

Föreningen Kastanjeskolan
(organisationsnummer 846501-6791)
expedition@kastanjeskolan.nu

2020-11-18
Dnr SI 2020:2212

Beslut

efter kvalitetsgranskning av rektors arbete med
läraravlastande tjänster i grundskolan, årskurs
7–9 vid Kastanjeskolan i Malmö kommun

Inledning

Skolinspektionen har med stöd i 26 kap. 19–20 § skollagen (2010:800) genomfört en kvalitetsgranskning av rektors arbete med läraravlastande tjänster i grundskolan, årskurs 7–9. Syftet är att granska i vilken utsträckning läraravlastande tjänster integreras och används på ett sådant sätt att lärare avlastas i sitt arbete för att i högre utsträckning kunna fokusera på undervisningsprocessen.

De övergripande frågeställningarna är:

1. I vilken utsträckning kartlägger och analyserar rektor lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?
2. I vilken utsträckning organiserar rektor arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?
3. I vilken utsträckning följer rektor upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte?

Bedömningen görs i förhållande till de kvalitetskriterier Skolinspektionen satt upp i granskningen inom det granskade området. Granskningens författningsstöd återfinns i bilaga 2.

Granskningen genomförs i 30 utvalda skolenheter. I urvalet ingår såväl enskilda som kommunala huvudmän. Kastanjeskolan, i Malmö kommun, med Föreningen Kastanjeskolan (organisationsnummer 846501-6791) som huvudman ingår i denna granskning.

Skolinspektionen genomförde tre intervjuer via videolänk med Kastanjeskolan i Malmö kommun den 30 september 2020. Intervjuerna genomfördes av utredarna Robert Sondell och Caroline Engskär. Intervjuer hölls med rektorn, två lärare och tre läraravlastande personal innefattande två rastvärdar och en ungdomscoach.

Beslut:

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

Bedömningsområde 1: Rektors arbete med att kartlägga och analysera lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Rektorn kartlägger och analyserar i *hög utsträckning* lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Bedömningsområde 2: Rektors organisering av arbetet på skolan för att läraravlastande tjänster ska bidra till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Rektorn organiserar *i flera delar* arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

I syfte att höja verksamhetens kvalitet bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande områden.

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra den läraravlastande personalens arbetsuppgifter genom att upprätta tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen.
- Rektorn behöver utveckla arbetet med att kartlägga den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling inom områden som är relevant för deras arbetsuppgifter för att säkerställa att den läraravlastande personalen har rätt kompetens.

Bedömningsområde 3: Rektors arbete med att följa upp, utvärdera och analysera om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte.

Rektorn följer upp, utvärderar och analyserar *i hög utsträckning* om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den 2021-05-14 redovisa till Skolinspektionen vilka förbättringsåtgärder som vidtagits utifrån de identifierade utvecklingsområdena och resultat av dessa åtgärder. Som stöd för redovisningen bör bifogad mall (bilaga 3) användas.

Redogörelsen skickas via e-post, till skolinspektionen.umea@skolinspektionen.se. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr SI 2020:2212) i de handlingar som sänds in.

Med anledning av den rådande situationen med risker för smittspridning av Covid-19

Skolinspektionen är medveten om att många skolor i dagsläget är påverkade med anledning av covid-19. Följden kan vara stor frånvaro av personal eller att resurser måste tas i anspråk för nya förhållanden. Vi följer kontinuerligt situationen och hur den påverkar skolsystemet i olika delar av landet. Om du

som huvudman behöver längre uppföljningstid kontakta Skolinspektionen för prövning.

Skolinspektionens bedömningar

Rektors arbete med att kartlägga och analysera lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen

Här bedöms i vilken utsträckning rektorn kartlägger och analyserar lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. I detta ingår arbetet att kartlägga och analysera lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation.

Samlad bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn i *hög utsträckning* kartlägger och analyserar lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. Granskningen visar att rektorn kontinuerligt kartlägger lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation. Detta sker bland annat genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och i skolans skolutvecklingsgrupp. Rektorn gör också lärarna delaktiga i kartläggningen. Vidare visar granskningen att rektorn har analyserat lärarnas arbetssituation och behov av avlastning utifrån det som framkom i kartläggningen. Utifrån analysen har rektorn prioriterat att den läraravlastande personalen ska arbeta som rastvärdar samt ge stöd inom ramen för undervisningen i årskurs 7 och 8.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Motivering

Rektorn kartlägger lärarnas arbetssituation

Granskningen visar att rektorn kartlägger lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation. Rektorn gör också lärarna delaktiga i kartläggningen. I intervju med rektorn och lärarna framkommer att frågor kring lärarnas arbetssituation diskuteras på individnivå under medarbetarsamtal. Skolan har även en skolutvecklingsgrupp där rektorn och arbetslagsledarna diskuterar lärarnas behov av avlastning. Enligt lärarna tar arbetslagsledarna upp sådant som diskuteras i arbetslagen, vilket gör att diskussionerna i skolutvecklingsgruppen omfattar samtliga lärares arbetssituation. Därutöver sker rektorns kartläggning under arbetsplatsträffar och i löpande samtal med lärarna. Lärarna beskriver att

personalen har diskuterat vilka arbetsuppgifter som bara får utföras av lärare och vilka arbetsuppgifter som kan utföras av annan personal. Rektorn uppger att hen har en god kännedom om hur arbetssituationen ser ut för samtliga lärare, vilket även lärarna uttrycker.

Vidare visar granskningen att rektorn för en dialog med huvudmannen i arbetet med att kartlägga lärarnas arbetssituation. I intervju med rektorn framkommer att rektorn diskuterar budget och personalfrågor med huvudmannen. Enligt rektorn är styrelsen införstådd med hur arbetet på skolan bedrivs och styrelsens avsikt är att lärarna i första hand ska ägna sig åt undervisningsprocessen. Rektorn deltar månadsvis i huvudmannens styrelsemöten och vid föreningens årsstämma. Rektorn har också avstämningar varannan vecka med styrelsens ordförande och vice ordförande.

Rektorn analyserar lärares behov av avlastning

Granskningen visar vidare att rektorn analyserar lärarnas arbetssituation och behov av avlastning utifrån det som framkommit i kartläggningen. När rektorn tillträdde som rektor för Kastanjeskolan kunde hen utifrån en analys av skolans situation se att lärarna på skolan hade för litet utrymme att ägna sig åt frågor som rör skolutveckling samt likvärdighet vad gäller betyg och bedömningar, bemötande, planering och lektionsstrukturer. Därtill saknade den personal som ansvarade för att stödja vissa elever pedagogisk utbildning. Rektorn har utifrån den inledande analysen bland annat ersatt viss kompetens och minskat antalet personal som saknar pedagogisk utbildning samt riktat resurser till de elevgrupper där det finns störst behov av stöd. Enligt rektorn har syftet med förändringarna varit att säkerställa att personalen på skolan arbetar med det de är utbildade för.

Vidare har det i rektorns analys av kartläggningen av lärarnas arbetssituation framkommit behov av avlastning kring rastvärdskap och stöd till elever inom ramen för undervisningen. Rektorn uppger att det i analysen av kartläggningen framkommit att lärarna upplever att det har funnits ett utrymme för avlastning vad gäller rastvärdskap. Lärarna beskriver i intervju att det har funnits problem med lokalerna för högstadiet och att eleverna under rasterna har vistats på ett för litet område. Det har inte heller funnits rastvärdar som täckt upp samtliga raster för eleverna i högstadiet. Med anledning av att personalen lyfte en oro kring elevernas trygghet under rasterna satsade ledningen på att utveckla rastvärdskapet. I och med införandet av rastvärdar så har även klassrummen kunnat vara öppna på rasterna. Vidare har det framkommit ett behov av att avlasta lärarna under lektionstid i årskurs 7 och 8. Skolan provade först olika stödjande insatser, men utifrån diskussioner i skolutvecklingsgruppen riktades ungdomscoachens arbete mot dessa årskurser. Även om det framkommer i intervju med lärarna att rektorn inte har fört några särskilda diskussioner kring lärarnas behov av avlastning utöver de insatta åtgärderna, så menar lärarna samtidigt att deras arbetssituation är rimlig och att de inte vill bli avlastade exempelvis vad gäller mentorsuppdraget. Lärarna

berättar att det för tillfället inte finns utrymme att anställa mer läraravlastande personal, detta på grund av det rådande budgetläget och att skolans organisation är liten. De uppger att skolan istället har prioriterat sina resurser till att anställa lärarutbildad personal.

