SKA-område 7
Rektors ansvar

SL 2010:800 samt Lgr 11, kap. 2.8 - Rektors ansvar

I det följande redovisas de olika grundskolorna resultat och analyser på ovanstående målsättning. . I slutet av dokumentet finns också den kommungemensamma mall som skolorna har utgått från i sitt analysarbete.

***

MÅL - REKTOR SKA VARA EN GOD PEDAGOGISK LEDARE SOM ARBETAR MOT DE NATIONELLA MÅLEN OCH ÖVRIGA STYRDOKUMENT. 2

CENTRALSKOLAN ÅK 4-6 2
GUNNARNS SKOLA 5
PARKSKOLAN 7
RÖBROSKOLAN 9
SKYTTEANSKA SKOLAN 12
SLUSSFORS SKOLA 17
STENSELE SKOLA 17
HUVUDMANNARAPPORT 20

BESKRIVNING AV GEMENSAM MALL 23

MÅL - REKTOR SKA VARA EN GOD PEDAGOGISK LEDARE SOM ARBETAR MOT DE NATIONELLA MÅLEN OCH ÖVRIGA STYRDOKUMENT.

CENTRALSKOLAN ÅK 4-6

Centralskolan bedriver undervisningen i åk 4–6.

Centralskolans personal består av *rektor, lärare, elevcoacher, kurator, skolsköterska, SYV, speciallärare, studiehandledare på modersmål, modersmålslärare, skoladministratör och skolbibliotekarie.* Organisationen styrs av rektor men i samverkan med berörda parter.

Vid skolenheten tjänstgör 16 ämneslärare. Skolan har i samarbete med Röbroskolan haft legitimerade lärare i alla ämnen, utom i slöjd och tyska under läsåret. Lärarna har under vårterminen läst färdigt utbildningen och blir till hösten legitimerade.

Centralskolans lärare har ett gemensamt arbetsrum, där lärarna och elevcoacherna har sina arbetsplatser. Undervisningen bedrivs dels i huvudbyggnaden, dels i lokaler som ligger kring skolgården som exempelvis idrott och slöjd. Skolan bedöms ha ändamålsenliga lokaler med ämnesspecifika salar i hem- och konsumentkunskap, bild, NO, musik- och slöjd, samt att idrottshallar och simhall är i nära anslutning till skolbyggnaden. I närliggande skolbyggnad finns elevhälsan samt ett stort skolbibliotek med både referenslitteratur, faktaböcker och skönlitteratur, där finns även några datorer och sittgrupper.

Läsåret 19/20 har det varit ca 95 elever inskrivna på Centralskolan. Under läsåret har vi haft parallella klasser i åk 4, 5 och 6, klassernas storlek har varierat mellan ca 13–17 elever (beroende på viss in- och utflyttning). Antalet elever har under de senaste åren ökat och kommer ökas ytterligare till nästa läsår då vi genomför den beslutade förtätningen av Stensele skola och Centralskolan.

Resursfördelning 19/20

Central	Antal elever	Basresurs		
4	33	2,30		
5	27	2,34		
6	35	2,50		
ÅK 4–6	***95***	***7,14***		
IT-stödjare/förstärkning		*0,90*		
		8,04	**TOT**	**8,04**

Utöver ovanstående resurstilldelning har vi haft ca 2,0 extra resurser i form av elevcoacher, samt elevhälsoresurser.

Alla elever på Centralskolan har inte haft tillgång till egen digital enhet. På Centralskolan finns en datasal med närmare 20 datorer som klasserna delar på. Det finns också några datorer utplacerade i klassrummen. Elever i behov av digitalt verktyg har tillgång till det via Skoldatateket. Samtliga lärare har egna arbetsdatorer och/eller Ipads och alla klassrum är utrustade med projektorer och högtalare. I tre klassrum finns smartboardtavlor, vilka används i väldigt liten omfattning. Datorer används av pedagogerna i det dagliga arbetet för planering, genomförande, uppföljning och dokumentation av verksamheten. Vi använder Schoolsoft som dokumentationsplattform. En it-stödjare på 10% har under året arbetat med uppgifter utifrån den kommunala digitaliseringsplanen. Inför läsåret anställdes en kommunal IT-pedagog som haft några träffar med samtliga it-stödjare. Inför nästa läsår står vi inför en förtätning av digitala verktyg då alla elever i åk 6 kommer att få en 1–1 lösning, samt att vi tilldelas en elevpeng till eleverna i åk 4–5.

Skolan har under läsåret haft en budget i balans. Rektor, ledningsgruppen och skoladministratören går igenom budgetförutsättningarna och gör ett förslag på detaljbudget. Förslaget går sedan ut på remiss till personalen och beslut tas på arbetsplatsträff. FKUN:s ekonomiska läge med stort sparkrav har till viss del påverkat vår

ekonomiska situation och vi har försökt spara in på olika saker. Vid större inköp ställs alltid frågan om inköpet är nödvändigt.

Rektor har även Röbroskolan som ansvar, i och med det har skolenheterna under tre års tid utarbetat ett samarbete. Under läsåret 19/20 har skolenheterna haft en gemensam ledningsgrupp, Krisgrupp och Brandgrupp, samt ett gemensamt Elevhälsoteam, Trygghetsteam och ett IT-forum. Vi har även haft en gemensam Krisplan och Lokal utvecklingsplan. Vår ambition har även varit att ha gemensamma arbetsplatsträffar och ämneslag över enheterna, men i och med pandemin har vi separerat dessa träffar under våren.

Uppdragssamtal med en tillhörande uppdragsbeskrivning genomfördes under sep/okt med samtlig personal. Meningen med samtalet är att uppdraget skall specificeras, för att medarbetaren ska veta vad som förväntas av honom/henne och för att de ska kunna sätta gränser för sitt eget arbete. Samtalet har varit uppskattat och skapat en tydighet i de olika professionernas uppdrag.

Rektor har genomfört Resultat- och utvecklingssamtal med samtlig personal. Samtalet utgår från en kommungemensam mall med samtalspunkter baserade på vilka profession man tillhör. Pedagogisk personal har haft samtalspunkterna: Möte med elever, Ledarskap, Samverkan och Ansvar för lärande och utveckling. Under samtalen har vi även utgått från hur personalen arbetat mot våra fokusområden och vår lokala utvecklingsplan. För varje lärare och annan personal i skolan upprättas sedan en utvecklingsplan där respektive medarbetares ev. utvecklingsbehov dokumenteras. I planen framgår också hur och när dessa mål ska följas upp av rektor.

Under hösten gjorde rektor planerade verksamhetsbesök hos respektive lärare. Detta dokumenterades och i så snar anslutning till lektionen som möjligt så hade rektor och medarbetaren ett kortare samtal om lektionen rektor besökte och läraren fick i uppdrag att fundera över om de skulle vilja gjort något annorlunda. Verksamhetsbesöket följdes sedan upp på resultat- och utvecklingssamtalet. Utöver dessa planerade verksamhetsbesök så har rektor även gjort spontanbesök där rektor tittat på inledning och avslutning av lektionen, bemötande i klassrummet och tydlighet och struktur i undervisningen. Rektor samtalar också med elever både på lektioner och på raster om hur de upplever undervisningen i skolan. Under vårterminen har rektor inte haft möjlighet att prioritera spontanbesök i den omfattning rektor önskat i och med att arbetet med förtätningen upptagit mycket tid, samt att rektor hållit sig till restriktionerna kring Covid- 19.

Huvudsyftet med besöken denna höst var att identifiera beteenden, goda exempel och framgångsfaktorer som hjälper oss att nå vårt mål gällande: Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/Kooperativt lärande.

MÅL: Att stärka pedagogernas kunskap om språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt och kooperativt lärande och utöka dess tillämpning i undervisning i alla ämnen.

Vid verksamhetsbesök ser jag tecken på att ALLA lärare har påbörjat sin individuella ”KL-resa”. Olika lärare befinner sig i olika faser, men ALLA har börjat prova på, några arbetar mer mekaniskt, en del mer innehållsfokuserat och några använder sig av dessa arbetssätt och lärande på ett naturligt sätt. Det är så glädjande att se att vi är på väg mot målet.

Vi har tydliga mål i kommunen och på enheterna att vi ska arbeta med att stärka pedagogernas kunskap om språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt och kooperativt lärande och utöka dess tillämpning i undervisningen i alla ämnen. I vårt arbete med språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/kooperativt lärande har jag som ledare utgått från bottom-up perspektivet, där jag som ledare stimulerat till förändring genom medarbetarnas delaktighet.

Höstterminen 2018 skapades en *”lärbokhylla”* med utvald litteratur, där personalen fick en avsatt *”lärtid*” ca 60 min/v. *”Lärtidens”* syfte var att läsa och reflektera, prova på, samt göra observationer hos varandra. Litteraturen, reflektionerna och observationerna har sedan kontinuerligt lyfts i ämneslagen, samt att personalen har visat på goda exempel på konferenser och arbetsplatsträffar.

Under vårterminen 2019 hade vi besök av *Pedagogiska stödteamet* från Umeå som föreläste och genomförde workshops för samtlig personal i kommunens östra del.

I uppdragsbeskrivningen har språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/kooperativt lärande lyfts som prioriterade områden och under verksamhetsbesöken har det varit fokus på detta. Den efterföljande återkopplingen efter verksamhetsbesöken efterfrågas nu och min upplevelse är att den uppskattas. Lärarna efterfrågar även fler verksamhetsbesök för att jag ska få en bredare bild av deras undervisning. I resultat- och utvecklingssamtalen är det även en viktig del av bedömningen.

Utifrån ovanstående arbete ser jag resultatet att tillämpningen av språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/kooperativt lärande ökat i undervisningen i samtliga ämnen, pedagogiska samtal förs i kollegiet och lärarna har dessutom inspirerats till att köpa in kompletterande litteratur, samt önskat fortsatt kompetensutbildning.

Rektors verksamhetsbesök visar även på att det formativa lärandet genomsyrar undervisningen, lärarna följer upp elevernas förståelse och deras arbeten, ger dem konstruktiv kritik och uppgiftsorienterad feedback. Lärarna har ett positivt och uppmuntrande bemötande och skapar en välkomnande atmosfär.

Lektionerna är genomtänkta från början till slut. Lektionerna har ett logiskt flöde där uppgifterna tydligt hör ihop med inledande genomgångar. Eleverna är aktiva i de olika momenten och undervisningen är mycket varierande. Lärarna fångar upp elevernas förståelse på olika sätt bl. a. genom utvecklande frågor. Avslutet på lektionerna görs på ett planerat sätt och man knyter oftast till nästa lektion, däremot görs det inte alltid en sammanfattning av innehållet.

