

Goda exempel

Organisation av undervisning på Framtidskompassen

Framtidskompassens vision lyder "Vi tar drömmar på allvar"

För att denna vision ska bli verklighet är det viktigt att all personal förstår vad detta innebär och att vi hjälps åt att leva efter den. Alla är lika viktiga för att vi ska lyckas. För att lyckas med vår vision arbetar vi ständigt med utvecklingsarbete, pågående förbättringar och effektiviseringar. Vi är med andra ord aldrig nöjda med hur våra skolor fungerar utan söker hela tiden efter hur vi kan bli ännu bättre.

I ett elevperspektiv betyder visionen att vi tror att alla elever har drömmar eller att alla elever kan få hjälp att hitta sina drömmar. Vår uppgift blir därefter att skapa förutsättningar så att den enskilde eleven på allvar förstår att vi är de som kan hjälpa till med att förverkliga drömmarna. På så vis ger vi möjligheter för varje individ att genom medvetna val forma sin egen framtid och lycka.

Vi är övertygade om att vi måste arbeta målmedvetet för att skapa den tillit och det förtroende hos eleven som gör att han eller hon ska se oss som viktiga redskap för att nå drömmarna. Därför blir det varje medarbetares ansvar att skapa bra relationer med så många elever som möjligt. Det blir alltså viktigt för oss ha ett gott relationskapital med elever och deras föräldrar.

Värderingar styr handlingar. Arbete med värderingar ändrar beteenden. Därför arbetar vi ständigt med att förmedla och förankra de gemensamma värderingar som finns beskrivna i Skollagen och i Lgr 11.

I vår personalhandbok har vi skrivit ner våra core values och beskrivit hur arbetet ska genomföras. Personalhandboken innehåller bl a en tydlig beskrivning av våra grundläggande värden.

- **Varje dag erbjuder nya möjligheter!**
Våra elever får alltid en ny chans. Det är här och nu och framåt som gäller. Vi skapar förutsättningar för att eleven ska lyckas. Vår inställning och vårt bemötande präglas av detta synsätt.
- **Bli ditt bästa jag!**
Hos oss ska varje individ växa och utvecklas för att uppnå sin egen potential. Man ska bli det man har förutsättningar att bli. Detta gäller såväl elever som personal.
- **Vi är varandras arbetsmiljö!**
Var och en har ett ansvar för hur han eller hon bemöter andra. Genom sitt sätt att agera påverkar man hur andra agerar och därmed hur vår skola fungerar.
- **Från ord till handling!**
Det är oftast lättare att säga en sak än att göra den. I vår skola ska ord och handling följas åt.

Framtidskompassen har en gemensam övergripande struktur, en gemensam standard och gemensamma processer som utgår ifrån vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Vi är två skolor och ledningsgruppen för båda skolorna träffas regelbundet och diskuterar våra processer.

Skolutvecklingsgruppen genomför regelbundet askultationer och observationer i klassrum samt ser över vår dokumentation i vår lärportal. Vid dessa tillfällen finns det möjlighet att upptäcka behov av förbättringar samt hitta goda exempel i vår organisation.

Arbetslagen träffas varje vecka och vid dessa tillfällen finns pedagogiska diskussioner som en punkt på dagordningen. Vi anser att det är viktigt att lyfta fram vår processer och synliggöra dem för personalen. Det ger ett ypperligt tillfälle att se över och förbättra desamma.

I slutet av varje termin genomförs en utvärdering av de processer som vi fått indikationer på att vi måste se över av olika anledningar samt tar ställning till tex. nya politiska beslut eller nya förordningar.

I personalhandboken finns de höga förväntningarna tydligt förklarade. Här ger vi exempel på vad vi menar och hur vi förväntar oss att all personal agerar.

Det pedagogiska och didaktiska arbetet är konkret beskrivet i personalhandboken. Vi har identifierat vår kunskapssyn. Eleverna uppmuntras och undervisas därför så att det får utlopp för sin inneboende kreativitet, nyfikenhet och vetgirighet. Lärandet ska alltså ge mening till det som sker och dessutom ge redskap för att möta det som ska ske i framtiden.

För att detta ska bli verklighet hos oss ser vi eleven som skapare av kunskap, inte mottagare av information. Detta omdefinierade lärande ställer krav på att uppgifter och metoder behöver omprövas och förändras. Våra lärare skapar förutsättningar för eleverna att finna sina egna drivkrafter. Vi har utgått i från Blooms taxonomi och Puenteduras trappa.

Vi hjälper eleverna att få en klar bild över sin lärprofil :

- hur just jag lär mig
- vilka studietekniker som passar mig
- vilken lärmiljö jag ska välja
- hur de kan använda moderna digital teknik

Vi får aldrig uppfattas som omoderna utan tvärt om är det med Framtidskompassen eleverna får uppleva vägen in i framtiden. Vi arbetar med formativt lärande och inspireras mycket av de skolor i Ontario, Kanada som vi har samarbetet med och även har besökt. I det arbetet är Michel Fullan, Dylan William och Steve Katz några av våra inspirationskällor. De nyckelstrategier som vi arbetar utifrån är:

- att klargöra, delge och skapa förståelse för lärandemål och för framsteg
- att få till effektiva klassrumsdiskussioner, aktiviteter och inlärningsuppgifter som visar att lärande har skett
- att ge feedback som för lärandet framåt så som "two stars and a wish", "lollipops", "stoppljuset", "exit tickets".
- att aktivera eleverna till att bli läranderesurser för varandra tex. genom att arbeta i googledrive, spegla någon, skapa olika areor för diskussionsforum, cirkulära samtal
- att aktivera eleverna till att äga sitt eget lärande, dokumenterat i varje elevs lärprofil

Personalhandboken innehåller även vår Framtidslektion. Framtidslektionen är en dokumenterad arbetsgång för hur en lektion ska genomföras på ett optimalt sätt. Framtidslektionen innehåller bl a punkter som;

- Målet för lektion är tydliggjort på tavlan, varje dag inför varje lektion
- Arbetsmetoder presenteras

- Utvärdering av lektionen tillsammans med eleverna utifrån målet som satts upp

Ledning och styrning på Framtidskompassen

Framtidskompassens huvudman utgörs av ett aktiebolag. Aktiebolagets VD och vVD arbetar som rektorer på respektive skolor och är aktiva i den dagliga verksamheten. På varje skola finns en ledningsgrupp. Dessa grupper bildar tillsammans den centrala ledningsgruppen.

Ledningsgrupperna sammanträder en gång per vecka. Ledningsgruppen består av rektor, biträdande rektorer, lagledare, förskolechef och administrativa chefer. Ledningsgruppen har i huvudsak ett strategiskt uppdrag, men leder även det operativa arbetet genom att ange och förankra mål och strategier. Ledningsgruppen verkar för ett utmanande och effektivt ledarskap på alla nivåer. Verksamhetens medarbetare är indelade i mindre arbetsenheter, vilka benämns som arbetslag. Varje arbetslag leds av en eller två arbetslagsledare eller biträdande rektor som har ett tydligt och väl förankrat ledaruppdrag som även är dokumenterat och tillgängligt i hela organisationen. Ledningsgruppen består av lagledare från varje lag samt administrativ chef och rektor. Ledningsgruppen ska balansera det strategiska och det operativa arbetet genom att ange och förankra mål och strategier. Den ska leda och följa upp verksamhetens resultat och driva utvecklings- och förändringsarbete. Ledningsgruppen ska göra ledarskapet mer effektivt, en arbetsform för att förbättra information, beslutsfattande och delaktighet. Forum för samordning, avstämning och utvecklingsfrågor. Ledningsgruppen är ett naturligt forum för allsidiga analyser och diskussioner om övergripande verksamhetsfrågor. Arbetslagen har ansvar för alla elevers lärande och resultat och har stor frihet att utforma, prioritera och fördela arbetet. Arbetslagen sammanträder en gång per vecka.

Verksamhetens systematiska kvalitetsarbetet sker i huvudsak med kvalitetssäkringsinstrumentet Qualis från företaget Qsteps. Båda skolorna har genomgått granskning (läsåret 2012/2013 och läsåret 2013/2014) och har blivit Qualiscertifierade. Utifrån återkopplingsrapporterna, i vilka skolornas styrkor och förbättringsområde beskrivs, har nya handlingsplaner tagits fram. Dessa utvärderas kontinuerligt i varje arbetslag samt på organisationsnivå en gång per termin. På individnivå sker den huvudsakliga utvärderingen en gång per år. Ledningsgruppen samt bolagets styrelse analyserar de framkomna resultaten och drar ut riktlinjer för det fortsatta arbetet. Analyserna ligger också till grund för planering av verksamhetens tjänstefördelning och kompetensutveckling m m. Dokumentation för systematiskt kvalitetsarbete sammanställs varje år för att få en övergripande bild av verksamhetens resultat och utveckling.

Lsåret 2012/2013 utsågs en av skolorna till "Årets Qualisskola" i Sverige.

Båda skolorna granskades av Skolinspektionen 2014 och båda skolorna genomgick den skapade breddade inspektionen. De båda granskningsrapporterna var prickfria, dvs inga funna anmärkningar.

2015 är Framtidskompassen nominerad till "Bästa skola" av SIQ drivs av skolverket på uppdraget av regeringen. Framtidskompassen vann årets kvinnliga stjärnskott i södra regionen 2015 och har gått vidare till riksfinalen som går av stapeln 27 januari 2016.

För att utveckla verksamheten utifrån kundens behov är de båda rektorerna verksamma i verksamhetsrådet (VR). VR är ett forum för samverkan mellan skolorna och dess kunder, vårdnadshavarna. Varje skola bedriver sitt eget verksamhetsråd. Rektor, biträdande rektorer, lagledare samt medarbetare från skolans olika arbetslag deltar i verksamhetsråd.

Eleverna är organiserade i tio årskurser F-9. Skolorna har sammantaget ca 800 elever. Varje termin bjuder verksamheten in till föräldramöte där rektor, biträdande rektorer eller lagledare medverkar. Rektor och/eller biträdande rektorer genomför varje termin individuella samtal med medarbetarna kring uppdraget.

Rektor, de biträdande rektorerna, lagledarna samt lärarna gör kontinuerliga klassrumsbesök samt observationer. Detta för att utveckla organisationen, ge personligt stöd samt för att säkerställa att

undervisningen bedrivs i enlighet med kraven i våra styrdokument, läroplanen (lgr 11) och skollagen (2010:800).