

Beslut

efter kvalitetsgranskning av rektors arbete med
läraravlastande tjänster i grundskolan, årskurs
7–9 vid Högsätra skola i Lidingö 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. Högsätra skola, i Lidingö kommun med Lidingö kommun som huvudman ingår i denna granskning.

Skolinspektionen genomförde tre intervjuer via videolänk med Högsätra skola i Lidingö kommun den 21 och 22 oktober 2020. Intervjuerna genomfördes av utredarna Ulrika Holm och Stina Johansson. Intervjuer hölls med rektorn, tre lärare och tre läraravlastande personal innefattande en socialpedagog, en resurspedagog och en IKT-samordnare.

Beslut:

Skolinspektionen bedömer att framtagna kvalitetskriterier uppfylls vid Högsätra skola 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 all läraravlastande personal och se till att arbetsbeskrivningarna är väl kända bland skolans personal

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 2021-06-11 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 systematisk kartläggning skaffar sig en god uppfattning om lärarnas arbetsuppgifter, arbetssituation och behov av avlastning. Vidare visar granskningen att rektorn utifrån det som framkommer i kartläggningen analyserar lärarnas arbetssituation och behov av avlastning, prioriterar vilka områden och arbetsuppgifter som ska tilldelas läraravlastande personal, och tar hänsyn till vilka arbetsuppgifter som är lämpliga att utföras av andra än lärare. Rektorn för även en dialog med huvudmannen om lärares arbetssituation.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Motivering

Rektorn kartlägger lärarnas arbetssituation

Granskningen visar att rektorn kontinuerligt kartlägger lärares arbetssituation på ett systematiskt sätt och att rektorn involverar lärarna i detta arbete. Rektorn använder sig av olika metoder för att kartlägga lärarnas arbetsbelastning. De består av dialoger med lärarna vid medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar, via ledningsgruppen och vid facklig samverkan, enkäter med tillhörande riskanalyser samt resultatredovisningar. Rektorn och biträdande rektorn möter sina medarbetare i samtal med olika innehåll vid minst tre tillfällen varje läsår, varav ett är ett medarbetarsamtal. Vid alla dessa samtal lyfts frågor om arbetssituation och psykosocial hälsa samt vad rektorn eller biträdande rektorn som chef kan bidra med. Det finns en grundstruktur för sådana frågor i huvudmannens gemensamma mall för medarbetarsamtal. Rektorn uppger att samverkansgruppen är en viktig kanal för psykosociala frågor. Där diskuterar rektorn och personalrepresentanterna hur nuläget ser ut, vad som kan underlätta lärarnas arbetssituation, hur

läraryupdraget kan delas upp och vad som organisatoriskt kan göras för att underlätta arbetssituationen. Rektorn lyfter även fram de informella dagliga samtalen med medarbetare samt information som kommer upp under elevhälsomöten som viktiga underlag i kartläggningen.

Granskningen visar även att rektorn för en dialog med huvudmannen om lärares arbetssituation. Rektorn uppger att dialogen med huvudmannen inte primärt fokuserar på behov av läraravlastande tjänster utan på arbetsmiljön för all personal. Rektorn ger exempel på att han tillsammans med huvudmannen för samtal om kompetensförsörjning och aspekter som påverkar hur rektorn får medarbetare att stanna kvar på skolan eller få nya medarbetare att söka sig till skolan. Vidare framgår att huvudmannen har upprättat ett lokalt samverkansavtal som innehåller överenskommelser om vad lärares arbetstid ska användas till. Ett exempel på detta är att avtalet reglerar undervisningstid och tid för mentorsuppdraget.

