

Beslut

Sundsvalls kommun
Sundsvalls.kommun@sundsvall.se

2016-12-16
Dnr 400-2015:7429

Rektor vid Vibackeskolan F-6
Karin.ronnblom@sundsvall.se

Rektor vid Bredsands skola
Birgitta.soderqvist@sundsvall.se

Beslut

efter kvalitetsgranskning av fördelning av lärar-
resurser i Sundsvalls kommun, Vibackeskolan
och Bredsands skola

2016-12-16

1 (13)

Dnr 400-2015:7429

Inledning

Skolinspektionen genomför en kvalitetsgranskning av fördelning av lärarresurser i grundskolan under hösten 2016 och våren 2017. Det övergripande syftet med granskningen är att bedöma om kommunala skolhuvudmän och rektorer arbetar för att resurser, i denna granskning resurser i form av lärare, rustas och fördelas efter elevers förutsättningar och behov. I fokus för granskningen är kommuner där det finns skolsegregation avseende elevernas bakgrund.

Granskningens två huvudfrågor är:

1. Utgår huvudmannen vid planering för, och fördelning av, lärarresursen från kunskap om skolornas olika behov?
2. Utgår rektor vid planering och faktiskt nyttjande av lärarresursen från kunskap om skolenhetens behov?

Granskningen av Sundsvalls kommun samt Vibackeskolan och Bredsands skola ingår i detta projekt. Sundsvalls kommun besöktes den 8-10 november 2016. Ansvariga inspektörer har varit utredarna Agneta Kenneberg och Eva Lanteli.

I samband med besöket genomfördes intervjuer med politiker på nämndnivå, förvaltningstjänstemän, rektorer och lärare. För att kunna bedöma huvudmannens och rektorernas arbete med att fördela lärarresurser har Skolinspektionen även begärt in ett antal dokument, bland annat dokument som används i huvudmannens och skolenheternas systematiska kvalitetsarbete.

I detta beslut redovisar Skolinspektionen iakttagelser, analyser och bedömningar. I beslutet ges också en beskrivning av de utvecklingsområden som framstått som mest centrala att prioritera i det lokala kvalitetsarbetet.

Kvalitetsgranskningen omfattar totalt 20 kommunala huvudmän och två skolenheter i varje kommun, det vill säga totalt 40 skolenheter. När kvalitetsgranskningen är avslutad i sin helhet redovisas de samlade resultaten i en övergripande kvalitetsgranskningsrapport. För de huvudmän och skolenheter som ingått i granskningen ger rapporten en referensram och en möjlighet till jämförelse med förhållanden hos andra huvudmän. Det enskilda beslutet kan därmed sättas in i ett större sammanhang.

Sammanfattande bedömning

Skolinspektionens kvalitetsgranskning visar att huvudmannens arbete med att planera för och fördela lärarresurser fungerar väl i flera avseenden, men att det

2016-12-16

2 (13)

Dnr 400-2015:7429

finns delar som behöver utvecklas. Av granskningen framgår att huvudmannen har ett tydligt fokus på att förbättra elevernas måluppfyllelse, exempelvis genom att förändra fördelningen av resurser utifrån identifierade behov i verksamheten.

Vidare visar granskningen att huvudmannen har kunskap om lärarnas formella behörighet och legitimation, men att huvudmannen behöver bli bättre på att ta reda på hur lärarnas skicklighet bidrar till elevernas måluppfyllelse. Av granskningen framgår också att huvudmannen genomför ett antal strategiska satsningar för att säkerställa en lärarresurs med hög kompetens. Ett exempel är kommunens beslut att inrätta övningsskolor och samverka med Mittuniversitetet för utbildning av lärare och skolledare.

Granskningen visar att huvudmannen i högre utsträckning behöver följa upp och analysera hur lärarresurserna används i de olika verksamheterna. Vidare behöver samverkan mellan lärare från olika skolor bli bättre i syfte att utveckla likvärdighet och bidra till ökad måluppfyllelse för eleverna.

