



SIQ

**Quality in Education**

**Opening the doors**

**Intryck och erfarenheter från den trettonde studieresan  
om kvalitetsutveckling i skolor i USA  
2-9 november 2010**

## OPENING THE DOORS

*Opening the door to each child's future* är mottot för Pewaukee School District i närheten av Milwaukee, WI. Öppna dörrar blev också kännetecknande för hela den studieresa som SIQ arrangerade för trettonde gången den 2 – 9 november 2010. Totalt ingick i gruppen fjorton personer enligt Bilaga 1. Programmet framgår av Bilaga 2.

Öppna dörrar och varmt välkomnande präglade inte bara vistelsen i Pewaukee School District, utan även det i Elmbrook School District, det andra skoldistriktet som besöktes. Superintendent JoAnn Sternke, Pewaukee och kollegan Matt Gibson, Elmbrook, hade förberett ambitiösa program som innehöll många och varierande besök i olika skolor och klasser samt öppna och stimulerande diskussioner. Vårt besök var uppskattat också av våra värdar och uppmärksammades i lokalpressen (Bilaga 3).

Även den efterföljande *National Quality Education Conference* i Chicago kännetecknades av öppenhet och vänlighet. Massor av intryck, kunskap och inspiration kunde deltagarna ta med sig hem.

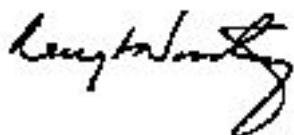
Vid sidan av studiebesök och konferens bjöd resan på många andra öppna dörrar, exempelvis i form av en fantastisk middag på exklusiva Wisconsin Club i Milwaukee. Öppna svängdörrar var det också på det stora shoppingcentret Gurnee Mills norr om Chicago.

Det finns självklart skillnader mellan det amerikanska och svenska samhället. Därmed finns det också skillnader mellan våra egna skolor och de amerikanska. Men det finns också många likheter. Avsikten med studieresorna är inte att kopiera, utan att inspireras och lära. Det gäller att kunna se igenom de kulturella skillnaderna för att hitta idéer och metoder som vi kan tillämpa här hemma.

Som vanligt har deltagarna författat en reserapport i vilken de ger uttryck för sina personliga upplevelser och uppfattningar. Det är SIQs förhoppning att rapporten ger läsarna idéer och tankar som kan bidra kvalitetsutvecklingen i svenska skolor.

Årets resa var uppskattad och präglades av öppenhet och glädje, något som styrks av att den vid utvärderingen enbart erhöll femmor, det högsta betyget. Mot bakgrund av de goda erfarenheterna planerar SIQ att arrangera en motsvarande studieresa också under 2011. Information om denna kommer att finnas på [www.siq.se](http://www.siq.se).

Göteborg i december 2010



Bengt Norström  
SIQ

## Deltagarförteckning

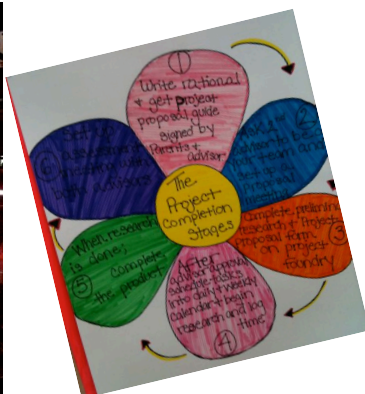
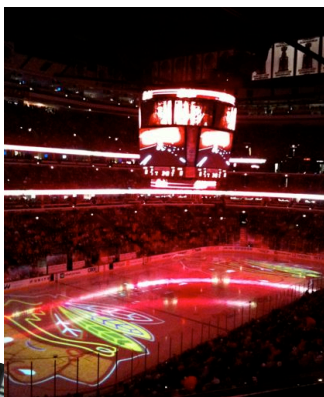
Maria Abrahamsson	Rönnbyskolan
Kristin Andersson	Malmö högskola
Ulla Appelblad	Trollbodaskolan
Inger Börjesson	Malmö högskola
Johanna Elvén Bergling	Rönnbyskolan
Maria Lööf	Rönnbyskolan
Bengt Norström	SIQ
Magnus Pettersson	Rönnbyskolan
Stephan Rapp	Jönköpings kommun
Barbro Sydänlammi	Rönnbyskolan
Kirsi Tallenmo	Rönnbyskolan
Susanne Törnvall	Jönköpings kommun
Margareta Wiman	Utbildningsdepartementet
Tobias Åsell	Rönnbyskolan



Deltagarna tillsammans med värdar från Pewaukee School District på Wisconsin Club

## Program för SIQs studieresa Quality in Education 2010

- Nov 2 Samling Chicago. Resa med bil till Pewaukee.
- Nov 3 Studiebesök Pewaukee School District.
- Nov 4 Studiebesök Elmbrook School District. Resa med bil till Chicago.
- Nov 5 Utvärdering av och reflektion över studiebesöken.
- Nov 6 Workshops.
- Nov 7 Konferens.
- Nov 8 Konferens.
- Nov 9 Konferens. Resan avslutas.



# Ur Lake County News 101108

## Swedish educators visit Pewaukee Schools

### Group tours campus, reviews learning system

By Joe Trovato

Posted: Nov. 8, 2010

 [enlarge photo](#)



TEACHING THE TEACHER- Seventh graders Jessica Bacon (L) and Carson Cotterell discuss their schoolwork with Ulla Appelblad (L) and Tobia Asell, both from Sweden, at Asa Clark Middle School's Academy 21 on Nov. 3. The Swedish Institute for Quality and the Pewaukee School District teamed up to bring 14 representatives from schools in Sweden to Pewaukee.

When visitors check in at the Pewaukee School District offices, they are usually visiting from somewhere around the area, or at least Wisconsin. But the group of visitors that walked through the door Nov. 3 was not even from this hemisphere.

The School District hosted a group of 14 members of the Swedish Institute for Quality (SIQ), a research institute that promotes quality management in all sectors of the Swedish economy, including education.

The group, which consisted of teachers, principals, administrators and a representative of the Swedish government, spent the day touring the Pewaukee School District campus and learning about the educational systems employed by their American counterparts. Kristin Andersson, a counselor and project manager at Malmo University in Sweden, said she was impressed by the posters outlining the goal-oriented approach implemented for both students and staff in Pewaukee.

"I enjoyed very much that you could visualize everything they are working with. It is easy for the teachers to see what is a goal. It is easy for the kids to see what is a goal, and what they want to achieve," she said. "You see it in the classrooms, you see it in the staff rooms. I like that because it is easier to connect to."

The institute's senior adviser, Bengt Norstrom, said he was impressed by the systematic approach that Pewaukee takes with establishing and implementing curriculum that all teachers in the district use.

"That is very efficient, because you don't waste a lot of time doing things in different ways and have to reinvent the wheel again every time," he said.

The group was in the U.S. for a week, spending three days in the Milwaukee area before heading to Chicago for a conference.

According to Norstrom, SIQ keeps good relations with its Milwaukee-based sister organization, the American Society for Quality.

"We have an annual conference in Sweden, and I asked them if they had a speaker that they recommend, and they recommended (Pewaukee Schools Superintendent JoAnn Sternke)," he said. "She came over in January this year and had a brilliant presentation, and then we decided that maybe we should arrange a site visit for some teachers and principals coming from Sweden. Here we are."

Members of the Swedish group observed some key differences between their educational system and the American system.

"The kids start school earlier (in the U.S.). We have kindergarten, but that's not as organized, at least that is my impression," said Andersson. "It is not as organized as here, and in Sweden, in high school, you can take vocational educations.

"You can have all that education in high school, so when you're all done and you're 19 you can go out and start working in your occupation."

But while there are inherent differences between educational systems, both SIQ and Pewaukee Schools officials seemed to agree that both groups can learn a lot from each other because kids are kids no matter where they are.

"Kids are the same all over the world. Swedish kids and your kids are all the same," Norstrom said.

# Pewaukee School District

av Ulla Appelblad och Margareta Wiman

## Beskrivning av skoldistriktet

Pewaukee är ett av Wisconsin's minsta skoldistrikt med ca 2500 elever i åldrarna 4 -18 år (K-12). Skoldistriktets samtliga skolor ligger i ett område, campus. Föräldrar har möjlighet till val av skola och Pewaukee School District är ett område med högt anseende som föräldrar gärna väljer. Samtliga skolor arbetar aktivt med att fånga upp de elever som behöver extra stöd och de som behöver extra utmaningar för att nå så långt som möjligt i sin kunskapsutveckling. I alla skolor finns en långt utvecklad användning av teknik, t.ex. smartboards i alla klassrum, hög datortäthet och fr.o.m, grade 7 har alla elever egna laptops. Samtliga skolor har trådlösa nätverk installerade.



Skoldistriktet styrs av Board of Education (Skolstyrelse) som består av direktvalda politiker. Styrelsen består av 7 ledamöter som tillsätter skoldistriktetschef och rektorer. Styrelsen ger uppdrag till distriktschefen (superintendent JoAnn Sternke) att utforma organisation och läroplaner samt driva skoldistriktets utveckling.

## Pewaukee Lake Elementary School – PLE

Ca 800 elever K-3 (4-8 år)

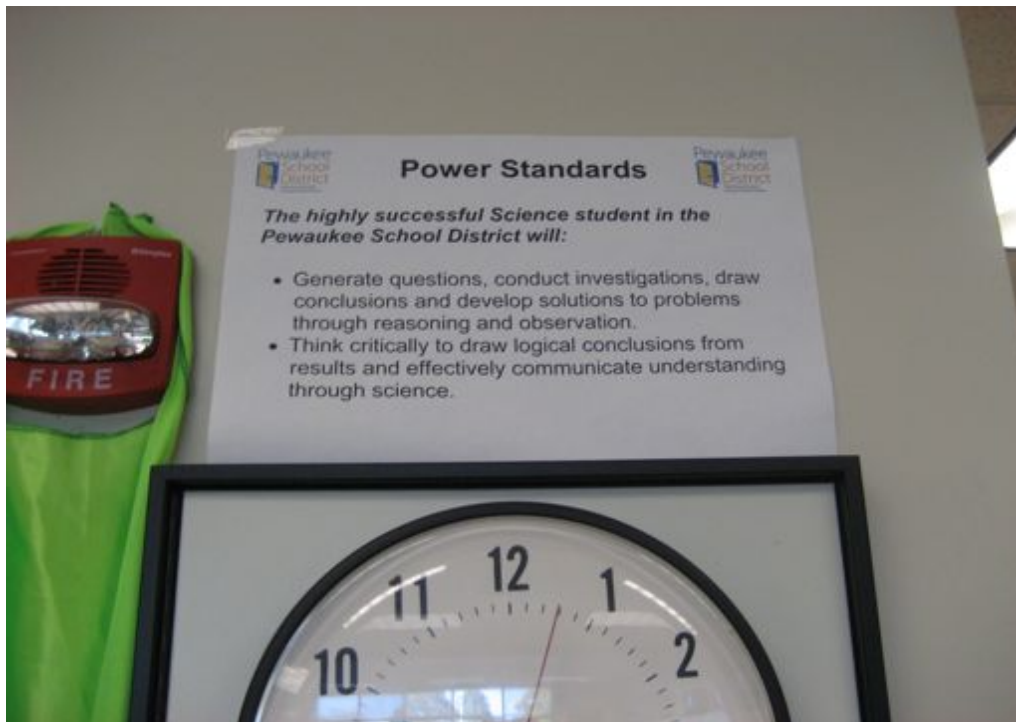
Förskolan benämns Kindergarten, och börjar med ett frivilligt första år från 4-års ålder (4K) då barnen endast går halva dagar. Från 5 år (5K) går barnen hela dagar t.o.m. grade 3 (8 år). Undervisningen har fokus på läsa och räkna i de yngre åldrarna. Barnen undervisas även NO och SO, bild, musik, idrott, bibliotekskunskap och värdegrund (Developmental Guidance). Skolan vill också vara en föregångare inom språkundervisning, så alla elever läser spanska fr.o.m. grade 1.

## Horizon Elementary School – HES

650 elever i grade 4-6 (9-11år)

Individualiserad undervisning sker i sammanhållna klasser framförallt i ämnena matematik och RLA (Reading/ Language, Arts). Undervisningen anpassas efter elevens behov. Fr.o.m. grade 4 testas eleverna var 9:onde vecka. Testresultaten ger underlag för hur lärarna ska lägga upp sin undervisning och för att fånga upp elever som behöver stödundervisning.

Ytterligare ämnen som teknik och familj- och hemkunskap liksom ämnet hälsa tillkommer. De estetiska ämnena som bild och musik har ett stort utrymme i timplanen med varierad undervisning från teori till praktik t.ex. erbjuds sjunga i kör och spela i band som val.



### **Asa Clark Middle School – ACMS**

Grade 8 och 9 (12-13 år) med ca 350 elever

Undervisningen sker i 5 x 70-minuters lektionspass per dag. Varje dag innehåller matematik och RLA(Reading/Language Arts). Eleverna kan också i större omfattning göra egna val av kurser/ämnen, t.ex. band, kör, entreprenörskap, Robotics, datakunskap med presentationsteknik. Varje dag finns en särskild tid för individuellt stöd i matematik och RLA för alla elever. Här finns också möjlighet för elever som kan gå fortare fram i sin utveckling att få utökad undervisning.

Fr.o.m grade 8 har alla elever tillgång till egen laptop (1:1).

### **Pewaukee High School – PHS**

735 elever i grade 9-12 (14-18 år)

Här sker undervisning i 4 sammanhållna block per dag. Antalet valbara ämnen utökas för eleverna i PHS. Skolan satsar aktivt på att så många som möjligt ska gå vidare till college och erbjuder därför fjorton klasser AP (Advanced Placement) där eleverna kan läsa på avancerad nivå dvs. collegenivå. Det finns också ett program för elever i behov av särskilt stöd. Några lektioner varje morgon kan elever få handledning av lärare eller andra elever. Det är populärt att som elev medverka som frivillig



handledare och under senaste läsåret deltog ca 170 elever i att handleda sina skolkamrater.

I ett samarbete med Northwestern University kan eleverna läsa ämnen som latin och Java. Även mer specialinriktade ämnen som videoproduktion, digitalt foto, animation, medicinsk terminologi och kemi kan studeras på distans. Så många som 98 % av eleverna når gränsen för behörighet till college (28 credits).

PHS har under de senaste fem åren bedrivit ett aktivt drogpreventionsprogram som bl.a. innehåller slumpvisa drogtestar bland eleverna. ( RSDT –Random Student Drug Testing ).

### **Systematiskt kvalitetsarbete**

Pewaukee skoldistrikt har fått utmärkelsen Excellence Recipient of the 2010 Wisconsin Award. Utifrån visionen *Opening the door to each child's future* bedrivs ett ständigt förbättringsarbete. En strategisk plan lägger grunden för hur man ska bedriva det arbetet i skoldistriktet på alla nivåer i organisationen. I planen finns två huvudlinjer som identifierats som kärnområden, en kultur av ständiga förbättringar samt ett systematiskt arbete med ledarskap, ekonomi och operativ planering.

Hela organisationen genomsyras av denna plan. Mål för olika delar i organisationen finns formulerade och uppföljning är en del av det vardagliga arbetet t.ex. genom enkäter, klassrumsbesök, resultatmätningar, brukarundersökningar. Arbetet utgår från Demings kvalitetscirkel, PDSA(Plan Do Study Act).

