

Beslut

**efter kvalitetsgranskning av arbetet med att främja
ett positivt skolklimat vid Bregårdsskolan 4-6 i
Karlskoga kommun**

Inledning

Skolinspektionen har med stöd av 26 kap. 19 och 20 §§ skollagen (2010:800) genomfört en tematisk kvalitetsgranskning av Bregårdsskolan 4-6. Syftet med denna kvalitetsgranskning är att granska arbetet med att främja ett positivt skolklimat och elevernas sociala samspel, med fokus på årskurserna 4-6. Detta omfattar hur rektorn arbetar strategiskt för att främja ett positivt skolklimat och hur lärare och annan skolpersonal arbetar med att främja ett positivt skolklimat.

Skolinspektionen gör en samlad bedömning utifrån de kvalitetskriterier som tagits fram för granskningen (se bil. 3). Skolinspektionen bedömer verksamhetens kvalitet i tre nivåer, hög kvalitet, hög kvalitet i flera delar och låg kvalitet. Om Skolinspektionen bedömer att ett utvecklingsarbete behövs för att höja verksamhetens kvalitet inom någon frågeställning anges ett eller flera utvecklingsområden. En skriftlig redovisning av åtgärder begärs då av huvudmannen.

Beslut

Skolinspektionen bedömer att framtagna kvalitetskriterier uppfylls vid Bregårdsskolan i följande utsträckning:

Rektorns strategiska arbete för att främja ett positivt skolklimat

Rektorn arbetar i flera delar för att främja ett positivt skolklimat, men utvecklingsområden finns.

Ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Rektorn behöver ta ansvar för att skolans gemensamma förhållningssätt tydliggörs för all personal och se till att det utgör en grund för personalens arbete.

Lärares och annan skolpersonals arbete med att främja ett positivt skolklimat

Lärare och annan skolpersonal arbetar i flera delar, med att främja ett positivt skolklimat, men utvecklingsområden finns.

Ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Lärare och annan personal behöver organisera aktiviteter som ger eleverna möjlighet att lära känna elever i andra klasser och årskurser, i syfte att skapa trygghet mellan elevgrupper och öka känslan av gemenskap på skolan.

Uppföljning

Huvudmannen ska **senast den 20 november 2026** redovisa till Skolinspektionen vilka åtgärder som vidtagits utifrån de identifierade utvecklingsområdena. Som stöd för redovisningen bör bifogad mall användas.

Redogörelsen skickas via e-post till skolinspektionen.lund@skolinspektionen.se. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 2025:12776) i de handlingar som sänds in.

Skolinspektionens bedömningar

Nedan framgår vad som ligger till grund för Skolinspektionens bedömning inom respektive frågeställning.

Rektors strategiska arbete för att främja ett positivt skolklimat

Inom detta område granskas hur rektorn arbetar för att det ska finnas ett gemensamt arbete på skolövergripande nivå för att främja ett positivt skolklimat. Detta inkluderar även hur rektorn arbetar och tar ansvar för att lärare och annan personal på skolan utvecklar och förhåller sig till de gemensamma förhållningssätten.

Området inbegriper även att lärare och annan personal ska få vägledning, stöd och kompetensutveckling som möjliggör gemensamma förhållningssätt så att de kan omsätta dessa och verka för att främja ett positivt skolklimat.

Skolinspektionen bedömer följande: Rektorn arbetar i flera delar strategiskt för att främja ett positivt skolklimat, men utvecklingsområde finns. Nedan följer Skolinspektionens motivering till bedömningen utifrån vad som framkommit i intervjuer med rektor, lärare, annan personal och elever, observationer samt inkommen dokumentation.

Gemensamt arbete på skolövergripande nivå

Rektorn bedriver visserligen ett arbete som syftar till att främja ett positivt skolklimat, men arbetet är inte alltid fullt ut strategiskt. Rektorn har under de närmast föregående läsåren via förstelärarna utvecklat arbetet med relationellt ledarskap, vilket omfattar ett gemensamt förhållningssätt. Förhållningssättet beskrivs i intervjuerna generellt som att vuxna ska se elever och vara aktivt närvarande i relationerna. Exempel på det är att visa

att man lyssnar på elever och knyta an till vad eleven sagt tidigare samt vara snabb med att berömma och ge uppmärksamhet när någon elev gör något bra. Som en del i arbetet med relationellt ledarskap gjorde personalen de föregående läsåren en relationsinventering som lyftes på möten med elevhälsan. Om det fanns någon elev som ingen av personalen hade en så god relation med så fick personalen i uppgift att "positivt stråla" eleven, dvs uppmärksamma positivt beteende och berömma eleven. En sådan inventering har dock inte genomförts i år när fokus vänts mot ett annat utvecklingsområde, men uttrycket lever kvar och på gemensamma möten berättar personalen för varandra om någon elev behöver sådan uppmärksamhet. Nyligen har rektorn och personalen även fokuserat på vad det innebär att vara värd i omklädningsrummet, både vad gäller förhållningssätt och regler för hur personalen ska agera. Exempelvis omfattar det att omklädningsrumsvärden visar respekt för integritet och lyssnar och ingriper endast med rösten. Detta är dock endast dokumenterat i minnesanteckningar från ett möte, vilket gör att det är svårt att gå tillbaka och se vad som beslutats. Det finns inte heller någon samlad beskrivning av vilket förhållningssätt som ska gälla på skolan. Detta får till följd att personalen har sina egna tolkningar av det och den personal som är nyanställd sedan höstterminen inte fått en tydlig bild av vad förhållningssättet innebär. Vidare har rektorn under innevarande läsår inlett ett arbete som fokuserar på identifierade behov utifrån data gällande trygghet och trivsel. Som en del av det arbetet leder rektorn ett digitalt skolråd med alla elever. Genom skolrådet samlar rektorn in förslag från eleverna gällande vad rektorn och personalen kan göra för att öka tryggheten och trivseln på skolan och involverar eleverna i arbetet med värdegrund. För att öka tryggheten och trivseln på skolan har rektorn bytt vissa lokaler med högstadiet, som är placerat i en annan del av samma byggnad. Därmed har skolsköterskan från och med i år ett rum vid ingången till mellanstadiets lokaler istället för i högstadiets lokaler, så att hen är mer tillgänglig för mellanstadieeleverna.

Rektorn ser visserligen till att organisation och gemensamma rutiner är kända bland personalen, men det överenskomna förhållningssättet förankras i lägre grad. Rektorn och personalen fattar ofta beslut gemensamt, vilket gör att personalen är medvetna om exempelvis rutiner från det att de införs. På personalmötet, som äger rum varje vecka, är trygghetsarbetet en stående punkt. Rektorn lyfter då ofta hur arbetet ska organiseras och vilka rutiner som gäller, till exempel att man som rastvakt har väst och har ansvar för ett specifikt område på gården. Mer sällan lyfts dock bemötande och då mer som en påminnelse om *att* vuxna ska agera, exempelvis om en elev ser ut att vara ensam, snarare än *hur* de ska agera. Som en följd av detta har inte hela personalen en fullständig samsyn kring vilket förhållningssätt som ska genomsyra deras arbete, även om de känner till rutinerna. Rektorn följer upp arbetet med arbets- och förhållningssätt

med flera olika metoder. Uppföljningen omfattar systematiska enkäter och fokusgrupper med elever. Utöver det ingår olika typer av samtal med personalen i rektorns uppföljning. Exempel på det är medarbetarsamtal, möten med elevhälsan eller analysmöten.

Kompetensutveckling, vägledning och stöd

Lärare och annan skolpersonal ges kompetensutveckling, vägledning och stöd som möjliggör gemensamma förhållningssätt i arbetet med positivt skolklimat. Under de två föregående läsåren genomförde hela personalen ett utvecklingsarbete under ledning av förstelärarna. De läste litteratur om ledarskap, diskuterade den och övade praktiskt i sina elevgrupper. Om personalen behöver vägledning sker det i samtal individuellt eller på möten, exempelvis på veckomötet med all personal, i årsarbetslagets möten eller med elevhälsan. Rektorn vet vilken personal som i lägre grad låter förhållningssättet genomsyra arbetet och ger därför i högre grad stöd till dessa, exempelvis genom att ge personalen uppdrag eller uppmuntra till ökat relationellt arbete. Stödet till enskilda lärare designas efter behov och kan ibland även bestå av stöd från personal med specialpedagogisk kompetens. I värdegrundsarbetet är trygghetsteamet ett aktivt stöd för personalen. Föregående läsår fick personalen en föreläsning och workshop kring HBTQI och hur de till exempel kan använda inkluderande begrepp i vardagen. Därtill fick de under föregående hösttermin en utbildning om bemötande av elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och den utbildningen har också fördjupats under innevarande termin. Nästa läsår planeras utbildning och utvecklingsarbete kring jämställdhet. Nyanställd personal får däremot i begränsad omfattning möjlighet att sätta sig in i hur de ska förhålla sig för att bidra till ett positivt skolklimat eftersom skolans förhållningssätt inte är en uttalad del av introduktionen. Likaså gäller det vikarier, som endast får en informationslapp med praktisk information av den lärare som möter upp dem.

Identifierat utvecklingsområde

I syfte att höja verksamhetens kvalitet inom frågeställningen bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Rektorn behöver ta ansvar för att skolans gemensamma förhållningssätt tydliggörs för all personal och se till att det utgör en grund för personalens arbete.

Motiveringen till utvecklingsområdet är att det gemensamma förhållningssättet inte är förankrat hos all personal. Personalen har något olika tolkningar av vad som ingår i förhållningssättet och nyanställd personal har små möjligheter att sätta sig in i vad som faktiskt är

överenskommet. Genom att tydliggöra vilket förhållningssätt som ska prägla arbetet med skolklimatet, kan arbetet bli mer långsiktigt och likvärdigheten och kvaliteten i arbetet kan öka.

Skolinspektionen rekommenderar därför att rektorn ser till att tydliggöra det överenskomna förhållningssättet för personalen och göra formuleringarna tillgängliga för dem i deras dagliga arbete. Ett sätt att göra detta kan vara att samla ihop det i en vägledning eller en rutin som all personal kan utgå ifrån. Den kan finnas i både digital och fysisk form. Detta kan underlätta för såväl handledare som nyanställda och vikarier vid introduktionen. Därtill kan personalen enkelt påminna sig själva eller diskutera uppkomna situationer med sina kollegor utifrån de gemensamma överenskommelserna, vilket kan öka samsynen och bidra till att hålla arbetet levande. Förslagsvis kan formuleringar kring det överenskomna förhållningssättet också finnas tillgängligt för elever och vårdnadshavare. För att över tid behålla fokus på förhållningssättet kan de överenskomna formuleringarna användas som en utgångspunkt för alla samtal kring bemötande i olika situationer. Eftersom förhållningssättet ska genomsyra allt arbete på skolan kan det med fördel användas som utgångspunkt både i planering av arbetet och vid olika typer av uppföljningar.

Lärares och annan skolpersonals arbete med att främja ett positivt skolklimat

Inom detta område granskas lärares och annan skolpersonals arbete med att eleverna ska trivas och vara trygga i skolmiljön, under hela skoldagen. Det innefattar hur lärare och personal arbetar relationsfrämjande och i sitt ledarskap agerar tydligt och samtidigt varmt, omtänksamt och stöttande. Området inkluderar även hur personalen arbetar för att eleverna ska involveras så att de ges möjlighet att utveckla sin förståelse för vad ett positivt skolklimat innebär. Härtill granskas om det sker ett arbete, med gemensamma arbetssätt och aktiviteter, som utvecklar skolklimatet.

Skolinspektionen bedömer följande: Lärare och annan skolpersonal arbetar i flera delar med att främja ett positivt skolklimat, men utvecklingsområden finns. Nedan följer Skolinspektionens motivering till bedömningen utifrån vad som framkommit i intervjuer med rektor, lärare, annan personal och elever, observationer av skolmiljön samt inkommen dokumentation.

Ledarskap och relationsarbete

Personalen utövar i huvudsak ett tydligt och samtidigt omtänksamt och stöttande ledarskap i syfte att främja ett positivt skolklimat. Merparten av personalen arbetar med att skapa ett omtänksamt och stöttande klimat i

skolan, såväl i undervisningssituationer som på raster, exempelvis genom att lägga på minnet vad elever berättat senast de sågs och senare återknyta till det med någon fråga. Det varierar emellertid bland personalen i vilken utsträckning de lyckas förmedla sin omtanke till eleverna. Övervägande delen av personalen lyssnar dock på eleverna, tar deras idéer på allvar och bemöter eleverna med positiva kommentarer, samtidigt som de är tydliga med vad som gäller. De är medvetna om vikten av balans mellan ordning och omtanke, men har mer samsyn kring ordning och regler än om hur omtanke ska förmedlas. Exempelvis följer alla rastvaksrutinerna, men det kan skilja sig hur de förhåller sig till eleverna under rasten.

Det finns tydliga strategier och arbetssätt för att involvera eleverna i arbetet med ett positivt skolklimat. Det mest centrala är det digitala skolrådet som alla elever deltar i. På skolrådet presenteras trygghetsresultat för eleverna. Utifrån områden som visar mindre goda resultat, ges klasserna ett urval av möjliga teman för värdegrundsarbetet. Utifrån dessa teman väljer eleverna i klassen vad klassens värdegrundsarbete ska handla om. Exempelvis har vissa klasser valt studiero, medan andra har valt språkbruk. Ofta får sedan skolkuratorn eller trygghetsteamet i uppdrag att plocka fram material för det valda området, exempelvis rollspel eller olika case, som klassen kan använda för att träna alternativa sätt att agera eller se olika perspektiv. I några klasser håller trygghetsteamet i vissa delar av värdegrundsarbetet och eleverna får då i regel arbeta mer med praktiska övningar. I de klasser där lärarna själva håller i arbetet består arbetet istället övervägande av samtal om värdegrundsfrågorna. På nästföljande skolråd återrapporterar eleverna till rektorn hur arbetet har gått och om de märkt någon effekt av det. Med detta upplägg har eleverna blivit mer involverade, men det främjande arbetet har också i någon mån fått gett vika för ett mer åtgärdande arbete. Personalen bedriver emellertid fortfarande löpande främjande arbete som handlar om att visa respekt, förståelse för vilka roller man kan ta i en grupp eller vad det är för skillnad på en konflikt och en mobbingsituation. Ett annat tema som klasserna har pratat om är hur man sänder ut positiv eller negativ energi till andra och hur man kan vända negativ energi till positiv.

Personalen arbetar överlag för ett positivt skolklimat utifrån vissa gemensamma förhållningssätt, men det görs få insatser för att främja relationer mellan elever i olika årskurser. Centralt i arbetet är välkommandet av elever, främst eleverna som ska börja i årskurs 4. De besöker skolan i juni och då håller elever i blivande årskurs 6 i lekar, förklarar regler och visar runt. De äldre eleverna skriver även ett brev som ligger i bänken hos eleverna i årskurs 4 första dagen vid skolstart. Första skolveckan har kommunen Pride-vecka och då har personalen t-shirtar där det står att alla är lika värda. I läsårsstarten leder lärarna också olika gruppstärkande övningar med klassen och tar fram strukturer för

klassrumsarbetet tillsammans med eleverna. Att välkomna elever varje morgon är också en viktig del av personalens arbete. Redan på skolgården tar en personal emot eleverna och när eleverna får gå in i skolbyggnaden finns en annan personal som tar emot i klassrummen innan första lektionen. Då lägger sig personalen vinn om att växla några ord med varje enskild elev, i syfte att eleven ska känna sig sedd och välkommen. Det har emellertid nyligen uppdagats att inte alla vikarier har följt denna rutin. Vidare genomför personalen visserligen skolgemensamma aktiviteter vid flera tillfällen, men dessa ger inte eleverna möjlighet att lära känna andra elever än de som går i den egna klassen. Skolan genomför bland annat en FN-dag då elever i skolans internationella råd ordnar aktiviteter. De firar också Nobeldagen samt genomför skoljoggen, en vinterdag och en vårvandring. Även när aktiviteterna sker samtidigt, på samma tema och på samma plats har skolan medvetet valt att inte låta elever jobba med elever i andra klasser. Detta startade av trygghetsskäl gällande en specifik elevgrupp som inte längre går på skolan. Personalen och rektorn upplever att detta sätt att organisera aktiviteterna har gjort att de elever som behöver mer förutsägbarhet och kända personer runt sig, upplever större trygghet under dessa dagar. De intervjuade eleverna upplever emellertid att det inte finns någon större gemenskap på skolan. Varken personal eller elever upplever heller någon särskild skolanda.

Identifierat utvecklingsområde

I syfte att höja verksamhetens kvalitet inom frågeställningen bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Lärare och annan personal behöver organisera aktiviteter som ger eleverna möjlighet att lära känna elever i andra klasser och årskurser i syfte att skapa trygghet mellan elevgrupper och öka känslan av gemenskap på skolan.

Motiveringen till utvecklingsområdet är att personalen inte ger elever på skolan möjlighet att lära känna elever i andra klasser och årskurser, annat än på eget initiativ. Vinsten med att stärka relationerna mellan elever i olika klasser och årskurser är att de kan få en ökad förståelse för varandra och en större acceptans för varandras olikheter. Genom att utveckla elevernas förmåga att samarbeta, visa empati och hantera konflikter kan en kultur av respekt och omtanke skapas, som bidrar till ökad trygghet och trivsel på skolan.

Skolinspektionen rekommenderar därför att personalen, under ledning av rektorn, organiserar aktiviteter där elever får möjlighet att samarbeta med elever ur andra klasser. Detta kan med fördel börja i liten skala, exempelvis med de klasser som går samma årskurs. Det kan göras löpande i

skolvardagen, till exempel genom att blanda elever från olika klasser och låta dem skapa något tillsammans på ett värdegrundstema eller ett tema de behandlat i undervisningen. Man kan under en tid blanda elever från olika klasser i matsalen eller ha valbara organiserade rastaktiviteter. Eleverna kan med fördel involveras i arbetet exempelvis genom att de får ta fram förslag på lämpliga aktiviteter. Ytterligare möjligheter för att hjälpa elever utveckla empati och förståelse för andra är att ge dem möjlighet att arbeta över årskurserna, exempelvis med fadderverksamhet, som löper över en längre tid och innehåller olika typer aktiviteter. De etablerade aktivitetsdagarna på skolan kan med fördel organiseras så att elever får mötas, samarbeta och uppleva gemenskap över klass- och årskursgränser. I arbetet med att organisera aktiviteter behöver personalen också ta hänsyn till specifika behov hos enskilda elever och organisera så att alla elever får möjlighet att delta på ett tryggt sätt.

På Skolinspektionens vägnar

X Anna Johansson

Beslutsfattare
Signerat av: Anna Johansson

X Lena Osvaldsson

Föredragande
Signerat av: Lena Osvaldsson

I handläggningen av ärendet har även utredare Sarah Bjertner Olsson deltagit.

Bilaga 1: Författningsstöd

Skollag (2010:800)

Av 1 kap. 3 § skollagen framgår att i denna lag avses med

- **undervisning:** processer som på lektioner eller vid andra lärtillfällen leds av lärare eller förskollärare mot mål som anges i förordningar och andra författningar som ansluter till denna lag och som syftar till utveckling och lärande genom att barn eller elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden, och

- **utbildning:** verksamhet som bedrivs av en huvudman enligt denna lag inom vilken barn eller elever deltar i undervisning och andra aktiviteter.