Identifierade utvecklingsområden

I syfte att höja verksamhetens kvalitet bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete i första hand behöver inledas inom följande områden:

- Huvudmannen behöver förbättra sitt arbete med att följa upp och analysera hur lärarresurserna används med särskilt fokus på vilken betydelse de har för elevernas måluppfyllelse. I detta arbete ingår att utveckla systemet för tillsättning och användande av förstelärare.
- Huvudmannen behöver utveckla möjligheterna för lärare att samverka mellan grundskolorna i syfte att bidra till utveckling och likvärdighet.

Skolinspektionen har vid sin granskning också identifierat väl fungerande inslag i huvudmannens och rektorernas arbete med att fördela lärarresurser. Ett exempel är de många strategiska satsningar på kompetensutveckling som kommunen initierat, såsom samverkan med Mittuniversitetet kring övningsskolor och deltagande i Matematiklyftet och Läslyftet. Andra exempel är de insatser kommunen genomfört inom elevhälsoområdet för att stötta pedagogerna och undanröja hinder i elevernas lärmiljö. Den flexibla organisationen på Bredsands skola framstår som en framgångsfaktor när det gäller att fördela lärarresurserna utifrån elevernas behov och förutsättningar. Likaså mötesstrukturen på de båda granskade skolorna, som ger möjlighet för lärarna att ha en dialog kring utvecklingsbehov utifrån den aktuella elevsituationen i klasserna/grupperna. Granskningen visar

2016-12-16

3 (13)

Dnr 400-2015:7429

också på hur ett medvetet ledarskap har stor betydelse för användningen av lärarresurserna i syfte att stödja elevernas måluppfyllelse.

Beskrivning av huvudmannen och besökta skolenheter

Sundsvalls kommun ligger i Medelpads län. I kommunen finns 32 kommunala och 6 fristående grundskolor. Av nationell statistik för år 2015 framgår att 34,7 procent av eleverna i åk 9 i Sundsvalls kommun inte nådde kunskapskraven i ett eller flera ämnen. I riket var samma siffra 24,7 procent. År 2016 var meritvärdet för eleverna i åk 9 203,5 för de kommunala skolorna och 220,4 för samtliga skolor i kommunen. För riket som genomsnitt var meritvärdet i åk 9 218,8 för de kommunala skolorna och 224,1 för samtliga skolor i riket.

Vibackeskolan

Vibackeskolan är en kommunal skola med förskoleklass och grundskolans årskurser 1-6 samt fritidsverksamhet. Skolan har vid granskningstillfället cirka 267 elever i förskoleklass och årskurserna 1-6. Skolan leds av en rektor som till sin hjälp har en biträdande rektor på halvtid. Personalen är organiserad i tre arbetslag, ett för förskoleklassen och årskurserna 1-3, ett för årskurser 5 och ett för årskurserna 4 och 6. Därutöver är lärarna stadiervis organiserade i arbetslag som arbetar med utvecklingsfrågor. Fritidshemmet har ett eget arbetslag. Enligt skolans egen redovisning finns det 22 lärare på skolan varav tre förstelärare, två för årskurserna 1-3 och en för årskurserna 4-6. De har uppdrag som arbetslagsledare och är drivande i skolans utvecklingsfrågor. Enligt Skolverkets statistik över ämnesproven i matematik i årskurs 3 år 2015 var andelen elever som nådde kravnivån under rikets genomsnitt i tre av sju delprov. I svenska var andelen elever som nådde kravnivån lägre än rikets genomsnitt i fyra av åtta delprov. För åk 6 visar den nationella statistiken att det genomsnittliga provresultaten i engelska, matematik och svenska år 2015 låg över rikets genomsnitt.

Bredsands skola

Bredsands skola är en kommunal skola med förskoleklass och grundskolans årskurs 1-6 samt fritidsverksamhet. Skolan har vid granskningstillfället cirka 245 elever i förskoleklass och årskurserna 1-6. Skolan leds av en rektor och en biträdande rektor. Skolan har enligt egen uppgift 36 lärare som är organiserade i fyra arbetslag: förskoleklass, åk 1-3, åk 4-6 samt fritidshemmet. Därutöver har skolan ett antal team som arbetar med utveckling. Det finns sex förstelärare på skolan med olika inriktning - språkutveckling via genre; matematik och lärmiljö;

2016-12-16

4 (13)

Dnr 400-2015:7429

svenska som andraspråk och nyanlända; svenska, matematik och naturorienterande ämnen; kultur, idrott och hälsa samt en förstelärare med fokus på IT-pedagogik.