Ett inkluderande och delaktighetsskapande synsätt genomsyrar de lektioner rektor besökt. När det gäller tankemässigt utvecklande arbete, så skapar lärarna många olika variationer på detta. De ställer öppna frågor, anpassar innehållet, ser till att utmana eleverna utifrån deras förutsättningar. Eleverna får prova på olika arbetssätt och arbetsformer och extra anpassningar görs till elever som är i behov av detta. De extra anpassningar som genomförs behöver kontinuerligt synliggöras för såväl elev som vårdnadshavare.

Medarbetarenkätens resultat och dialogen med personalen visar på ett gott resultat. Vi ser en positiv utveckling från förra läsåret, framförallt gällande hälsa.

	6+5	4+3	2+1	Bortfall	Mellanstadium- Centralskolan	Storuman
Mål och uppdrag	71,8%	22,7%	2,7%	2,7%	5,1	4,6
Kompetens och utveckling	78%	20%	2%	0%	5,2	4,8
Information	83,3%	16,7%	0%	0%	5,2	5
Medarbetarskap	87,3%	12,7%	0%	0%	5,4	5,1
Arbetsgemenskap	93,3%	6,7%	0%	0%	5,4	5,1
Ledarskap	75,5%	22,7%	0,9%	0,9%	5,1	4,8
Resultat- och utvecklingssamtal samt lön	58,6%	25,7%	11,4%	4,3%	4,6	4,4
Hälsa	50%	50%	0%	0%	4,4	4,9

Ledarskap är komplext, att få en hel organisation, vilket i mitt fall inneburit två enheter med olika strukturer och kulturer, men i beroendeställning till varandra, i samma tänk har varit en utmaning. Att inspirera, utmana, stötta, skapa förståelse och trygghet, samt få gruppen att känna förtroende har varit viktiga byggstenar för ett framgångsrikt och hållbart ledarskap.

I min rektorsutbildning genomförde vi en ledarskapsspegling, vilket gav mig en djupare förståelse för mina styrkor och utvecklingsområden. Speglingen utmynnade i en ledarutveklingsplan som jag delgivit min personal.

Kompetensutbildningsinsatser beslutas utifrån verksamhetens och enskilda individers behov. Kompetensutbildning utifrån verksamhetens behov beslutas vid läsårsstart efter samråd med personalen. All personal har sedan i uppdrag att utifrån behov önska kompetenshöjande utbildningar. Efter samråd med rektor beslutas individuella insatser löpande under året. Personalen uppdaterar fortbildningsplanen kontinuerligt utifrån den kompetensutbildning de genomfört, planen följs upp på Resultat- och utvecklingssamtalet.

Läsåret 19/20 kompetensutbildades lärarna i Office 365, Entreprenöriellt lärande, samt Kooperativt lärande både i form av workshops i Luleå och inköp av litteratur. Individuell fortbildning har genomförts i dans, fjärr- och

distansutbildning, hållbarhet, bild, kemi- och molekylbiologi, CSI-kemi och hälsa, kontroversiella samhällsfrågor, läsa, skriva, räkna- en garanti för tidiga stödinsatser, särskolenätverket och BRIS.

Under våren utformade skolledargruppen en ny fördelningsmodell gällande resursfördelningen, vilket tydliggör vad vi grundar vår tilldelning på. Denna modell har varit och kommer att vara till stor hjälp vid tjänstefördelning och min fördelning av extra resurser, utifrån behov.

Kompetensutvecklingsinsatser i skolledargruppen har i princip bestått av rektorsutbildningen. Ett önskemål från min sida är att genomföra en gemensam satsning utifrån vad våra kvalitetsredovisningar visar på att vi behöver mer kunskap om och utveckla. Det kollegiala utbytet i skolledargruppen har inte fått det utrymme som önskats, då våra skolledarmöten är fyllda till bredden av övriga punkter. Vi behöver se över innehållet på våra möten och skapa utrymme för det kollegiala lärandet.

Kontakten med förvaltningschefen har varit god och en kontinuerlig dialog har förts kring enskilda ärenden. Jag saknar dock en återkoppling och dialog kring kunskapsresultat och hur vi arbetar för att alla elever ska nå så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar.

Redovisningen av delegation från huvudman. Under läsåret 19/20 erbjöd vi eleverna i åk 6 tre moderna språk, spanska, tyska och franska. Elevens val genomfördes under två hela skoldagar med ett allsidigt innehåll.

FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

- Skapa tid för ett mer verksamhetsnära arbete
- Tydlighet kring kompetensutbildningsinsatser och fortbildningsplanen

GUNNARNS SKOLA ÅK F-6

Elevantalet på skolan är 38 fördelade enligt följande i årskurserna:

förskoleklass 4 elever,

- åk 1: 10 elever
- åk 2: 3 elever
- åk 3: 4 elever
- åk 4: 3 elever
- år 5: 4 elever
- åk 6: 10 elever

Skolan bedrivs i B-form och fördelas enligt följande: förskoleklass, 1–3 och 4–6.

Lärarresursen är 2,9 fördelat på fyra pedagoger inklusive 0,3 förskollärare som arbetar i förskoleklass. Slöjdlärare, hemkunskapslärare och lärare i moderna språk är kommungemensamma och ingår inte i skolans resursfördelning.

Tre av fyra lärare innehar lärarlegitimation. Det går 8,2 elever per lärare på skolan. Vi saknar en legitimerad lärare. Under läsåret har en lärarstuderande arbetat deltid, ca 60%.

Under innevarande läsår har förskoleklassen inkluderats i skolan även personalmässigt, förskolläraren tillhör detta arbetslag och har sin arbetsplats bland lärarna. Vid vissa tillfällen har även den obehörige personalen på fritids inkluderats i skolans arbete. Det har varit mycket positivt att dessa två har kunnat bidra i arbetslaget och även känna att de har del däri.

1–3:an har tillgång till två lärplattor med tillhörande tangentbord och två datorer i klassrummet samt en elevbunden lärplatta från skoldatateket. 4–6:an har tillgång till sju datorer och en lärplatta samt några elevbundna

datorer och lärplattor från skoldatateket. Förskoleklass och fritidshemmet delar på två plattor varav en har tillhörande tangentbord. Varje lärare har en egen arbetsdator. På skolan finns också två Smartboards och en projektor.

Plattor och bärbara datorer har haft svårt att koppla upp sig på det trådlösa nätverket, man har behövt flytta runt i lokalerna för att få koppling för dagliga verksamheter som t.ex. Schoolsoft. Under sommaren 2020 ska det trådlösa nätverket förbättras vilket vi upplever som en nödvändighet.

Skolan använder sig av Bingel som digitalt läromedel, Skolstil 3, vi har även avtal med NE för digitalt uppslagsverk samt NE appar för träning i räkning och stavning. Vi har även använt Stop motion studio. Vi använder oss också av några gratisfunktioner på nätet, t.ex. elevspel och Klas matematik.

Vi har sammanställt planer för progression för digitaliseringsarbete i varje årskurs samt påbörjat en plan för vårt digitaliseringsarbete på hela skolan, vi har genomfört några programmeringsprojekt på skolan med programmering av robotar genom samtliga årskurser och ämnen.

Lokalerna är anpassade för gruppernas storlek med viss avsaknad av grupprum. Två av lokalerna används till flera ämnen eller verksamheter. Idrottshall och matsal finns i skolbyggnaden. Skolbiblioteket finns i nuläget inte, lades ner vid årsskiftet 19/20.

För rektor är det angeläget att fånga upp önskemål om fortbildning hos medarbetarna och i möjlig mån bygga på dessa då de sammanfaller med skolans mål och behov. I början av ett nytt läsår genomför rektor kortare s.k. uppdragssamtal med lärarna. Meningen med samtalen är att uppdraget skall specificeras, för att medarbetaren ska veta vad som förväntas av hen och för att de ska kunna sätta gränser för sitt eget arbete.

Utöver planerade lektionsbesök så gör rektor även spontanbesök där rektor ibland tittar på inledningen av lektionen, ibland avslutningen. Fokus kan också ligga på bemötande i klassrummet och tydlighet och struktur i undervisningen. Rektor samtalar också med elever både på lektioner och på raster om hur de upplever undervisningen i skolan.

Rektors observationer i klassrummen och samtalen med elever ger rektor möjlighet att göra riktade utvecklingsinsatser mot hela personalen eller mot enskilda medarbetare. Att lyfta avidentifierade scenarier till samtal i personalgruppen och skapa pedagogiska diskussioner hör också till arbetet med att utveckla lärares undervisning. Om rektor upptäcker att resultaten för en enskild elevgrupp eller ämne avviker så lyfter rektor detta till diskussion med berörda och gör även själv flera besök i klassrummet för att kunna stötta lärandet hos eleverna på olika sätt. Rektor följer upp det pedagogiska arbetet på skolan på olika sätt och är drivande i utvecklingsfrågor. Rektor möjliggör pedagogisk utveckling på skolan genom att schemalägga mötestider där pedagogiska frågor diskuteras.

Då rektor har flera enheter är det inte möjligt att fysiskt finnas på enheten varje dag. Genom Gunnarngruppen, skolans ledningsgrupp finns sedan tidigare läsår tydlig rutin för beslutsmandat då rektor inte är närvarande.

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har haft uppdragssamtal, verksamhetsbesök samt resultat och utvecklingssamtal. I löneprocessen strävar rektor efter att både förstärka styrkor hos medarbetarna samt även utmana och bidra till utvecklings hos individerna. Samtliga medarbetare har haft möjlighet att få lönesamtal efter lönesättningen.

För både rektor och medarbetare är det viktigt att arbetsuppgifter hinns med inom ordinarie arbetstid. Rektor påtalar återkommande att vi har den tid vi har, vi kan inte skapa mer tid. Vi måste alla förhålla oss till tiden, hur vi prioriterar och hanterar den.

Frågan om information återkommer också i olika former. Tillsammans med medarbetarna följer vi upp frågan vid nästa läsårsstart om hur önskan om informationsrutiner ska se ut.

En ny aspekt som lyfts i medarbetarenkäten är frågan om våld. När någon upplever våld är det viktigt att det genast lyfts till rektor och att tydliga rutiner finns för detta. Exempelvis har rektorsgruppen kommit överens om en blankett som används i sådana situationer.

En ambition från rektors sida är att vara tillgänglig för medarbetare i största möjliga mån. Alla uppmanas att skicka mejl då jag ej kan nås telefonledes. Detta är uppskattat av medarbetarna och de återkopplar ofta vikten av att jag är nåbar vilket ger ett lugn i verksamheten och man litar på att vid uppstått allvarligt läge går rektor att nå.

Att vara rektor är ett synnerligen komplext uppdrag och det gäller att vara stadd i ständig utveckling. Samtidigt är det en del av charmen. Att jag väljer att arbeta som rektor trots dess komplexitet är min drivkraft att ha möjlighet att påverka så att skolans elever får en bra skolgång. Att leda en lärande organisation är också ett ständigt lärande för mig som dess ledare.

PARKSKOLAN ÅK F-3

Parkskolan har under läsåret 19/20 haft 5 legitimerade lärare samt en speciallärare. Förskoleklassen har haft 4 förskollärare vilka ansvarat för såväl skoltiden som fritidstiden. Förutom klasslärare och skolans egna resurser har under året funnits ytterligare 2 resurspersoner. Det handlar om elever i behov av omfattande särskilt stöd men även om behov av skydd av elever då våld förekommit bland eleverna.

Under läsåret har vi startat köp av undervisning i sydsamiska via länk med lärare i Lycksele. Lärare i nordsamiska finns på plats. Slöjd- och simlärare tar vi del av kommunens gemensamma lärare. Skolan har en rektor på 60%. Skolan har en administrativ assistent på 50%.

På Parkskolan går det 12,7 elever per lärare. Parkskolan har under läsåret 2019/2020 en förskoleklass med 23 elever, åk 1: 30 elever, åk 2: 38 elever och åk 3: 19 elever. I de olika klasserna går 19 elever med annat modersmål samt tre nyanlända elever. Vid skolan finns ingen elev som är inskriven i skolformen grundsärskola. Klassernas storlek varierar mellan 19–23 elever per klass.

Samtliga lärare, fritidspedagoger, och förskollärare disponerar varsin arbetsdator. Därutöver finns det två gemensamma för övriga att dela på. Totalt finns 22 elevdatorer varav tio datorer är fördelade två per klassrum, sju datorer finns i en datakorg för utlåning till klasserna och de övriga fem är placerade på vardera fritidsavdelningen. På enheten finns totalt 28 lärplattor. 20 lärplattor är fördelade på åk 1–3, en är hos speciallärarен och övriga sju disponeras av fritids och förskoleklass. För att underlätta digitaliseringen och arbetet med eleverna skulle det dock behövas fler lärplattor, helst en-till-en.

Enheten har 5 smartboards, en i varje klassrum. Förskoleklassen har under året fått en smartboard installerad. Skolan förfogar över en Ladybug, d.v.s. kamera som kan fota från en boksida och projicera det på tavlan. På Parkskolan finns ett trådlöst nätverk som fungerar relativt bra.

Parkskolan har utarbetat en lokal digitaliseringsplan och påbörjat arbetet utifrån den detta läsår. Under läsåret 2019/2020 har användandet av digitala läromedel ökat på Parkskolan. Några av de digitala läromedel som används är Favoritmatematik, Livet i bokstavslandet och Inläsningstjänst. Utöver detta har skolan påbörjat användningen av QR-koder i undervisningen samt att ge eleverna digitala läxor.

Under vt -20 har ”coronakrisen” lett till ett ökat digitalt användande genom webbaserade möten och utvecklingssamtal.

På rektors initiativ har Parkskolan under läsåret 19/20 utarbetat ett planeringsstöd. Ambitionen är att detta ska finnas i samtliga ämnen. I dagens läge är följande ämnen genomgångna: engelska, svenska, matematik, no och so. Arbetet har skett två och två. I varje ämne ska det finnas med konkreta förslag på hur man arbetar med elevinflytande, entreprenöriellt lärande, kooperativt lärande samt språkutvecklande arbetssätt.

Skolan har ingen egen bibliotekarie, men under läsåret har två lärare ansvarat för biblioteket. Skolan har haft tillgång till en ”läsinspiratör” en rast per vecka. Alla klasser använder biblioteket flitigt och vid behov samarbetar skolans personal med kommunbiblioteket och dess personal. Under läsåret 19/20 har Parkskolans bibliotek digitaliserats och ingår nu i kommunens V8 system. Detta har underlättat administrationen runt boklånen för elever och lärare.

Ytterligare två lärare har gått kurs i kooperativt lärande, KL. Önskemål om fortbildning i KL uppstod hos medarbetare under läsåret 18/19 varpå två lärare då gick på kurs och hela östra kommundelen genomförde ett utbildningsdag med externa föreläsare under vt-19. Årets stora satsning på ökade kunskaper om anpassning av lärmiljöer utifrån NPF har rektor initierat utifrån konsultation med SPSM.

För rektor är det angeläget att fånga upp önskemål om fortbildning hos medarbetarna och i möjlig mån bygga på dessa då de sammanfaller med skolans mål och behov. På Parkskolan finns ett stort intresse av att förkovra sig genom läsning av litteratur. Denna kan vara sådan som rektor vill att samtliga ska läsa eller sådan som uppstår hos medarbetare. Inläst litteratur redovisas på arbetsplatsträffar, APT.

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare har haft uppdragssamtal, verksamhetsbesök samt resultat och utvecklingssamtal. I löneprocessen strävar rektor efter att både förstärka styrkor hos medarbetarna samt även utmana och bidra till utvecklings hos individerna. Samtliga medarbetare har haft möjlighet att få lönesamtal efter lönesättningen och endast en medarbetare tillvaratog denna möjlighet.

För både rektor och medarbetare är det viktigt att arbetsuppgifter hinns med inom ordinarie arbetstid. Rektor påtalar återkommande att vi har den tid vi har, vi kan inte skapa mer tid. Vi måste alla förhålla oss till tiden, hur vi prioriterar och hanterar den. En stark inriktning från rektor är att de som arbetar i samma årskurs ska samarbeta kring hela årskursen. Därigenom kan fler vinster nås, såväl kvalitativt som arbetsmiljömässigt.

Då både skyddsombud och fackligt lokalombud deltar i Parkgruppen tas arbetsmiljöfrågor upp där. Exempelvis analyseras tillbuds- och skaderapporter i denna grupp. APT planeras av Parkgruppen sedan detta läsår vilket mottagits mycket positivt av medarbetarna.

Den handlingsplan som påbörjats utifrån medarbetarenkäten uttrycker ett önskemål om tydligare dialog mellan rektor och medarbetare för att känna en högre delaktighet i de beslut som fattas. Strukturen som finns idag där Parkgruppen bestående av arbetslagsledare för skola och fritids samt skyddsombud och fackets lokalombud uppfattas till viss del som otydlig. Parkgruppen har träffats varje vecka och ärenden har lyfts av såväl rektors- som medarbetare. Ett tydligt förbättringsbehov är att i t.ex. konferenser återkoppla att detta kommer från Parkgruppen och detta tar vi med tillbaka till Parkgruppen. Inför kommande läsår presenterar rektor strukturer för såväl Parkgruppen, beslut och tillgänglighet.

Vid en APT identifierade vi styrkor och utvecklingsområden hos medarbetare, Parkgrupp, elevhälsoteam och rektor. Att vi kan föra diskussionen kring såväl medarbetare som rektor samt teamen uppskattas mycket av både rektor och medarbetare samt ger oss goda förutsättningar för gemensamt utvecklingsarbete.

RÖBROSKOLAN ÅK 7-9

Röbroskolan bedriver undervisning i åk 7–9.

Röbroskolans personal består av *rektor, lärare, elevcoacher, kurator, skolsköterska, SYV, speciallärare, studiehandledare på modersmål, modersmålslärare, skoladministratör och skolbibliotekarie.* Organisationen styrs av rektor men i samverkan med berörda parter.

Vid skolenheten tjänstgör 14 lärare, de flesta tillsvidareanställda. Skolan har i samarbete med Centralskolan haft legitimerade lärare i alla ämnen, utom i slöjd och tyska under läsåret. Lärarna har under vårterminen läst färdigt utbildningen och blir till hösten legitimerade.

Röbroskolans lärare bildar ett lärarlag och har flyttat in till ett gemensamt arbetsrum. Undervisningen bedrivs dels i huvudbyggnaden, dels i lokaler som ligger kring skolgården som exempelvis idrott och hem- och konsumentkunskap. Skolan bedöms ha ändamålsenliga lokaler med ämnesspecifika salar i hem- och konsumentkunskap, bild, NO, musik- och slöjd, samt att idrottshallar och simhall är i nära anslutning till skolbyggnaden.

I huvudbyggnaden återfinns elevhälsan samt ett stort skolbibliotek med både referenslitteratur, faktaböcker och skönlitteratur, där finns även några datorer och sittgrupper.

Läsåret 19/20 har ca 110 elever varit inskrivna på Röbroskolan. Under läsåret har vi haft parallella klasser i åk 7, 8, 9, klassernas storlek har varierat mellan ca 17–21 elever (beroende på viss in- och utflyttning). Vid skolan finns också elever som är inskrivna i skolformen grundsärskola, dessa elever är integrerade i de ordinarie klasserna. Antalet elever har under de senaste åren ökat och kommer ökas ytterligare till nästa läsår.

Resursfördelning 19/20

Röbro	Antal elever	Basresurs		
7	41	2,10		
8	34	2,10		
9	35	2,10		
ÅK 7–9	***110***	***6,30***		
IT-stödjare/förstärkning		*0,79*		
			TOT	**7,09**

Utöver ovanstående resurstilldelning har vi haft ca 3,0 extra resurser i form av elevcoacher, samt elevhälsoresurser.

Alla elever på Röbroskolan har inte haft tillgång till egen digital enhet, utan endast åk 9 har haft en egen enhet. Eleverna i åk 7–8 använder skolans gemensamma bärbara datorer som finns i datorskåp placerade på olika ställen i skolbyggnaden. Elever i behov av digitalt verktyg har tillgång till det via Skoldatateket. Samtliga lärare på skolan har en egen arbetsdator. På skolan finns också tre Smartboard och ett antal iPads som lånas mellan elevgrupperna. Projektorer och högtalare finns i alla klassrum. Antalet datorer är dock för få för att kunna bedriva någon särskild undervisning med inriktning på digitalt lärande över hela skolan.

Datorer används av pedagogerna i det dagliga arbetet för planering, genomförande, uppföljning och dokumentation av verksamheten. Vi använder Schoolsoft som dokumentationsplattform.

Två it-stödjare på sammanlagt 15% har under året arbetat med uppgifter utifrån den kommunala digitaliseringsplanen. Inför läsåret anställdes en kommunal IT-pedagog som haft några träffar med samtliga it-stödjare. Inför nästa läsår står vi inför en förtätning av digitala verktyg då alla elever i åk 7–9 kommer att få en 1–1 lösning.

Skolan har under läsåret haft en budget i balans. Rektor, ledningsgruppen och skoladministratören går igenom budgetförutsättningarna och gör ett förslag på detaljbudget. Förslaget går sedan ut på remiss till personalen och beslut tas på arbetsplatsträff. FKUN:s ekonomiska läge med stort sparkrav har till viss del påverkat vår ekonomiska situation och vi har försökt spara in på olika saker. Vid större inköp ställs alltid frågan om inköpet är nödvändigt.

Rektor har även Centralskolan som ansvar, i och med det har skolenheterna under tre års tid utarbetat ett samarbete. Under läsåret 19/20 har skolenheterna haft en gemensam ledningsgrupp, Krisgrupp och Brandgrupp, samt ett gemensamt Elevhälsoteam, Trygghetsteam och ett IT-forum. Vi har även haft en gemensam Krisplan och Lokal utvecklingsplan. Vår ambition har även varit att ha gemensamma arbetsplatsträffar och ämneslag över enheterna, men i och med pandemin har vi separerat dessa träffar under våren.

Uppdragssamtal med en tillhörande uppdragsbeskrivning genomfördes under sep/okt med samtlig personal. Meningen med samtalet är att uppdraget skall specificeras, för att medarbetaren ska veta vad som förväntas av honom/henne och för att de ska kunna sätta gränser för sitt eget arbete. Samtalet har varit uppskattat och skapat en tydighet i de olika professionernas uppdrag.

Rektor har genomfört Resultat- och utvecklingssamtal med samtlig personal. Samtalet utgår från en kommungemensam mall med samtalspunkter baserade på vilka profession man tillhör. Pedagogisk personal har haft samtalspunkterna: Möte med elever, Ledarskap, Samverkan och Ansvar för lärande och utveckling. Under samtalen har vi även utgått från hur personalen arbetat mot våra fokusområden och vår lokala utvecklingsplan. För varje lärare och annan personal i skolan upprättas sedan en utvecklingsplan där respektive medarbetares ev. utvecklingsbehov dokumenteras. I planen framgår också hur och när dessa mål ska följas upp av rektor.

Under hösten gjorde rektor planerade verksamhetsbesök hos respektive lärare. Detta dokumenterades och i så snar anslutning till lektionen som möjligt så hade rektor och medarbetaren ett kortare samtal om lektionen rektor besökte och läraren fick i uppdrag att fundera över om de skulle vilja gjort något annorlunda. Verksamhetsbesöket följdes sedan upp på resultat- och utvecklingssamtalet. Utöver dessa planerade verksamhetsbesök så har rektor även gjort spontanbesök där rektor tittat på inledning och avslutning av lektionen, bemötande i klassrummet och tydlighet och struktur i undervisningen. Rektor samtalar också med elever både på lektioner och på raster om hur de upplever undervisningen i skolan. Under vårterminen har rektor inte haft möjlighet att prioritera spontanbesök i den omfattning rektor önskat i och med att arbetet med förtätningen upptagit mycket tid, samt att rektor hållit sig till restriktionerna kring Covid -19.

Huvudsyftet med besöken denna höst var att identifiera beteenden, goda exempel och framgångsfaktorer som hjälper oss att nå vårt mål gällande: Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/Kooperativt lärande.

MÅL: Att stärka pedagogernas kunskap om språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt och kooperativt lärande och utöka dess tillämpning i undervisning i alla ämnen.

Vid verksamhetsbesök ser jag tecken på att ALLA lärare har påbörjat sin individuella ”KL-resa”. Olika lärare befinner sig i olika faser, men ALLA har börjat prova på, några arbetar mer mekaniskt, en del mer innehållsfokuserat och några använder sig av dessa arbetssätt och lärande på ett naturligt sätt. Det är så glädjande att se att vi är på väg mot målet.

Vi har tydliga mål i kommunen och på enheterna att vi ska arbeta med att stärka pedagogernas kunskap om språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt och kooperativt lärande och utöka dess tillämpning i undervisningen i alla ämnen. I vårt arbete med språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/kooperativt lärande har jag som ledare utgått från bottom-up perspektivet, där jag som ledare stimulerat till förändring genom medarbetarnas delaktighet.

Höstterminen 18 skapades en ”*lärbokhylla”* med utvald litteratur, där personalen fick en avsatt *”lärtid*” ca 60 min/v. ”*Lärtidens”* syfte var att läsa och reflektera, prova på, samt göra observationer hos varandra. Litteraturen, reflektionerna och observationerna har sedan kontinuerligt lyfts i ämneslagen, samt att personalen har visat på goda exempel på konferenser och arbetsplatsträffar.

Under vårterminen 19 hade vi besök av *Pedagogiska stödteamet* från Umeå som föreläste och genomförde workshops för samtlig personal i kommunens östra del.

I uppdragsbeskrivningen har språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/kooperativt lärande lyfts som prioriterade områden och under verksamhetsbesöken har det varit fokus på detta. Den efterföljande återkopplingen efter verksamhetsbesöken efterfrågas nu och min upplevelse är att den uppskattas. Lärarna efterfrågar även fler verksamhetsbesök för att jag ska få en bredare bild av deras undervisning. I resultat- och utvecklingssamtalen är det även en viktig del av bedömningen.

Utifrån ovanstående arbete ser jag resultatet att tillämpningen av språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt/kooperativt lärande ökat i undervisningen i samtliga ämnen, pedagogiska samtal förs i kollegiet och lärarna har dessutom inspirerats till att köpa in kompletterande litteratur, samt önskat fortsatt kompetensutbildning.

Rektors verksamhetsbesök visade även på att den formativa bedömningen tog sig i uttryck genom att lärarna följer upp hur eleverna arbetade med olika uppgifter och gav dem konstruktiv och uppgiftorienterad feedback. Att samtala om arbetsprocesser och reflektera över undervisningen och sitt eget lärande var inte så vanligt förekommande under lektionsbesöken. Lärarna hade ett positivt och uppmuntrande bemötande och skapade en välkomnande atmosfär.

Det fanns en tydlighet kring start och stopptid och lektionerna är övervägande genomtänkta från början till slut. Majoriteten av lektionerna hade ett logiskt flöde där uppgifterna hörde ihop med inledande instruktioner. Oftast fångade lärarna upp elevernas förståelse genom att gå runt bland de elever som räckte upp handen, de ställde då utvecklande frågor. Avslutet på lektionerna gjordes på ett planerat sätt , däremot gjordes det sällan en sammanfattning av innehållet.

Lärarna hade olika arbetssätt och arbetsformer, men variationen under en lektion med lärarledda genomgångar, elevaktiva arbetssätt, i par/grupp skulle däremot kunna utvecklas. När gruppindelningarna gjordes var det oftast genomtänkta. Lärarna försökte anpassa innehållet utifrån elevernas förutsättningar, men i och med att vi har integrerade särskoleelever och nyanlända, så är det en utmaning. Många lärare strävade efter att få en bra dialog i klassrummet och ett ökat elevengagemang, men i många fall så är elevaktiviteten låg. Extra anpassningar till elever görs, men det behöver synliggöras ytterligare för såväl elev som vårdnadshavare.

Medarbetarenkätens resultat och dialogen med personalen visar på ett gott resultat. Vi ser en positiv utveckling från förra läsåret, framförallt gällande hälsa och ledarskap.

	6+5	4+3	2+1	Bortfall	Röbroskolan	Högstadium- Röbroskolan	Storuman
Mål och uppdrag	61,5%	29,4%	7,8%	1,3%	4,6	4,6	4,6
Kompetens och utveckling	69,5%	22,9%	7,6%	0%	4,7	4,7	4,8
Information	76,2%	22,2%	1,6%	0%	5,1	5,1	5
Medarbetarskap	72,7%	20,3%	6,1%	0,9%	4,9	4,9	5,1
Arbetsgemenskap	84,9%	11,1%	4%	0%	5,3	5,3	5,1
Ledarskap	72,3%	19,5%	7,4%	0,9%	4,9	4,9	4,8
Resultat- och utvecklingssamtal samt lön	58,5%	19,7%	16,3%	5,4%	4,4	4,4	4,4
Hälsa	61,9%	30,2%	7,9%	0%	4,6	4,6	4,9

Ledarskap är komplext, att få en hel organisation, vilket i mitt fall inneburit två enheter med olika strukturer och kulturer, men i beroendeställning till varandra, i samma tänk har varit en utmaning. Att inspirera, utmana, stötta, skapa förståelse och trygghet, samt få gruppen att känna förtroende har varit viktiga byggstenar för ett framgångsrikt och hållbart ledarskap.

I min rektorsutbildning genomförde vi en ledarskapsspegling, vilket gav mig en djupare förståelse för mina styrkor och utvecklingsområden. Speglingen utmynnade i en ledarutveklingsplan som jag delgivit min personal.

Kompetensutbildningsinsatser beslutas utifrån verksamhetens och enskilda individers behov. Kompetensutbildning utifrån verksamhetens behov beslutas vid läsårsstart efter samråd med personalen. All personal har sedan i uppdrag att utifrån behov önska kompetenshöjande utbildningar. Efter samråd med rektor

beslutas individuella insatser löpande under året. Personalen uppdaterar fortbildningsplanen kontinuerligt utifrån den kompetensutbildning de genomfört, planen följs upp på Resultat- och utvecklingssamtalet.

Läsåret 19/20 kompetensutbildades lärarna i Office 365, Entreprenöriellt lärande, samt Kooperativt lärande både i form av workshops i Luleå och inköp av litteratur. Individuell fortbildning har genomförts i dans, fjärr- och distansutbildning, hållbarhet, bild, kemi- och molekylbiologi, CSI-kemi och hälsa, kontroversiella samhällsfrågor, läsa, skriva, räkna- en garanti för tidiga stödinsatser, särskolenätverket och BRIS.

Under våren utformade skoledargruppen en ny fördelningsmodell gällande resursfördelningen, vilket tydliggör vad vi grundar vår tilldelning på. Denna modell har varit och kommer att vara till stor hjälp i min tjänstefördelning och min fördelning av extra resurser, utifrån behov.

Kompetensutvecklingsinsatser i skolledargruppen har i princip bestått av rektorsutbildningen. Ett önskemål från min sida är att genomföra en gemensam satsning utifrån vad våra kvalitetsredovisningar visar på att vi behöver mer kunskap om och utveckla. Det kollegiala utbytet i skolledargruppen har inte fått det utrymme som önskats, då våra skolledarmöten är fyllda till bredden av övriga punkter. Vi behöver se över innehållet på våra möten och skapa utrymme för det kollegiala lärandet.

Kontakten med förvaltningschefen har varit god och en kontinuerlig dialog har förts kring enskilda ärenden. Jag saknar dock en återkoppling och dialog kring kunskapsresultat och hur vi arbetar för att alla elever ska nå så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar.

Redovisningen av delegation från huvudman. Under läsåret 19/20 erbjöd vi eleverna i åk 7–9 två moderna språk, spanska och tyska. Utifrån den förändrade stadieindelade timplanen har endast eleverna i åk 8–9 haft Elevens val, vilket vi schemalagt under Mentorstid med ett allsidigt innehåll.

FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

- Skapa tid för ett mer verksamhetsnära arbete
- Tydlighet kring kompetensutbildningsinsatser och fortbildningsplanen

SKYTTEANSKA SKOLAN ÅK F-9

På Skytteanska skolan har vi en inre organisation som utgår från eleverna i centrum som möter ämneslärarna och pedagoger. Mentorerna och klasslärarna har ansvaret för elevernas sociala välmående och överblick över elevens kunskapsutveckling i alla ämnen. Sedan har vi delat in personalen i två stora arbetslag som i sin tur dela upp sig i mindre (se bilderna nedan).