Rektors organisering av arbetet på skolan för att läraravlastande tjänster ska bidra till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen

Här bedöms i vilken utsträckning rektorn organiserar arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. I detta arbete ingår att se till att de läraravlastande tjänsterna är anpassade till skolans arbetsorganisation och att det finns ett tydligt syfte med vad den läraravlastande personalen ska bidra till. Det finns arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen som är väl kända på skolan. Arbetet organiseras så att den läraravlastande personalens stöd till lärare blir så effektivt som möjligt och att den inte blir en belastning för lärarna. I detta arbete ingår att se till att den läraravlastande personalen har rätt kompetens för att klara av sina arbetsuppgifter enligt tilldelad arbetsbeskrivning.

Samlad bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn *i flera delar* organiserar arbetet vid skolan så att de läraravlastande tjänsterna bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Granskningen visar att rektorn tydliggjort syftet med den läraravlastande personalen och syftet är väl förankrat bland skolans personal. Även rollerna är tydliggjorda vid skolan. Dock visar granskningen att rektorn ytterligare behöver tydliggöra den läraravlastande personalens arbetsbeskrivningar eftersom dessa endast kommuniceras muntligt.

Granskningen visar vidare att rektorn i viss mån har säkerställt att den läraravlastande personalen har relevant utbildning och kompetens för de arbetsuppgifter de ska utföra och de ges kontinuerligt kunskap om skolans värdegrundsuppdrag. Granskningen visar emellertid att rektorn behöver kartlägga den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling, vad gäller bland annat arbete med elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och rastverksamhet för högstadiееlever.

Vidare visar granskningen att rektorn ser till att den läraravlastande personalen i viss mån ges stöd och ledning i sitt arbete. Granskningen visar att personalen till viss del saknar stöd i sitt arbete när det gäller återkoppling från lärarna i olika ärenden och i samband med schemabrytande aktiviteter. För att ytterligare stärka

stödet till den läraravlastande personalen behöver rektorn utveckla strukturer för informationsutbyte mellan den läraravlastande personalen och lärarna.

Motivering

Syftet med den läraravlastande personalen är tydligt och väl förankrat bland skolans personal

Granskningen visar att rektorn tydliggjort syftet med den läraravlastande personalen och vad tjänsterna ska bidra med på skolan. Syftet är också väl förankrat bland skolans personal. I intervjuer med rektorn och den läraravlastande personalen framkommer att syftet med rastvärdarna är att stärka trygghet och trivsel, ansvara för tillsyn över eleverna, tillhandahålla olika rastaktiviteter samt att arbeta relationsskapande. Syftet med ungdomscoachens arbete är främst att stötta enskilda elever under lektionstid, men också fungera som ett stöd för hela elevgrupper. Lärarna uttrycker att ungdomscoachens roll i första hand inte är avlastande men att hen skapar en lugnare klassrumsmiljö som i sin tur avlastar lärarna. Enligt rektorn skapar en ökad arbetsro och trygghet bland eleverna bättre förutsättningar för lärarna i undervisningen. Samtliga intervjuade uttrycker att syftet med den läraravlastande personalen är väl förankrat bland skolans personal. Enligt rektorn diskuteras syftet med tjänsterna i skolutvecklingsgruppen och arbetslagsledarna för sedan vidare informationen till arbetslagen.

