



INTERNKONTROLL OKTOBER 2017, KOMMENTARER

Inom Katedralskolan arbetar vi kontinuerligt med internkontroll, dvs så fort nya arbetsuppgifter tillkommer, skapas rutin för dessa. Internkontroll har blivit ett naturligt inslag i vår vardag. Ibland är det nästan svårt att särskilja arbetsuppgiften från internkontroll.

Vi har under 2017 internkontroll inom följande områden:

Elevfrånvaro, utvärdering och fortsatt arbete

Som beskrivits i tidigare internkontrollrapporter arbetar vi mycket med elevfrånvaro. Flera rutiner har säkerställs och diskuteras i både lednings- och personalgruppen. Elevhälsoteamet är en aktiv del i detta arbete. Uppföljningen gjordes under sommaren för att se resultatet av arbetet. Elevfrånvaron har stabiliserats i årskurs 1 och 2 medan det har ökat i årskurs 3 14,9%

Så såg ut frånvaron i slutet av läsåret, årskursvis (2016, 2015):

Åk 1: 8,2% (7,9%, 10,5%)

Åk 2: 10,7% (10,7%, 11,1%)

Åk 3: 14,9%, (13,3%, 17,1%)

Mål för läsåret 16/17 var att totala frånvaron ska vara lägre än 9%. Fortsatt interkontroll. Varför ökar frånvaron i årskurs 3?

Mentorsroll i ovanstående punkt

Mentorerna får en gång per månad en frånvarosammanställning som ska gås igenom och återrapporteras till expeditionen. Ogiltig frånvaro över 6 tim/mån eller anmäld frånvaro mer än 15%/mån, som ej är sammanhängande, skickas till vårdnadshavare för kännedom. Mentorerna för dialog med berörda elever och måste även rapportera till elevhälsoteamet om eleven har för hög frånvaro. Expeditionen skickar sedan varningar och rapporterar även frånvaron till CSN för eventuell åtgärd.

Införande av heltidsmentor på IB

Under läsåret 2016/2017 testade Katedralskolan heltidsmentor på IB-programmet. Heltidsmentorn var då mentor för ca 140 elever som gick i tre olika årskurser på IB-programmet. Vi fick via heltidsmentorn en bättre helhetsbild över elevernas studiesituation och även ett enklare och bättre samarbete med elevhälsoteamet. Även föräldrarna var nöjda med kontakten med heltidsmentorn. Vi hade det första året finansierat med externa medel. Eftersom försöket föll väl ut beslutade vi att införa heltidsmentor på IB-programmet som ett permanent inslag. Detta kommer finansieras med att lärare som inte kommer vara mentor höjer sin undervisning med 35 usk.

Införandet av egna lärarvikarier

Vi hade under läsåret 2016/2017 haft tillgång till tre egna vikarier på varierande del av sin tjänst (mellan 30-50%). De hade till uppgift att organisera och själv lösa merparten av korttidvikariat på skolan. Projektet har fallit bra ut med avseende på kvalitet och även ekonomin. Vi har till läsåret 2017/2018 gjort några modifieringar och förtydliganden efter förra årets erfarenheter. Då med stor hänsyn till att det periodvis varit svårt att få tiden för vikarierna att räckta till. Ny modell är redan införda och vi är nöjda med dessa justeringar. Främst är det då att alla lärare har fått anmäla två timmar i veckan då de kan vara tillgängliga för korttidvikariat. Den kvalitativa aspekten på de genomförda vikariaten är den stora orsaken till att vi fortsätter med modellen.

KBR, rekryteringsarbete under våren 2017, analys, säkerhetsställande av rutiner och utvärdering

Vi har tyvärr inte genomfört internkontroll på denna kontrollpunkt. Vi har under våren bytt HR. Vår tidigare HR har gått i pension under våren och vår nuvarande påbörjade sin anställning i augusti 2017. Vi har av den anledningen flyttat kontrollpunkten till 2018.