Mentorn har kontakt med eleven, ämneslärarna, vårdnadshavarna och elevhälsan där rektorn ingår. Mentorskap och klasslärare vilar på Skytteanska skolan på tre ben:

1. ha ett samlat ansvar för information om elevens studieprestation
2. utgöra ett socialt stöd för eleven
3. bidra till att eleven får inflytande över sin skolgång

Sedan följer mentor ett årshjul för att få en kontinuitet och kvalitet i sitt arbete.

I år har vi lagt fokus på att ämnesläraren tar ett större ansvar för sina egna ämnen och först när de egna anpassningarna inte ge framgång kontakta man mentor som i sin tur kontakta elevhälsan. Mentorerna har vi i år bjudit in till elevhälsosamtalen för att kunna presentera sina elever och diskutera olika möjligheter för att få hjälp med anpassningar och stumpulans för sina elever. Utöver detta har vi genomfört möten kring enskilda elever med alla lärare som är berörda samt elevhälsokonferenser indelat i klasser samt handledning enskild till ämnesläraren.

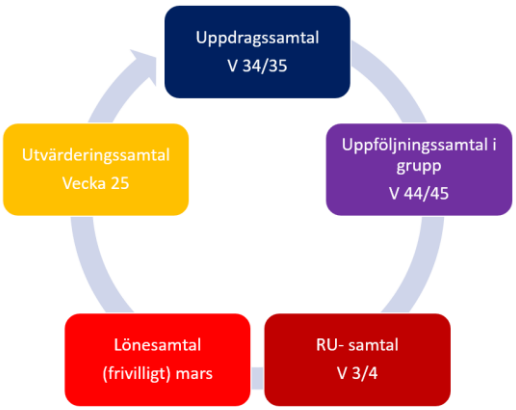
Rektor, arbetslagsledaren, elevhälsa och lärare i samma klassrum har genomfört lektionsbesök och återkopplat till respektive lärare antingen direkt efter besöket eller i ett senare skede. Det som var mycket positiv i år var dubbellärarsystemet som vi genomförde i åk 3, 7 och delvis i åk 1,2. Lärarna utvecklades enormt med hjälp av varandra och varje lektion blev en fortbildning samtidigt som vi ökade möjlighet att nå alla elever som är Skyttes primära mål. För att nå alla elever lägger vi fokus på att ha elevhälsa i klassrummet där eleverna är hela dagarna. Detta innebär att alla pedagoger har som förväntning på sig att arbeta aktiv med höga förväntningar, meningsfulla lektioner och lärande relationer med utgångspunkt i elevernas förutsättningar så att alla känner sig motiverad och kan utvecklas.

Rektorn har i sin tur skapat ramarna för dessa möten allt från dubbellärarsystem med gemensam planering och pedagogiska cafét där vi kollegialt vidareutbildar oss med goda exempel och även input i form av teman eller projekt som i år kretsade kring entreprenörskap.

Under elevhälsomöten en gång i veckan var en stående punkt vem som genomför vilka lektionsbesök, som efter en vecka följdes upp. I ledningsgruppen gick vi igenom vilka lärare som behöver stöd så att sedan rektor och EHT

kunde agera utifrån det aktuella behovet. Detta arbetssätt gynnade både eleverna och lärarnas arbetsmiljö att en snabbare koppling till anpassningar och särskilda insatser kunde ges.

Det som lyfte arbetsmiljön och samarbete med fokus på den egna verksamheten var även utvärderingssamtalen i grupp. För att förstå sin roll i en organisation är dessa samtal mycket viktiga. Under samtalen lyftes tre frågor. Verksamhetsmålen i den egna undervisningen och arbetsmiljön. Övriga samtal som genomförs är uppdragssamtal, Resultats och utvecklingssamtal, lönesamtal, utvärderingssamtal (se bild).

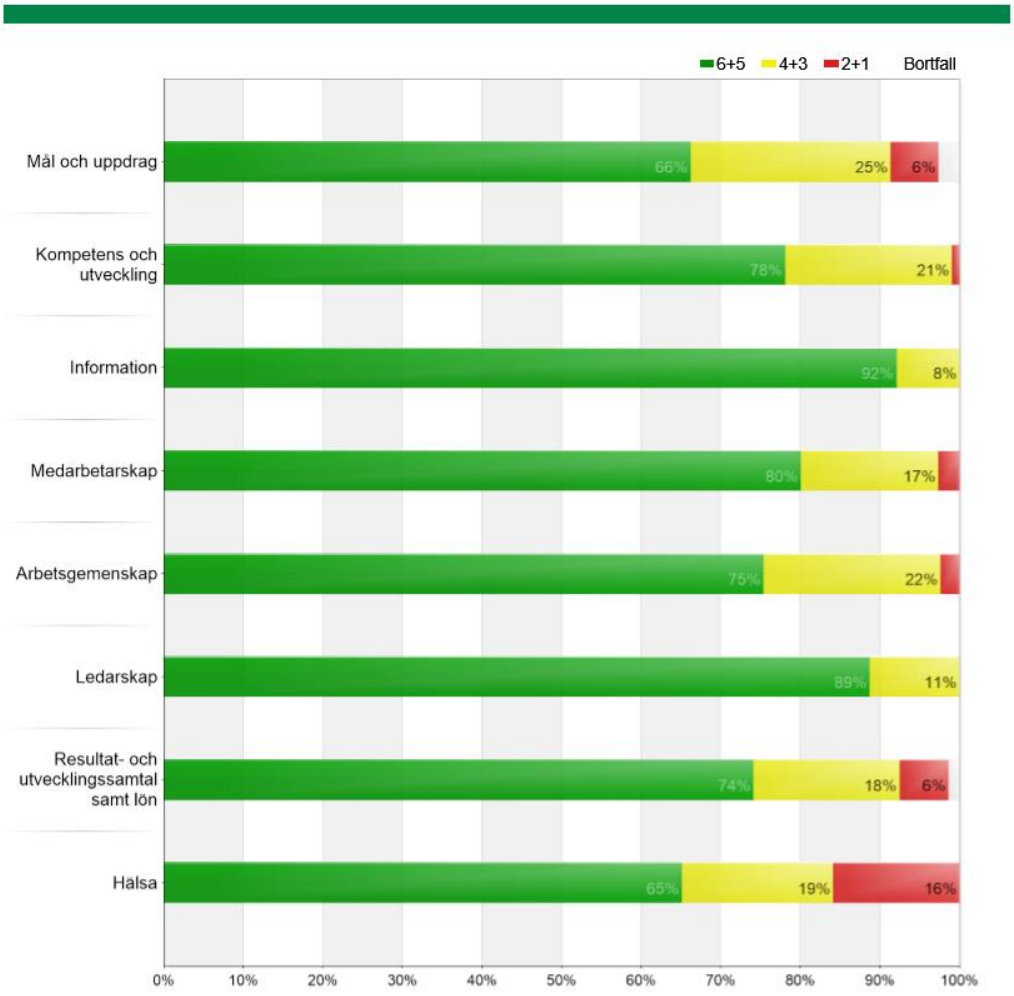


Utvärderingssamtalen var enbart 15 minuter och genomfördes efter eleverna hade slutat. Dessa samtal blev mycket effektiva och bra i år. Man kunde snabbt går igenom en helhetsupplevelse från året och en blick framåt samtidigt som man kunde ge positiv feedback och tacka för året enskilt.

I år hade vi valt att genomföra praktiska morgonmöten i respektive arbetslag samt på fritids på en eftermiddag. Onsdagar blev med det inte enbart mötestid utan även planering och samplanering som uppskattades av personalen. Även informationen från ledningsgruppen spreds till all personal muntligt genom dessa möten. Detta syns även i medarbetarenkäten att informationsspridningen har ökat enormt. Pedagogisk utveckling och APT samt elevhälsomöten med EHT och personalen genomfördes på onsdagarna.

Medarbetarenkät visar närmare hur personalen upplever målarbete, samtalen, stödet av rektorn och arbetsgemenskapen. På Skytteanska skolan har allra siffror förbättrats i år utan arbetsgemenskap som sänktes med 0,1. Under planeringsdagarna gick vi igenom den positiva trenden och försökte hittar förklaringar och sedan tittade vi på arbetsmiljön som hade sänkts och med det även påverka hälsan som har förbättrats men ligger mycket lågt på Skytteanska skolan.

Nedan följer sammanställningen från enkäten (70% har svarat).

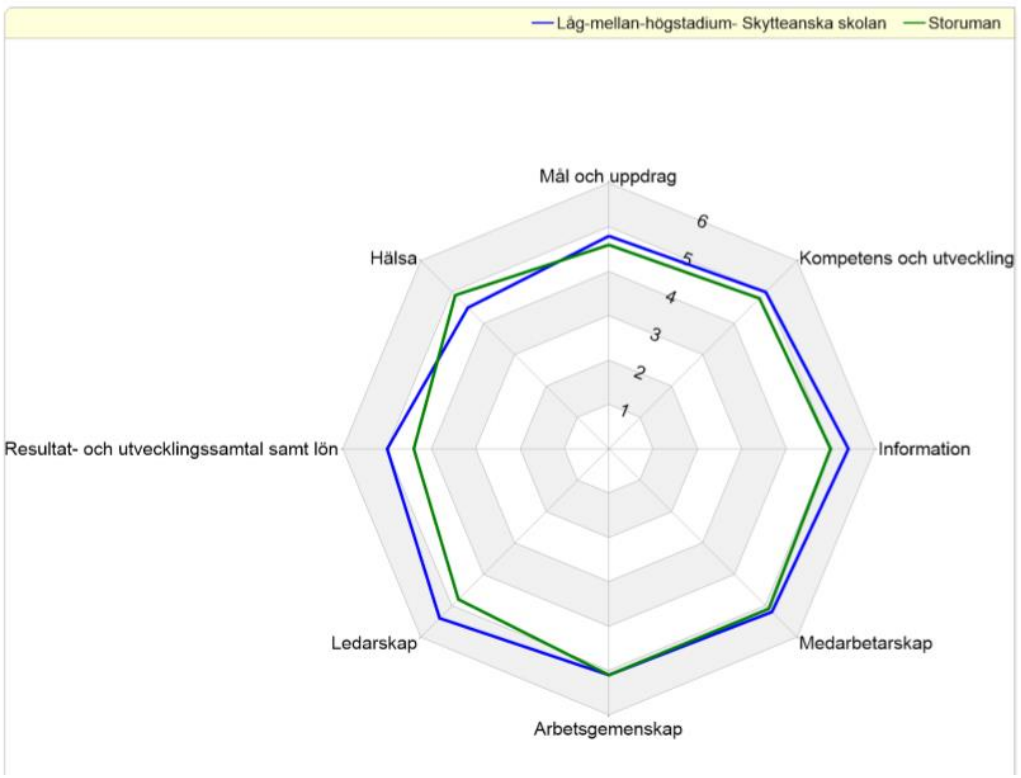


Tabellen visar att Skytte ligger lägre på Mål och uppdrag samt hälsa. Titta man dock på jämförelse med året innan så har alla områden förbättrats utom Arbetsgemenskap.