Rektorn analyserar lärares behov av avlastning

Granskningen visar att rektorn har god kunskap om lärarnas arbetssituation och systematiskt analyserar deras behov av avlastning. Rektorn genomför analysarbetet i samarbete med biträdande rektorn och utgår i sin analys av lärarnas arbetssituation och behov av avlastning från ovan nämnda kartläggning. Även analyser gjorda i skolans samverkansgrupp samt det analysarbete som genomförs i andra möteskonstellationer inför varje terminsstart ingår i underlaget. Rektorns analys visar att för att kunna skapa bättre förutsättningar för lärare att stötta eleverna så att de lyckas med skolarbetet behöver organisationen byggas så att den möjliggör för lärarna att ägna mesta möjliga tid till att planera, genomföra och utvärdera undervisningen. Enligt rektorn har det de senaste åren aktualiserats att fler och fler elever mår dåligt och har svårigheter att komma till skolan och delta i undervisningen. Det har tagit stor del av lärarnas arbetstid i anspråk att stötta dessa elever vilket har lett till ökad arbetsbelastning och mindre tid till undervisningsprocessen. Rektorns analys visar vidare att det finns behov av att se till att alla elever är på alla lektioner och fånga upp de faktorer som inte fungerar väl för de elever som har svårt att tillgodogöra sig undervisningen. Det finns också behov av att skolans datorer och tillhörande teknik fungerar på ett tillfredställande sätt i undervisningssituationer.

För att tillgodose lärares behov av avlastning och elevers behov av stöd använder sig rektorn i sin organisation av läraravlastande tjänster i form av socialpedagog, resurspedagog och IKT-samordnare. Rektorn har också anställt en vikariesamordnare för att underlätta för lärarna. Rektorn nämner även att skolan för tillfället utreder hur lärar- och mentorsrollen ska se ut framöver. Rektorn berättar att han tillsammans med samverkansgruppen har tittat på såväl den fysiska- som den psykosociala arbetsmiljön för personalen. Ibland är det otydligt

om det är mentor, lärare eller annan personal som ska utföra vissa arbetsuppgifter. Rektorn säger att skolan behöver tydliggöra detta.

Vidare visar granskningen att rektorn identifierat och beslutat vilka arbetsuppgifter som ska tilldelas den läraravlastande personalen. Rektorn utgår främst från den läraravlastande personalens lämplighet när han beslutar vilka områden och arbetsuppgifter som kan tilldelas dem. Rektorn uppger att det är önskvärt att personal som arbetar med de elever som har det tuffast i skolan och har en dialog med vårdnadshavare har lärarlegitimation eller annan pedagogisk utbildning. Rektorn understryker att utformningen av den läraravlastande personalens arbetsuppgifter behöver göras i dialog med inblandad personal. Ett exempel är den dialog som fördes i samband med att resurspedagogen anställdes. Rektorn diskuterade med berört arbetslag om huruvida resurspedagogen skulle vara mentor för en hel klass eller endast vissa elever. Diskussionerna resulterade i att resurspedagogen fick mentorsansvar för ett antal specifika elever.

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 har tydliggjort syftet med den läraravlastande personalens tjänster och att rollerna är tydliga samt kända i verksamheten. Det framgår även att det finns en tydlig arbetsbeskrivning för socialpedagogen. Dock visar granskningen att rektorn behöver tydliggöra resurspedagogens och ITK-samordnarens arbetsbeskrivningar eftersom deras arbetsuppgifter inte alltid är tydliga i förhållande till lärare och annan personal. Vidare framgår det av granskningen att rektorn säkerställer att den läraravlastande personalen har tillräcklig och relevant kompetens för sina uppdrag samt att rektorn ser till att den läraravlastande personalen får ledning och ett uttalat stöd i arbetet.

