

# Skollagen

- Varje skola ska ha ett systematiskt kvalitetsarbete
- Kvalitetsarbetet ska dokumenteras.
- Från kvalitetsredovisning till kvalitetsarbete som
- ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.
- Vad innebär det?

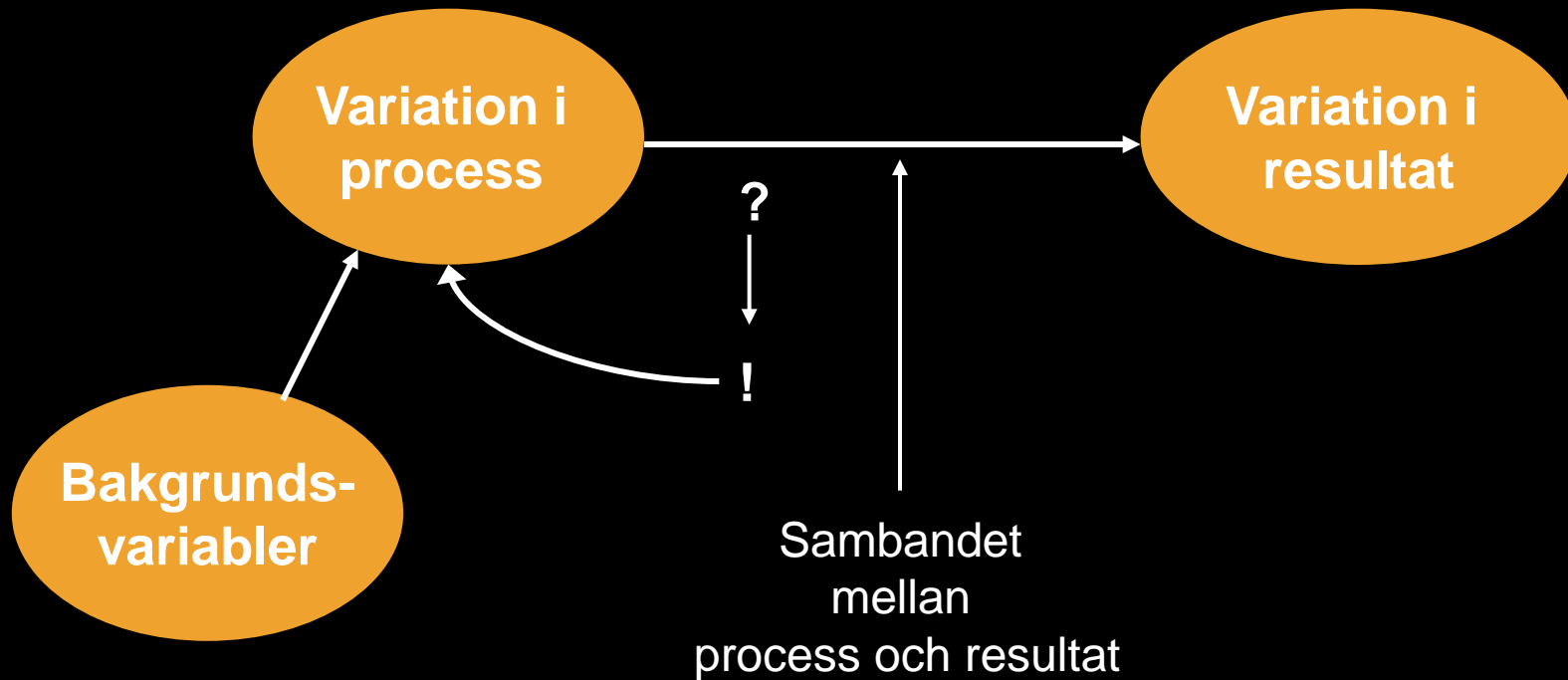
# Kvantifierade resultatindikatorer

## Performance Indicators

- Svårigheten att få en tillförlitlig och enhetlig rapportering.
- Fokus kommer på det som är lätt att mäta.
- Måtten fokuserar alltför mycket på finansiella aspekter.
- Måtten är i allmänhet historiska, ger för litet information om framtiden och genererar inget lärande
- Mätsystemen genererar för mycket information
- Många mått är för summariska
- Måtten uppmuntrar fel beteenden och handlingar