Vidare visar granskningen att den läraravlastande personalens roller på skolan är tydliga. Rektorn beskriver att den läraravlastande personalens roller har tydliggjorts både i förhållande till elevhälsans arbete och vid rektorns fördelning av tjänster. Lärarna beskriver att den läraravlastande personalens roller är tydliga och att de inte känner till några situationer där rollfördelningen skapat problem.

Den läraravlastande personalens arbetsuppgifter är tydliggjorda, men de saknar tydliga arbetsbeskrivningar

Granskningen visar att rektorn muntligt förmedlat den läraravlastande personalens arbetsuppgifter till den läraravlastande personalen, men att rektorn inte upprättar några skriftliga arbetsbeskrivningar. Den läraravlastande personalen berättar att deras aktuella arbetsbeskrivningar beskrivs muntligt under medarbetarsamtalen samt att det är tydligt för dem vilka arbetsuppgifter de ska utföra och vad rektorn förväntar sig av dem. Enligt den läraravlastande personalen fanns inte samma tydlighet tidigare, de kunde då exempelvis vara vikarie när lärare var frånvarande. Rektorn uppger i intervju att den läraravlastande personalen inte har några skriftliga arbetsbeskrivningar, men säger att personalen är väl förtrogna med sina arbetsuppgifter. Lärarna säger att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter är tydliga utifrån syftet med tjänsterna. Enligt rektorn kan den läraravlastande personalen också ges nya arbetsuppgifter beroende på vad som beslutas i olika situationer. Exempelvis kan ungdomscoachen ges olika uppdrag vad gäller enskilda

elever, men hen kan också göras delaktig i pedagogiska kartläggningar tillsammans med lärare och vårdnadshavare. Rektorn uttrycker att den läraravlastande personalen har relevant utbildning, god kompetens och erfarenhet. Rektorn vill därför inte vara alltför detaljerad kring hur de ska genomföra sina arbetsuppgifter.

Rektorn säkerställer till viss del att den läraravlastande personalen har rätt kompetens

Granskningen visar att rektorn i viss mån har säkerställt att den läraravlastande personalen har relevant utbildning och kompetens för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Rektorn beskriver i intervju att skolan i första hand strävar efter att rekrytera personal med pedagogisk utbildning. Av den information som huvudmannen inkommit med inför granskningen framkommer att skolvärdarna är utbildade fritidsledare och ungdomscoachen har genomgått en ungdomscoachutbildning med pedagogisk inriktning. Lärarna uppger i intervju att de anser att den läraravlastande personalen har den kompetens som krävs för de arbetsuppgifter de utför. Enligt lärarna har den läraravlastande personalen flera års erfarenhet av att arbeta i skolan och har enligt deras bedömning en god kompetens och naturlig fallenhet för sina uppdrag.

Vidare visar granskningen att den läraravlastande personalen har getts förutsättningar att utveckla goda kunskaper om skolans värdegrundsuppdrag. I intervjuer med rektorn, lärarna och den läraravlastande personalen framkommer att samtlig personal deltar i skolans gemensamma diskussioner och fortbildningsdagar kring skolans värdegrundsuppdrag. En av rastvärdarna har även ansvarat för temadagar för hela skolan med fokus på skolans värdegrundsuppdrag. Den läraravlastande personalen säger att de har god kännedom om skolans värdegrund och hur man exempelvis ska hantera kränkningar. Rektorn uppger även att arbetslaget i fritidshemmet, där den läraravlastande personalen ingår, har en gemensam mötestid där de bland annat fokuserar på pedagogiska frågor utifrån kapitel 1, 2 och 4 i läroplanen.

Granskningen visar emellertid att rektorn inte i alla delar har kartlagt vilka behov av kompetensutveckling den läraravlastande personalen har avseende arbete med elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Lärarna berättar att ett av skolans mål är att verksamheten ska kunna bemöta elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eftersom det finns elever med sådana funktionsnedsättningar på skolan. Rektorn uppger att den läraravlastande personalen inte har fått fortbildning i samma utsträckning som lärarna för att kunna bemöta dessa elever. Rektorn menar att det beror på att rastvärdarna i liten utsträckning träffar eleverna i en undervisningssituation och att det just nu inte finns elever som uppvisar utmaningar utifrån deras funktionsnedsättningar under rasterna. Skolinspektionens granskning visar dock att en rastvärd och ungdomscoachen inte bara möter eleverna under rasterna, utan även arbetar med dem inom ramen för undervisningen. Även om specialpedagogen har i uppdrag att

informera den läraravlastande personalen vad gäller stöd och bemötande för specifika elever, så uttrycker lärarna att det skulle vara värdefullt om den kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som finns bland lärarna även sprids till den läraravlastande personalen.

Den läraravlastande personalen uttrycker även ett behov av ytterligare kompetensutveckling vad gäller rastverksamhet för högstadieelever. I intervju med den läraravlastande personalen framkommer att de främst gått utbildningar riktade mot fritidshemmets verksamhet som omfattar elever i lägre årskurser. Rastvärdarna säger att de inte har deltagit i någon fortbildning vad gäller rastverksamhet för äldre elever i högstadiet. De har istället på eget initiativ läst och inspirerats av en blogg som tipsar om olika rastaktiviteter. En rastvärd nämner att de har sett en film som fokuserade på vikten av välfungerande raster. Därtill uttrycker den läraravlastande personalen att de skulle behöva mer tid för samarbete emellan för att utveckla rastverksamheten för högstadiet. Rektorn säger att den läraravlastande personalen förvisso träffas på fritidshemmets möten, men reflekterar samtidigt kring att personalen under dessa möten kanske inte samtalar om rastverksamhet vad gäller högstadieelever.

Den läraravlastande personalen får till viss del stöd i sitt arbete

Granskningen visar att rektorn ser till att den läraravlastande personalen i viss mån ges stöd och ledning i sitt arbete. I intervju med den läraravlastande personalen framkommer att de leds av rektorn och det är även till rektorn de vänder sig med frågor kring deras arbetsuppgifter. Rektorn följer upp personalens behov av stöd genom skolutvecklingsgruppen och fritidshemmets veckovisa möten. Enligt rektorn ska specialpedagogen handleda nyanställd personal cirka åtta gånger under deras första läsår. Den läraravlastande personalen har även samma tillgång till stöd av elevhälsopersonalen som lärarna. Ungdomscoachen och en rastvärd, som båda arbetar som resurs i klass och därmed arbetar tillsammans med lärarna i större utsträckning, upplever att de får mycket stöd av lärarkollegiet i det dagliga arbetet. Rektorn uppger i intervju att hen anser att det finns god tillgång till stöd för den läraravlastande personalen.

Den läraravlastande personalen uttrycker dock att de till viss del saknar stöd i sitt arbete när det gäller återkoppling från lärarna i olika ärenden och i samband med schemabrytande aktiviteter. Enligt personalen informerar de lärarna om vad som sker under exempelvis rasterna, men de saknar sedan en återkoppling från lärarna i ärendet för att veta vad de bör arbeta vidare med, ta hänsyn till eller släppa. Detta gör att rastvärdarna och ungdomscoachen ibland kan uppleva att de inte får den information som de behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Därtill uttrycker en rastvärd att det saknas en organiserad dialog om rasterna med lärarna i högstadiet, exempelvis om sådant som bryter ordinarie schema och påverkar rasttiden. Rektorn anser dock att den läraravlastande personalen har stora möjligheter till samverkan med andra personalkategorier på skolan även om det

inte är inplanerat i schemat. Även lärarna säger att det inte finns någon inplanerad samverkan mellan dem och den läraravlastande personalen, men säger samtidigt att behovet inte är så stort och menar att den samverkan som finns sker på daglig basis.

Identifierade utvecklingsområden

I syfte att ytterligare höja verksamhetens kvalitet inom området bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande områden:

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra den läraravlastande personalens arbetsuppgifter genom att upprätta tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen.