Enligt Skolverkets statistik över ämnesproven i matematik i åk 3 år 2015 var andelen elever som nådde kravnivån under rikets genomsnitt i samtliga delprov. I svenska var andelen elever som nådde kravnivån lägre än rikets genomsnitt i sju av åtta delprov. För årskurs 6 visar den nationella statistiken år 2015 att det genomsnittliga provresultaten i engelska och matematik låg under rikets genomsnitt medan provresultatet i svenska låg över rikets genomsnitt.

Skolinspektionens bedömningar

Nedan redogör Skolinspektionen mer utförligt för sina bedömningar kring frågeställningarna.

1) Utgår huvudmannen vid planering för, och fördelning av, lärarresursen från kunskap om skolornas olika behov?

Skolinspektionens bedömning

Skolinspektionen bedömer att huvudmannens arbete med att planera för och fördela lärarresurser fungerar väl i flera avseenden, men att det finns delar som behöver utvecklas.

Granskningen visar att huvudmannen har ett resursfördelningssystem som tar hänsyn till elevgruppernas förutsättningar och behov på de olika skolenheterna och att denna modell utvecklats i syfte att skapa en större likvärdighet mellan skolorna. Vidare visar granskningen att huvudmannen har en god kännedom om lärarresurserna i kommunen, men att detta system behöver utvecklas så att lärarresurserna på ett bättre sätt fördelas utifrån elevernas förutsättningar och behov. I detta arbete ingår att utveckla systemet för tillsättning och användande av förstelärare. Kommunen behöver också utveckla möjligheterna för lärare att samverka mellan skolorna i syfte att bidra till utveckling och likvärdighet. Slutligen bedömer Skolinspektionen att huvudmannen behöver förbättra sitt arbete med att följa upp och analysera hur tilldelade resurser används med särskilt fokus på vilken betydelse de har för elevernas måluppfyllelse.

2016-12-16

5 (13)

Dnr 400-2015:7429

Huvudmannen har ett resursfördelningssystem som tar hänsyn till elevernas förutsättningar och behov

Av kommunens dokumenterade resursfördelningsmodell som Skolinspektionen tagit del av samt intervjuer med förvaltning och nämnd framgår att huvudmannen har ett resursfördelningssystem som innefattar tre delar: en volymbaserad del (skolpengen), ett tilläggsbelopp som rektorerna ansöker om för enskilda elever i behov av särskilt stöd och ett strukturbidrag. Strukturbidraget utgår för antalet elever som uppfyller någon av följande variabler: utlandsfödda föräldrar och elev har vistats i Sverige i mindre än 6 år, föräldrar saknar eftergymnasial utbildning och föräldrar uppbär ekonomiskt bistånd.

Enligt intervjuer med förvaltningen och uppgifter i barn- och utbildningsnämndens "Mål- och resursplan 2016" har modellen mött kritik från rektorerna, som menar att det nuvarande systemet inte leder till en rättvis fördelning av resurser. Detta mot bakgrund av att antalet barn i behov av särskilt stöd enligt rektorerna ökar i skolorna, vilket bland annat innebär att de anser sig behöva anställa allt fler elevassistenter.

Företrädare för förvaltning och nämnd uppger i intervjuer att de efter en utredning beslutat att förändra strukturbidraget. Från vårterminen 2017 kommer strukturbidraget att baseras på variablerna "föräldrarnas utbildningsnivå" och "nyanlända". Den senare variabeln kommer att fördelas utifrån ett trappsystem som tar hänsyn till hur länge eleven varit i Sverige. Tanken är att områdescheferna ska få en central pott som ska delas ut efter diskussion med rektorerna som får motivera sina resursbehov. På så sätt menar förvaltningen att det kommer att finnas bättre möjligheter att fördela resurserna efter skolenheternas behov.

Huvudmannen har till viss del en aktuell och samlad bild av lärarresurserna i kommunen och hur de behöver fördelas med hänsyn till elevernas olika förutsättningar och behov

Huvudmannen genomförde enligt barn- och utbildningsförvaltningens inskickade "Kompetensförsörjningsplan" en kompetenskartläggning 2012 med anledning av kravet på legitimation för lärare. Utifrån den kartläggningen och identifierade behov har kommunen satsat på att rekrytera legitimerade lärare och ge förutsättningar för obehöriga lärare att vidareutbilda sig inom lärarlyftet. Enligt förvaltningen har kommunen ett digitalt system där de kan se för vilken skolform och i vilka ämnen lärarna är behöriga.

Förvaltningen uppger att det framför allt är rektorernas uppgift att fördela lärarresurserna utifrån behörighetskrav och de aktuella behoven på skolenheten.

2016-12-16

6 (13)

Dnr 400-2015:7429

De uppger att de i enstaka fall har kunnat styra lärarresurserna till vissa mer avsides liggande skolor genom ett extra lönepåslag vid nyrekrytering av lärare.

Av intervjun med förvaltningen framgår att de har viss insyn i vilka lärare som är skickliga och utvecklingsinriktade genom de konferenser som regelbundet anordnas i kommunen. På dessa konferenser har lärare möjlighet att presentera sitt arbete för att dela med sig av goda exempel. Förvaltningen uppger vidare att de har viss kunskap om lärares skicklighet via informationen som inkom i samband med ansökan till förstelärartjänsterna. I kommunen finns 130 förstelärartjänster varav 20 ännu inte är tillsatta. Anledningen, enligt förvaltning och nämnd, är att det gick lite för fort när förstelärarna tillsattes i början, vilket resulterade i ett otydligt uppdrag. Då gjordes fördelningen i första hand geografiskt så att de skulle fördelas rättvist i skolområdena. Förvaltningen uppger i intervjun att de nu håller på att förändra tillsättningen av förstelärare för att få en mer behovsanpassad fördelning av skickliga lärare.

Många strategiska kompetenshöjande satsningar men bristande samverkan mellan skolor

Av dokumentation och intervjuer med rektorer, lärare och förvaltning framgår att kommunen gjort ett flertal kompetenshöjande insatser för lärare de senaste åren för att förbättra måluppfyllelsen. Exempel på strategiska satsningar är samarbetet med Mittuniversitetet kring kompetensutveckling av lärare och skolläda-re och etableringen av övningsskolor i kommunen. Däremot framkommer i intervjuer med företrädare för huvudmannen, rektorer och lärare i de granskade skolorna att det sällan sker samverkan mellan olika skolor. Enligt lärarna i de granskade skolorna finns det nätverk, exempelvis inom matematik och specialpedagogik, men de har enligt dem runnit ut i sanden. Lärare efterfrågar i sina intervjuer bättre möjligheter att träffas och samverka, exempelvis i samband med de nationella proven. Enligt förvaltningen har de genomfört sådana insatser, men det framgår inte av dokumentation eller intervjuer att det finns en etablerad struktur eller strategi för hur lärare i olika skolor ska kunna samverka för att bidra till likvärdighet och utveckling.

I intervjuer med företrädare för huvudmannen, rektorerna och lärarna i de granskade skolorna framkommer att alla skolor i kommunen har fått möjlighet att delta i Matematiklyftet och Läslyftet. Av huvudmannen ingiven dokumentation framgår att kommunen även satsat på utbildningsinsatser kopplade till elevhälsoarbetet för att höja kompetensen hos pedagoger och undanröja hinder i elevernas lärmiljö. Lärare och rektorer i de granskade skolorna bekräftar i intervjuer att lärare vid behov får handledning av specialpedagoger från

2016-12-16

7 (13)

Dnr 400-2015:7429

den centrala elevhälsan, vilket de upplevt som ett bra stöd. Förvaltningen uppger att de reagerat över att rektorerna anställer allt fler elevassistenter. Handledningen från den centrala elevhälsan kan enligt dem bidra till en kompetenshöjning på skolorna som leder till ett effektivare utnyttjande av lärarresursen. Förvaltningen uppger vidare att de fortsätter att utveckla sitt förstelärarsystem då det, rätt använt, möjliggör ett fördjupat kollegialt lärande och specialisering av olika kompetens- och kunskapsområden.

Bristande uppföljning av lärarresurser och deras användning

Av dokumentation och intervjuer med rektorer och företrädare för förvaltningen framgår att kommunen inte följer upp hur rektorerna använder tilldelade resurser. Elevernas måluppfyllelse och varje skolas resultat följs upp, men inte *hur* de använder sina resurser. Nämndordföranden uppger i intervju att de ställt frågan om resursanvändning till rektorerna utan att få några svar. Han efterlyser en bättre återkoppling från rektorerna, vilket enligt nämnd och förvaltning kommer att ske i takt med att det nya systemet för systematiskt kvalitetsarbete, som infördes läsåret 2015/2016, implementeras på skolorna. Förvaltningen uppger att det till stor del handlar om att förbättra styrningen av verksamheterna. I dagsläget finns det rektorer som inte lämnar in någon kvalitetsredovisning eller motiverar varför de återkommande drar över sin budget.

Enligt förvaltningen träffar de områdescheferna regelbundet för att få information om grundskolornas verksamhet. Vid dessa möten får de den information som krävs för att besluta om vilka centrala eller lokala insatser som behövs. I intervjuer med rektorerna för de granskade skolorna framkommer att förvaltningen framför allt är intresserad av elevernas måluppfyllelse och lärarnas behörighet. Hur rektorerna använder sina resurser för att skapa kvalitet i verksamheten efterfrågas inte. Som exempel kan nämnas att förvaltningen enligt nämndordföranden inte följt upp förstelärarnas verksamhet. Organisationen med områdeschefer gör också att förvaltningens dialog med enskilda rektorer blir mer sporadisk. Det kan till exempel förekomma i de fall en rektor har överskridit sin budget eller när kommunen får externa besök till någon av skolorna. I övrigt uppger rektorerna för de granskade skolorna att de får väldigt lite återkoppling från förvaltningen på sitt arbete och sin verksamhet, vilket enligt dem vore önskvärt.

Enligt dokumentation och intervjuer med företrädare för förvaltningen genomför förvaltningen analyser av den information de får vid uppföljningen av verksamheten och fattar beslut om vilka åtgärder som behöver vidtas. Av intervjun med förvaltningen framgår att de har följt upp och analyserat enskilda utveckl-

2016-12-16

8 (13)

Dnr 400-2015:7429

ingssatsningar, där de kunnat konstatera att det förändrade arbetssättet och användningen av lärarresurserna varit positivt för måluppfyllelsen på den enskilda skolan.

2. Utgår rektor vid planering och faktiskt nyttjande av lärarresurser från kunskap om skolenhetens behov?

2.1 Vibackeskolan

Skolinspektionens bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov som hon använder vid fördelning av lärarresurserna. Vidare bedömer Skolinspektionen att rektorns arbete med att fördela lärarresurserna utifrån elevernas förutsättningar och behov fungerar väl. Rektorn säkerställer att lärarna får den kompetensutveckling de är i behov av. Men granskningen visar att erfarenhetsutbytet med andra skolor skulle kunna förbättras, då den samverkan som sker enligt lärarna inte upprätthålls över tid utan rinner ut i sanden.

Rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov

I intervjuer med rektorn och lärarna framkommer att det finns en tydlig struktur kring kartläggning och uppföljning av elevernas måluppfyllelse. Rektorn har enligt lärarna ett engagemang och intresse av eleverna och får kontinuerligt information om elevernas förutsättningar och behov. I intervjuerna framkommer att rektorn har infört en ny mötesstruktur på skolan som ger goda möjligheter för lärarna att diskutera undervisningen och eleverna, vilket framkommer som mycket positivt i lärarintervjuerna.