Område	**2020**	**2019**
Mål och uppdrag	4,8	4,7
Kompetens och utveckling	5	4,8
Information	5,4	4,9
Medarbetarskap	5,2	5,1
Arbetsgemenskap	5,1	5,2
Ledarskap	5,4	5,1
Resultat och utvecklingssamtal och lön	5	4,6
Hälsa	4,5	4,2

Jämför man siffrorna med kommunen ser man att personalen på Skytte är mycket nöjd med skolledningen, information och samtalen. Här ser man även att sifforna för Mål och uppdrag ligger lite över snitten även om den för Skytte ligger lågt.

Beställda: 30 **Antal svarande: 21** **Svarsfrekvens: 70%**



Titta man på jämförelsetalen med Storumans ser man att personalen är nöjdare i snitt på Skytte allt från motivation, styrning och ledarskap. Speciellt högt är siffran på frågan ”Min närmaste chef visa förtroende för mig som medarbetare 96,4 även punkterna att ge förtroende och ansvar som chef samt att man vet vad som förväntas av en ligger högt med 95,2%.

Beställda: 30 **Antal svarande: 21** **Svarsfrekvens: 70%**

	Låg-mellan-högstadium- Skytteanska skolan	Storuman
HME	**89,8**	**81,4**

	Låg-mellan-högstadium- Skytteanska skolan	Storuman
HME Motivation	88,1	81
1a. Mitt arbete känns meningsfullt	94	88
1b. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete	84,5	77,5
1c. Jag ser fram emot att gå till arbetet	85,7	77,5

	Låg-mellan-högstadium- Skytteanska skolan	Storuman
HME Ledarskap	93,7	82,6
2a. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser	89,3	77,3
2b. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare	96,4	85,4
2c. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	95,2	85,1

	Låg-mellan-högstadium- Skytteanska skolan	Storuman
HME Styrning	87,7	80,5
3a. Jag är insatt i min arbetsplats mål	89,3	82,7
3b. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt	78,6	72,1
3c. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete	95,2	86,8

Rektorn är enligt ovan en pedagogisk ledare med inriktningen mot de nationella målen och tar ansvar för skolans resultat och att verksamheten systematiskt och kontinuerligt planeras, följs upp, utvärderas och utvecklas i enlighet med de nationella målen. Med ett stort antal elever med särskilt stöd är det en stor utmaning att hålla budgeten i balans. I år visa dock att personen trivs och med det har kunskaps resulterat ökat speciellt för eleverna med särskilt stöd.

Förbättringsområden

Att alla arbetslag blir självständiga i sitt arbete att gemensamt använda resurserna optimalt samt att ha en gemensam grundsyn och höga förväntningar på varandra som innebär även förståelse och stöd och inte enbart krav på att alla ska vara lika perfekta. För att kunna påverka detta arbete kommer rektorn genomföra flera gemensamma möten över arbetslagsgränsen för att även kunna ta hjälp av varandras arbetslagsarbete.

Dubbellärarsystemet kommer i en mindre ska fortsätta med detta arbete i åk 4 och 8 samt i mindre utformning i åk 5.

En stor förändring kommer även sker inom elevhälsan och ansvarsfördelning och stöd till olika klasser och lärare. Ledningsgruppen kommer inte finnas kvar i den formen som var i dag då det blev för många beslutsvägar och många insatser inte genomfördes p.g.a. för många forum.

Som det beskrivs ovan är dubbellärarsystem och enbart enstaka assistenter i extrema fall en framgångsfaktor. Detta skulle ge en bättre bas för alla resultat och inlärning och ett gemensamt arbete utifrån elevens bästa. Dessutom kunde man minska på specialpedagogerna i klass då två lärare kan fortbilda varandra och enbart behöver enstaka handledningar av specialpedagogerna.

SLUSSFORS SKOLA ÅK F-6

Se separat redovisning som inkluderar fritidshemmet och förskolan Holken.

STENSELE SKOLA ÅK F-6

Stensele skola är en F-6 skola där även Fritidshemmet Stjärnan finns. Skolan har under läsåret 19/20 haft omkring 90 elever. Rektor har funnits på ungefär motsvarande halvtid. Skolans personal består av åtta lärare, vissa på deltid. I fritidshemmet jobbar 5 personer på deltidstjänster. Två av dessa har även uppdrag som elevassistenter. Specialpedagog delas med Gunnarns skola och kurator och skolsköterska delas med flera andra skolor. En dag i veckan har vi haft tillgång till kurator och skolsköterska. Administrativt stöd delas med Parkskolan och Gunnarns skola. Det administrativa stödet används främst för hjälp med vikarieanskaffning och betygsadministration.

Resursfördelning läsåret 19/20:

Stensele	Antal elever	Basresurs				**ÅK**	**HKK**	**M2**	**SL**	
F	8	0,48				F				
1	11	0,90				1				
2	12	1,04				2				
3	12	1,05				3			0,08	
4	15	1,15				4			0,08	
5	13	1,17				5			0,08	
6	13	1,25				6	0,05	0,07	0,08	**TOTALT**
ÅK F-6	***84***	***7,04***					**0,05**	**0,07**	**0,32**	0,44
ljare/förstärkning		*0,72*							**Summa MED M2+SL+HKK**	**8,21**
		7,76	**TOT**	**7,76**	10,82					
Spec. ped.	0,7									
Fritidshem	1,9									
Resurs	1,3									

Samtliga lärare har tillgång till arbetsdator. I fritidshemmet delar personalen på en dator. Skolans ca 90 elever delar på 7 Ipads och 11 elevdatorer.

Rektor leder och fördelar arbetet samt styr verksamheten för att se till att skolan följer de lagar, förordningar, allmänna råd och nationella mål som skolan ska följa.

Utifrån skollag bedrivs systematiskt kvalitetsarbete på enheten där verksamheten systematiskt och kontinuerligt planeras, följs upp, utvärderas och utvecklas.

En gång varje år gör rektor föranmälda verksamhetsbesök vilka följs upp med samtal utifrån på förhand prioriterade områden. Utöver detta görs spontana kortare besök löpande som kan ge en mer rättvisande bild av verkligheten. Det som kommer fram löpande ligger sedan till grund för mer allmänna pedagogiska diskussioner i arbetslaget och tankar kring förbättringsområden. Bland annat har detta legat till grund för läsårets kollegiala lärande inom NPF och goda lärmiljöer. Verksamhetsbesök behöver göras mer strukturerat och kontinuerligt för att få en bättre bild av verksamheten och förutsättningar för att planera framåt. Då rektorsuppdraget är komplext finns inte den tid som önskas till detta.

Fortbildning på enheten har detta läsår planerats i samarbete mellan specialpedagog och rektor. Utifrån kommungemensam kompetensutveckling inom kooperativt lärande framkom önskemål om fortsatt utbildning. Därav anordnades för två pedagoger att åka till Luleå på kurs tillsammans med pedagoger från andra skolor i kommunen. Kooperativt lärande är nära besläktat med språk- och kunskapsutvecklande arbete som är ett av våra prioriterade fokusområden. För att få ett bättre utgångsläge för kollegialt lärande kommer personalen ha större möjlighet till påverkan inför läsåret 20/21.

Läsåret inleddes med uppdragssamtal där varje medarbetare tillsammans med rektor diskuterade läsårets uppdrag och detta dokumenterades. Detta dokument följs upp under resultat- och utvecklingssamtalet. Uppdragssamtalet är en bra start på läsåret för att konkretisera uppdraget. Ett uppdrag i skolan är dock mångsidigt och svårt att specificera i detalj.

Resultat- och utvecklingssamtalen har under åren inte skattas så högt i medarbetarenkäten men kom något högre i personalens skattning detta läsår. Upplevelsen från medarbetare är att det är ett trubbigt instrument. Årets RU-samtal var givande och är en viktig del av året för att diskutera enskild arbetsinsats och upplevelse av arbetsmiljön.

Skolan har tillgång till ett litet skolbibliotek som några lärare har ansvar för. Skolan har en egen biblioteksbudget så böcker köps in löpande för att tillgodose elevernas önskemål. Vi gör vårt yttersta för att ha ett litet men attraktivt bibliotek för att inspirera till läsning. Lokalen är liten men eleverna kan välja böcker för att använda i klassrummet. För att förbättra tillgängligheten har viss litteratur flyttat ut till klassrummen.

Arbetsmiljön är tämligen god om än många små uppgifter hamnar på enskilda medarbetare då enheten är liten. T.ex. tar bussvakt och rastvärdsskap upp mycket tid för lärare. Lärare får kommunicera mycket med regiontrafiken då bussförbindelser inte fungerar och detta är onödiga energitjuvar. Likväl hamnar sådant som avfallshantering och sortering på skolans personal. I tider av pandemi har nya rutiner gjort att personal behövs i större utsträckning i skolmatsalen och sådant inkräktar på möjligheter att ta ut raster. Det nya coronaviruset har skapat oro för arbetsmiljön och risk att bli smittad i jobbet.

