

Beslut

Ronneby kommun
Tommy.Ahlquist@ronneby.se

2016-05-24
Dnr 400-2015:7429

Saxemaraskolan
Thomas.Masseck@ronneby.se

Espedalsskolan
Ola.Kläfverud@ronneby.se

Beslut

efter kvalitetsgranskning av fördelning av lärar-
resurser i Ronneby kommun, Saxemaraskolan
och Espedalsskolan

2016-05-24

1 (14)

Dnr 400-2015:7429

Inledning

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

Granskningens två huvudfrågor är:

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

Granskningen av Ronneby kommun samt Saxemaraskolan och Espedalsskolan ingår i detta projekt. Ronneby kommun besöktes den 24 november och den 28 november 2016 samt den 11 januari 2017. Ansvariga inspektörer har utredarna Anna Alm och Siv Wilborgsson varit.

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

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

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

2016-05-24

2 (14)

Dnr 400-2015:7429

Sammanfattande bedömning

Skolinspektionens kvalitetsgranskning visar att huvudmannen har ett system för resursfördelning som utgår från förvaltningens och verksamhetschefernas kännedom om de lokala förhållandena i kommunen. Företrädare för huvudmannen kallar denna modell för dialogmodellen. I samtliga intervjuer är kommunens tjänstemän positivt inställda till denna modell och förvaltningsledningen har kännedom om kommunens skolenheter och dess lärarresurser. Huvudmannens analys och uppföljningsarbete sker genom dialog med verksamhetscheferna, som är de som i sin tur har kontakt med rektorerna.

Huvudmannen fördelar förstelärartjänsterna jämnt mellan skolenheterna i kommunen med målsättningen att varje skola ska ha en förstelärare och att det i kommunen som helhet ska finnas en förstelärare i varje ämne. Granskningen visar därmed att fördelningen av förstelärartjänsterna inte sker utifrån de enskilda skolenheternas behov och förutsättningar. Eftersom fördelningen av förstelärartjänster inte sker utifrån skolenhetens behov och förutsättningar får förstelärarna inte tillfälle att utöva sitt uppdrag att bedriva skolutveckling på sina skolenheter fullt ut.

Skolinspektionen har också identifierat ett flertal väl fungerande inslag i huvudmannens och rektorernas arbete med att fördela lärarresurser. Huvudmannen arbetar med att skapa förutsättningar för nyanlända elever genom att ge lärarna kompetensutveckling i nyanländas lärande.

Huvudmannen arbetar också utifrån en gedigen och genomarbetad rekryteringsplan som tar hänsyn till det svåra rekryteringsläge som kommunen befinner sig i.

2016-05-24

3 (14)

Dnr 400-2015:7429

Identifierade utvecklingsområden

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

- Huvudmannen behöver analysera sitt system för fördelning av förstelärartjänster så att elever som går på skolor som är i större behov av förstelärare som bedriver pedagogisk utveckling får tillgång till dessa kompetenser. Huvudmannen behöver som ett led i detta följa upp och analysera hur försteläraryrket används på skolorna.

Skolinspektionen har vid sin granskning också identifierat väl fungerande inslag i huvudmannens och rektorernas arbete med att fördela lärarresurser.

Huvudmannen har ett system för resursfördelning som utgår från förvaltningens och verksamhetschefernas kännedom om de lokala förhållandena i kommunen. Huvudmannen kallar denna modell för dialogmodellen. I samtliga intervjuer är kommunens tjänstemän positiva till denna modell och förvaltningsledningen visar god kännedom om kommunens skolenheter. Granskningen visar att nuvarande befattningshavare har god kunskap om de lokala förutsättningarna på enskilda skolenheter och dokumenterar denna kunskap. Detta kan dock förändras eftersom kunskapen till viss del kan kopplas till tjänstemän med lång erfarenhet av kommunens utvecklingsarbete.

Huvudmannen arbetar också med att skapa förutsättningar för nyanlända elever genom att ge lärarna kompetensutveckling i nyanländas lärande och genom att utbilda studiehandledare och modersmålslärare som kan fungera på den centralt belägna mottagningsenheten samt ute i verksamheterna.