Granskningen visar att den läraravlastande personalen inte ges några skriftliga arbetsbeskrivningar, utan att arbetsbeskrivningarna kommuniceras muntligt under medarbetarsamtalen. Som ett skäl till att rektorn inte har upprättat skriftliga arbetsbeskrivningar uppger rektorn att hen inte vill vara alltför detaljerad kring hur den läraravlastande personalen ska genomföra sina arbetsuppgifter. Vidare tilldelar rektorn den läraravlastande personalen arbetsuppgifter efterhand när deras insatser behövs i olika situationer.

Av skollagen framgår att det pedagogiska arbetet vid en förskole- eller skolenhet ska ledas och samordnas av en rektor. Rektor beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Av förarbetena till bestämmelserna i skollagen framgår bland annat att rektorn har ansvar för personalens olika ansvarsområden.¹

För att den läraravlastande personalens stöd till lärare ska bli så effektivt som möjligt behöver rektorn tydliggöra deras arbetsuppgifter i förhållande till lärare och annan personal vid skolan så att oklarheter och konflikter inte uppstår. Det är rektorns ansvar att se till att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter kommuniceras till personalen vid skolan. Enligt Skolinspektionens bedömning behöver det finnas tydliga arbetsbeskrivningar för att detta arbete ska ske med hög kvalitet. För att arbetsbeskrivningarna ska vara tydliga för den läraravlastande personalen och för övrig personal behöver därför arbetsbeskrivningarna på något sätt dokumenteras. Skolinspektionen ser en risk kopplad till att endast kommunicera arbetsbeskrivningarna muntligt eftersom muntliga arbetsbeskrivningar kan komma att missförstås, att parterna tolkat information olika och att förändringar kan komma att ske i organisationen. I de fall

¹ Prop. 2009/10:165 s. 253 f.

arbetsuppgifterna inte på något sätt dokumenterats skriftligt riskerar det dessutom att bli svårare för rektorn att följa upp tjänsternas syfte, mål och arbetsinnehåll.

Även tidigare forskning pekar på att det finns risker kopplade till en avsaknad av skriftliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen. Dessa risker utgörs bland annat av att de tilldelas arbetsuppgifter som inte alltid överensstämmer med syftet med deras tjänster samt att deras uppdrag blir otydliga till annan personal på skolan. Detta kan vidare leda till att de får en ansträngd arbetssituation i form av ett för stort uppdrag.²

För att höja kvaliteten i rektorns arbete med att organisera arbetet vid skolan så att den läraravlastande personalens stöd till lärare blir så effektivt som möjligt rekommenderar Skolinspektionen rektorn att upprätta skriftliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen. I en skriftlig arbetsbeskrivning kan rektorn vid behov klargöra att den aktuella tjänsten kräver en viss grad av flexibilitet. En skriftlig arbetsbeskrivning kan därutöver revideras om det senare visar sig finnas ett behov utav detta.

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att kartlägga den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling inom områden som är relevant för deras arbetsuppgifter för att säkerställa att den läraravlastande personalen har rätt kompetens.

Granskningen visar att rektorn inte i alla delar har kartlagt vilket behov av kompetensutveckling den läraravlastande personalen har avseende arbete med elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Därtill framkommer det att rastvärdarna upplever ett behov av fortbildning vad gäller att utveckla rasterna för eleverna i årskurs 7–9.

Enligt skollagen ska huvudmannen se till att personalen vid skolenheterna ges möjligheter till kompetensutveckling samt att lärare och annan personal har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet. Vidare ska det pedagogiska arbetet vid en skolenhet ledas och samordnas av en rektor och rektorn ska särskilt verka för att utbildningen utvecklas. I läroplanen för grundskolan anges att rektorn har ett särskilt ansvar att personalen får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter och kontinuerligt ges möjligheter att dela med sig av sin kunskap och att lära av varandra för att utveckla utbildningen.