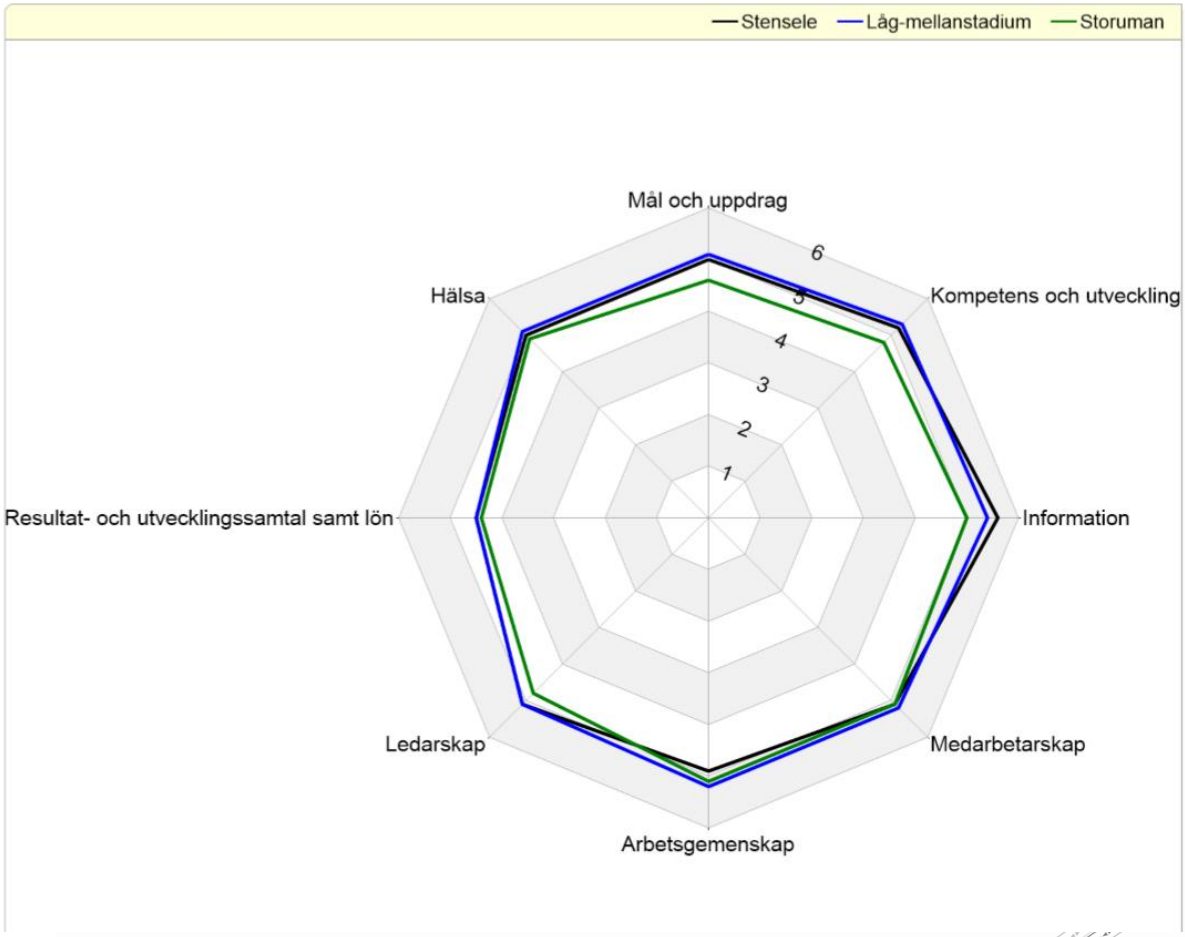
Som rektor på en liten enhet landar många uppgifter i knät. Det är inget arbetsmiljöproblem i sig men stödfunktionerna är inte tillräckliga. Detta läsår har rektor lagt mycket tid på förarbete inför förtätning av mellanstadiet i kommunen. Samverkan och samtal med enskilda lärare och vårdnadshavare har tagit stor del av ledarskapet. Samtidigt ska det planeras för att bli en mindre enhet med samarbete med förskola. Då Stensele skolas rektor även fungerat som ledningsstöd mot Centralskolan och Röbroskolan tas ett stort ansvar för arbetsmiljön när personal ska flyttas. Samverkan med mottagande rektor i grundskolan och rektor i förskolan har fungerat bra. Personalen har varit välinformerad under resans gång.

Tillsyn inom miljö och hälsa har tidigare inte varit en fråga inom skolledargruppen men blev aktuellt föregående läsår. Då jag tidigare jobbat med egenkontroll inom annan verksamhet blev jag naturligtvis ansvarig för att stötta kollegor på detta område. Detta tar upp en stor del av den tid som bättre kunnat användas till pedagogisk verksamhet om stöd funnits. Som rektor i en liten kommun måste man vara, eller bli, kunnig inom många områden där man i större kommuner har stöd i dessa frågor.

Rektor ska leda den pedagogiska verksamheten och den digitala utvecklingen. Det finns ett stort intresse för digitala läromedel och användande av t.ex. Ipads för skapande. I och med att systemet för resurstilldelning av digitala enheter varit föråldrat och ett arv har detta varit svårt att bemöta. Stensele skola har haft bland de lägsta tilldelningarna i kommunen vilket satt käppar i hjulen. Förbättring och likvärdighet kommer till nästa läsår då elevpeng införs.

Enligt MAE är rektors styrkor att ta itu med konflikter i ett tidigt skede, hålla överenskommelser och visa omtanke om medarbetare. Däremot under mål och uppdrag sticker en fråga ut. Vi samarbetar inte med andra enheter så mycket som man önskar. Detta bör förbättras. Detta läsår har varit påfrestande för enheten med en kommande förtätning av mellanstadiet och även en pandemi. MAE visar ändå på en välmående personalstyrka.

	6+5	4+3	2+1	Bortfall	Stensele	Låg-mellanstadium	Storuman
Mål och uppdrag	72,7%	18,2%	9,1%	0%	5	5,1	4,6
Kompetens och utveckling	82,5%	10%	7,5%	0%	5,2	5,3	4,8
Information	87,5%	12,5%	0%	0%	5,6	5,4	5
Medarbetarskap	76,1%	19,3%	4,5%	0%	5,1	5,2	5,1
Arbetsgemenskap	75%	12,5%	12,5%	0%	4,9	5,2	5,1
Ledarskap	71,6%	26,1%	2,3%	0%	5,1	5,1	4,8
Resultat- och utvecklingssamtal samt lön	66,1%	16,1%	16,1%	1,8%	4,5	4,5	4,4
Hälsa	83,3%	16,7%	0%	0%	5	5,1	4,9



FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN

- Möjliggöra ett större utbyte med lärare på andra enheter
- Förbättra förankringen av kompetenshöjande utbildningsinsatser hos personalen

HUVUDMANNARAPPORT

Rektor på skolan ansvarar för kvaliteten och resultaten på skolan samt för att eleverna får det stöd de har rätt till för att nå målen. Rektor ska också vara en pedagogisk ledare och är chef för lärarna och övrig personal på skolan. Rektorerna har möjlighet att i komplexa ärenden söka stöd hos förvaltningens utbildningsstrateg.

I svaren på medarbetarenkäten på förvaltningsnivå kan man inte se resultat från de minsta enheterna och dessutom finns även resultat från fritid- och kulturverksamheterna. De flesta medarbetarna har dock en rektor som chef så kan man i alla fall i stora drag utläsa att de flesta medarbetare är förhållandevis nöjda. Så klart finns det förbättringsområden och det som vid jämförelse med hela kommunen sticker ut marginellt är medarbetarnas upplevda hälsa. Rektorernas upplevelse av den egna arbetssituationen överensstämmer i stort med de svar som finns för hela förvaltningen. Rektor genomför medarbetarsamtal med all tillsvidareanställd personal och uppdragssamtal med alla pedagoger minst en gång per år. Kontinuerligt under året genomför rektor verksamhetsbesök som dokumenteras och följs upp med varje pedagog i syfte att identifiera framgångsfaktorer och utvecklingsområden.

	6+5	4+3	2+1	Bortfall	FKUN	Storuman
Mål och uppdrag	67%	26,7%	4,7%	1,6%	4,8	4,6
Kompetens och utv.	77,3%	20,0%	1,9%	0,7%	5,1	4,8
Information	84,7%	13,3%	1,9%	0,2%	5,2	5
Medarbetarskap	81,4%	15,8%	2,0%	0,8%	5,2	5,1
Arbetsgemenskap	81,2%	16,5%	1,5%	0,8%	5,3	5,1
Ledarskap	73,2%	20,7%	4,4%	1,7%	5	4,8
RUS och lön	63%	22%	8,7%	6,8%	4,7	4,4
Hälsa	70,1%	24,1%	5,4%	0,3%	4,8	4,9

Förvaltningschefen har regelbundna samtal med rektorerna, dels om deras egen arbetsmiljö, dels om hur arbetet på enheterna leds. Detta möjliggör en god kännedom om det dagliga arbetet i alla skolor. Det finns önskemål från rektorer om bättre feedback på deras arbete med det systematiska kvalitetsarbetet samt att det ska processas ytterligare inom skolledargruppen för att på så sätt kunna bli ett lärande. Inför kommande läsår finns en plan för hur kvalitetsarbetet genom att bearbetas i skolledargruppen ska ge bättre möjligheter till ett lärande. Det finns likaså uttalat att en tydligare återkoppling från nämnden vore önskvärd.

Resursfördelning till verksamheterna styrs av ett fördelningssystem som samverkats med de fackliga organisationerna. Fördelningen utgår från grundskolans timplan och gruppstorlek, dessutom tillkommer en behovsstyrd föredelning av specialresurser och elevassistenter. Från läsåret 20/21 kommer specialresurserna att fördelas utifrån dokumenterat behov hos eleverna. Läromedelsresurserna fördelas i budget varje år utifrån fastställda nyckeltal för elevantal och årskurs. Detta förtydligande har arbetats fram med berörda skolledare och har redan nu varit uppskattat då man tydligare kan motivera och förklara varför resurstilldelningen ser ut som den gör.

Digitala verktyg finns i varierande grad på alla enheter och genom skoldatateket kan elever efter utredning få tillgång till speciellt anpassade lärverktyg. Till läsåret 20/21 planeras för en utökning av digitala enheter då även årskurserna 6–9 ska få tillgång till ”egna” datorer. I samband med detta har det utarbetats en elevpeng för elever

i åk F-5 som verksamheterna själva styr över. Detta kommer att öka likvärdigheten i kommunen avseende just detta område.

Under läsåret var 3 av rektorer antagna till den statliga rektorsutbildningen vid Umeå universitet vilket också varit den dominerande utbildningen som stått för en stor del av de medel som budgeterats för kompetensutveckling. I övrigt deltar rektorerna i olika nätverk där man lär tillsammans med kollegor från andra kommuner samt genom det kollegiala arbetet i skolledargruppen. Under vårterminen skedde de flesta möten digitalt då stort fokus låg mot att hålla fysiskt avstånd. Litteraturstudier förkommer även det där bland annat litteratur om barnkonventionen inhandlats till alla rektorer och under hösten ska följas upp för att ge ett kollegialt lärande inom skolledargruppen.

Vid Skolinspektionens besök framkom att det i organisationen fanns en viss okunskap om hur resurser fördelas till skolorna varför ett transparent system tagits fram där det tydligt framkommer vad som styr resursfördelningen. Detta har också rapporterats till Skolinspektionen som godkänt svar och åtgärder.

Utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet är också ett utvecklingsmål där man bl.a. har tittat på digitala lösningar som skulle ge möjlighet till tydligare strukturer för detta arbete. Dock har dessa digitala lösningar ansetts för kostsamma och istället har denna struktur som detta dokument hör till, varit ett sätt att tydliggöra kopplingen mellan mål, resultat och uppföljning. Denna tydligare struktur med SKA-områden ska vidareutvecklas under kommande läsår, men en viktig del (som också efterfrågats) är återkopplingen från nivån ”ovan”. Strukturen med tydliga gemensamma frågeställningar samt redovisning av olika indikatorer och nyckeltal är ett steg på väg för att enklare kunna åskådliggöra de olika verksamheterna arbete på de olika områden, samt att som huvudman enklare kunna verka för likvärdigheten i kommunen. Mallen återfinns sist i detta dokument.

Storumans kommun har sju grundskolor viket vid jämförelse med befolkningsstorlek är anmärkningsvärt många. När man tar hänsyn till geografiska förhållanden är det dock mer begripligt. Det finns, bland befolkningen, många åsikter om skolors placering och hur viktigt det kan vara för ”byns” överlevnad. Det tas dock i dessa sammanhang sällan hänsyn till den statliga styrningen och elevers rätt till likvärdig undervisning oavsett skola. Som ett exempel kan nämnas idrottsämnet där en del består av att eleverna ska ges simundervisning och för godkända betyg ska varje elev bland annat kunna simma 200 meter. Elever från mer perifera skolor åker kollektivtrafik till simhallen vilket med glesa turer medför svårigheter att ha annan undervisning än simundervisning den dagen. Kontentan av detta blir att huvudmannen får stora svårigheter att klara av att ge alla elever den garanterade undervisningstiden. Att upphandla buss enbart för transport till och från simhallen torde vara möjligt men medför rejält förhöjda kostnader kopplat mot tidsförluster då elever åker under skoldagen.

Huvudmannen i detta fall Storumans kommunfullmäktige har delegerat[1] till Fritids-, kultur- och utbildningsnämnden att fullgöra kommunens uppgifter inom det offentliga skolväsendet enligt gällande lagstiftning. Återrapportering sker minst 3 gånger per år i samband med tertial-, delårs- och årsbokslut. Efterfrågade nyckeltal från KF har varit KKiK-nyckeltalen som mäter effektivitet och måluppfyllelse. Av resultatet att döma finns ingen större koppling mellan kostnader och effektivitet. Trots höga kostnader har Storuman liksom andra glesbygdskommuner inte resultat i paritet med tillsatta budgetmedel. Nämnden följer skolornas resultat på en mer detaljerad nivå och tar del av det systematiska kvalitetsarbetet på skolenhetsnivå.

Sedan förra läsåret har eleverna från åk 6 vid alla kommunens grundskolor möjlighet att välja mellan 3 moderna språk. Detta har möjliggjorts genom att kommunen tillsammans med andra kommuner inom Region 10 gemensamt erbjuder språkundervisning med hjälp av fjärrundervisning. Fjärrundervisning medför möjligheter för kommunen att erbjuda alla elever oavsett skola flera moderna språk att välja mellan men blir oftast aningen dyrare då ytterligare handledandepersonal behövs med eleverna. Dock ger det barn i glesbygd valbarhet och undervisning av skickliga legitimerade lärare i respektive språk, vilket kunde ha varit svårt att ordna på annat sätt.

[1] Reglemente antaget av Kommunfullmäktige 2018-11-20 § 114 och gäller från 2019-01-01.

Sammantaget har Storumans kommun skolledare som både vill och kan utveckla den egna verksamheten tillsammans med personal och elever. Utmaningen för den lilla kommunen är dock att många arbetsuppgifter faller på en och samma person, då organisationen ej har utrymme för att ha stödfunktioner inom alla områden. Stort gemensamt ansvar ligger därför på de enskilda rektorerna, förvaltningschefen och kommunens utbildningsstrateg. Därtill ska ytterligare framföras att flera av skolledarna i kommunen, utöver komplexiteten i det enskilda rektorsuppdraget, har ansvar för flera olika skolformer och med den skiftande lagstiftning och kravställning som finns där. En av kommunens rektorer ansvarar exempelvis för både förskola, förskoleklass, grundskola, integrerad grundsärskola samt gymnasieutbildning – spritt över tre verksamheter. Det redan komplexa uppdraget bjuder här på ytterligare komplexitet. Hur man ytterligare kan stötta rektorerna genom t.ex. kollegiala samtal och verksamhetsspecifika skolledarmöten är fortsatt under utveckling, men är en prioriterat område som tas på största allvar då det i slutändan handlar om att skapa och vidmakthålla en tillräckligt god arbetsmiljö för våra rektorer så att de bibehåller viljan, lusten och orken att fortsätta utveckla Storumans kommun skolor till det bättre.

Elevens val

Elevens val[2] är i Storumans kommun fördelade på årskurserna 1–6 med 60 min/vecka för årskurserna 1-3 och 20 min/vecka i årskurserna 4-6. Innehållet och inriktningen i undervisningen i elevens val ska vara förenlig med kursplanen och kunskapskraven i aktuellt ämnet. Den garanterade undervisningstiden för elevens val i grundskolan är totalt 177 timmar. Staten styr inte hur tiden ska fördelas mellan olika årskurser, utan det avgörs lokalt. Därför kan man till exempel ha undervisningen i elevens val varje vecka eller koncentrerat under en kortare period.

Förskoleklassen

Från 1 juli 2019 är det obligatoriskt att kartlägga kunskaper i matematik och svenska för alla elever i förskoleklass Detta sker genom materialet ”***Hitta språket***” och ***Hitta matematiken***”. När det gäller matematikämnet finns de största utvecklingsområdena inom förmågan att kommunicera och resonera om tal och talens värde. För svenska är det förmågan att kommunicera om enkla ordbilder men även förmågan att kunna dela upp enkla språkljud.

***

Skolornas redovisningar är gjorda av

Annelie Fjellström, rektor Central- och Röbroskolan

Emilie Kristiansson, rektor Stensele skola

Ia Gårdman, rektor Parkskolan och Gunnarns skola

Birke Fahlqvist, rektor Slussfors skola och Skytteanska skolan

Huvudmannarapporten är sammanställd av

Barbro Åkesson, förvaltningschef (t.o.m. 2020-07-31)

[2] SkolF 9:8

BESKRIVNING AV GEMENSAM MALL

UPPFÖLJNING/UTVÄRDERING

VAR ÄR VI?

Måluppfyllelsen inom de områden huvudmannen följt upp och utvärderat för att få en nulägesbild av verksamhetens kvalitet och likvärdighet.

VART SKA VI?

Analys av faktorer som påverkat måluppfyllelsen och av förbättringsbehov. Prioriterade områden för förbättringsinsatser för att uppnå de nationella målen.

HUR GÖR VI?

Planering av förbättringsinsatser inom prioriterade områden där förväntade effekter, tidsplan och ansvarsfördelning samt former för utvärdering framgår.

HUR BLEV DET?

Jämförelse med förväntad effekt av respektive förbättringsinsats. Lärdomar som grund för långsiktig säkring eller som utgångspunkt för förnyade insatser.

MÅL - REKTOR SKA VARA EN GOD PEDAGOGISK LEDARE SOM ARBETAR MOT DE NATIONELLA MÅLEN OCH ÖVRIGA STYRDOKUMENT

Redovisning i urval av indikatorer:

- Medarbetarenkäten
- Resursfördelning ((basresurs, förstärkning, extra resurser samt elevhälsoresurser)
- Genomförda verksamhetsbesök
- Genomförda RU-samtal
- Genomförda uppdragssamtal
- Andel digitala verktyg per elev/lärare

Redovisning av frågebatteri på verksamhetsnivå:

FRÅGEBATTERI - VERKSAMHETSNIVÅ

- Allmän beskrivning av verksamheten, elever, personal, den inre organisationen etc.
- Är rektor en pedagogisk ledare och inriktar verksamheten mot de nationella målen? (se Rektors ansvar Lgr11)
- Tar rektor ansvar för skolans resultat och att verksamheten systematiskt och kontinuerligt planeras, följs upp, utvärderas och utvecklas i enlighet med de nationella målen?
- Får lärare återkoppling på arbetsinsatser under lektioner? Vem ger återkopplingen och hur? Vad skulle kunna förbättras? Vilka förbättringsområden ser vi när det gäller lektionsarbetet? Ger återkopplingen upphov till förändringar i arbetssättet? Hur utvärderar vi vår undervisning?
- Hur väljs och genomförs lärarnas kompetensutveckling? Vad ser vi för effekter av kompetensutvecklingen? Vad skulle kunna förbättras?
- RUS – genomförande och utvärdering av dessa.
- Uppdragssamtal – genomförande och utvärdering av dessa.
- Har vi tillgång till skolbibliotek och hur ser användandet ut av den som resurs? Vad skulle kunna förbättras?
- Hur ser arbetsmiljön ut för elever, personal och för mig som chef? Vilka utvecklingsområden finns? Vilka stödresurser finns? Vad skulle kunna förbättras?

- Vilka läromedel och tidsenliga lärverktyg används? Vilka resurser finns och vad skulle kunna förbättras?
- Chefsrollen (t.ex. MAE). Vilka styrkor finns hos rektor som chef och pedagogisk ledare och vad skulle kunna förbättras?

FRÅGEBATTERI - FÖRVALTNINGSNIVÅ (EX. FÖRVALTNINGSCHEF, UTBILDNINGSSTRATEG, FÖRVALTNINGSASSISTENT, IT-PEDAGOG)

- Hur ser resursfördelning ut och övriga stödåtgärder? Vad fungerar bra och vad skulle kunna förbättras?
- Hur väljs och genomförs skolledarnas kompetensutveckling? Vad ser vi för effekter av kompetensutvecklingen? Vilka styrkor finns och vad skulle kunna förbättras?
- Hur ser det kollegiala utbytet ut i skolledargruppen och stödet av förvaltningschef.

FRÅGEBATTERI - HUVUDMANNANIVÅ (NÄMND/FÖRVALTNINGSCHEF)

- Hur ser kontakten med huvudmannen ut? Har vi en kontinuerlig dialog med huvudmannen kring skolans kunskapsresultat? Får vi tillräckligt med stöd från huvudmannen för att kunna tolka och sätta in rätt åtgärder för att alla elever ska nå kunskapsmålen?
- Finns det ytterligare insatser vi skulle vilja att huvudmannen bidrar med?
- Redovisning av delegation från huvudman:
  - GR: Besluta om vilka språkval som ska erbjudas (urval med minst två av språken franska, spanska och tyska) enl. SkolF 9:5
  - GR/GRS: Erbjuda ett allsidigt urval av ämnen i Elevens val enl. SkolF 9:8
  - GRS: Användandet av Skolverkets bedömningsstöd i årskurs 1 i ämnena svenska, svenska som andraspråk och matematik enl. SkolF 10:11

VERKSAMHETSNIVÅ/REKTOR

Beskriv nuläget och förbättringsområden utifrån ovanstående frågebatteri.

Lämnas till FC den 2020-06-30

FÖRVALTNINGSNIVÅ

- Kopplar vi tydligt rektorernas utvärderingar till en åtgärdsplan? Är våra åtgärder effektiva? Vad skulle krävas för att göra dem mer effektiva?

Sammanställning av underlag till huvudman. Analys av verksamheternas styrkor och utvecklingsbehov.

Lämnas till nämnden den 2020-09-04. Återföring rektor senast den 2020-09-18.

HUVUDMANNANIVÅ

Analys av underlag från förvaltning.

Återföring till skolledargrupp/FC/berörda rektorer vid kommande skolledarmöte. Skriftlig återkoppling skapas vid nämndsmötet (2020-09-14).

***