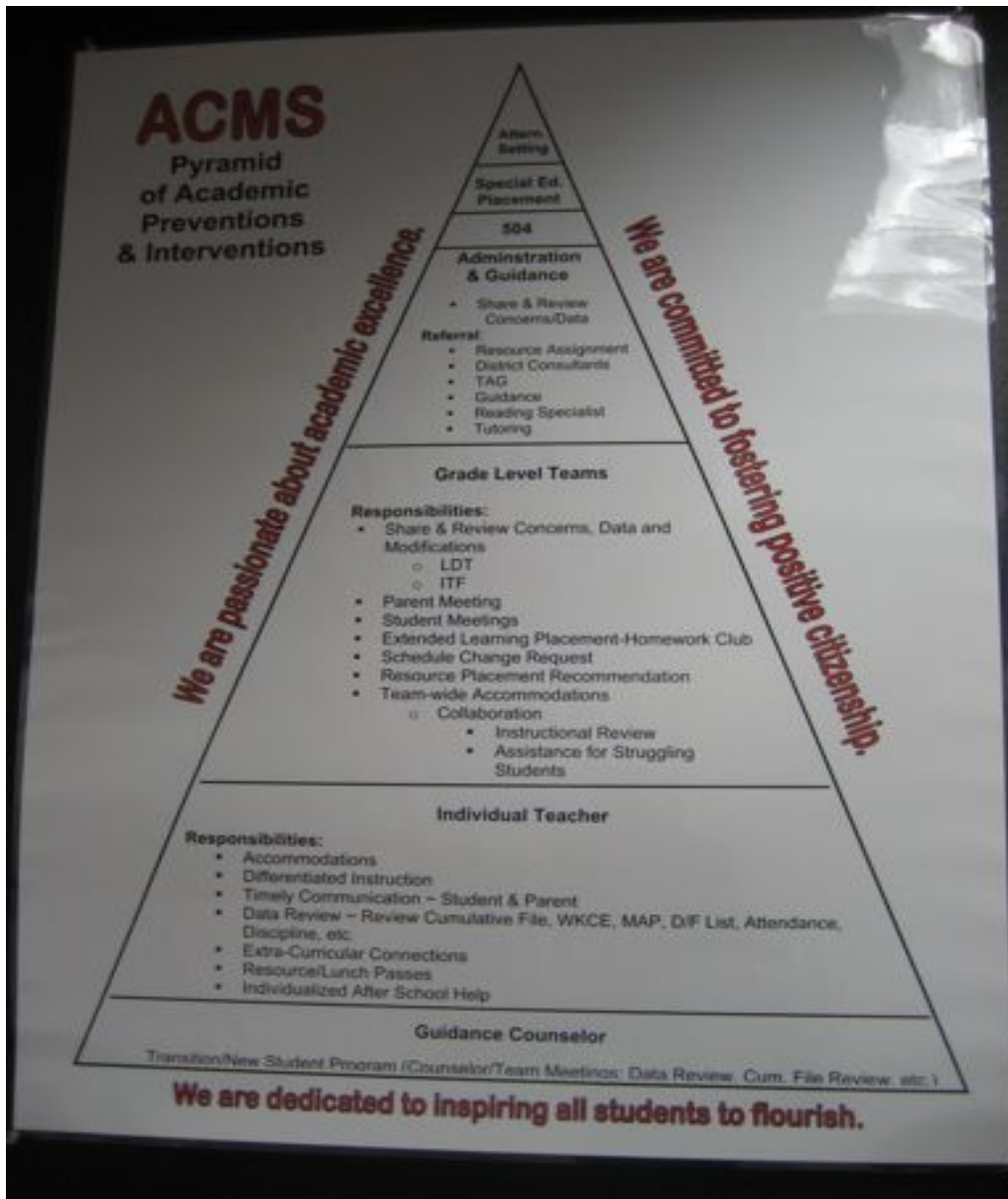
Ett exempel på uppföljning på klassrumsnivå är CWT(Classroom Walk Through). Det innebär att skolledaren gör besök i klassrummet under några minuter för att säkerställa att lärarna arbetar efter de mål som finns uppsatta i den strategiska planen. En snabb bedömning görs utifrån ett fastställt formulär med bedömningar som t.ex.



- Är dagens arbetsområde och arbetsuppgifter synligt i klassrummet? Är det skrivet på ett språk som eleverna förstår?
- På vilken nivå enl. Benjamin Blooms taxonomi ställs frågor?
- Vilket material använder läraren – läroböcker, film, datorer eller annat?
- Vilken metod använder läraren i klassrummet?
- Lärarledd undervisning, självstudier, grupparbeten etc.
- Hur väl är eleverna engagerade i uppgiften?
- Hur väl håller läraren intresset i gruppen uppe?

Varje månad presenteras resultaten för lärarna som i sin tur själva kan reflektera över hur de arbetar med sina grupper/klasser på individnivå och skolnivå. Endast om det är iögonenfallande dåliga mätningar hos en lärare tar skolledaren upp problemet på individnivå. I övrigt blir det ett mått på hur väl skolan som helhet uppfyller de mål och krav som är uppsatta i planen.

I Elementary School arbetar man med en modifierad modell av PDSA när det gäller den sociala kompetensen och att följa skolans regler. Med s.k. positiv förstärkning utifrån de uppföranderegler som finns, kan eleverna få klistermärken s.k. BUG:s (Being Unusually Good-stickers) både på individ- och gruppnivå. Dessa stickers kan sedan bytas mot t.ex. 30 min fri datatid, filmvisning i klassrummet etc. Om en elev av någon anledning bryter mot regelverket så arbetar man efter en personlig utvecklingsplan med fyra fokusområden FISH (Feelings, Issue, Solution, Heart). Eleven får i samtal reflektera över den uppkomna situationen och vilken lösning som finns på problemet. Planen skickas till hemmet för förälders underskrift. Ett av målen i den strategiska planen är att skoldistriktets personal på alla nivåer ska vara väl kvalificerade och professionella i sin yrkesutövning. En HR-funktion med ansvar för all rekrytering har uppdraget att säkerställa och kvalitetsutveckla även den processen.



## Reflektioner

Skoldistriktet har en genomtänkt strategisk plan för hur man ska utveckla och förbättra sina skolor. Det finns ett mycket nära samarbete med skolstyrelsen. Det var också tydligt att man hade en mycket positiv känsla av att alla jobbar mot samma mål och en vilja och entusiasm för att utveckla både lärandet och organisationen. Intrycket är att det också fanns en kvalificerad och väl bemannad ledning (inkl administration) som aktivt leder skolutvecklingen genom att sammanställa resultat och analyser, som i sin tur leder till nya planer och förbättringar. Skoldistriktet gav intryck av att ha en god ekonomi och de hade egen beskattningsrätt i distriktets område. En rad aktiviteter som auktioner, skolföreställningar m.m. ger extra tillskott i budgeten. Dessutom finns flera företag och enskilda personer som ger bidrag till skolorna. Jämfört med svenska lärare verkade lärarna i Pewaukee mer styrda, t.ex. genom de gemensamma målen, arbetssätt och läromedel. Bland eleverna såg vi inte så mycket spontana aktiviteter och egna initiativ. Först efter skoldagens slut när alla elever skulle åka med sin skolbuss såg vi spontan lek bland barnen.



# Elmbrook School District

av Magnus Pettersson och Stephan Rapp

School District of Elmbrook har ca 7 200 elever och ca 1 000 anställda. Av dessa är ca 550 lärare. Att vara lärare här är populärt och man har många sökande när tjänster annonseras ut. De flesta eleverna är mycket studiemotiverade och många väljer att gå vidare till högre studier. Det finns 44 olika språk i regionen.



Elmbrook District fick som en av tio företag/organisationer i Wisconsin 2009 ta emot WFA (Wisconsin Forward Award).

WFA startade 1997 för att för att främja konkurrenskraften och få en världsklasstatus på företag och organisationer i Wisconsin. Detta genom att förbättra lärandet, kontinuerligt förbättringsarbete och genom det höja kvalitén av verksamheten. Som så många andra kvalitetsutmärkelser i USA så är även denna baserad på Baldrige-modellen.

## Inledning av dagen



Matt Gibson

Vi inledde dagen på Brookfield East High School med att bli bjudna på frukost och med att få en övergripande information om arbetet i skoldistriktet. Superintendent Dr Matt Gibson berättade om dagens innehåll och några av hans medarbetare gav sedan en information om skoldistriktet utifrån hur man arbetar med skolutveckling, läroplans/kursplanearbete, arbete med elever i behov av särskilt stöd m.m. Man berättade också om arbete med den s.k. moderna tekniken.

- Matt säger att det är tuffa tider, liksom inom många andra branscher i USA. Man känner av ett budgetunderskott på grund av klyftan mellan inflationstryck, ökade utgifter och begränsade intäkter pga. gällande lagar. Inom de närmsta fem åren måste man minska omkostnaderna med 16 miljoner dollar. Men man arbetar konstant i förebyggande syfte tillsammans med personalen och kommunen för att lösa detta på bästa sätt. Man ska trots dessa begränsade ekonomiska ramar fullfölja distriktets uppdrag *"to educate and inspire every student to think, to learn and to succeed"*.
- PDSA-cykeln är en viktig kugge till det ständiga förbättringsarbetet.
- Ramona Stavros ansvarig för specialpedagogik/lärande i distriktet berättade om att det finns 864 "special ed-elever", från 3 till 21 år. Med special-ed menar man allt från elever med läs- inlärningssvårigheter till mer grav utvecklingsstörning. Man tar in elever från

hela regionen. Vi i resesällskapet fick en nål/pin i form av en sjöstjärna. Sjöstjärnan symboliserar dessa "special-ed"-barn, med parollen "Hope, optimism and termination". Till den fick man en liten tänkvärd berättelse...

***"Every day an old man walked the beach with a pail,  
picking up starfish that had been washed in by the  
tide, and throwing them back into the sea.***

***One day a young boy stopped the old man and asked,  
"Why do you throw the starfish back? It doesn't matter. They will only wash up on the  
shore again tomorrow."***

***The old man picked a starfish out of his pail, threw it as  
far as he could into the sea, and replied...***

***"It mattered to that one."***

- Chris Thompson (Chief Information Officer) berättade om den tekniska satsningen i området. Det finns 3300 datorer och 400 smartboards i distriktet. Det finns WiFi i alla klassrum. Lärarna har tablet-PC, som har gjort deras arbete mycket effektivt. Man har inte satsat på "En-till-en datorer"...än, med motiveringen att de ser det lite som en "kom hit till oss"-muta. Han fortsätter med att deras elever är så motiverade ändå och har en skolnärvaro på 97 %. En sådan dyr investering som en-till-en är skulle inte vara värd de tre sista procenten, om det än skulle hjälpa, menar han.

Efter detta bar det iväg för ett par skolbesök.

### **Fairview South**

Fairview South är en skola för särskole/tränings-elever. Skolan arbetar under devisen "All can learn, All can succeed". Totalt har man 57 elever och dessa kommer från olika delar i distriktet. En del av eleverna har ganska lång resväg, ca 1,5 timma enkel resa. Skolan har 9 lärare, 18 assistenter samt ytterligare ett antal personal. Eleverna har tillgång till bra lokaler, mycket rymliga och med god teknisk utrustning

Detta är en av två skolor i staten som fortfarande arbetar med endast utvecklingsstörda elever. I övrigt arbetar man nu mera med att inkludera dessa elever i "vanliga skolor". Det är intressant för oss se hur man här integrerar elever oavsett deras behov. I vilken riktning kommer utvecklingen i vårt eget land att gå i framtiden?

### **Wisconsin Hills Middle School**

Skolan har ca 900 elever fördelade på tre årskurser (grade 6-8). Av dessa beräknas ca 120 vara elever med "speciella behov". Skolans rektor Robyn A. Martino visade runt i skolan och berättade om skolans arbete. Det man slås av är den goda tillgången på administrativ personal som förmodligen avlastar skolans lärare så att de kan arbeta med undervisning. Man slås också av den lugna atmosfär som finns i skolan trots att den har relativt många elever. Till del beror nog detta på att man har rymliga lokaler, men det påverkas förmodligen också av att det finns tydliga strukturer och detta är väl känt av alla i skolan. Skolan har "ordningsregler som är uppdelade under begreppen respekt och ansvar. När vi är på besök får vi bevittna en "VIP-lunch". Det är för de elever som gjort extra bra ifrån sig eller gjort något speciellt. Idag serveras pizza och dricka framför en film. För skolans olika lokaler – alltifrån klassrum till kafeteria finns skriftliga regler om vad som gäller. Finns även regler för (de gula ) skolbussarna som för övrigt ägs av skolan.

Något som också påverkar skolans atmosfär är att eleverna, när kommer in i klassrummet, möts av skriftliga instruktioner om vad lektionen ska innehålla och vad målet är med denna. Det

är sedan mot detta som man mäter vilka resultat som uppnås. Om vi förstod det rätt så är detta vad man menar när man säger att man arbetar i enlighet med läroplanen (curriculum). En skillnad mot svenska förhållanden är också att ett stort antal personer arbetar som volontärer i skolan. Ca 150 personer (föräldrar) ställer här upp vid något eller flera tillfällen under ett år.

Rektorn berättar att hon är särskilt stolt över det systematiska kvalitetsutvecklingsarbetet man gjort. Man ser nu att detta har lett till ett förbättrat resultat. Hon påpekar också viken av att känna skolans elever och säger att hon kan namnen på 2/3 av dem. Att inte kunna allas namn är hon inte riktigt nöjd med (skolan har 900 elever)

## Brookfield Elementary

Sedan bar det av mot Brookfield Elementary School.

Skolan har 490 elever fördelat på 30 lärare, med andra ord 16 elever/lärare. Eleverna löper från pre-kindergården till grade 5. Det man förvånas över i de skolorna man besöker är att de är väldigt noga på att tala om och påvisa den etniska fördelningen i skolan. Kanske en svensk reaktion. Som i Brookfields fall ser den ut enligt följande: 80 % vita, 5 % svarta, 3 % spansktalande, 12 % asiater och 0 % indianskt ursprung

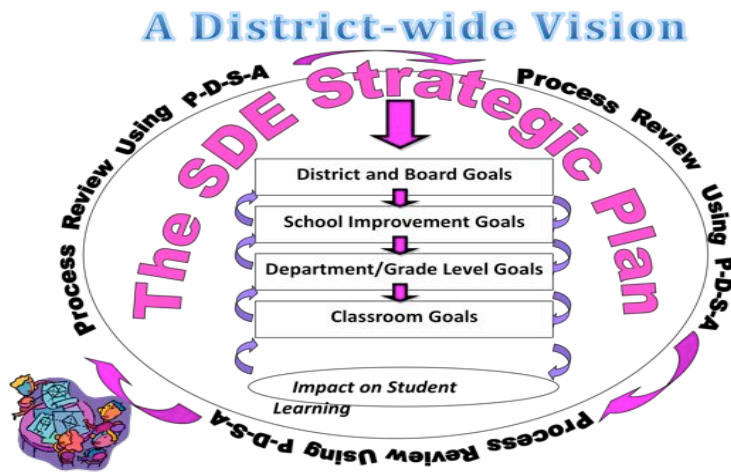
Man blir imponerad av ute- och inomhusmiljön. Det är stora ytor att vara på för barnen utomhus, med ett antal bollplaner och lek- och klätterutrustning. När man kommer in i skolan blir man välkomnad av fina entréer, stort ljusinsläpp, klara varma färger överallt, stora ytor/korridorer, mysiga klassrum och ett jättelikt bibliotek som skolans hjärta, med massor av datorer och en sagoberättarhörna. Man förvånas här hur rent det är, inte ett pennstreck någonstans. Här är det dock lite liv och rörelse i klassrum och korridorer, jämfört med de tidigare besöken.

Vi inleder med lunch, som visar sig vara en betydligt lyxigare variant av vad eleverna serverats tidigare under dagen. Luncherna fungerar som så att antingen tar man med egen lunch hemifrån eller att respektive familj upprättar ett "lunchkonto" i skolan. Vanligtvis består luncherna av wraps eller smörgåsar. Man kan lägga till lite extra för s.k. "a la carte", som består av bl.a. snacks i form av t.ex. chips!!



Efter lunchen inleder Principal Lynn Gutchewsky sin presentation.

- Hon börjar med att presentera SDE (School District of Elmbrook's) strategiska plan för oss...igen (Dagen inleddes med bl.a. denna presentation).



Det blev en något förkortad version då vi påtalar detta. Men hon **vill** gärna berätta, märker man. Återigen en vink om hur viktigt det är med att visualisera och tydliggöra vad som "faktiskt" är viktigt/uppdraget samt hur och på vad man ska lägga fokus. Sedan märks det att det som bestäms genomsyrar hela distriktet. Det är de duktiga på!



SDE's Strategiska plan:  
 "Roadmap to success 2008-2013"

Lynn fortsätter sedan med att förklara att Brookfield Elementarys uppdrag är att:

Capture hearts – Inspire Minds – Ensure Success

- Hon visar sedan ett foto från en fjärran sandstrand med två solstolar och ett parasol, med frågan "Bara ett semesterfoto eller kan det motsvara skolmål?"

**Stolarna** (dit vill man komma för att sitta och njuta) representerar Brookfield Elementarys skolmål:

- Höja prestationen i matematik för år (grades) K-5.
- Höja skrivprestationen i distriktstestet för år 4.
- Höja prestationen i läsning i distriktstestet för år 3-5.

**Parasollet** (hur) representerar Brookfield Elementarys åtgärder:

Individ-/behovsanpassade undervisning i smågrupper med hög kvalitet.

- Workshop i läsning
- Workshop i matematik
- Skrivar-workshops

**Sanden** (med hjälp av/tack vare) representerar Brookfield Elementarys sociala och emotionella grund:

- Elev- och föräldraenkätresultat
- Att fånga barns hjärtan
- De fyra hörnspelarna (man jobbar med en hörnspelare/kvartal genom alla år i skolan)

- ✓ Vänlighet och mod
- ✓ Självbehärskning och förlåtelse
- ✓ Respekt, flit och lojalitet
- ✓ Ärlighet och förtroende
- Fylla barns hinkar \*
- Hitta styrkor och möjligheter

\*När vi går runt i skolan märker man att det i eller i anslutning till alla klassrum finns en klassuppsättning med små, små hinkar. En hink per elev. I hinkarna kan elever som lärare lämna små meddelanden i form av positiva "upplyftare" eller aviseringar om goda gärningar. På väggarna står anslag om "Have you filled a bucket today?"

Detta är baserat på en bok med samma namn av Carol McCloud.

Det handlar om att vi alla bär på en osynlig hink som innehåller våra känslor. När vår hink är full, mår vi bra. När hinken är tom, blir vi ledsna. En "hinkfyllare" är någon som säger eller gör fina saker för andra människor. Genom att göra detta fyller andra människors hinkar så fyller de samtidigt sina egna. Å andra sidan säger eller gör en "hinktömmare" saker för att få andra människor att må dåligt. Denne tömmare tömmer i och med sina gärningar sin egen hink. I slutet av veckan tömmer man sina hinkar och läser upp alla meddelanden.

Tiden gick fort, så snart var det dags att styra bilarna tillbaka till startpunkten för dagen.

### Avslutning av dagen

Dagen avslutades med att vi fick veta mer om hur man, på ett övergripande plan, arbetar med HR frågorna. Exempelvis hur man går tillväga vid rekryteringar. Vi pratade också om hur ekonomiska resurser fördelas.

Ett intressant skolbesök med många intryck att ta med oss hem. En liten skillnad mellan våra skolor och de vi mött här är den respekt som finns mellan lärare och rektor och mellan elever och lärare. Exempelvis är det här självklart att rektor är chef och ledare för lärarna vilket naturligtvis innefattar att leda lärarens undervisning. Att rektor kan ha synpunkter på klassrumsarbetet – såväl positiva som negativa – är här naturligt. Rektor är kontinuerligt ute i klasserna och bedömer varje lärares insats och detta följs sedan upp i samtal. Elevernas respekt för lärarna är också något som tydligt märks i skolan.

Sammantaget en mycket givande dag med många nya intryck och erfarenheter.

# Pre-conference workshops

## Mission to Action: Aligning Efforts across a District (Workshop 4)

av Inger Börjesson



### Presentatörer:

- Bob Hassler, Superintendent, North Penn School District
- Dave Decker, Manager of Quality and Assessment, North Penn School District
- Bob Schoch, Business Administrator, North Penn School District

Programmet utlovade en workshop där ett skoldistrikt i Pennsylvania berättar sin historia om hur de genom ett långsiktigt och målmedvetet arbete utvecklat system för att följa och förbättra processer på alla nivåer i sin organisation, allt från undervisning, ledning, ekonomi, administration och transporter.

De tre presentatörerna representerade skoldistriktet North Penn som ligger i delstaten Pennsylvania och som har 18 skolor med sammanlagt 13 000 elever. Eleverna i distriktet kommer från 25 olika länder och talar 41 olika språk. Skoldistriktets förbättringsarbete påbörjades år 2002 efter en längre tid med ojämna resultat vad gäller elevernas testresultat på de prov som alla elever från årskurs 3 gör varje år. Förutom de ojämna elevresultaten befanns ledarskapet vara svagt och medarbetarnas kompetens dåligt utnyttjad, presentatörerna beskrev situationen som kaotisk. Den nya ledning som tillträdde började med att upprätta en strategisk plan och i den definierades fyra målområden; Elevernas resultat, Förbättrade undervisningsmetoder, Effektiva strukturer och Medarbetarnas kompetens.

Inspirerade av Larry Lezotte forskning valde skoldistriktet att för det fortsatta arbetet fokusera på följande områden:

1. Tydliga visioner
2. Ett instruerande ledarskap
3. En skolkultur med höga förväntningar på eleverna
4. Goda möjligheter till lärande och effektivt utnyttjande av undervisningstid
5. Konsekvent uppföljning av elevernas kunskapsutveckling
6. Goda relationer med föräldrarna
7. Trygg och säker studiemiljö

Inom varje skolenhet skapades arbets- och ledningsgrupper som varje månad träffades för att följa upp det interna förbättringsarbetet. För att ytterligare identifiera, förstå och utveckla kvaliteten i de olika processerna valde skoldistriktet att arbeta utifrån de sju kategorierna i kvalitetsverktyget Baldrige.

1. Ledarskap
2. Strategisk planering
3. Kundfokus
4. Uppföljning, utvärdering och analys
5. Medarbetarfokus
6. Organisation och arbetsprocesser
7. Resultat

Efter att med hjälp av Baldrige ha identifierat sina förbättringsbehov inom de sju områdena gjordes en prioritering som innebar att arbetet inledningsvis koncentrerades till den andra kategori, Strategisk planering. Samtidigt behölls de fyra ursprungliga målområdena: Elevernas resultat, Förbättrade undervisningsmetoder, Effektiva strukturer och Medarbetarnas kompetens.

För vart och ett av ovanstående områden skapades strategiska planer av modellen *One Page Plan*. Planen beskriver på ett kortfatta och överskådligt sätt vad som ska åstadkommas och varför. I planen finns mål och delmål för arbetet och det finns beskrivet vilka strategier som ska användas. Planen innefattar också en handlingsplan med tidsplan och tydlig ansvarsfördelning. En viktig utgångspunkt var att alla medarbetare involverades i arbetet med att ta fram dessa *One Page Plans*. Skoldistriktet upptäckte dock ganska snart att om de strategiska projektplanerna skulle hålla en hög kvalitet skulle det komma att behövas utbildning och handledning av såväl rektorer, pedagoger och skoladministratörer. Främst upptäckte man att medarbetare på alla nivåer hade svårigheter med att identifiera de problem som planen var tänkt att lösa. Allt som oftast började grupperna med att ta fram en lösning direkt och utan resonera sig fram till en djupare förståelse för problemområdet. Processen med att skriva planerna kom därför att ständigt behöva bevakas och stödjas.

För att hela tiden hålla alla processer igång begär skoldistriktet varje månad in resultat från den enskilda skolenheten för de mål som listats i de strategiska planerna. Ganska snart visade det sig att flera skolor inte hade data som kunde styrka de redovisade resultaten. Skolorna behövde också bli bättre på att analysera den data som fanns och för detta ändamål utvecklades en enkel modell. Modellen innebär att medarbetarna i grupp genom brainstorming identifierar och listar 20 tänkbara orsaker till varför ett visst område inte uppvisar tillfredsställande resultat. Skoldistriktets erfarenhet visar att det oftast är just den 20:e orsaken som ligger närmast den verkliga anledningen till det icke tillfredsställande resultatet och därför den för det fortsatta förbättringsarbetet mest användbara.

En av de många "upptäckter" som skoldistriktet gjort under resans gång är att utbildning och kompetensutveckling nästan uteslutande involverar den undervisande personalen medan

medarbetare på högre befattningsnivåerna i organisationen och administratörer sällan anses behöva utbildning. Detta försöker man nu åtgärda.

Vid den avslutande delen av presentationen gavs en bild av de stora ekonomiska neddragningar som skoldistriktet står inför. Neddragningar som man nu måste försöka göra utan att resultatet försämras. För att sänka kostnaderna för administration och andra kringkostnader använder sig skoldistriktet bl a av benchmarking för att lokalisera hur andra gör samma sak till en lägre kostnad. Detta kommuniceras sen till medarbetarna som själv får arbeta fram idéer till effektivisering och ta fram strategiska planer för sina arbetsområden. På detta sätt hoppas man kunna förändra attityder hos medarbetarna, höja motivationen för arbetet och därmed effektivisera sin verksamhet.

Genom sitt arbete med Baldrige har skoldistriktet North Penn enligt presentatörerna fått en bättre organisation och en bättre arbetsplats för de anställda. Kommunikationen har förbättrats och medarbetarna upplever ett större engagemang för sitt arbete. Efter att ha lyssnat på presentationen och tagit del av de underlag som delades ut kan man konstatera att det långsiktiga och strukturerade arbete som skoldistriktet drivit under de senaste 10 åren bör utgöra en god grund för fortsatt effektivt utnyttjande av de (krympande) resurser som står till buds. Skoldistriktet har målmedvetet arbetat sig in i Baldrigemodellen samtidigt som de också har tillfört andra verktyg som t.ex. benchmarking för att förbättra och effektivisera sina processer. En ytterligare framgångsfaktor är de mycket tydliga krav som satts på de enskilda skolenheternas rektorer och som innebär att de varje månad måste redovisa resultat inom en mängd olika målområden och för en mängd olika processer.

## **Culture Change: A PDSA for Success (Workshop 1)**

*av Johanna Elvén Bergling*

Dagen före konferensens start var det workshop på agendan. Flera ur den svenska gruppen var och lyssnade på Bob Hoglund, Cindy McClung och Don Bryant. Deras föreläsning hette "Culture Change: A PDSA for Success".

Föreläsarna företrädde skoldistriktet Lee County (Florida) och arbetade efter en kvalitetsmodell som var inspirerad av både Glasser och Baldrige. Huvudprocesserna var ökat lärande, effektivt ledarskap, kontinuerlig utveckling och ett lustfyllt arbete för alla.

De använde PDSA-modellen på både organisationsnivå och individnivå för att förverkliga detta. Kortfattat kan man säga att det handlar om att hitta problem och bromsklossar för utveckling och formulera mål utifrån dessa. Hitta lämpliga åtgärder, implementera dessa och samla in resultat på hur utvecklingen fortskrider. Resultaten analyseras och förbättringsåtgärder utformas. Det är en ständigt pågående process.

Föreläsarna berättade hur de framgångsrikt hade arbetat med modellen De hade börjat med frågor som "vad är vårt uppdrag"? Vad ska vi ha för vision? Dessa diskussioner hade mynnat ut i visionen att alla elever i distriktet ska nå sin fulla potential, resultaten skulle förbättras och kvalitetsprocesserna skulle systematiseras och synliggöras för alla. En viktig del i arbetet hur de skulle kommunicera sina mål och resultat till olika aktörer.

Utifrån den övergripande visionen fick de enskilda skolorna sedan utveckla sin verksamhetsidé som lärarna därefter fick arbeta med i sina klassrum. Skolans och elevernas uppdrag tydliggjordes, det var lärande som huvuduppdraget. Målet för alla förändringar skulle således leda till att elevernas lärande ökade. Exempel på förändringar som genomfördes var att man

kraftigt reducerade antalet metoder/modeller för läsinlärningen och att alla elever fick skriva under ett dokument som synliggjorde vilka förväntningar som ställdes på dem.

När det gällde resultatinsamling så användes den på flera sätt. Dels använde man sig av punktkontroller för att ta reda på hur det ser ut just nu i förhållande till de uppsatta målen. Man tittade även på trender (över minst tre år). Dessutom gjordes jämförelser både med närliggande skolor, skolor där elevunderlaget var jämförbart och med nationellt framgångsrika skolor. Underlaget användes även för att göra prognoser för framtiden.

Resultaten kommunicerades kontinuerligt med all personal på skolan, inte bara lärarna. De lyfte fram vikten av att även måltidspersonal, vaktmästare etc. är med i samma lag som ska öka elevernas lärande. Elever, föräldrar och politiker fick också följa skolutvecklingen.

För att öka elevernas lärande hade lektionsstrukturen och lärarnas uppdrag setts över. Den fanns nu en gemensam mall som lärarna skulle utgå ifrån. Den byggde på forskning kring lärande. Exempel från mallen var att börja i tid, inte ge längre instruktioner än tre minuter, att lärarna skulle röra sig under genomgångar, de skulle ge läxa första dagen i syfte att lägga tyngd på att det handlar om lärande, de fick göra om/repetera lärandet om en elev hamnade under nivå B, de skulle börja lektionen med att berätta om vad eleverna förväntades lära sig och den skulle avslutas med en provokation/fråga inför morgondagens lärande. Sist med inte minst i lärarens "manual" fanns orden: "*Våra barn är värda allt som krävs*".

Under workshopen fick vi öva oss på samtalsmetodik där vi fick ställa frågor av den typen som man gör inom KBT (kognitiv beteendeterapi) eller motiverande samtal. De använde denna typ av frågor för att väcka den inre motivationen hos elever och ibland medarbetare. Distriktet följde ett program av William Glasser som handlade just om människors motivation. Det fanns en stark tro på människors förmåga att förändras i deras föreläsning och de berättade att de arbetade mycket med just detta på elevnivå. För att nå eleverna på individnivå och för att öka lärandet började lärarna tillsammans eleverna att diskutera vad alla människor behöver (behovstrappan). Eleverna fick sedan varje morgon tala av om vad de behövde idag (kunde vara mat/frukost, gemenskap, glädje etc.). Genom att tillgodose alla elevers grundläggande behov så ökade deras lärande.

Flera av oss som var på workshopen var positiva över modellen och att skoldistriktets arbete med den lilla människan/eleven var tydligt. Vi upplevde att det fanns flera delar både på organisations- och elevnivå som skulle vara applicerbara i vår verksamhet.

# National Quality Education Conference, Dag 1

av Maria Lööf och Kirsi Tallenmo

Första konferensdagen med välkomsttal och föreläsningar. Välkomsttalet hölls av Jo Andersson Jr., rådgivare till utbildningsministern. Han talade om USAs utbildningspolitik och regeringens satsningar. Under president George W. Bush antogs programmet *"No Child Left Behind"*. President Obama har nu satt upp målet att landet, år 2020, ska ha högst antal studenter i världen, behöriga till högre utbildningar (såsom collage och university).

Efter inledningen fick konferensdeltagarna välja föreläsningar. På förmiddagen valde jag (Kirsi) att gå på **"Congrats and Concerns"**. Föreläsningen hölls av Kirsten Fisher, Administrator, Mountain View Elemenary; Prince William County Public Schools, Haymarket, VA. Föreläsningens syfte var att få en inblick hur PDSA- och Baldrige-modellen kan användas som verktyg för att samla information och ge återkoppling om både positiva och negativa uppfattningar från elever och föräldrar. Processen ger möjlighet till kontinuerlig förbättring och problemlösning genom insamlande av data och därmed ökad tillfredsställelse hos föräldrar och elever. Vi fick med oss dokumentation att anpassa för våra verksamheter. Vi fick också med oss frågan hur vi kan använda oss av modellen. Jag gör ingen analys här, utan tar med mig frågan hem. Intressant att få inblick i vad föräldrar och elever upplever som positivt och negativt i föreläsarens distrikt.

Maria valde att gå på en föreläsning som beskrev Baldrige lite närmare, **Measuring what matters the most: Using the Baldrige criteria to measure performance throughout your school system**. Det var två föreläsare, specialister inom utbildning och Baldrigeprogrammet, Sandra Byrne och Zara Brunner. Baldrige-kriterierna för utmärkt skola (The Baldrige Education Criteria for Performance Excellence) hjälper skolor och skoldistrikt att utveckla välkonstruerade mätverktyg som leder till hållbara resultat genom hela skolsystemet.

Baldrigemodellen består av sju huvudkriterier och 19 delkriterier. Modellen baseras på elva grundläggande värderingar.

På <http://www.nist.gov/baldrige/publications/criteria.cfm> kan du läsa mer om kriterierna, se bilaga sist i denna rapport. Även på SIQs hemsida <http://www.siq.se/MalcolmBaldrigemodellen.php> finns Baldrigemodellen förklarad.

Baldrigekriteriernas tanke är att använda en struktur som bidrar till utveckling. Målet är att öka det positiva och minska det negativa. Genom att samla in data och analysera dessa gör man korta och långsiktiga beslut. Datan används sedan som utgångspunkt för utveckling, vad kan förbättras och hur.

Min reflektion kring Baldrige är att det är en välutvecklad metod som synliggör strukturen i en verksamhet. Efter skolbesöken tänker jag också att strukturen var så tydlig och välförankrad bland personal. Föreläsningen gav en bild av vilka fördelar som finns med att arbeta systematiskt med kvalitet i skolan. Det var intressant att höra att deras utgångspunkt alltid är eleven och hur så mycket tid som möjligt i skolan ska koncentreras till att utveckla och stödja elevernas utveckling och lärande.

Lunchborden var skyltade med olika teman [Conversation Tables during Sunday Luncheon](#) och syftet var att diskutera dessa under lunchen. Kirsi satte sig vid ett bord där temat handlade om PDSA. Om jag ska vara ärlig, talade vi inte så mycket om temat, utan om annat, då vi hade det stora nöjet att få sitta vid samma bord som JoAnn Sternke, som tog emot oss i Pewaukee School District ett par dagar innan. Maria och Johanna satte sig vid ett bord med valfri

konversation och vi fick berätta mycket om vårt tematiska arbete som våra bordsgrannar var mycket intresserade av.



På eftermiddagen valde vi att gå på föreläsningen **"Integrating Technology: 21st Century Classrooms"** Föreläsare: Shan Glandon, Administrator och Mike Carney, Curriculum Resource Instructor for Secondary Science, Jenks Public Schools, Jenks, OK.

Som föreläsningens titel visar, handlade det om att implementera "ny" teknik i skolan. Föreläsningen var på en ganska övergripande nivå. Man påtalade vikten av att öva/träna, delge och supporta, i vilket vi kommit skapligt långt med datoranvändarutbildningar för all skolpersonal osv. Det är människorna som står för utvecklingen, det räcker inte med datorer och annan teknisk utrustning var en annan sak som påtalades.

## **Baldrige Criteria for Performance Excellence**

<http://www.nist.gov/baldrige/publications/criteria.cfm>

No matter the size or nature of your organization, the Criteria are a guide in your journey toward performance excellence. They can help your organization align resources; improve communication, productivity, and effectiveness; and achieve strategic goals.

The Criteria work as an integrated framework for managing an organization. They are simply a set of questions focusing on critical aspects of management that contribute to performance excellence:

Leadership, Strategic planning, Customer focus, Measurement, analysis, and knowledge management, Workforce focus, Process management, Results

The Criteria serve two main purposes:

Identify Baldrige Award recipients to serve as role models for other organizations

Help organizations assess their improvement efforts, diagnose their overall performance management system, and identify their strengths and opportunities for improvement

There are three versions of the Criteria for Performance Excellence: [business/nonprofit](#), [education](#), and [health care](#).

# National Quality Education Conference, Dag 2

av Kristin Andersson

## **Do you know where your students are? Implementing formative assessment practices**

Jenkins public school, Jenks Oklahoma

Det är en K-12 skola där de börjar terminen med analys av state test resultat. Det dels upp så att lärare K-6 har en dag och 7-12 en egen. 7-12 har möten en gång/månad.

De jobbar med en "skriv konsult" som de köper/hyr in. Bl a låter de eleverna i början av terminen skriva en berättelse fritt utifrån ett ämne för att se var de befinner sig kunskapsmässigt.

Skolan använder en form av cirkeldiagram för att visualisera resultat. Målet är att nå den yttre delen av cirkeln. Det går att använda för flera år så de ser hur resultaten ändras mellan åren.

Lärarna arbetar i ämnesteam. Lärarteamen får göra viss egen planering av sin verksamhet. Alla ska arbeta med samma område samtidigt för att de ska kunna jämföra resultat. Bedömningar görs innan, mitt i och i slutet av ett arbetsområde och sker genom test. Testet fyller också funktionen att de ser vilka elever som behöver stöd. I vissa fall filmar lärarna eleverna och då kan detta utgöra underlag för bedömning. De använder sig av matriser som underlag för bedömning.

Lärarna har portfolio som de kan använda tillsammans med eleverna. De resultat som eleverna får läggs i portfolion och eleverna gör själva en bedömning av var de befinner sig kunskapsmässigt.

Eleverna skriver själva sin handlingsplan och detta kompletteras med en blankett. PDSA fungerar som stöd/utgångspunkt före eleverna när de skriver sin handlingsplan.

## **Transforming your secondary school from within by using continuous improvement tools.**

Truman middle school, Albuquerque, New Mexico

Det är en förortsskola med 1280 elever. Alla elever ingår i programmet för fri lunch. De senaste fem åren har skolan förbättrat sina resultat. Det innebär inte att de har toppresultat men bl a de som har fått godkänt i läsning har ökat från 19% till 41%.

Skolan har fått tid och möjlighet att arbeta "ostört" med utveckling och förbättring. De har tagit fram mycket nytt material, nya program etc. Lärarna har fått lära sig att vara ledare i klassrummet, något de inte var innan. De har arbetat med att utvärdera data. De har skapat ett eget system som liknar "kritisk vän" som de använder i klassrummet.

Även tidigare arbetade de med utveckling men det var inte systematiserat och ostrukturerat. Det tog in en konsult som hjälpte dem att strukturera arbetet. Det har resulterat i tydliggörande av mål mm som även blivit tydligt för eleverna och som fick dessa att börja bry sig. Nu är det "coolt att vara smart". Det var det inte tidigare.

Genomgående arbetar de med att från början tydliggöra målen. Eleverna sätter sina egna mål och jobbar med en ständig förbättring av dessa.

I varje ämne och klass (och även för hela skolan) skrivs "mission statements" som eleverna är med och tar fram. Lärare och elever skriver lärandemål (typ SMART). Dessa mäts med mindre test/avstämningar plus tre större test.

De "standards" som finns skrivs om till elevvänligt språk.

Man använder PDSA. Det anger ramen för veckan och det framgår vad eleven behöver göra, vad som behöver ändras för att man ska nå målen och analys av/att eleverna har förstått.

Skolledningen är mycket närvarande och aktiv. Varje morgon informerar hon elever och personal via TV. Hon pratar mycket om data och förbättringar. Datan exponeras på skolan så den är synlig för alla.

Resultat för klassen diskuteras i helgrupp. Lärare och elever diskuterar vad som behöver göras och vem som kan och ska göra vad. Det innebär det både diskuteras vad som ligger inom elevernas kontroll och som de själva kan göra något åt och vad läraren behöver bidra med. Eleverna har egna foldrar där de har sina resultat. Syftet är att de ska äga och vara medvetna om sina resultat och därmed göra dem mer engagerade.

### **"I can" goal statements connect students to formative assessment**

Cedar Rapids community school district, Cedar Rapids, Iowa.

Är en K-6 skola som jobbar med hur man ska få elever att hålla fast vid sina "drömmar"

De arbetar med att översätta kursplanemål till elevvänligt språk så de förstår och lägger sedan till ytterligare en del är "I can statements". Detta tydliggör för eleverna vad det är de måste kunna för att nå målen. Det lärarna ser är att det är lättare att skriva "I can statements" i förskolan och blir svårare ju större barnen blir. När det skriver "I can" så utgår de från "SMART" "I can" ger tydliga underlag att använda i samtal med elevernas familj. Dokument med vad eleverna ska kunna som lämnas till familjen.

Innan ett område/delkurs startar så mäts elevernas kunskap genom test. Även i slutet av ett område/delkurs görs test. Målen och "I can" för respektive område/delkurs finns exponerade i klassrummet. Lärarna använder sig av matriser för bedömning, både gällande kunskap och "socio-emotionella färdigheter".

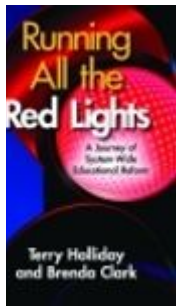
Eleverna får vara med och bestämma hur de ska nå sina mål. De klarar att göra självvärdering av sina kunskaper och sedan be om hjälp med det som är svårt.

Lärarna använder blanketter som stöd för formativ bedömning. Där är kursplanen nerbruten i mindre delar och eleverna "testar"/dokumenterar för att det ska bli tydligt var de befinner sig kunskapsmässigt. Det finns olika blanketter för samma uppgift så eleverna kan välja den som passar dem.

Lärarna kompletterar detta med att föra statistik/scanna varje lektion där de dokumenterar var de uppfattar att eleverna befinner sig kunskapsmässigt. All bedömning för in i en excel-fil för sammanställning.

# National Quality Education Conference, Dag 3

av Maria Abrahamsson och Susanne Törnvall



Första talare för dagen var Brenda Clark som skrivit boken **Running All the Red Lights** tillsammans med Terry Holliday. Under föreläsningen fick vi också diskutera olika frågor tillsammans med de som satt vid samma bord.

- Föreläsningen handlade om hur man kan ta sig förbi olika problem man kommer i kontakt med i olika skikt. Ju högre upp i skiktet man kommer, desto mer politik är inblandad.
- Hennes dåvarande skola hade problem och att många föräldrar valde att sätta sina barn i privata skolor. Det fanns också stora finansiella problem, men hon tyckte att hon hade jättebra lärare.
- Att ha dynamiska ledare är a och o i alla skikt. Det är lika viktigt med lärare, rektorer, matpersonal som ledare som arbetar med skolfrågor i kommun och på stads nivå.
- Det är viktigt att inte fokusera på en lärobok, utan att lägga mer fokus på vad eleverna skall lära sig.
- Konflikter som uppstår:
  - Problem som är baserade i system mot människobaserat problem.
  - System hur man lär sig mot system hur man undervisar (gäller inte bara i klassrummen).
  - Beslut som tas ifrån fakta och siffror eller beslut som tas utifrån "så har vi alltid gjort".
- Ungefär 95 % brukar vara fel i systemet och ca 5 % är person fel.
- Om 63 % av eleverna klarar sin examen, skall det resultera i 1 veckas examens aktiviteter? Ska vi vara nöjda eller ställa högre krav och tänka på hur vi spenderar våra pengar?
- Boktips från Brenda: All Systems Go av Michael Fullan (2010).
- Stora idéer för en system reform:
  - Alla barn kan lära sig.
  - Det finns några få nycklar till vad som skall prioriteras.
  - Beslutsamt ledarskap, att hålla sig till sitt uppdrag.
  - Gemensam kompetens (disciplinerad insats).
  - Strategier med precision. Vad är det som är felet? Ta reda på det, så att ni inte hamnar i att göra om saker som fungerar.
  - Klokt ansvarig. Vi måste hålla de som leder ex klasser ansvariga för att barnen skall lära sig.
  - All Means All – alla betyder alla (är ansvariga). (M. Fullam 2010)
- Baldrige resan: Grunden för ledarskap
  - Ledarskap som känner passion för och som känner ett starkt åtagande mot att lära sig.
  - Ledarskapets bas övertygelser.
  - Ändra arbetslednings process.
  - Baldrige kriterier som ram för verksamheten.
- Den största delen av klasslärare och andra vill att eleverna lär sig, det gäller även för eleverna.

- Våga fråga och lyssna till eleverna. De kommer ofta med de bästa lösningarna.
- Alla behöver se modeller av hur olika saker kan fungera, och sedan ställa sig frågan: Vad behöver vi veta för att kunna lösa det själva?
- Allt i skolan handlar om att lära sig. Det är därför vi är där, och kom ihåg att andra tittar på dig för att se vad du lärt dig.
- Vad hjälpte Brendas skola mest? PDSA (Plan Do Study Act). Att strukturera arbetet i skolan. Att hitta en modell som fungerar. Att ta in information (fakta och siffror) för att ta beslut.
- Basera era beslut på vad som behövs, använd information och ta rätt beslut!
- Låt lärare och elever veta vad som krävs av dem!
- Ett sätt att hjälpa lärare är "classroom walkthrough", på 3 – 5 minuter där rektorn fyller i en blankett samt ställer en öppen fråga om lektionen.
- "Until you have data as a backup, you're just another person with an opinion".



Den andra föreläsningen jag gick till var:

**Continuous Improvement in the Classroom** med Lee Jenkins Ph.D.

Lee pratade mycket om att man skall göra tester och göra diagram för att se hur mycket man lärt sig, men också tala om i början av varje termin vad eleverna skall lära sig. Som lärare skall man skriva ner vad man gått igenom, så att andra lätt kan ta del av vad eleverna skall kunna.

- Redan första dagen skall eleverna få alla ord de skall kunna stava under året. Man skall inte ha veckans ord i läxa utan dra ord som eleverna skall lära sig att stava varje vecka i ett test. På så sätt ser eleverna sin

utveckling. Istället för att rå plugga till veckans ord testet skall eleverna känna att de vill lära sig stava orden och kommer bättre ihåg dem. Som lärare skall du också ta med ord som eleverna skulle kunna stava tidigare år, så att barnen får repetition under hela året, inte bara under de första veckorna på terminen.

- Även matten är viktig att repetera. Ställ även här 6 frågor varje vecka för att se om eleverna kommer ihåg vad de lärt sig. Hitta system som kollar om eleverna kommer ihåg vad de lärt sig och ställ även här frågor på sånt de lärt sig tidigare år.
- Eleverna behöver träna upp långtidsminnet. De skall veta hur mycket som förväntas att de skall kunna efter 1/3 av läsåret. Man måste hålla koll på att eleverna håller sig innanför den tänkta kurvan.
- Eleverna skall själva hålla koll på vad de lärt sig. Gärna i form av tabeller och diagram.
- Det är inte bara viktigt att följa sin egen kurva, utan också ta del av hur klassen ligger till. Att sätta mål för hela klassen att klara av tillsammans. Visa gärna även detta genom tabeller och diagram som sätts upp i klassrummen. Även dessa diagram/grafar skall göras av eleverna själva.
- Grafen skall visa hur många gånger en klass kan få "All Time High". T.ex. 10 gr under året slog vi vårt rekord. Om det gått dåligt för eleverna, fråga varför? Om eleverna gjort upp en plan för sitt jobb, fråga vad eleven inte gjort och om han/hon tycker att planen fungerat.
- Varje klass måste hitta ett sätt som fungerar som uppmuntran när de gjort något bra (ex. high five i klassrummet, att sjunga en sång, att ringa upp en förälder och säga med ledsen röst. "Mrs Clark ville att jag ringer dig för att... Säg att vi fått vårt bästa resultat under terminen!"). Att fira är ett tack, men att ge belöning är en muta.

- Man kan också sätta upp ex stjärnor utanför klassrummet varje gång en elev eller klass/grupp fått ett "All Time High" resultat.
- Även yngre elever kan göra grafer för att se vad de lärt sig. De kan lära upp en ny elev att göra grafen nästa vecka. På så sätt får eleverna lära av varandra.
- Det är viktigt att ge eleverna klara förväntningar och låta dem följa hur det går för sig själv och för klassen. Eleven kan t.ex. stryka över de ord han/hon fått i början av terminen vart efter han/hon lärt sig stava dem (en form av portfolio arbete).
- Stapeldiagrammet i en klass ser ofta ut som ett L i början, men under terminen ändrar diagrammet på sig, för att i slutet av året blivit mer likt ett J.

# SIQ

Institutet för Kvalitetsutveckling  
Fabriksgatan 10  
412 50 GÖTEBORG

Tel: 031-723 17 00  
E-post: [siq@siq.se](mailto:siq@siq.se)  
Hemsida: [www.siq.se](http://www.siq.se)