Vidare framkommer av intervjuer med rektorn och lärarna att rektorn har infört öppna möten med elevhälsoteamet flera gånger i veckan. Lärare kan boka tid vid dessa möten för att diskutera elever som de har funderingar kring. De diskussionerna resulterar i olika åtgärder som enligt rektorn följs upp och dokumenteras. Efter utvecklingssamtalen kallar rektorn alla lärare till ett möte med elevhälsoteamet för att stämma av situationen för varje elev. På så sätt menar rektorn att hon får en god bild av varje elevs förutsättningar och behov tillsammans med de regelbundna avstämningar av måluppfyllelsen som sker efter olika former av screeningar och nationella prov.

2016-12-16

9 (13)

Dnr 400-2015:7429

Rektorn har en aktuell och samlad bild av lärarnas kompetens som hon använder vid fördelning av lärarresursen

Enligt rektorn och lärarna har rektorn god kännedom om lärarnas kompetens efter att ha arbetat som lärare på skolan och genom klassrumsbesök och medarbetarsamtal. Det medför att hon kan använda lärarresurserna där de bäst behövs. Enligt lärarna för de kontinuerliga diskussioner med rektorn kring vad elevgrupperna behöver och hur de bäst ska utnyttja de lärare som finns på skolan. Både rektorn och lärarna ger i intervjuerna exempel på hur lärare omfördelats mellan elevgrupper och arbetslag för att tillgodose elevernas behov och förutsättningar bättre.

Lärarnas kompetensutveckling kan förbättras genom ett ökat kollegialt utbyte med andra skolor

I intervjuer med lärarna och rektorn framkommer att lärarna sällan möter kollegor från andra skolor för gemensamt erfarenhetsutbyte och kollegialt lärande. Enligt lärarna och rektorn har det förekommit tidigare, exempelvis genom ämnesträffar för matematiklärare och speciallärare, men det har enligt lärarna runnit ut i sanden. Däremot framkommer i intervjuer med lärarna och rektorn att rektorn säkerställer att lärarna får kompetensutveckling utifrån de behov som finns på skolan. Dels internt och dels genom olika former av centrala kompetensutvecklingsinsatser.

Rektorn och lärarna uppger att skolans mötesstruktur gör att de kan träffas regelbundet och ägna sig åt kollegialt lärande genom att utbyta idéer, tankar och erfarenheter. Lärarna har gemensam planering på måndagar, årskursvis eller stadiervis, och en gång i veckan träffas de i utvecklingsmöten. Vidare framgår av intervjuerna att lärarna har möjlighet att få kompetensutveckling utifrån sina egna önskemål med utgångspunkt i skolans konstaterade utvecklingsbehov. Några av lärarna ger i intervjuerna exempel på konkreta kompetensutvecklingsinsatser kring att skriva sig till läsning och lågaffektivt bemötande. Enligt rektorn och lärarna förekommer också centrala kompetensutvecklingsinsatser, såsom Matematiklyftet och Läslyftet, liksom föreläsningar initierade av den centrala utvecklingsgruppen i kommunen. Rektorn uppger vidare att lärarna har varit på föreläsning om värdegrundsarbete, vilket är ett aktuellt utvecklingsområde på skolan.

2016-12-16

10 (13)

Dnr 400-2015:7429

2.2 Bredsands skola

Skolinspektionens bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov som hon använder vid fördelning av lärarresurserna. Vidare bedömer Skolinspektionen att rektorns arbete med att fördela lärarresurserna utifrån elevernas förutsättningar och behov fungerar väl. Rektorn säkerställer att lärarna får den kompetensutveckling de är i behov av och arbetar strategiskt för att behålla och rekrytera kompetent personal.

Rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov

Av intervjuerna med rektorn och lärarna framgår att rektorn sedan en tid har stöd av en biträdande rektor, vilket enligt lärarna varit en positiv förändring. Lärarna menar att rektorn hinner med mer nu. Rektorn och den biträdande rektorn arbetar med att, tillsammans med lärarna, skapa sig en bild av elevernas behov och vilka åtgärder som behöver sättas in för att eleverna ska nå målen. Beslut om ett förändrat arbetstidsavtal har inneburit att lärarna är mer på skolan, vilket enligt rektorn och lärarna har inneburit bättre möjligheter att diskutera elevernas måluppfyllelse och planera för nödvändiga förändringar.

Enligt rektorn och lärarna får skolledningen kunskap om hur det går för eleverna på öppna elevhälsomöten där lärarna kan boka tid tre gånger i veckan om de har elever som de befärar inte når målen. Information om enskilda elevers förutsättningar och behov tas vidare till elevhälsoteamet, EHT, där skolledning, lärare och specialpedagog tillsammans diskuterar elevernas behov och vilka åtgärder som skolan behöver vidta.

Enligt rektorn har skolledningen tät kontakt med pedagogerna och gör noggranna uppföljningar av resultaten på olika diagnostiska tester. Lärarna uppger att de använder sig av ett arbetssätt där varje elev och ämne kategoriseras genom färgerna röd, gul och grön. Det bildar utgångspunkt för diskussioner om vilka åtgärder som lärarna behöver vidta för att förbättra måluppfyllelsen för enskilda elever och i olika ämnen. Även elever som är gröna, dvs. uppnår målen, finns med i diskussionerna. I de fallen planerar lärarna för hur eleverna ska utmanas att nå en högre måluppfyllelse. Det framkommer också i lärarintervjuerna att specialpedagogerna i dialog med lärarna analyserar undervisningen. Enligt specialpedagogen har de bland annat observerat elever med språkstörningar och analyserat lärmiljön för att kunna besluta om vilka åtgärder skolan

2016-12-16

11 (13)

Dnr 400-2015:7429

behöver vidta för att stötta elevernas måluppfyllelse. De har enligt specialpedagogen också i något fall tagit hjälp av Specialpedagogiska skolmyndigheten för att kunna vidta relevanta och effektiva åtgärder för enskilda elever.

Rektorn och lärarna uppger i intervjuerna att skolledningen varje termin begär in uppgifter om elevernas måluppfyllelse och vad lärarna planerar för att den ska förbättras. Redovisningen innehåller elevernas måluppfyllelse i varje ämne, både för den aktuella terminen och tidigare terminer, vilket enligt rektorn och lärarna gör att det tydligt går att se eventuella förändringar. Rektorn uppger vidare att de också samarbetar med den skola som tar emot deras elever i årskurs 7. Ämneslärarna träffas två gånger per termin inom deras skolområde. När eleverna som kommer från Bredsands skola presterar sämre på ett moment i någon diagnos lämnas den informationen till skolledningen på Bredsands skola som då har möjlighet att vidta relevanta åtgärder.

Flexibel organisation och prestigelös kultur bidrar till effektiv användning av lärarresurser

Bredsands skola ligger i ett bostadsområde som familjer ofta flyttar till eller från, vilket gör att elevunderlaget ständigt förändras. För att hantera detta har rektorn beslutat om en flexibel teamorganisation för de yngre eleverna, där lärarna själva fördelar personalresurserna utifrån elevernas behov. Det innebär exempelvis att lärarna själva kan bestämma om att öka lärartätheten tillfälligt i en grupp om det skulle behövas. Rektorn menar att hon har god kännedom om lärarnas kompetens. Dels via dokumentation om lärarnas legitimationer och behörighet, dels genom det öppna klimat som finns på skolan och som gör att lärarna vågar visa såväl dolda talanger som eventuella svagheter. Hon uppger att hon sätter ihop teamen utifrån hur lärarna fungerar tillsammans men också utifrån deras skicklighet med eleverna.

Enligt lärarna planerar de verksamheten för de yngre eleverna i åtta-veckorsperioder, där de hela tiden är beredda att omfördela resurser och förändra planeringen utifrån vilka behov eleverna har. I de högre åldrarna är teamen organiserade ämnesvis och där planerar lärarna tillsammans medan arbetslagstiden ägnas åt mer praktiska diskussioner. Lärarna menar att det inte alltid är antal personer som är det viktiga utan att de åtgärder som vidtas utgår från en gedigen behovsanalys. Här går det alltid att bli bättre menar de. Arbetet i teamen följs regelbundet upp av rektorn som tillsammans med lärarna för en kontinuerlig dialog om hur resurserna ska användas utifrån elevernas behov och förutsättningar. I de fall rektorn har behövt göra omfördelningar av lärarresurser har det enligt henne själv varit möjligt bland annat på grund av det trygga och prestigelösa klimat som präglar skolan.

2016-12-16

12 (13)

Dnr 400-2015:7429

Av skolans insända dokumentation samt intervjuer med lärare och rektor framgår att skolledningen har en öppen dialog med alla medarbetare kring resursfördelningen med tydliga motiveringar. Det menar rektorn ger en god förståelse bland pedagogerna.

Kollegialt lärande och strategisk kompetensförsörjning

Av intervjuer med lärarna, rektorn samt inkommen dokumentation framkommer att lärarna har goda möjligheter till kompetensutveckling. Det som framför allt lyfts fram i intervjuerna är det kollegiala lärandet, som enligt lärarna har gynnats av den nya team-organisationen. Ett exempel som framkommer är "låna en pedagog" som innebär möjligheter att dela med sig av kunskaper och erfarenheter till kollegor genom att någon annan tar hand om ens grupp under tiden. Ett annat exempel är arbetet med bildstöd, som spridits genom att en skicklig pedagog delat med sig av sina kunskaper. Lärarna menar att den här typen av verksamhetsnära projekt har större effekt på undervisningen än mer övergripande satsningar såsom Matematiklyftet och Läslyftet. Samtidigt framkommer i intervjuerna med lärarna att många av dem uppskattar den kompetensutveckling som kommunen erbjuder i form av föreläsningar och kommunövergripande projekt. Ett sådant projekt är "Värdeskapande" som Bredsands skola ansökt hos kommunen att delta i och som de precis ska börja med.

Vidare framkommer att Bredsands skola är övningsskola, vilket innebär att de tar emot många lärarstudenter. Lärarna menar att det i hög grad är kompetensutvecklande, både genom de frågor studenterna ställer och genom den handledarutbildning lärarna genomgår. Enligt rektorn är deras beslut att bli övningsskola också en del i en satsning på strategisk kompetensförsörjning. Genom att ta emot studenter i verksamhetsförlagd utbildning marknadsför de sin skola och ökar därmed sina möjligheter att kunna anställa behöriga lärare. På samma sätt kan de fånga upp lärare som de anser vara skickliga och som de tycker passar in på skolan.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den 15 december 2017 redovisa till Skolinspektionen vilka åtgärder som vidtagits eller planerats utifrån de utvecklingsområden som myndigheten identifierat.

Huvudmannen ska dessförinnan, inom två månader från beslutet, den 16 februari 2017, inkomma med en uppföljningsbar planering av hur man avser att

2016-12-16

13 (13)

Dnr 400-2015:7429

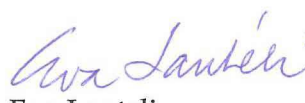
arbeta för att förbättra de områden som Skolinspektionen identifierat som utvecklingsområden. Denna planering bör innehålla information om tydliga avstämningpunkter under arbetets gång. Dokumentet ska kunna användas för huvudmannens egen uppföljning av vidtagna åtgärder, men fungerar även som dokumentation vilken Skolinspektionen kan referera till i dialogen med huvudmannen när det gäller uppföljningen av vidtagna åtgärder efter tolv månader. Huvudmannen ska vid uppföljningen efter tolv månader även kunna redovisa hur granskningens resultat används övergripande i hela verksamheten, samt i vilken grad man bedömer att åtgärderna har fått avsedd effekt.

Redogörelserna skickas till Skolinspektionen, Eva Lanteli, Box 23069, 104 35 Stockholm adress per post eller per e-post, eva.lanteli@skolinspektionen.se samt skolinspektionen.avdelning@skolinspektionen.se Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 400-2015:7429) i de handlingar som sänds in.

På Skolinspektionens vägnar



Gabriel Brandström
Enhetschef



Eva Lanteli
Utredare

Bilagor

Bilaga 1 Författningsstöd