Ett annat exempel på välfungerande inslag i huvudmannens verksamhet är de många strategiska och långsiktiga satsningar på kompetensförsörjning som huvudmannen arbetar med. Exempelvis arbetar huvudmannen tillsammans med kommunens rektorer utifrån sin rekryteringsplan med att öka samarbetet med lärarutbildningar i syfte att knyta lärarstudenter till verksamheterna och genom att på olika sätt och i olika sammanhang synliggöra och marknadsföra kommunen.

2016-05-24

4 (14)

Dnr 400-2015:7429

Beskrivning av huvudman och besökta skolenheter

Ronnebykommun ligger i Blekinge med Ronneby som centralort. I kommunen finns 14 kommunala grundskolor. Enligt Skolverkets statistik för läsåret 2015/16 framgår att 32 procent av eleverna i årskurs 9 i Ronnebys kommun inte nådde kunskapskraven i ett eller flera ämnen. I riket var samma siffra 24,7 procent. År 2016 var det genomsnittliga meritvärdet 208 för eleverna i årskurs 9, för de kommunala skolorna i Ronnebykommun. För riket som genomsnitt var meritvärdet 224 i årskurs 9.

Saxemaraskolan

Saxemaraskolan är en kommunal skola med förskoleklass och grundskolans årskurser 1-6 samt fritidsverksamhet. Skolan har vid granskningstillfället cirka 102 elever i förskoleklass och i årskurserna 1-6. Skolan leds av en rektor som också är rektor på en närliggande skolenhet. Personalen är organiserad i ett enda stort arbetslag. Enligt skolans egen redovisning finns det 12 lärare på skolan, av dessa är en är förstelärare. Förstelärarens uppdrag är att leda de kollegiala samtalen och att tillsammans med andra förstelärare i kommunen planera, utföra och utvärdera handledda träffar inom läslýftet.

Enligt Skolverkets statistik över det nationella ämnesprovet i matematik i årskurs 3 år 2015/16 var andelen elever som nådde kravnivån över rikets genomsnitt i sex av nio delprov. Även i ämnet svenska var andelen elever som nådde kravnivån högre än rikets genomsnitt i tre delprov. Enligt Skolverkets statistik över det nationella ämnesproven i årskurs 6 år 2015/16 var andelen elever som nådde kravnivån hundra procent i svenska, matematik och engelska. Det fanns vid granskningstillfället legitimerade lärare i alla ämnen utom i textilslöjd.

Espedalsskolan

Espedalsskolan är en kommunal skola med förskoleklass och grundskolans årskurser 1-6 samt fritidsverksamhet. Skolan har vid granskningstillfället cirka 166 elever. Skolan leds av en rektor. Skolan har enligt egen uppgift 21 lärare som är organiserade i två arbetslag: årskurserna F-3 och årskurserna 4-6.

2016-05-24

5 (14)

Dnr 400-2015:7429

Det finns två förstelärare på skolan som har riktade uppdrag. De utvecklingsområden som försteläraren i svenska arbetar med är läslyftet. Vid granskningsbesöket arbetade denna förstelärare som tillförordnad rektor. Den andra försteläraren är förstelärare i matematik och naturorienterandeämnen och arbetar förutom med måluppfyllelsen i matematik för elever med särskilt stöd också med planering och bedömning för obehöriga lärare. Det finns legitimerade lärare i alla ämnen utom i slöjd. Det finns ytterligare två lärare på skolan som saknar behörighet i de ämnen (svenska, matematik och naturorienterande ämnen) som de undervisar i.

Enligt Skolverkets statistik över nationella ämnesprovet i matematik i årskurs 3 år 2015/16 var andelen elever som nådde kravnivån under rikets genomsnitt i sex av nio delprov. I ämnet svenska och i svenska som andraspråk var andelen elever som nådde kravnivån under rikets genomsnitt i alla delprov utom två. Enligt Skolverkets statistik över det nationella ämnesproven i årskurs 6 år 2015/16 var andelen elever som nådde kravnivån hundra procent i svenska, matematik och engelska.

Skolinspektionens bedömningar

Nedan redogör Skolinspektionen mer utförligt för sina bedömningar kring frågeställningarna.

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

Skolinspektionens bedömning

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

Huvudmannen fördelar förstelärartjänsterna jämnt mellan skolenheterna i kommunen. Som mål har huvudmannen att varje skola ska ha en förstelärare och att det i kommunen som helhet ska finnas en förstelärare i varje ämne. Granskningen visar således att fördelningen av förstelärartjänsterna inte primärt sker utifrån skolornas behov.

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

2016-05-24

6 (14)

Dnr 400-2015:7429

Enligt dokumentationen och intervjuer med förvaltningsledningen och utbildningsnämnden har kommunen inget fast fördelningssystem som exempelvis en grundresurstilldelning med tilläggsresurser utifrån socioekonomiska parametrar. I dokumentationen lyfter förvaltningsledningen fram att nackdelen med en statisk resursfördelning utifrån ett system med en strikt elevpeng blir en inflexibilitet i systemet. Huvudmannen har istället ett system för fördelning av resurser som främst utgår från något som utbildningsförvaltningens företrädare kallar dialogmodellen vilken innebär att man bygger organisationen utifrån de behov som finns på skolorna i kommunen vid ett visst tillfälle. Även om resursfördelningen sker en gång om året så kan resurser också fördelas löpande utifrån de behov som finns. Enligt förvaltningsledningen bygger dialogmodellen på god kännedom om de lokala förhållandena i kommunen.

Modellen förutsätter att rektorerna har en tät kontakt med områdescheferna och en god kännedom om den egna verksamhetens behov. Av ingiven dokumentation och i intervjuerna med rektorerna och förvaltningschefen framgår att modellen i nuläget fungerar väl. Modellen för resursfördelning har funnits sedan 2002. Enligt förvaltningsledningen följs resursfördelningen upp varje år men nämnden har också en budgetavstämning varje månad. Utbildningsnämnden har möjlighet att omfördela medel under året via förvaltningschefen.

Huvudmannen har en aktuell och samlad bild av lärarresurserna i kommunen och fördelar dessa med hänsyn till elevernas förutsättningar och behov

Ronneby kommun arbetar med en digital databas där lärarnas behörigheter och ämneskompetenser finns. Genom detta system har huvudmannen en samlad bild av kompetenserna som finns och kan omfördela dessa vid behov. Områdescheferna och rektorerna har regelbundna diskussioner om lärarnas kompetens, säger en rektor.

Enligt huvudmannens uppgifter fördelar utbildningsnämnden lärarresurserna en gång varje år utifrån elevernas måluppfyllelse och utifrån rektorernas analyser av det behov som finns av lärarresurser på varje skolenhet. Enligt företrädare för utbildningsnämnden är det förvaltningschefen som fattar beslut om fördelning utifrån det underlag som nämnden presenterar. Nämnden har, enligt förvaltningsledningen, möjlighet att göra omfördelningar eller skjuta till extra resurser under året om det skulle uppstå ett behov av detta. Genom dialog med förvaltningschef och områdeschefer kan omfördelningen ske mellan skolenheterna.

2016-05-24

7 (14)

Dnr 400-2015:7429

Förstelärarna i kommunen fördelas som ovan nämnts, enligt företrädare för huvudmannen, jämnt mellan skolorna. Målet är att varje skola ska ha en förstelärare och att alla ämnen ska finnas representerade genom en förstelärare i kommunen.

Huvudmannen följer regelbundet upp hur de ekonomiska resurserna används på skolorna. Nämnden följer upp skolornas budget varje månad och utifrån kommunens gemensamma mål som omfattar en analys av kunskapsresultaten en gång per halvår, diskuteras också enskilda skolors behov.

Huvudmannen genomför särskilda satsningar avseende resursen lärare och vidtar därefter åtgärder med utgångspunkt i identifierade utvecklingsbehov

Huvudmannen har under några års tid haft svårt att rekrytera behöriga lärare och specialpedagoger. Med anledning av denna svårighet har förvaltningen tagit fram en rekryteringsplan (2015) med stöd av verksamhetschefer och rektorer. Rekryteringsplanen omfattar en analys av hur anskaffningen av personal ska hanteras i förhållande till kommande pensionsavgångar, i förhållande till mottagandet av nyanlända elever och på vilka sätt huvudmannen ska säkra tillgången till legitimerade och behöriga lärare. Huvudmannen samarbetar med lärarutbildningar och anordnar rekryteringskvällar med mingel där VFU-studenter har möjlighet att träffa rektorer och skolområdeschefer i kommunen.

Huvudmannen genomför särskilda satsningar i kommunen genom kompetensutveckling i syfte att täcka upp de behov av behöriga och legitimerade lärare som finns. Kommunen har satsat på läs- och skrivutveckling ur ett specialpedagogiskt perspektiv för lärare i årskurserna F-3, läslýftet för lärare i årskurserna 4-6, bedömning och betygsättning och kompetensutvecklingsinsatser för de praktisk-estetiska ämnena. Kommunen utbildar också studiehandledare på modersmålet för att möta ett ökat behov. Studiehandledarna får tre månaders utbildning i bland annat jämställdhet och värdegrund. Eftersom kommunen har många nyanlända elever så har huvudmannen också vidtagit åtgärder för att vidareutveckla bemötandet av denna grupp elever. Bland annat ska kommunen delta i Skolverkets satsning kring nyanlända elever och är därför med i myndighetens kartläggning och nulägesanalys. I kommunen finns en mottagningsenhet för nyanlända men många nyanlända elever finns ute på skolorna.

2016-05-24

8 (14)

Dnr 400-2015:7429

Huvudmannens uppföljningsarbete sker genom att rektorerna har en regelbunden kontakt med skolområdescheferna. Analysen av den enskilda skolenhetens resultat görs i samarbete med områdeschefen, säger rektorerna. Det är skolområdescheferna som i sin tur har en dialog med förvaltningsledningen utifrån resultaten.

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

2.1 Saxemaraskolan

Skolinspektionens bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov och som vid Saxemara används vid fördelningen av lärarresurserna på skolenheten. Vidare bedömer Skolinspektionen att rektorns arbete med att fördela lärarresurser utifrån elevernas förutsättningar och behov fungerar väl. Rektorn säkerställer också att lärarna får den kompetensutveckling de har behov av.

Granskningen visar också att trots att skolans rektor med stöd av områdeschef och rekryteringsplan samt kompetensförsörjande insatser som kommunen initierat, inte lyckats anställa en specialpedagog. Det är därför skolans förstelärare som genom erfarenhet och intresse har tagit sig an specialundervisningen av de elever som är i behov av en sådan undervisning. Försteläraren har stöd av den centrala elevhälsan i detta arbete.

Rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov och fördelar skolans lärarresurser utifrån dessa

I Skolinspektionens utredningsunderlag och i intervjuerna med rektorn och lärarna framkommer det att rektorn genom verksamhetsuppföljningen för skolan skaffar sig en samlad bild av elevernas förutsättningar och behov. Lärarnas analyser och utvärderingar skrivs in i ett kommungemensamt verktyg för måluppfyllelse vid läsårets slut. Analyserna berör lärarnas individuella utvärderingar av elevernas kunskapsutveckling, en analys av resultaten i de nationella proven samt en analys av elevenkäterna. Verksamhetsuppföljningen innehåller också en utvärdering av skolans prioriterade mål. Rektorn berättar att han minst två gånger per termin har muntliga avstämningar med lärarna gällande måluppfyllelsen. Skolan har också en utvecklingsgrupp som analyserar måluppfyllelsen.

2016-05-24

9 (14)

Dnr 400-2015:7429

Rektorn säger att han analyserar läs- och skrivtesten som görs varje år. Rektorn deltar regelmässigt i klasskonferenserna och i elevvårdsteamets möten varannan vecka. Enligt lärarna tar rektorn en aktiv del i arbetslagens arbete genom att delta i deras veckomöten när han har möjlighet.

Rektorn framhåller att hans närvaro i undervisningssammanhang gör att han har god insyn i vad som ligger till grund för måluppfyllelsen. Rektorns närvaro och intresse för verksamheten är något som också lärarna poängterar.

Eftersom antalet elever varierar kraftigt mellan årskurserna har rektorn, för att skapa kontinuitet och trygghet för eleverna och för att säkerställa att alla elever får undervisning av legitimerade och behöriga lärare, delat upp skolans elever i tre årskursöverskridande grupper. Att alla elever får tillgång till behöriga lärare utgör den första principen för lärarresursens fördelning på skolan, enligt rektorn. Den andra principen utgår från elevernas behov av specialundervisning. Det finns två lärare på skolan som har ett uppdrag som speciallärare. Enligt dokumentationen och intervjuerna med berörda lärare framgår det att dessa lärare saknar utbildning som speciallärare eller specialpedagog. Dessa lärare har dock god erfarenhet av att arbeta med specialundervisning genom tidigare anställningar, enligt rektorn och berörda lärare.

Rektorn säger att det är svårt att rekrytera behörig personal, speciellt specialpedagoger. Därför har rektorn gett i uppdrag åt två lärare med ett intresse för specialundervisning, att utgöra ett stöd för de övriga lärarna på skolan. Enligt rektorn får han stöd av områdeschefen om han bedömer att skolan skulle vara i behov av att öka lärarresursen. Pedagogiska utredningar görs av en specialpedagog från ett centralt resursteam i kommunen. Lärarna säger att rektorn fördelar resurser efter elevernas förutsättningar och behov.

Rektorn har en aktuell och samlad bild av befintliga lärares kompetens och genomför kompetensutbildning för att säkerställa lärarresursens kompetens

Rektorn säger att han får en aktuell och samlad bild av skolans lärarresurs genom att titta i det kommungemensamma digitala verktyg där legitimationen och annan yrkesinformation finns samlad. När det gäller övriga erfarenheter och intresseområden säger sig rektorn inte har talat så mycket med sina lärare om detta. Men rektor ämnar ta reda på vad lärarna är intresserade av och om någon har ett specialintresse som skulle kunna komma skolan till nytta. Medarbetarsamtalen är också viktiga för att få en aktuell bild av lärarnas kompetens. Rektorn nämner också lektionsbesöken som viktiga för att få en bild av lärarnas kompetens.

2016-05-24

10 (14)

Dnr 400-2015:7429

Enligt lärarna har rektorn en aktuell och samlad bild av deras kompetens. Rektor har tillgång till lärarlegitimationerna genom det kommungemensamt digitalt verktyg, säger lärarna. Lärarna har själva ansvar för att uppdatera verktyget när de exempelvis har genomfört kompetensutveckling eller fått utökad behörighet eller legitimation.

Enligt dokumentationen har läs- och skrivutveckling varit ett prioriterat mål i Ronneby kommun och lärarna som undervisar upp till och med årskurs 3 på Saxemaraskolan har därför fått utbildning i läs- och skrivutveckling ur ett pedagogiskt perspektiv på högskolan. Några lärare i årskurserna 4-6 har under föregående år fått kompetensutveckling i att handleda läslýftet för sina kolleger. Ytterligare några lärare har varit på föreläsningar i läs- och skrivsvårigheter. Skolan har en förstelärare som har hand om läslýftet i Ronneby kommun. Försteläraren är dessutom ämnesansvarig för ämnet svenska och de kollegiala samtalen i skolans lärargrupp. Utöver dessa uppdrag är försteläraren deltagare i skolans utvecklingsgrupp, ansvarig för specialundervisning på skolan samt dessutom undervisande lärare i svenska, matematik och SO för årskurserna 4-6.

Lärarna framhåller att de kollegiala samtalen och de pedagogiska diskussionerna som lärarna regelbundet ges möjlighet att ha på arbetsplatsträffarna är en viktig del av kompetensutvecklingen. De tillfällen då samrättning av de nationella proven sker är också en viktig källa till lärarnas kompetensutveckling i likvärdighet när det gäller bedömning. Någon lärare framhåller också att ämnesträffarna som sker mellan kommunens lärare i de praktisk-estetiska ämnena också är mycket viktiga för kompetensutvecklingen.

Rektorn säger att han genom sin förtrogenhet med verksamheten har möjlighet att initiera den kompetensutveckling som skolans lärare har behov av. Däremot framhåller han att det är svårt att rekrytera ny personal. Att ge lärarna adekvat kompetensutveckling är ett sätt att behålla befintlig kompetens, säger rektorn, då han inte ser löneförhöjning eller för stor lönedifferentiering som alternativ.

2.2 Espedalsskolan

Skolinspektionens bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov som användes vid fördelning av skolans lärarresurs. Vidare bedömer Skolinspektionen att rektorns arbete med att fördela lärarresurserna utifrån elevernas förutsättningar och behov fungerar väl. Rektor säkerställer också att lärarna får den kompetensutveckling de är i behov av.

2016-05-24

11 (14)

Dnr 400-2015:7429

Granskningen visar också att trots att rektorn möjliggör kompetensutveckling för lärarna så har en av försteläraren svårt för att driva ett utvecklingsarbete på skolan. En av förstelärarna fungerar exempelvis som biträdande rektor med administrativa funktioner. Rektorn har också svårt att anställa funktioner, exempelvis specialpedagog, som skolan är i behov av, eftersom det är en utmaning att locka personal till kommunen trots en gedigen rekryteringsplan.

Rektorn har en aktuell och samlad bild av elevernas förutsättningar och behov och fördelar lärarresurserna utifrån dessa behov.

Rektorn följer via lärarnas dokumentation i det kommungemensamma digitala verktyget elevernas måluppfyllelse, både utifrån ämne och årskurs. Rektorn håller sig också informerad om elevernas förutsättningar och behov genom att delta i klasskonferenser två gånger per termin. Enligt rektorn deltar han också i lärarnas arbetslagsmöten i mån av tid. Individuella och akuta behov lyfts vid elevhälsosteamets regelbundna veckomöten där rektorn också deltar. Rektorn och intervjuade lärare säger att klassrumsbesöken är viktiga för skollidningens kännedom om verksamheten. Samtliga intervjuade lärare framhåller att rektorn har god kännedom om verksamheten.

Enligt insänd dokumentation, rektorn och de intervjuade lärarna fördelar rektorn först och främst lärarresurserna utifrån behörighet. Espedalsskolan har ett klasslärarsystem med två lärare i varje klass vars behörighet ska komplettera varandra. Rektorn säger att lärarresurserna i ett första steg ska vara så jämnt fördelade mellan klasserna som möjligt. Gruppens storlek och sammansättning spelar dock stor roll för resursfördelningen. Rektorn säger att när fördelningen är gjord gör han en justering av resurserna mellan klasserna utifrån behov. Enligt insänd dokumentation tas hänsyn till elever med annat modersmål och elever med särskilda behov. Vissa klasser behöver, enligt intervjuad pedagogisk personal komplettera med elevassistenter och studiehandledare. Både rektorn och intervjuad personal säger att omfördelning av lärarresurser kan ske om det exempelvis finns en nyanställd lärare som behöver stöd, men att detta alltid sker genom rektorns beslut i samråd med elevvårdsteamet. Enligt rektorn finns det begränsade möjligheter för honom att höja lönen för en enskild lärare och för andra kompetenser som skolan är i behov av.

2016-05-24

12 (14)

Dnr 400-2015:7429

Rektorn har en aktuell och samlad bild av befintliga lärares kompetens och genomför insatser för att säkerställa denna kompetens

Enligt samtliga intervjuade lärare på skolan har rektorn god kännedom om lärarnas kompetenser. All information finns i det kommungemensamma digitala verktyget för registrering av lärarnas behörighet, legitimation och kompetensutveckling. Utifrån detta digitala verktyg känner rektorn också till om det finns lärare som saknar behörighet i något ämne. Rektorn säger att utifrån den kunskap som finns samlad i det digitala verktyget och utifrån de behov som identifierats på skolan kan rektorn föreslå kompetensutveckling och kompletterande utbildningar för lärarna.

Lärarna lyfter fram att rektorn är närvarande i verksamheten. I anställningsintervjuer och i medarbetarsamtal tar rektorn reda på de anställdas tidigare yrkeserfarenheter och intressen, säger lärarna. Rektorn nämner också att klassrumsobservationer bildar en utgångspunkt för den kompetensutveckling som han föreslår lärarna.

Enligt lärarna möjliggör rektorn för personalen på skolan att utveckla sina kompetenser för att möta elevernas förutsättningar och behov. Kompetensutvecklingen sker utifrån kommunens initiativ, utifrån skolenheten behov och utifrån enskilda lärares intressen.

Ronneby kommun har satsat på läsutveckling för lärarna i årskurserna 1-3 genom en högskolekurs i läs- och skrivutveckling. Lärarna för årskurserna 4-6 har fått kompetensutveckling i bedömning och betygsättning. En del lärare har gått kurs i nyanländas lärande utifrån skolans behov av kompetensutveckling. Enligt rektorn utgår den kommungemensamma kompetensutvecklingen från en analys som kommunens kvalitetsutvecklare gör och som sedan presenteras i rektorsgruppen. Rektorn säger att kompetensutvecklingsplaneringen sker enligt en tvåårsplan. Lärarna berättar också att det finns möjlighet att öka sin kompetens inom något område där den enskilda läraren upplever sig ha behov av ökad kunskap. En lärare berättar att hon läser till speciallärare eftersom hon kände behov av ökad kunskap inom detta område, i syfte att kunna bemöta skolans elever på ett adekvat sätt. En annan lärare berättar att hon både får tips av rektorn och kolleger när det gäller den enskilda kompetensutvecklingen.

Enligt lärarna är samtalen som förs på arbetslagsmöten viktiga för deras kompetensutvecklingen.

2016-05-24

13 (14)

Dnr 400-2015:7429

Lärarna säger också att en viktig kompetensutveckling är de erfarenhetsutbyten och de kollegiala samtal som lärarna har med kolleger på andra skolor. Enligt lärarna finns det nätverksträffar för förstelärare och ämnesträffar där lärare från olika skolor samlas för att diskutera ämnesutveckling. Däremot säger lärarna att de saknar möjligheter till pedagogiska diskussioner och reflektioner på den egna skolenheten. Det beror på att de kompetensutvecklingsdagar som finns ofta resulterar i diskussioner om praktiska rutiner.

Det finns två förstelärare på skolan. Dessa lärare ska enligt det kommunala uppdraget driva den pedagogiska utvecklingen i de ämnen de har ansvarar för. Enligt rektorn har de ingen tidsmässig nedsättning för att driva utveckling inom ramen för sina ämnen. En av förstelärarna har under höstterminen 2016 arbetat som tillförordnad rektor.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den 24 maj 2018 redovisa till Skolinspektionen vilka åtgärder som vidtagits eller planerats utifrån de utvecklingsområden som myndigheten identifierat.

Huvudmannen ska dessförinnan, inom två månader från beslutet 24 juli 2017, inkomma med en uppföljningsbar planering av hur man avser att arbeta för att förbättra de områden som Skolinspektionen identifierat som utvecklingsområden. Denna planering bör innehålla information om tydliga avstämningpunkter under arbetets gång

Redogörelserna skickas till Skolinspektionen Anna Alm, Box 156, 221 00 Lund per post eller per e-post, anna.alm@skolinspektionen.se samt skolinspektionen.lund@skolinspektionen.se. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 400-2015:7429) i de handlingar som sänds in.

2016-05-24

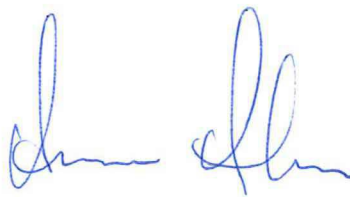
14 (14)

Dnr 400-2015:7429

På Skolinspektionens vägnar



Lotta Kårlind
Enhetschef



Anna Alm
Utredare/Föredragande

Bilagor

Bilaga 1 Författningsstöd