Skolinspektionen rekommenderar att rektorn kartlägger den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling inom områden som är relevant för

² Lindqvist, P., Ackersjö H. m.fl. (2020). *(Lärar)avlastande yrkesgrupper – Var går gränserna? En studie om nya fördelningar av och förhandlingar om arbetet i skola*. En rapport från Forum för professionsforskning. (2020:01). Linnéuniversitetet.

deras arbetsuppgifter och att de, om det visar sig nödvändigt, ges kompetensutveckling för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Rektors arbete med att följa rektor upp, utvärdera och analysera om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte

Här bedöms i vilken utsträckning rektorn följer upp och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte. I detta arbete ingår att följa upp vilka arbetsuppgifter som utförs av läraravlastande personal och analysera om de bidrar till att lärare avlastas så att de kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen. Uppföljningen sker i kontinuerlig dialog med lärarna.

Samlad bedömning

Skolinspektionen bedömer att rektorn i Kastanjeskolan *i hög utsträckning* följer upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte. Granskningen visar att rektorn följer upp den läraravlastande personalens arbetsuppgifter via flera olika forum. Rektorn analyserar också i vilken utsträckning de läraravlastande tjänsterna bidrar till att lärarna avlastas så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. Uppföljningen och analysen är en del av skolans systematiska kvalitetsarbete med uppföljningar tre till fyra gånger per läsår.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Motivering

Rektorn följer upp och analyserar om de läraravlastande tjänsterna bidrar till sitt syfte

Granskningen visar att rektorn följer upp den läraravlastande personalens arbetsuppgifter och om deras arbete bidrar till att lärarna avlastas. Rektorn säger i intervju att uppföljningen av den läraravlastande personalens arbetsuppgifter är en del av skolans systematiska kvalitetsarbete med uppföljningar tre till fyra gånger per läsår. I intervjuer framkommer att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter följs upp via medarbetarsamtal, arbetslagsmöten, arbetsplatsträffar, elevhälsomöten, skolutvecklingsgruppen och vid fritidshemmets möten. Eleverna ges även möjlighet att lyfta frågor i elevrådet som relaterar till den läraravlastande personalens arbetsuppgifter. Skolan genomför även två gånger per läsår en enkätundersökning där eleverna bland annat svarar på frågor om trygghet och trivsel, vilka utgör områden rastvärdarna arbetar för att stärka. Den läraravlastande personalen säger att de under medarbetarsamtalen pratar med rektorn om deras arbetsuppgifter och hur det går i arbetet. Lärarna berättar att rektorn, för att öka sin kunskap om hur arbetet på skolan fungerar, följer upp med

dem hur arbetet med den läraravlastande personalen går. Rektorn frågar lärarna detta i deras dagliga arbete, men även mer organiserat genom att ställa frågor till arbetslagen. Enligt lärarna sker mycket av rektorns uppföljning och analysarbete i skolutvecklingsgruppen.

Vidare visar granskningen att rektorn analyserar i vilken utsträckning de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna. Rektorn berättar att den tid som lärarna skulle varit rastvärdar istället används till extra konferenstid varje vecka med fokus på utvecklingsarbete och pedagogiska diskussioner. Utöver att tid frigörs för lärarna, så berättar den läraravlastande personalen att deras arbete under raster även bidrar till att skapa lugn och ro på skolan vilket sedan underlättar lärarnas arbete i klassrummet. Även lärarna upplever att den läraravlastande personalens arbete har gjort att eleverna upplever en mer meningsfull rasttid samt att det bidrar till ett positivare klimat och en bättre arbetsmiljö på lektionerna. Rektorn berättar i intervju att trots att analysen av enkätresultaten visar att tryggheten och trivseln generellt har blivit bättre på hela skolan, så skulle hen vilja ha möjlighet till en rastvärd på heltid till högstadiet. Rektorn berättar att skolans organisation är liten vilket skapar begränsningar och högstadiet får redan nu en stor del av skolans resurser. Lärarna upplever emellertid att avlastningen resulterat i mindre stressade lärare som kan ägna mer tid till undervisningen. Rektorn säger vidare att hen snabbt skulle få information av lärarna om rastvärdarna eller ungdomscoachens arbete inte bidrar till att de avlastas.