Av 1 kap. 4 § skollagen framgår att utbildningen inom skolväsendet syftar till att barn och elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Utbildningen ska främja alla barns och elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. I utbildningen ska hänsyn tas till barns och elevers olika behov. Barn och elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. En strävan ska vara att uppväga skillnader i barnens och elevernas förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Av 1 kap. 5 § skollagen framgår bland annat att utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor. Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

Av 5 kap. 3 § 1 st. skollagen framgår att alla elever ska tillförsäkras en skolmiljö där utbildningen präglas av trygghet och undervisningen av studiero. Med studiero avses att det finns goda förutsättningar för eleverna att koncentrera sig på undervisningen. Huvudmannen ska säkerställa att det på skolenheten bedrivs ett förebyggande arbete som syftar till att skapa trygghet och studiero.

Enligt förarbetena till skollagen främjas trygghet, liksom studiero, av tillitsfulla relationer, samsyn bland personalen, ett systematiskt arbete och en hög delaktighet av eleverna. Det är viktigt att arbetet för trygghet sker på ett skolövergripande sätt och att skolans personal har ett gemensamt förhållningssätt samt att det inte bedrivs avskilt från undervisningen och utan tillräcklig koppling till elevers vardag. Det förebyggande arbetet omfattar ett aktivt arbete med att främja de normer och värden som ska präglade utbildningen, bland annat alla människors lika värde och respekt för

andra människors egenvärde samt jämställdhet (prop. 2021/22:160 s. 41 och 229).

Av 2 kap. 8 § skollagen framgår att huvudmannen ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med bestämmelserna i denna lag, föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen och de bestämmelser för utbildningen som kan finnas i andra författningar.

Av 2 kap. 10 § skollagen framgår bland annat att rektorn beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Rektorn fattar i övrigt de beslut och har det ansvar som framgår av särskilda föreskrifter i denna lag eller andra författningar.

Av 2 kap. 34 § skollagen framgår bland annat att huvudmannen ska se till att personalen som har hand om utbildningen i den verksamhet som huvudmannen har ansvar för enligt denna lag ges möjligheter till kompetensutveckling.

Läroplan för grundskolan (Lgr22 [SKOLFS 2010:37])

Av grundskolans läroplan (Lgr 22, 1 Skolans värdegrund och uppdrag, förståelse och medmänsklighet) framgår att ingen i skolan ska utsättas för diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. Intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser. Dessutom ska eleven enligt grundskolans läroplan ((Lgr 22, 1 Skolans värdegrund och uppdrag, god miljö för utveckling och lärande) möta respekt för sin person och sitt arbete. Skolan ska sträva efter att vara en levande social gemenskap som ger trygghet och vilja och lust att lära. Strävan ska vara att skapa de bästa betingelserna för elevernas bildning, tänkande och kunskapsutveckling och även om personlig trygghet och självkänsla grundläggs i hemmet har skolan en viktig roll. Eleverna ska få kännedom om hur de kan få hjälp om de upplever otrygghet i eller utanför skolan. Verksamheten ska präglas av omsorg om den enskilda elevens hälsa, välbefinnande och utveckling.

Vidare framgår det av läroplanen (Lgr 22, 2.3 Elevernas ansvar och inflytande) att alla som arbetar i skolan ska främja elevernas förmåga och vilja till ansvar och inflytande över den sociala, kulturella och fysiska skolmiljön. Skolans mål är att varje elev visar respekt för och hänsyn mot skolans personal och andra elever som en del av det gemensamma ansvaret för arbetsmiljön på skolan.

Bilaga 2: Granskningens genomförande

Bakgrundsuppgifter

Granskningen genomförs i 30 skolor runt om i landet med inriktning på årskurserna 4-6, i urvalet ingår såväl enskilda som kommunala huvudmän. Bregårdsskolan i Karlskoga kommun ingår i granskningen. Skolinspektionen besökte Bregårdsskolan den 8 april och genomförde en digital intervju med rektorn den 14 april. Granskningen genomfördes av utredarna Sarah Bjertner Olsson och Lena Osvaldsson.

Bregårdsskolan är en tvåparallellig 4-6 skola med 165 elever. Skolan leds av en rektor och är inrymd i samma byggnad som ett högstadium.

Underlag för bedömning

Underlaget i detta beslut utgörs av:

- 60 minuter observationer i skolmiljön
- Två gruppintervjuer med elever
- Två gruppintervjuer med lärare och annan skolpersonal
- En intervju med rektor
- Dokument som begärts in från huvudmannen
- Officiell statistik som finns att tillgå om den aktuella skolenheten/huvudmannen.

Innan beslut har fattats har huvudmannen fått ta del av Skolinspektionens tjänsteanteckning från besöket för att ges en möjlighet att yttra sig över den.

De samlade iakttagelserna från alla skolor som har ingått i granskningen kommer att presenteras i en övergripande rapport. Rapporten är planerad att publiceras höstterminen 2026.

Bilaga 3: Granskningens utgångspunkter

Granskningens huvudsakliga fokus riktar in sig mot arbetet för ett positivt skolklimat under skoldagen och på årskurserna 4-6. Ett positivt skolklimat innefattar bland annat positiva, omtänksamma och stöttande relationer mellan elever och mellan skolpersonal och elever. Detta för att eleverna ska uppleva skola som en trygg, säker och respektfull plats, samt att eleverna uppskattar och känner en samhörighet med skolan. I granskningen är fokus på skolornas främjande arbete. Det främjande arbetet hänger dock så nära ihop med det förebyggande att de är svåra att skilja åt. Med skolklimat avses utbildningen i sin helhet, det vill säga allt som sker under skoldagen inom verksamheten. Arbetet behöver inkludera hela skolan med både de faktiska platser som finns i skolmiljön och alla individer på skolan, som rektor och all skolpersonal. Det huvudsakliga fokuset i granskningen riktas mot hur man arbetar med att främja ett positivt skolklimat och elevernas sociala samspel utanför undervisningstiden och inte specifikt i skolämnen under skoldagen. Hur lärare och annan skolpersonal arbetar med klasserna, elevgrupper och klassklimat är ändå en så pass central del i skolornas arbete för att skapa trivsel och trygghet att det inte går att avgränsa bort helt. Även elevers perspektiv, hur elever involveras i relationsarbetet och hur de stärks i sin förmåga att verka för ett positivt skolklimat är en del av granskningen.

Granskningen syfte

Syftet är att granska kvaliteten i skolors arbete med att främja ett positivt skolklimat och elevernas sociala samspel där hela skolan involveras i arbetet. Skolans arbete granskas i förhållande till Skolinspektionens kvalitetskriterier. För att uppfylla granskningens syfte ska följande frågeställningar besvaras:

- 1. I vilken utsträckning arbetar lärare och annan skolpersonal med att främja ett positivt skolklimat?*
- 2. I vilken utsträckning arbetar rektorn strategiskt för att främja ett positivt skolklimat?*

Kvalitetskriterier

Ledarskap och relationsarbete

Lärare och annan skolpersonal utövar ett tydligt och samtidigt varmt, omtänksamt och stöttande ledarskap i syfte att främja ett positivt skolklimat och positiva relationer under skoldagen; mellan elever och elever samt mellan elever och lärare och annan skolpersonal.

Arbetet präglas av att det finns tydliga strategier och arbetssätt för hur eleverna ska involveras.

Lärare och annan skolpersonal är väl förtrogna med skolans gemensamma förhållningssätt och arbetar medvetet utifrån dessa för att främja ett positivt skolklimat och positiva relationer; mellan elever och elever samt mellan elever och lärare och annan skolpersonal.

Gemensamt arbete på skolövergripande nivå

Rektorn ansvarar för att, genom ett strategiskt arbete, skapa ett positivt skolklimat där hela skolan involveras.

Rektorn tar aktivt ansvar för att skolan utvecklar gemensamma förhållningssätt, som all skolpersonal tillämpar och förhåller sig till.

Vägledning, stöd och kompetensutveckling

Lärare och annan skolpersonal ges vägledning, stöd och kompetensutveckling som möjliggör gemensamma förhållningssätt i arbetet med att främja ett positivt skolklimat.