# Systematisk kunskapsbildning



# Vad?

- Resultat: Ex: Meritpoäng, barnens lust att lära, Andel elever som efter gymnasiet väljer fortsatt utbildning på högskola
- Inre effektivitet: Hög kvalitet till låg kostnad. Ex: Kostnad per meritpoäng
- Yttre effektivitet: Producera det som kunden efterfrågar. Ex: Kund- eller brukarnöjdhet
- Dynamisk effektivitet: Utvecklingspotential, kvalitetsarbetet



# Dynamisk effektivitet – en skolas utvecklingsförmåga

- Bra system för att upptäcka ”problem”.
- Medarbetarna vill lära och utvecklas.
- Fokuserar det man kan påverka.
- Gemensamt lärande.
- Vägledande helhetsidé kopplad till uppdraget.
- Ledare med god förståelse av vardagsverksamheten.
- Genererar nya lärdomar om hur man på bästa sätt bidrar till elevernas lärande.
- Undersöker i vilken grad man lyckas förverkliga sina lärdomar i praktiken.
- Lärande på alla nivåer

# Hur bedömer man kvaliteten i kvalitetsarbetet?

- Har man en modell som är systematisk?
- Bygger den på den vetenskapliga grunden och beprövade erfarenheten om betydelsefulla faktorer för kvalitetsutveckling?

En vägledande struktur för utvärdering och kvalitetsredovisning som utöver kontroll även ska bidra till kvalitetsutveckling behöver utgå från en modell som synliggör och tydliggör den förståelse man har av det som är mest avgörande för kvalitetsutveckling av den pedagogiska verksamheten på skolnivå.

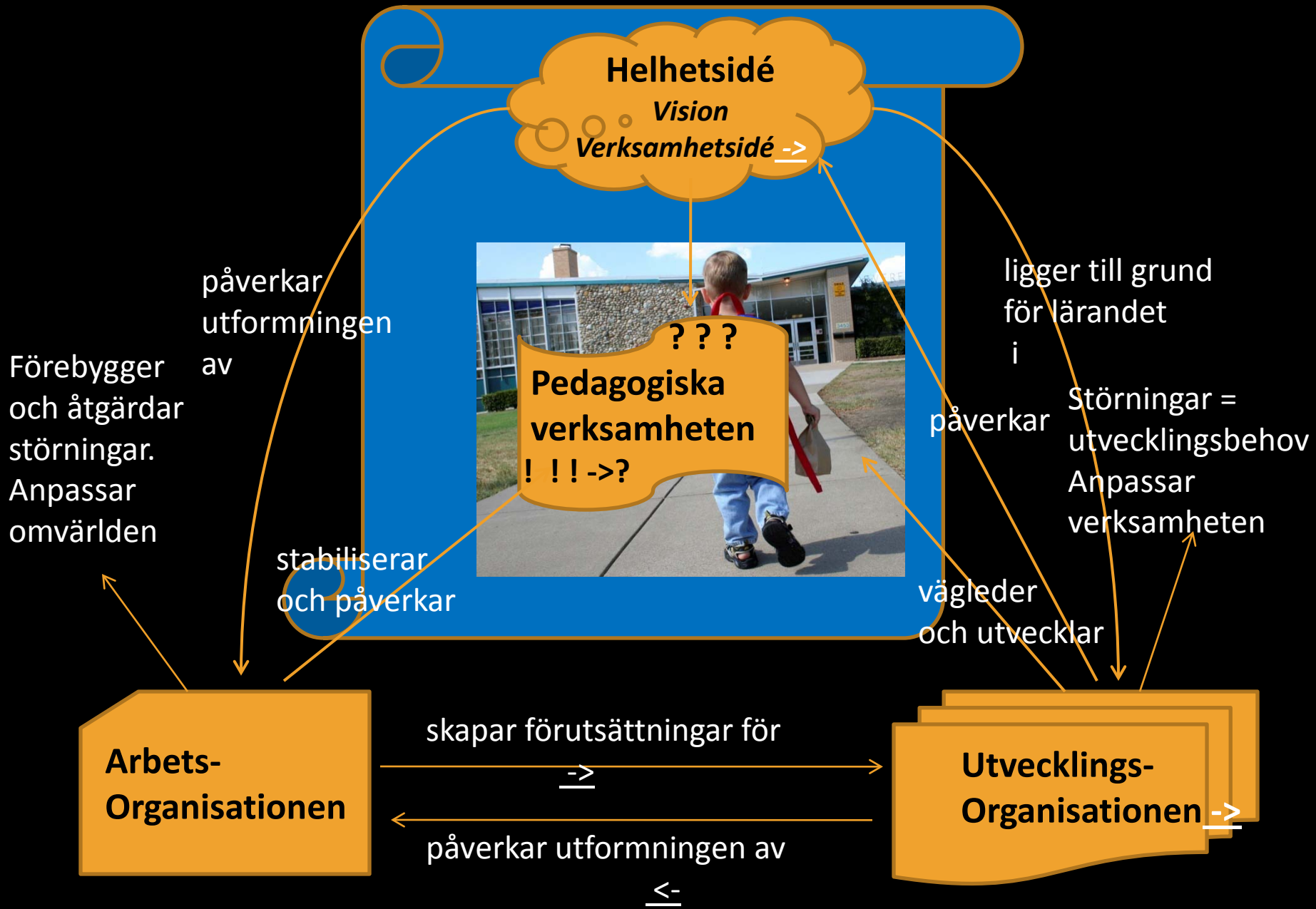
# Skolutveckling och ledarskap handlar om problemlösning i vardagsarbetet

Hur hantera problemlösningsprocessen så att vardagsverksamheten kan fortgå utan alltför stora störningar samtidigt som störningarna leder till utveckling?

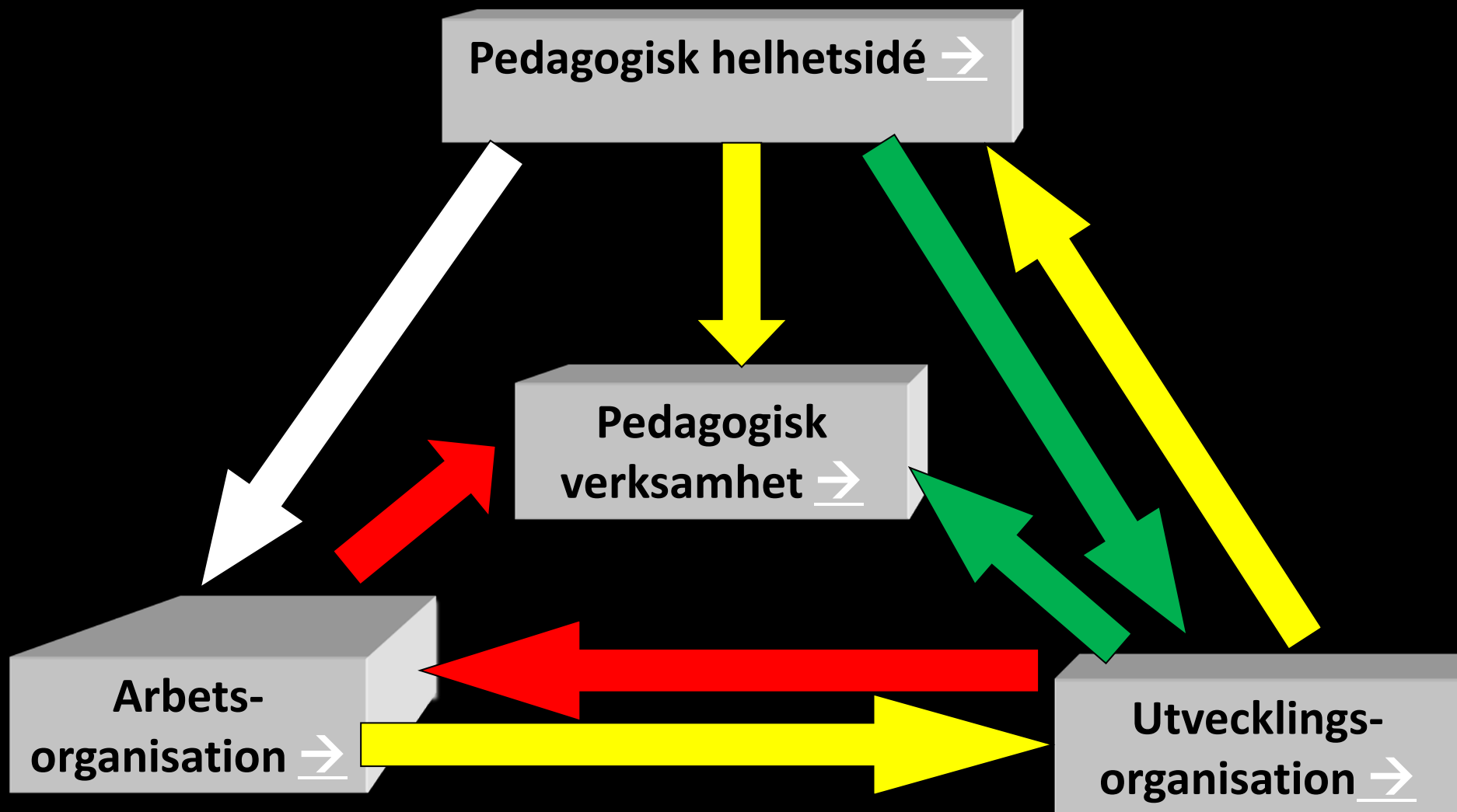


# HUR? VISKA-VG modellen

- Vardagsinriktat systematiskt kvalitetsarbete på vetenskaplig grund



# Helhetsbild av kvalitetsarbete



# Samspelet mellan delarna

- Överensstämmelse mellan det faktiska pedagogiska arbetet och helhetsidén?
- Utgör problem och dilemman i den pedagogiska verksamheten utgångspunkt för lärandet i utvecklingsorganisationen?
- Överensstämmelse mellan arbetsorganisation och den pedagogiska verksamheten?
- Överensstämmelse mellan utformningen av arbetsorganisation och den pedagogiska helhetsidén? Ex: Schema, klassrumsmöblering, ....

- Utgör helhetsidén utgångspunkt för lärprocesserna i utvecklingsorganisationen?
- Hur relateras och hanteras nya lärdomar till helhetsidén?
- Vilka förutsättningar för lärandet i utvecklingsorganisationen har man skapat i arbetsorganisationen?
- Tar man i arbetsorganisationen tillvara på nya lärdomar som skapas i utvecklingsorganisationen?
- Tillämpar man nya lärdomar i den pedagogiska verksamheten?

# Kvalitet i utvecklingsorganisationen och meritvärden

Utvecklingsorganisation	Ackumulerade differenser mellan residualvärden		Ackumulerade differenser mellan meritvärden	
	2006-2009	2003-2009	2006-2009	2003-2009
Hög kvalitet (5 skolor)	5,00	-8,20	6,12	-8,24
Låg kvalitet (5 skolor)	-2,60	-15,20	3,14	-13,08

# Arbetsorganisationen



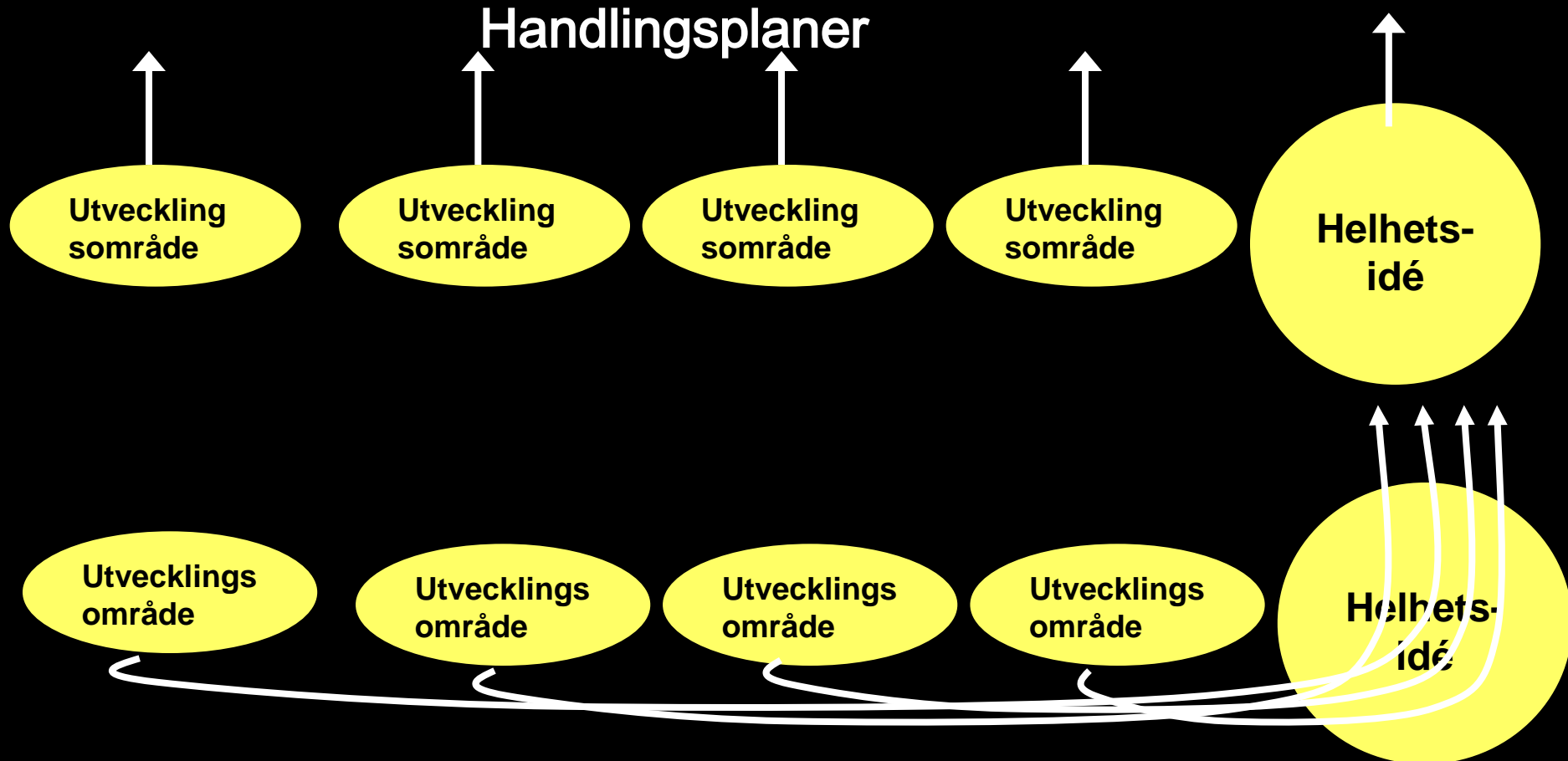
# Helhetsidé

- Har man en levande pedagogisk helhetsidé?
- Hur har helhetsidén utarbetats? Grad av medskapande från medarbetarna?
- Överensstämmelse med vetenskaplig kunskapsbildning?
- Överensstämmelse med läroplanen?
- Överensstämmelse med kommunens prioriteringar?
- Konkretionsnivå.
- Koppling mellan pedagogisk helhetsidé och vision.





# Helhetsidé



# Citat

- *“Dersom man ikke har en visjon, holdning eller begrep om hvor man vil, roper lærerne på regler og rutiner”, Hans-Åke Scherp*



# Två kolliderande perspektiv

## Inifrånmotivation, inifrånstyrning

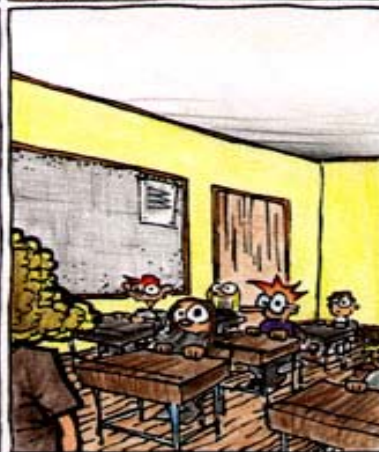
- Lust att lära
- Arbeta med mer intresseväckande områden genom att knyta an till elevernas föreställningsvärld
- Bygga upp en förtroendefull relation
- Dialog
- Förståelsefördjupande lärprocesser
- Deltagande styrning, fördjupad förståelse av hela uppdraget
- Medarbetare som medskapare

## Utifrånmotivation, utifrånstyrning

- Ökade krav
- Fler centrala prov
- Ökad betoning av betyg,
- Tydliga betygskriterier
- Ordningsbetyg
- Ökad kontroll
- Inspektioner
- Uppifrån preciserade mål
- Medarbetare som utförare



Skolan som  
många av oss  
minns den....



# Katrinelunds vision:

- En personlig skola med trygg atmosfär med människor som ges förutsättningar att möta framtiden med kunskaper, tillförsikt och nyfikenhet.

# Katrinelunds pedagogiska helhetsidé

- Vårt arbete präglas av att:
  - Vi intresserar oss för och försöker förstå elevernas tänkande och förståelse.
  - Vi skapar intressanta lektioner genom att utmana elevernas föreställningar
  - Vi vågar utmana oss själva för att ständigt lära och utvecklas.
  - Vi utvecklar verksamheten genom forskning utifrån vårt vardagsarbete. (modell-/forskar skola)

## 679 förskollärares viktigaste lärdomar om hur de på bästa sätt kan bidra till barnens lärande och utveckling



Bygga goda relationer	97%
Knyta an till barnens frågor	87%
Möjlighet att välja lek	
Ge barnen återkoppling	71%
Ge möjlighet att påverka innehållet	65%
Utmana barnens föreställningar	61%
Grupparbete	59%
Tydlig struktur arbete/lek	52%



# 1 460 grundskollärares viktigaste lärdomar om hur de kan bidra till elevernas lärande och utveckling



Bygga goda relationer	95%
Knyta an till barnens frågor	85%
Ge barnen återkoppling	81%
Tydlig struktur	71%
Ge möjlighet att påverka innehållet	67%
Knyta an till omvärldshändelser	51%
Utmana barnens föreställningar	47%
Tydliga krav och betygskriterier	46%

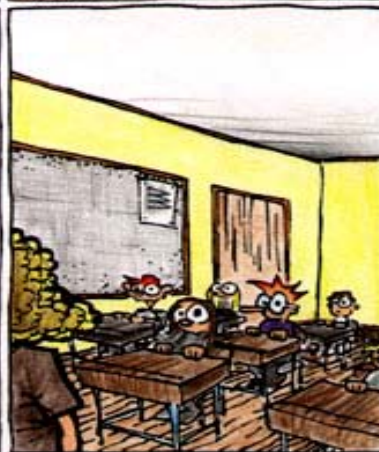
## 220 gymnasielärares viktigaste lärdomar om hur de kan bidra till elevernas lärande och utveckling



Bygga goda relationer	94%
Knyta an till elevernas frågor	78%
Ge eleverna återkoppling	76%
Tydlig struktur	68%
Tydliga krav och betygskriterier	64%
Knyta an till omvärldshändelser	60%
Ge möjlighet att påverka innehållet	57%
Utmana elevernas föreställningar	50%
Tydliggöra kursplanemålen	43%
Ge möjlighet att välja arbetssätt	42%
Ägna tid åt repetition	18%
Regelbundna prov och diagnoser	17%



Skolan som  
många av oss  
minns den....



# Lärdomar från skola A

## Elever

- "Text med instuderingsfrågor och genomgång av svar med läraren är ett effektivt sätt att lära sig."
- "Lektionerna bör vara strukturerade med en tydlig plan och angivna sidhänvisningar."
- "Regelbundna prov och diagnoser behövs."
- "Strukturerade genomgångar där jag får anteckna."
- "Nivågruppering, stöd, läxhjälp."
- Tydlig planering av varje moment (Vad ska jag kunna? Hur blir jag bedömd? När sker prov?)."

# Lärdomar från skola B

## Elever:

- ”Att ta det som hänger ihop oavsett ämne ger en högre motivation som underlättar lärandet.”
- ”Man blir inte motiverad av att höra att något kommer på skrivningen utan man blir motiverad av att ställas inför ett problem. När man märker att man inte har tillräckliga kunskaper för att kunna lösa problemet blir man motiverad att lära sig det.”
- ”Om man har någon som bara matar in då är det någon som redan hittat lösningen men om man i en basgrupp försöker hitta lösningen på problem vi måste lösa och vi måste hitta informationen själva då måste jag bearbeta min hjärna för att kunna förstå det här. Jag måste kunna förklara för andra hur jag tänker och byta tankar.”
- ”Man kan koppla ihop sina erfarenheter med vad som står i böckerna.”
- ”Man behöver tänka själv.”
- ”Istället för att man har en lärare som står och pratar hela tiden ger man tid till diskussion, reflektion och bearbetning som gör att man lär sig bättre.”
- ”I basgruppen delar med sig vad man lärt sig. Kan kolla om man fattat rätt. Man lär av varandra.”
- ”Man har ett samarbete med lärarna.”



# Arbetsorganisation

- Har man rutiner, strukturer och planer som ger stadga åt verksamheten?
- Är rutiner, strukturer och planer kända av medarbetare och barn?
- .....



# Utvecklingsorganisation

- Medarbetarnas upplevelse av sin egen lär- och utvecklingsmiljö,
- om man arbetar med väsentliga lär- och utvecklingsområden,
- hur stor andel av medarbetarna som aktivt deltar i den gemensamma kunskapsbildningen
- om och hur många nya lärdomar man skapar om hur man på bästa sätt bidrar till barnens lärande och utveckling samt
- kvaliteten i de nya lärdomar som skapas



# Utvecklingsorganisation process

- I vilken utsträckning man fokuserar lärandet på det man kan påverka.
- I vilken grad man är öppen för andra perspektiv än de man själv har.
- I vilken grad lärandet präglas av utmanande möten.
- I vilken grad sätter man beprövad erfarenhet i relation till vetenskaplig grund? Hur kopplas beprövad erfarenhet och forskningsresultat till olika förståelser av måluppfyllelse? →



## Utvecklingsorganisationen

Lärande besök

Learning studies

Aktionsforskning

Forskningscirklar

Fördjupad  
förståelse av  
vardagsproblemen

Skapa nya lärdomar  
om lärande och  
barns utveckling  $\rightarrow$

Lärgrupper

Lärande  
samtal

Utmanande  
möten

Ta del av befintlig kunskap



- Föreläsning
- Böcker etc.

Lärprocess

Föreställningar

- förståelse
- lärdomar

Handling



Gemensamt skapa kunskap

Definition av problem eller lärområde

Skaffa ett tillförlitligt underlag

Se mönster

Förstå varför mönstret ser ut som det gör → lärdomar

Hur man kan utpröva dessa lärdomar i praktiken

## Hinder

- Organisatoriska hinder 78%
- Arbetsbelastning 73%
- Bristande egen förmåga 31%
- Bristande stöd från skolledningen 28%
- Negativ inställning bland arbetskamrater 24%
- Oro för kvalitetskontroller 21%