På Skolinspektionens vägnar

X Stina Johansson

Beslutsfattare

Signerat av: Stina Johansson

X Caroline Engskär

Föredragande

Signerat av: Caroline Engskär

I den slutgiltiga handläggningen av ärendet har även utredarna Robert Sondell och Robert Östberg deltagit.

Mer information om kvalitetsgranskningen finns på Skolinspektionens hemsida:
<https://www.skolinspektionen.se/aktuellt/pagaende-inspektioner/rektors-arbete-med-lararavlastande-tjanster-i-grundskolan-arskurs-7-9/>

Bilaga 1: Bakgrundsuppgifter

Kastanjeskolan, med Föreningen Kastanjeskolan som huvudman, är en skola med förskoleklass och årskurserna 1–9 belägen i Malmö kommun. På skolan är 224 elever inskrivna, varav 71 elever går i årskurserna 7–9. I årskurserna 7–9 arbetar nio lärare, varav 7 är legitimerade och behöriga för den undervisning de bedriver. Skolan leds av en rektor.

Vid Kastanjeskolan finns tre personal som i delar av sin tjänst arbetar med arbetsuppgifter som enligt rektorn leder till att lärarna avlastas. Dessa utgörs av två rastvärdar och en ungdomscoach, vilka tillsammans utgör 50 procent av en heltidstjänst. Rektorn anger att skälen till att skolan använder sig av läraravlastande personal är att lärarna inte ska behöva lägga tid på att vara rastvärdar samt att resurser tillförs klasser där elever har behov av extra stöd. I detta beslut utgör ovannämnda tjänster underlag för Skolinspektionens bedömning hur rektorn arbetar med läraravlastande tjänster och benämns som läraravlastande personal.

Skolans ungdomscoach arbetar 30 procent av sin heltidstjänst främst med motivation, trygghet och studiero under lektionstid i årskurs 7 och 8. Ungdomscoachen stöttar dels enskilda elever, som exempelvis har svårt att koncentrera sig eller som behöver hjälp att strukturera sin skoldag, dels arbetar hen som ett stöd för hela elevgrupper. Ungdomscoachen är även till viss del ute på raster. Därtill arbetar två fritidsledare 10 procent av sina heltidstjänster som rastvärdar för årskurserna 7–9. Syftet med rastvärdarna är att stärka trivsel och trygghet, ansvara för tillsyn över eleverna, tillhandahålla olika rastaktiviteter samt arbeta relationsskapande. Den tid som lärarna skulle varit rastvärdar används istället till extra konferenstid varje vecka med fokus på utvecklingsarbete och pedagogiska diskussioner.

Den läraravlastande personalen leds av skolans rektor. Skolans specialpedagog har ett sammankallande uppdrag och ansvarar för att information kring olika elever delges den läraravlastande personalen.

Bilaga 2: Författningsstöd

Bedömningsområde 1

Författningsstöd

2 kap. 9-10 §§ skollagen, 4 kap. 3-6 §§ skollagen och Lgr avsnitt 2.8 rektorns ansvar

Bedömningsområde 2

Författningsstöd

1 kap. 5 § 1-2 st. skollagen, 2 kap. 9-10 §§ skollagen, 2.kap. 34 § skollagen och Lgr avsnitt 2.1 Normer och värden samt 2.8 rektorns ansvar

Bedömningsområde 3

Författningsstöd

2 kap. 9-10 §§ skollagen, 4 kap. 3-6 §§ skollagen och Lgr avsnitt 2.8 rektorns ansvar

Bilaga 3: Mall för huvudmannens redovisning

Utvecklingsområde: Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra den läraravlastande personalens arbetsuppgifter genom att upprätta tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen.
Redovisa vilka åtgärder som genomförts:
Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet:
Beskriv de effekter som eventuellt förväntas på längre sikt:
Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras:

Utvecklingsområde: Rektorn behöver utveckla arbetet med att kartlägga den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling inom områden som är relevant för deras arbetsuppgifter för att säkerställa att den läraravlastande personalen har rätt kompetens.
Redovisa vilka åtgärder som genomförts:
Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet:
Beskriv de effekter som eventuellt förväntas på längre sikt:
Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras: