

Framtidskompassen AB
Org. Nr: 556786-5943

2020-11-27
Dnr SI 2020:2212

cecilia.cederborg@framtidskompassen.se

Beslut

efter kvalitetsgranskning av rektors arbete med
läraravlastande tjänster i grundskolan, årskurs
7–9 vid Framtidskompassen i Vellinge 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. Framtidskompassen 7-9 i Vellinge kommun med Framtidskompassen AB org.nr. 556786-5943 som huvudman ingår i denna granskning.

Skolinspektionen genomförde intervjuer via telefon och videolänk med Framtidskompassen 7-9 i Vellinge kommun den 28 och 29 september 2020. Intervjuerna genomfördes av utredarna Gunnel Olofsson och Ulrika Holm. Intervjuer med rektorn, tre lärare och tre läraravlastande personal; resurspedagog, it-resurs och lärarassistent har genomförts.

Beslut:

Skolinspektionen bedömer att framtagna kvalitetskriterier uppfylls vid Framtidskompassen 7-9 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 *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.
- Rektorn behöver utveckla arbetet med att säkerställa att den personal som saknar pedagogisk utbildning och tidigare erfarenhet av arbete i skolan ges kompetensutveckling avseende systemförståelse om skolan, dess regelverk ansvar och befogenheter.

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 2021-05-28 redovisa till Skolinspektionen vilka förbättringsåtgärder som vidtagits utifrån det identifierade utvecklingsområdet 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 genom olika forum, enkäter och genom enskilda dialoger med lärarna skaffar sig en bild av lärares arbetsuppgifter och arbetssituation och var behov av avlastning finns. Rektorn analyserar sedan det som framkommer i kartläggningarna och prioriterar vilka insatser som behöver göras. Rektorn har i dialog med huvudmannen inrättat tjänster vars syfte är att möta dessa behov av avlastning.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Motivering

Rektorn kartlägger lärares arbetssituation på flera olika sätt

Granskningen visar att rektorn genom flera olika kanaler och i dialog med lärarna skaffar sig en bild av lärares arbetssituation och var behov av avlastning finns. En viktig kanal för rektorn är de uppdragsdialoger som genomförs fyra gånger per läsår med alla medarbetare. Genomförandet av uppdragsdialogerna är delvis delegerat så att arbetslagsledaren genomför en del av samtalen och sedan sammanfattar och rapporterar vidare till rektorn. Alla medarbetare har dock minst ett av dessa samtal med rektorn. Vid uppdragsdialogerna ingår alltid lärares arbetsbelastning som en av punkterna. Vidare inhämtar rektorn information om hur lärares arbetsbelastning ser ut via de ledningsgruppsmöten som hålls en gång i veckan. I ledningsgruppen ingår arbetslagsledaren för årskurs 7–9. Såväl rektorn som lärarna uppger att det i ledningsgruppen alltid diskuteras hur arbetsbelastningen ser ut och vilka behov som framkommit. Det kan gälla att identifiera specifika ämnen, undervisningsgrupper eller arbetsuppgifter där lärare behöver avlastning. Rektorn nämner också elevhälsomötena (EHT) som ett forum för att få syn på var behoven är stora och var arbetsbelastningen för lärare kan bli hög. Utöver dessa kartläggningar

genomförs årliga arbetsmiljöenkäter och medarbetarsamtal som ger rektorn information om vilket behov av avlastning som finns i verksamheten.

Av granskningen framkommer också att rektorn har en pågående dialog och avstämningar i möten med huvudmannen en gång i veckan. Enligt rektorn är huvudmannen medveten om hur rektorn kartlägger och tar fram information om vilka behov av avlastning som finns. Huvudmannen står också bakom de åtgärder som rektor vidtar för att lösa de behov som framkommer.

Rektorn analyserar behovet av avlastning och prioriterar inom vilka områden avlastningen ska ges.

Granskningen visar att rektorn analyserar det som framkommer i kartläggningarna och därefter prioriterar vilka insatser som behöver göras. Rektorn gör också en bedömning av vilka arbetsuppgifter som måste utföras av lärare och vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra än lärare. Enkäterna analyseras i ledningsgruppen och rektorn uppger att hon söker efter vad som orsakar stress hos lärarna och vilka insatser som behöver göras för att förbättra situationen. Vid dialogerna med personalen vill rektorn till exempel veta hur lärarna upplever att tiden räcker till och om de har en rimlig arbetsbelastning. Lärarna får också ange om de behöver stöd eller hjälp med något för att klara sitt uppdrag. Rektorn uppger att de behov av avlastning som framkommer kan vara både individuella och generella. Ett exempel på ett generellt behov som rektorn identifierade under våren var lärares osäkerhet och stress kring användande av digitala verktyg. Rektorn omfördelade då resurser och skapade en halvtidstjänst för en IT-resurs som ska stödja och avlasta lärarna i arbetet med digitala verktyg. Ett annat generellt behov som rektorn fångat upp i dialoger och enkäter är behovet av en stödverksamhet som skolan valt att kalla Kompassen. Analyserna visade att lärarna i sina klasser har flera elever som behöver olika typer av anpassningar och som lärarna upplever att det är svårt att hinna ge utan att det drabbar undervisningen. I Kompassen finns nu en legitimerad och erfaren lärare, resurspedagog, som kan ta emot elever och anpassa undervisningen efter individuella behov. Resurspedagogens arbete i Kompassen kan också handla om att avlasta läraren i delar av mentorsuppdraget eller att planera egna aktiviteter för en del av eleverna när övriga skolan har schemabrytande arbete. Ytterligare exempel på vad som framkommit i analysen är lärares upplevelse av hög arbetsbelastning när kollegor är sjuka eller när det uppstår stökiga situationer i klassrummet. Rektorn tillsatte inför höstterminen 2020 en ny tjänst som på 50 procent både kan arbeta som stödperson i klassrummet och i korridorerna (assistent), och fungera som vikarie när ordinarie lärare är sjuk.

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 på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Granskningen visar att rektorn tydliggör syftet med den läraravlastande personalen och deras roll i skolans organisation. Dock visar granskningen att rektorn ytterligare behöver tydliggöra den läraravlastande personalens arbetsbeskrivningar eftersom de endast kommuniceras muntligt.

Granskningen visar också att rektorn organiserar verksamheten så att den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete av olika personer i verksamheten. Rektorn är arbetsledare för den läraravlastande personalen, men har delegerat visst ledningsansvar till arbetslagsledare och specialpedagogen.

Vidare visar granskningen att rektorn till viss del säkerställer att den läraravlastande personalen har rätt kompetens men att den personal som saknar pedagogisk utbildning och tidigare erfarenhet av arbete i skolan inte har getts nödvändig kompetensutveckling. I detta fall behöver rektorn utveckla arbetet med att säkerställa att den läraravlastande personal som arbetar vid skolan har rätt kompetens, det vill säga att personalen har systemförståelse för skolan, dess regelverk, ansvar och befogenheter.

Motivering

Syftet med de läraravlastande tjänsterna är tydligt och den läraravlastande personalens roller är kända av all personal

Granskningen visar att syftet med de läraravlastande tjänsterna är tydligt och att skolans personal känner till den läraravlastande personalens olika roller. Enligt rektorn ska de läraravlastande tjänsterna bidra med stöd och avlastning för lärarna, något som också indirekt stödjer eleverna och deras måluppfyllelse. Rektorn och ledningsgruppen bestämmer, utifrån den genomförda analysen av behov, innehållet i de olika läraravlastande tjänsterna. Rektorn och arbetslagsledaren diskuterar roller och arbetsuppgifter med den läraravlastande personalen och arbetslagsledaren kommunicerar det sedan vidare till övrig personal. Viss information om den läraravlastande personalens arbetsuppgifter läggs ut på skolans lärplattform och där skriver också rektorn in om det sker förändringar i den läraravlastande personalens arbetsuppgifter under terminens gång. Den läraravlastande personalen har också själva fått presentera sig på arbetslagsmöten och berätta om sin roll och vilka arbetsuppgifter de kan bidra med. Såväl lärare som läraravlastande personal bekräftar bilden av att den läraravlastande personalens roller är tydliga och att personalen vet vilka arbetsuppgifter de har.

Den läraravlastande personalens arbetsuppgifter är tydliggjorda, men rektorn har inte upprättat några tydliga arbetsbeskrivningar

Granskningen visar att rektorn muntligt förmedlat den läraravlastande personalens arbetsuppgifter, men att rektorn inte upprättat några skriftliga arbetsbeskrivningar. Rektorn uppger att arbetsuppgifterna bestäms i dialog med den läraravlastande personalen och att detta sedan kommuniceras till all personal på högstadiet via arbetslagsledaren. Rektorn säger vidare att det är ett aktivt val att inte använda skriftliga arbetsbeskrivningar eftersom hon menar att de måste vara flexibla och utgå ifrån de behov som uppstår i verksamheten. Både den läraravlastande personalen och lärarna säger att de upplever den läraravlastande personalens arbetsuppgifter som tydliga men att de inte finns i skriftlig form. De uppger vidare att de ser att arbetsuppgifterna kan förändras över tid och anpassas efter var behoven uppstår, vilket de tycker är bra.

Rektorn ser till att den läraravlastande personalen får ledning och stöd i sitt arbete

Granskningen visar att rektorn organiserar arbetet så att den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete av olika personer i verksamheten. Rektorn arbetsleder den läraravlastande personalen, men delar av arbetsledningsansvaret är delegerat till lagledaren för årskurs 7–9 och specialpedagogen. Arbetslagsledaren arbetsleder och stödjer lärarassistenten på daglig basis via bland annat korta möten varje morgon. Skolans specialpedagog arbetsleder den resurslärare som arbetar i Kompassenverksamheten och de har en gemensam planeringstid för arbetet. Rektorn arbetsleder och stödjer IT-resursen i hens uppdrag. Den läraravlastande personalen uppger därutöver att de också känner stöd av det arbetslag de tillhör och av kollegor i verksamheten. De uttrycker att det är tydligt vilka de ska vända sig till om de har frågor eller om det uppstår problem. Lärarna säger i intervjun att det är tydligt vem som är arbetsledare för den läraravlastande personalen

och att det stöd lärarna bidrar med, till exempel i form av instruktioner kring arbetsuppgifter, inte upplevs som belastande för dem.

Granskningen visar också att rektorn på flera sätt arbetar för att säkerställa att den läraravlastande personalen inte blir en belastning för lärarna. Rektorn berättar att hon genom uppdragsdialogerna och genom vad som framkommer vid arbetslagsmöten tar reda på vilket behov av stöd den läraravlastande personalen har. Rektorn uppger att arbetslagsledarens stöd till lärarassistenten är särskilt viktigt eftersom lärarassistenten saknar pedagogisk utbildning och har begränsad erfarenhet av arbete i skolan. Rektorn uppger också att personalen kontakter henne på eget initiativ om de upplever att de behöver stöd som saknas. Detta bekräftas av den läraravlastande personalen som säger att det är lätt att ta kontakt med rektorn om behov finns och att de får snabb återkoppling på det som de framfört. Rektorn berättar också att en annan metod för att säkerställa att inte lärarna belastas av att behöva leda och stödja den läraravlastande personalen är att upprätthålla beslutade rutiner och strukturer. Rektorn berättar att de tagit fram en grundstruktur för en lektion som alla ska följa, att det finns färdiga lektionsplaneringar för delar av undervisningsinnehållet som alla kan använda och att alla ska känna till vilka regler som gäller på skolan. Det är till exempel viktigt för Kompassens verksamhet att uppgifter och bedömningsunderlag redan ligger i lärplattformen så att ingen extra tid går åt för inblandade. Om det inte fungerar blir det belastande för både lärare och personal på Kompassen.

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

Granskningen visar att rektorn i flera delar säkerställer att den läraravlastande personalen har adekvat kompetens men att den personal som saknar pedagogisk utbildning och tidigare erfarenhet av arbete i skolan hittills bara fått begränsad kompetensutveckling. Den assistent som anställdes inför hösten 2020 har endast gymnasieutbildning och har således begränsad systemförståelse för skolan. Assistenten arbetar 50 procent i skolan som assistent/vikarie och 50 procent på fritidshemmet. I den del av tjänsten som handlar om att vara assistent ingår att vara resurs till läraren i klassrummet, stödja eleverna i sociala aktiviteter på raster och finnas till för vissa elever vid matsituationen. Assistentens första kontakt med skolan var under våren 2020 när hen gjorde korta inlägg som vikarie. Rektorn berättar att hon innan anställning analyserade hur personen fungerat i klassrummet och med elever och gjorde bedömningen att personen var lämplig men saknade pedagogisk utbildning. Rektorn berättar också att skolan har en introduktion i olika delar för nyanställda. Den behandlar information om företaget, värdegrundsarbete, förhållningssätt till elever, lärplattform och genomgång av den lektionsstruktur som ska användas. Introduktionen brukar ges av en förstelärare. Hittills har assistenten endast fått en kortare introduktion om skolans lärplattform.

Skolans gemensamma dokument finns på lärplattformen och assistenten uppger att hen brukar läsa där för att lära sig om regler och rutiner som gäller. Utöver det frågar hen mycket för att lära sig. Det framkommer också att assistenten hittills inte haft möjlighet att delta i fortbildningsmöten med högstadiet som hålls på eftermiddagar, eftersom hen då arbetar i fritidshemmet.

Både resurspedagogen i Kompassenverksamheten och IT- resursen har pedagogisk utbildning och lång erfarenhet av arbete i skolan. Rektorn har även bedömt att den kompetens de för övrigt har, stämmer väl överens med de krav som finns för deras tjänster.

Identifierat utvecklingsområde

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

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

Granskningen visar att den läraravlastande personalen inte får några skriftliga arbetsbeskrivningar utan att de kommuniceras muntligt vid uppdragsdialoger och medarbetarsamtal. De tilldelas sedan arbetsuppgifter och arbetsleds av högstadiets arbetslagsledare, specialpedagogen och rektorn i det dagliga arbetet. Rektorn uppger att hon inte vill ha fasta beskrivningar eftersom hon eftersträvar en flexibel organisation som gör det möjligt att anpassa läraravlastande personals arbetsuppgifter efter de behov som uppkommer över tid.

Av skollagen framgår att det pedagogiska arbetet vid en förskole- eller skolenhet ska ledas och samordnas av en rektor. Rektorn 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

¹ Prop. 2009/10:165 s. 253 f.

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 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 av detta.

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att säkerställa att den personal som saknar pedagogisk utbildning och tidigare erfarenhet av arbete i skolan ges kompetensutveckling avseende systemförståelse om skolan, dess regelverk ansvar och befogenheter.

Skolinspektionens granskning visar att lärarassistenten som i sin roll arbetar undervisningsnära och i vissa fall vikarierar för ordinarie lärare saknar pedagogisk utbildning. Assistenten har hittills endast fått en introduktion till skolans lärplattform. Även om rektorn bedömt personen som lämplig och personen på egen hand försöker skaffa sig kunskap genom att läsa vissa styrdokument samt fråga när det uppstår oklarheter, så är detta enligt Skolinspektionens bedömning inte tillräckligt. Personen behöver ges vidare systemförståelse om skolan samt kunskap om dess regelverk, ansvar och befogenheter. Rektorn behöver säkerställa att en sådan kompetensutveckling ges till den personal som ännu inte fått det.

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.

Enligt skollagen ska huvudmannen se till att personalen vid förskole- och skolenheterna ges möjligheter till kompetensutveckling. Huvudmannen ska vidare se till att förskollärare, lärare och annan personal vid förskole- och skolenheterna har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet. Av läroplanen för grundskolan framgår att rektorn som pedagogisk ledare och chef för lärarna och övrig personal i skolan har det övergripande ansvaret för att verksamheten som helhet inriktas mot de nationella målen. Rektorn har ansvaret för skolans resultat och har, inom givna ramar, också ett särskilt ansvar för 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 anordnar kompetensutvecklingsinsatser som leder till att den personal som saknar tidigare erfarenhet av arbete i skolan får en systemförståelse för skolan. Läraravlastande personal behöver få kunskap om skolans arbete som helhet, dess regelverk och ansvar samt befogenheter, annars finns risk för att de utför arbetsuppgifter som inte ingår i deras tjänst eller som de enligt skolförfattningarna inte får utföra. Kompetensutvecklingen behöver genomföras inom en rimlig tid från det att en nyanställd börjar och innehålla relevanta delar av de styrdokument som reglerar skolans verksamhet. För den personal som kommer att arbeta undervisningsnära är kunskap om intentionerna i läroplanens kapitel 1 och 2 och kunskap om vad som styr upplägget i undervisningen särskilt viktigt.

Skolinspektionen vill även i sammanhanget påminna om skollagens bestämmelser om vilka som får bedriva undervisning³. Huvudregeln är att den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen. En person som bedriver undervisning men som saknar lärarlegitimation och behörighet för den undervisning den bedriver ska vara lämplig att bedriva undervisningen och så i stor utsträckning som möjligt ha en utbildning som motsvarar den utbildning som är behörighetsgivande. Den som inte har legitimation och rätt behörighet kan endast bli anställd ett år i taget.

Rektors arbete med att följa 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

³ Se 2 kap. 13, 15 och 17-19 §§ skollagen.

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 *hög utsträckning* följer upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte. Granskningen visar att rektorn har ett flertal avstämningspunkter när den läraravlastande personalens arbetsuppgifter följs upp. Rektorn stämmer av vid uppdragsdialoger, medarbetarsamtal, ledningsgruppsmöten och genom olika enkäter. Rektorn analyserar därefter vilken effekt det ger både för lärares upplevelse av avlastning och hur den läraravlastande personalen fungerar i organisationen. När rektorn upptäcker att den läraravlastande personalens arbete inte bidrar till avlastning för lärare eller inte fungerar av andra anledningar ändrar rektorn i arbetsuppgifter och i rutiner.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Motivering

Rektorn följer upp den läraravlastande personalen arbetsuppgifter och om det bidrar till avlastning för lärarna.

Granskningen visar att rektorn kontinuerligt och strukturerat följer upp den läraravlastande personalens arbetsuppgifter och huruvida de bidrar till avlastning för lärarna. Rektorn berättar att de följer skolans årshjul och att de läraravlastande tjänsterna följs upp som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Rektorn efterfrågar information om den läraravlastande personalens arbetsuppgifter och hur de fungerar i praktiken vid uppdragsdialoger och medarbetarsamtal med alla medarbetare. Rektorn följer också upp den information som framkommer vid ledningsgruppsmöten och EHT-möten och i de enkäter som genomförs med jämna mellanrum. Enligt lärarna behandlar enkäterna arbetsmiljön generellt men de kan också vara utformade för att utvärdera en specifik åtgärd i organisationen, till exempel en nyinsatt resurs. För den enskilde läraren eller för den läraravlastande personalen fungerar medarbetarsamtalet som ett utvärderingstillfälle då det finns möjlighet att diskutera utifrån ett individuellt perspektiv. Hur olika lösningar för den läraravlastande personalen fungerat, hur balansen i arbetet blivit, vilka förändringar de eventuellt vill se, är frågor som diskuteras då. Behovet av avlastning för lärare stäms av mot den läraravlastande personalens egen arbetsbelastning. Rektorn betonar att det är viktigt att ha täta avstämningar med personalen och även mer informella sådana. Rektorn menar att det gör att små saker som inte fungerar bra eller inte bidrar till avlastning i tillräcklig grad går att ändra på snabbt.

Rektorn analyserar och gör en bedömning av i vilken mån de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna

Granskningen visar att rektorn analyserar och bedömer om de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna. Enligt rektorn är personalen delaktiga i analysarbetet genom de diskussioner som förs i arbetslag och vid medarbetarsamtal. Rektorn uppger att det framkommit att de läraravlastande tjänsterna bidragit till att lärarna fått mer kraft och tid till för- och efterarbete av lektioner, mer tid för samverkan med kollegor och en ökad kompetens inom IT-området. När lärarna inte behöver lägga tid på att instruera nya vikarier eller på strulande It-teknik så har det också bidragit till utveckling av undervisningen menar rektorn. Det blir också bättre planerade ämnesövergripande områden där ny digital teknik kan användas både i innehåll och redovisningsformer. Rektorn berättar vidare att utvärderingar visat att de anpassningar för elever som kan göras i Kompassen upplevs som avlastande för lärarna. Kvalitén blir också bättre eftersom anpassningarna kan ges på ett sätt som är svårt att hinna med i ett klassrum, menar rektorn.

Vidare visar granskningen att rektorn ändrar i arbetsuppgifter och rutiner när det framkommer att det inte bidrar till avlastning för lärare. Ett exempel är att rektorn ändrat i rutinerna för arbetet i Kompassen efter att det framkommit att det skapade merarbete för lärarna och inte bidrog till avlastning. Även it- resursens arbetsuppgifter har förändrats över tid och anpassas hela tiden till nya digitala utmaningar och hur tjänsten bäst kan avlasta lärarna i det arbetet. Rektorn menar att det är viktigt att organisationen är flexibel och hela tiden anpassas efter de behov som uppstår.

På Skolinspektionens vägnar

2020-11-26

X Stina Johansson

Stina Johansson
Beslutsfattare
Signerat av: Stina Johansson

2020-11-26

X Gunnel Olofsson

Gunnel Olofsson
Föredragande
Signerat av: Gunnel Olofsson

I den slutgiltiga handläggningen av ärendet har även utredarna Ulrika Holm 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

Fakta om granskad verksamhet

Framtidskompassen är en fristående F-9 skola belägen i Vellinge kommun i Skåne. Huvudman är Framtidskompassen AB. Skolan har totalt 463 elever inskrivna och i årskurserna 7–9 går 123 elever. Varje årskurs är uppdelad i två undervisningsgrupper på cirka 20 elever vardera. Arbetslaget 7–9 leds av en arbetslagsledare som också deltar i ledningsmöten med rektor en gång i veckan. I arbetslaget arbetar 16 lärare varav 12 är behöriga för den undervisning de bedriver. Skolans ledning består av rektor, biträdande rektor som leder ett arbetslag och tre arbetslagsledare och administrativ chef.

Vid Framtidskompassen årskurs 7–9 i Vellinge arbetar tre personer på deltid som resurspersoner för verksamheten; en resurslärare för elever som har behov av att komma ifrån klassrummet ibland, en IT-resurs och en lärarassistent/vikarie. Utöver dessa personer finns andra lösningar för att möta elever med särskilda behov. I detta beslut utgör ovannämnda tjänster underlag för Skolinspektionens bedömning av hur rektorn arbetar med läraravlastande tjänster och benämns som läraravlastande personal.

Syftet med resurspersonerna är, enligt rektorn, att avlasta lärarna vissa arbetsuppgifter som annars skulle ta mycket av deras tid. Det är ett sätt att möta de behov som framkommit vid olika kartläggningar, bland annat av lärares arbetssituation. Den läraravlastande personalens arbetsuppgifter är varierande men kan till exempel handla om att stödja lärarna i klassrummet, ta fram och stödja olika elevers behov av appar i undervisningen, introducera och stödja elever och lärare i skolans olika digitala verktyg, ge vissa elever möjlighet att få arbeta i en annan miljö ibland, stödja och komplettera mentorskapet för vissa elever, samarbeta med lärarna kring planering av aktiviteter för eleverna. Resurspersonerna arbetar också till viss del med stöd kring raster och i matsalen. En av resurspersonerna går in och vikarierar när ordinarie lärare är sjuk.

Resurspersonalen leds av rektorn men får i det dagliga arbetet också ledning och stöd av arbetslagsledaren och specialpedagogen. De samarbetar också vid behov med undervisande lärare och mentorer.

Utöver den ovan nämnda läraravlastande personalen uppger rektorn att det finns andra personalfunktioner som delvis har arbetsuppgifter som hon anser vara läraravlastande, däribland funktioner inom elevhälsan.

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 1: Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra den läraravlastande personalens arbetsuppgifter genom att upprätta tydliga arbetsbeskrivningar.
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 2: Rektorn behöver utveckla arbetet med att säkerställa att den personal som saknar pedagogisk utbildning och tidigare erfarenhet av arbete i skolan ges kompetensutveckling avseende systemförståelse om skolan, dess regelverk ansvar och befogenheter.
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: