ser tankarna ut "uppifrån" när det gäller EHT arbete? |
| Varför har man inte implementerat de styrdokument som Skolverket kommer med, så att alla får ta del av dem på liknande sätt. |
| jobbar man systematiskt inom EHT så behövs inga panikåtgärder. |
| EHT ska vara en del av verksamheten, då undviker man akuttryckningar. |
| Partanens bok; Att utveckla elevhälsa, vart tog arbetet med det utvecklingsarbetet vägen? |
| Varför är man så rädd för att tala om hur vi ska jobba? Det är inte farligt att styra! vi har ingen likvärdig skola!! |
| Vi har samma styrdokument men det genomförs på helt olika sätt, någon måste leda! |
| Saknas central styrning som kommer alla till gagn. |
| Stötta upp dem som ska leda arbetet! |
| De olika yrkeskompetenserna är ibland oense om vilket uppdrag EHT ska ha, det krävs tydligt uppdrag! |
| MI, ICDP, Levla lärmiljö, det finns flera olika sätt för att skapa gemensamt språk kring hur vi benämner barn och elever. |
| Tydligare styrning uppifrån |
| Tydligare styrning uppifrån, förebyggande och främjande arbete, god organisation, evidensbaserad grund, |
| Viktigt med gemensamt projekt där alla känner delaktighet, att samlas kring frågan lyfter oss. |
| Öka förståelsen för Topp25 på hela skolan. Är inte känt för alla idag. |
| Det behöver vara en kommunikationsplan hur Topp 25 blir kommunicerat. |
| Diskutera Topp 25 på rektorsträffar. |
| Verksamhetsplanen för Topp25 som ska komma är väldigt viktig. |
| Lite oklart budskap varför skolor ska söka pengar för Topp 25. Är ju allas skolors ansvar. |
| Topp 25 ska vara det sammanhållande arbetet men samtidigt måste arbetet ske på de olika skolorna. |
| På lärardagarna behöver Topp 25 lyftas fram. |
| Är Topp 25 verkligen något nytt? Jobbar vi inte alltid med kvalitet och måluppfyllelse? |
| Är det inte SKLs sex kriterier som ska gälla? Är det klokt att ställa upp egna mål? |
| Hur går mätningen till i rankingen? Beror vår eventuella framgång på att andra blir sämre? |
| Hur kan Pedagog Örebro bli än mer aktuellt för Topp 25? |
| Topp25 behöver tydliggöra målen för varje enskild skola. |
| Risken med rankingen är att en del satsar på de bästa eleverna eftersom det ger bättre resultat. |

| |
|--|
| Formulera konkreta mål för Topp 25. Är Topp 25 ett projekt eller verksamhetsutveckling? |
| jobba systematiskt med elevhälsoarbetet. Fler avstämningar |
| Fler uppföljningar på huvudmannanivå |
| Tydlig struktur, så inget faller mellan stolarna kring eleverna |
| Det blir tyvärr att släcka bränder istället för att förebygga. |
| Lyssna på forskningen |
| Tydliga mål. Inte luddigt. Alla behöver vara med på tåget. |
| Se över, inventering, vad behöver vår skola? Se behov. |
| Att som pedagog få utvecklas både på individnivå men också kollegialt lärande. |
| Individanpassad coaching. |
| systematik och kontinuerligt arbete. Återkoppling kan lätt halta, komma åt sidan. |
| Så viktigt att hålla i och hålla ut. Många processer som sätts igång men vad händer med dem? |
| Viktigt att få arbeta med det som känns centralt och relevant på skolan |
| Viktigt att insatser inte blir något sidospår, ngt som läggs på ytterligare. Det måste bli en del av skolans vardag |
| Vad behöver skolan? Fokuserområden som är relevanta. Avsatt tid. |
| Gemensam rättning av nationella prov ger tydliga signaler om utvecklingsområden. |
| Viktigt att kraften läggs på målet att öka måluppfyllelsen |
| Individanpassningar krävs i större utsträckning |
| Ett digitalt dokumentationssystem krävs på alla nivåer i systemet. |
| Viktigt att man utifrån nuläge inom kompetensutveckling på skolan, pekar ut en riktning som kompetensutvecklingen måste styra mot. |
| Inte fastna i gamla normer eller revirtänkande, vi måste släppa in varandra i det kollegiala lärandet. |
| Kompetensutveckling på tre nivåer- organisation, arbetslag och individnivå. |
| Att alla vet sin roll/uppdrag men också har vetskap om helheten |
| Samarbete och samverkan ska ske strukturerat i arbetet med eleven. |
| Ett gem. digitalt system som kan följa elevens utveckling och kunskapsresultat. |
| Bättre digitalt stöd för gemensam dokumentation på skolan. |
| Förstärka mentorskapet. |
| Samla publikt på nätet om skolor jobbar med olika specialområden så att fler kan ta del av det. |
| Ta in "språkrobotar" kring språket för barnsutveckling |
| Utökning av datorstöd i barnverksamheten |
| Fortbildning bör riktas mot det område som är viktigast just nu. |
| Engagerade pedagoger där de vill utvecklas är viktigt. Där är ledarskapet A och O. |
| Ibland behövs extra hjälp utifrån. Från till exempel kvalitetsutvecklare eller konsulter. |
| Riktlinjer för vad som ska dokumenteras. |
| Överlämning, dokumentation, |

| |
|--|
| Håll i och håll ut oavsett vilket fokus i lärandet. Utveckling tar tid. |
| Organisera för att praktiskt kunna använda aktuell forskning i vår vardag, tex lärgrupper som jobbar mellan träffar och provar nya sätt. |
| utvärdera hur det funkar i förskolans olika team!! just nu ser det väldigt olika ut över stan. |
| Olika perspektiv på elevernas utveckling och inläring ger resultat. |
| Struktur inom elevhälsoteamens arbete, från enskilda teamens arbete till hela kommunens organisation för EHT. |
| Systematiskt kvalitativt arbete; planera, genomföra, utvärdera! |
| Ta del av forskning! |
| Analyserar man någonsin vad som gick "fel"? Hur blir vi bättre? Vem säkerställer att utvärdering görs? |
| Som fotbollstränare brukar säga; tillbaka till grunden, träna, gör om och gör rätt! |
| Vi måste ha alla perspektiv, individ, grupp och organisation. |
| Vi måste möta alla! Det är för många som säger med för få som gör.... |
| Vad är skolans främsta uppdrag? Styrdokumentet säger faktiskt vad vi ska göra! |
| Kollegialt lärande. Använda tiden på ett annat sätt. Metoder och modeller. Tydliga mål. |
| Kollegialt arbete så värdefullt. |
| Systematiskt kollegialt lärande |
| Skapa utrymme för kollegialt lärande |
| Två lärare i klassrummet är den bästa förutsättningen för kollegialt lärande |
| Strukturera upp det kollegiala lärandet i arbetslaget |
| Kollegialt lärande - Flera pedagoger som möts tillsammans med elever |
| Hitta former för kollegialt lärande under lärardagarna |
| Kollegialt lärande omkring extra anpassningar |
| Skapa utrymme och struktur för mer kollegialt lärande |
| Professionellt kollegialt lärande |
| Strukturerat kollegialt lärande är viktigt. |
| Det kanske krävs mer utbildning i kollegialt lärande, samsyn i kommunen. |
| Närhet till samtalet om måluppfyllelse. Diskutera på den egna enheten, på så sätt känner man nytta av samtalet i den egna verksamheten. |
| Kollegialt lärande är framgångsrikt om det är strukturerat. Till exempel TLC Dylan William. |
| Skapa trygghet i kollegiet för att prata pedagogik och utföra kollegialt lärande. |
| Rektor måste driva tanken om det kollegiala lärandet. |
| Kollegor utför olika uppdrag mellan träffar angående kollegialt lärande. |
| Nätverk mellan pedagoger som arbetar med samma ålder, för diskussion kring specifika frågeställningar |
| Prestigelöshet: Kom och berätta vad du gjorde som var bra. |
| Erfarenhet kontra utbildning: att lära av varandra. |
| kollegialt utbyte en satsning från centralt håll: fortbildning för all personal |

| |
|--|
| Vi kan hitta utv och lärande i vår vardag genom tex, speglas av kollega, två lärarsystem och aktionsforskning. |
| Lyft fram goda exempel, förebilder inom kollegialt lärande inom elevhälsa. Forum för att lära av varandra. |
| Prioritera tid till det kollegiala lärandet. |
| Håll i och håll ut. Jätteviktigt. Stanna upp. |
| Få tid till det som är fokusområden, så man känner att man hinner med. Skapa tid, till exempel auskultering. |
| Avsatt tid. Tydliga områden för skolutveckling. |
| Få till tid för möten |
| Använda tiden på ett systematiskt sätt. 40 plus 5 öppnar upp men viktigt att använda tiden på ett klokt sätt. |
| Vem bestämmer utvecklingsområdena? |
| Reflektion på arbetstid bra, men går ut över barnen. |
| Behov av tid för reflektion i arbetslaget |
| Planeringstiden är viktig för samarbete. |
| Tid för reflektion är viktigt. |
| Specialpedagogik borde ingå i lärarutbildning |
| Frånvaroproblematiken är oerhört viktig i sammanhanget. |
| Förskolan och skolan är otroligt viktiga men det finns också ett föräldraansvar och ett ansvar i samhället som sådant. |