Motivering

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

Granskningen visar att syftet med de läraravlastande tjänsterna är tydligt och att skolans personal känner till den läraravlastande personalens olika roller. Rektorn har kommunicerat ut syfte och roller i organisationen vid arbetsplatsträffar, via ledningsgruppens kanaler och i samband med medarbetarsamtal. Rektorn uppger att han också tydligt förmedlat vad som inte ingår i dessa uppdrag. Rollerna tydliggörs även av den läraravlastande personalen själva genom samarbetet med den övriga personalen, exempelvis genom dialog mellan resurspedagogen och arbetslaget. Enligt rektorn är syftet med de tre läraravlastande tjänsterna att på olika sätt arbeta för att skapa bra förutsättningar för lärare att kunna fokusera på sitt kärnuppdrag och få eleverna att utvecklas maximalt i sitt lärande. ITK-samordnarens uppdrag är att se till så att IT-utrustningen på skolan fungerar. Socialpedagogen ansvarar för att ge stöd till elever och vårdnadshavare samt lärare i sociala frågor, anordna elevsociala aktiviteter och ansvara för caféverksamheten. Syftet med resurspedagogens tjänst är att få eleverna att fungera i de klasser hen arbetar med och underlätta för lärare att föra dialog med elever och vårdnadshavare. Både socialpedagogen och resurspedagogen har i sina uppdrag ansvar för att sköta kontakt mellan skola och vårdnadshavare för specifika elever.

Det finns skillnader i hur tydliga och väl kända arbetsuppgifter den läraravlastande personalen har

Granskningen visar att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter inte i alla avseenden är tydliga för skolans personal. Rektorn förmedlar muntligt övergripande arbetsuppgifter till resurspedagogen, men rektorn har inte upprättat någon skriftlig arbetsbeskrivning för uppdraget. ITK-samordnarens arbetsuppgifter förmedlas både muntligt och via en skriftlig uppgiftslista. Det framgår även av intervju med rektorn och lärarna att innehållet i ITK-samordnarens och resurspedagogens arbetsuppgifter behöver bli tydligare i förhållande till lärare och annan personal. Rektorn uppger att det finns behov av att på ett formellt sätt specificera resurspedagogens arbetsuppgifter samt vad som ingår i mentorsuppdraget. Rektorn uttrycker att i vissa sammanhang är inte all personal medveten om vilka arbetsuppgifter som ingår i resurspedagogens uppdrag. Lärarna uppger i intervju att de upplever en otydlighet kring vad som är ITK-samordnarens arbetsuppgifter och vilken service de kan förvänta sig. Lärarna tror att det till viss del beror på att tjänstens omfattning inte stämmer överens med lärarnas upplevda behov av stöd och service. Av granskningen framgår däremot att det finns en tydlig arbetsbeskrivning för socialpedagogens tjänst där de huvudsakliga arbetsuppgifterna och tjänstens plats i organisationen framgår. Enligt rektorn upprättades socialpedagogens arbetsbeskrivning i samband med att elevhälsans roller tydliggjordes på skolan och socialpedagogen fick ett tydligare uppdrag än

tidigare. Vidare framgår att den läraravlastande personalen i sin tur anser att deras arbetsuppgifter är tydliga.

Rektorn säkerställer att den läraravlastande personalen har rätt kompetens

Granskningen visar att rektorn har god överblick över skolans arbetsorganisation och säkerställer att den läraravlastande personalen har rätt kompetens för sina uppdrag. Social- och resurspedagogtjänsterna är enligt rektorn och den läraravlastande personalen utformade efter de behov som identifierats i verksamheten och efter de anställdas kompetenser och tidigare erfarenheter. ITK-samordnaren har varit anställd 20 år på skolan och har utvecklat sin kompetens i takt med den tekniska utvecklingen inom hens arbetsområde. Rektorn menar generellt att oavsett tjänsternas utformning utifrån genomförd behovsanalys är de personliga egenskaperna viktiga, den läraravlastande personalen måste vara "rätt person för uppdraget". Därutöver eftersöks specifik kompetens utifrån tjänstens utformning och innehåll. Rektorn säger att förmågan att kunna sätta gränser för sitt uppdrag och veta var och hur dessa gränser ska sättas är viktiga personliga egenskaper för en socialpedagog och en resurspedagog. Vidare anser rektorn att det även är viktigt denna personal har en lärarlegitimation eller annan pedagogisk utbildning. Rektorn ser detta som viktigt för att klara av en aktiv dialog med de elever som har det tuffast i skolan och deras vårdnadshavare men också för att kunna vara tydlig i sin roll gentemot lärare och övrig personal.

Granskningen visar också att den läraravlastande personalen löpande deltar i kompetensutveckling inom de områden som är relevanta för deras uppdrag. De deltar i olika grad utifrån inriktning på sina tjänster i lärarnas generella fortbildning. Den läraravlastande personalen har erbjudits och genomgått fortbildning inom områden som de behöver ha kunskap om. Exempel som den läraravlastande personalen nämner i intervjuer är utbildning om övergång till att elever har var sin dator, beställningssystem, föreläsningar om olika funktionsvariationer samt deltagande i kommungemensamma nätverk. Både rektorn och lärarna anser att den läraravlastande personalen har rätt kompetens för sina uppdrag.

Rektorn säkerställer att den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete

Granskningen visar att rektorn ser till att det finns ett uttalat stöd och en ledning så att den läraravlastande personalen kan utföra arbetsuppgifter på ett sådant sätt att det inte innebär en belastning för lärarna i arbetslaget. Rektorn följer kontinuerligt upp den läraravlastande personalens behov av stöd och ledning vid individuella avstämningar som sker varje vecka samt vid behov. De strukturer och rutiner som finns därutöver för att säkerställa tillräckligt stöd i arbetet för socialpedagog och resurspedagog är möten och handledning med kuratorn och elevhälsoteamet respektive specialpedagogen och kuratorn. Rektorn ansvarar för arbetsledningen av resurspedagogen men resurspedagogen tilldelas också fortlöpande

arbetsuppgifter av specialpedagogen och i arbetslaget. Socialpedagogen arbetsleds av biträdande rektorn. ITK-samordnarens formella chef är rektorn på den skolan där ITK-samordnaren har sin huvudanställning. Rektorn och biträdande rektorn på Högsätra skola delar på arbetsledningen av ITK-samordnarens arbete vid skolan. För att ge stöd och struktur till ITK-samordnarens arbete på skolan och fördela arbetsuppgifter har rektorn, som tidigare nämnts skapat en arbetslista med arbetsuppgifter och prioriteringsordning. Rektorn har tät kontakt med ITK-samordnarens formella chef och det är också dit som rektorn skickar den arbetsordning som rektorn upprättar för skolans räkning. ITK-samordnaren uppger att hen förutom stöd från inblandade rektorer även vid behov får stöd från övriga IKT-samordnare i kommunen och personal på IT-kontoret.

Vidare visar granskningen att både lärare och läraravlastande personal anser att nivån och omfattningen på stöd och ledning är tillräckligt och funktionellt. Den läraravlastande personalen vet vilka personer de ska vända sig till om det uppstår problem. Lärarna som deltar i intervjun upplever inte att de blir belastade av att stödja någon av den läraravlastande personalen. Lärarna nämner dock att det märks när socialpedagogen eller resurspedagogen själva har hög arbetsbelastning. Då minskar lärarnas möjlighet till avlastning och lärarna behöver ta större eget ansvar för arbetsuppgifter som de vanligtvis kan avlastas med.

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 all läraravlastande personal och se till att arbetsbeskrivningarna är väl kända bland skolans personal.

Granskningen visar att resurspedagogens och ITK-samordnarens arbetsuppgifter behöver bli tydligare i förhållande till lärare och annan personal. Rektorn förmedlar resurspedagogens arbetsuppgifter muntligt till resurspedagogen och övrig personal men har inte upprättat någon skriftlig arbetsbeskrivning för denne. ITK-samordnarens arbetsuppgifter förmedlas både muntligt och via en skriftlig uppgiftslista. Det framgår dock att innehållet i både resurspedagogens och ITK-samordnarens arbetsuppgifter behöver bli tydligare i förhållande till lärare och annan personal. Rektorn uppger att det finns behov av att på ett formellt sätt specificera resurspedagogens arbetsuppgifter. Vidare har skolan identifierat ett behov av att tydliggöra mentorsuppdraget på skolan, vilket är en del av resurspedagogens uppdrag.

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 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 även för resurspedagogen och ITK-samordnaren och säkerställa att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter är väl kända bland skolans personal. 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.

¹ Prop. 2009/10:165 s. 253 f.

² Lindqvist, P., Ackersjö H. m.fl. (2020). *(Lära)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.

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 *hög utsträckning* följer upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte. Granskningen visar att rektorn följer upp vilka arbetsuppgifter den läraravlastande personalen utför. Uppföljningen sker både med hjälp av täta avstämningar vid veckovisa möten samt vid uppföljningar terminsvis och läsårsvis. Rektorn analyserar och bedömer också i vilken grad de läraravlastande tjänsterna och deras arbetsuppgifter bidrar till avlastning för lärarna, så att de kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen.

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 i dialog med lärare och avlastande personal kontinuerligt följer upp vilka läraravlastande arbetsuppgifter som utförs samt på vilka sätt de bidrar till att lärarna kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Uppföljningen sker både utifrån upprättade förväntansdokument för alla medarbetare, elevernas kunskapsresultat, täta avstämningar vid veckovisa möten, formella och informella samtal samt uppföljningar terminsvis och läsårsvis. Exempel på olika forum där uppföljning sker är i skolans ledningsgrupp, på arbetslagsmöten och på elevhälsomöten. Det framgår av granskningen att rektorn får en god uppfattning om i vilken mån den läraravlastande tjänsten bidrar till att lärare kan fokusera mer på undervisningsprocessen genom medarbetarsamtalen med personalen och de terminsvisa redovisningarna. Rektorn följer även i enskilda möten med den läraravlastande personalen upp hur arbetet utförs och fungerar i relation till uppdragets syfte och prioriterade arbetsuppgifter.

Vidare visar granskningen att rektorn tillsammans med biträdande rektor och skolans personal analyserar de resultat som framkommit vid de kontinuerliga uppföljningarna och bedömer de effekter som de läraravlastande tjänsterna fört

med sig. Analysarbetet görs i samband med att skolan utvärderar läsåret. Rektorn uppger att den läraravlastande personalens arbete på skolan medför att fler elever mår bättre och kan tillgodogöra sig undervisningen på ett helt annat sätt jämfört med tidigare. Betydligt fler elever har hög närvaro i skolan och deltar på ett bättre sätt i undervisningen. Enligt rektorn bidrar de läraravlastande tjänsterna också till trygghet och att det råder ett gott klimat på skolan såväl elever emellan som mellan lärare och elever. Det finns närvarande vuxna i elevernas vardag som inte har rollen att bedöma och betygsätta. Rektorns analys är att de positiva effekter som den läraravlastande personalens arbete resulterar i bland annat beror på att socialpedagogens och resurspedagogens arbete har utvecklats över tid. Sammantaget bidrar allt detta till att lärare idag kan ägna sig åt att utveckla undervisningsprocessen och få fler elever att nå ännu längre. Vidare uppger rektorn att lärarna på skolan trivs och mår bra och att personalomsättningen på skolan är låg. Rektorn nämner även att analysen visat att det finns förbättringsutrymme när det gäller att nyttja ITK-samordnarens tjänst så effektivt som möjligt, bland annat utifrån att hen endast arbetar på skolan två dagar i veckan.

Rektorn har utifrån tidigare analysresultat genomfört förändringar kopplat till den läraravlastande personalens tjänster. För att socialpedagogen ska kunna vara med på elevhälsans möten har caféets öppettider ändrats. Vidare är socialpedagogen utifrån hens elevnära roll på skolan numera med i trygghetsrådet, en grupp på skolan som har särskilt ansvar för arbete med värdegrund och trygghet. Resurspedagogens arbetslagstillhörighet har ändrats så att hen tillhör samma arbetslag som de klasser hen arbetar i. Det är enligt rektorn en förutsättning för att resurspedagogen ska kunna lyckas med sitt uppdrag och underlättar kommunikationen mellan resurspedagogen och de lärare som hen samarbetar med. Utlåningen av elevdatorer fungerade tidigare inte tillfredsställande och rektorn har tillsammans med biträdande rektorn därför skapat en rutin för lånedatorer som IKT-samordnaren följer.

Av granskningen framgår att rektorns analys av vad som framkommit vid uppföljningen visar att den läraravlastande personalens arbete bidrar till att lärarna upplever att de avlastas på ett sätt som medför att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Rektorn beskriver att både socialpedagogen och resurspedagogen utför delar av det uppdrag som normalt åligger en mentor och det är avlastande för lärare som också är mentorer. Vissa elever tar mycket tid i anspråk både i rollen som mentor och undervisande lärare. I dessa fall är lärarna hjälpta av att ha tillgång till resurspedagogen, som också är utbildad lärare. Vidare underlättar det enligt rektorn psykosocialt för lärarna att dessa tjänster finns.

Granskningen visar vidare att lärarna upplever sig avlastade utifrån det arbete den läraravlastande personalen bidrar med. Av intervju med lärarna framgår exempelvis att lärarna kan fokusera mer på undervisningen i klassrummet när

resurspedagogen ansvarar för att ta med sig elever som stör och sätta sig och arbeta utanför klassrummet. Ett annat exempel som nämns är att socialpedagogen hämtar eller ringer elever som inte kommit till skolan på morgonen. Lärarna upplever att det tar bort oro för att inte räkna till när någon annan kan ta hand om det som händer kring eleverna.

På Skolinspektionens vägnar

X Stina Johansson

Beslutsfattare

Signerat av: Stina Johansson

X Ulrika Holm

Föredragande

Signerat av: Ulrika Holm

I den slutgiltiga handläggningen av ärendet har även utredaren 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

Högsätra skola är en kommunal F-9 skola belägen i Lidingö kommun. Skolan har totalt 552 elever inskrivna varav 242 elever i årskurserna 7-9. I de två årskursblandade arbetslagen för årskurserna 7-9 arbetar 24 heltidsanställda lärare. Av dessa är 22 legitimerade och behöriga för den undervisning de bedriver. Ledningen av skolan består, utöver rektorn, av en biträdande rektor. Varje arbetslag leds av en arbetslagsledare som även ingår i skolans ledningsgrupp.

Rektorn uppger att det finns sex läraravlastande tjänster som tillhör årskurs 7-9. De utgörs av en elevassistent, en IKT-samordnare, en resurspedagog, två socialpedagoger och en vikariesamordnare/husvikarie. I samråd med rektorn har tre av dessa tjänster identifierats som motsvarar granskningens definition av läraravlastande tjänst samt avgränsning för årskurs 7-9. Det är en resurspedagog, en socialpedagog och en IKT-samordnare. I detta beslut utgör ovannämnda tjänster underlag för Skolinspektionens bedömning av hur rektorn arbetar med läraravlastande tjänster och benämns som läraravlastande personal.

Rektorns angivna skäl för att använda läraravlastande personal är att de på olika sätt arbetar för att skapa bra förutsättningar för lärare att kunna fokusera på sitt kärnuppdrag som är planera, genomföra och utvärdera undervisning och undervisningsprocessen samt få elever att utvecklas maximalt i sitt lärande. I det arbetet är elevhälsan en viktig del. Rektorn ser tillsammans med lärarna och elevhälsan kontinuerligt över organisationen i syfte att säkerställa att rätt person gör rätt saker. Rektorn uppger att det för tillfället utreds hur lärar- och mentorsrollen ska se ut framöver på Högsätra skola.

De arbetsuppgifter som utförs av den läraravlastande personal som deltar i intervjun är att organisera och anordna elevsociala aktiviteter som till exempel rastverksamhet och andra gruppstärkande aktiviteter, ge stöd till elever och vårdnadshavare samt till lärare i sociala frågor, vara en länk mellan skola och hem samt elev-lärare, fånga upp elever som inte dyker upp i skolan varje dag, sköta kontakt mellan skola och vårdnadshavare för specifika elever, vara mentor för enstaka elever och se till att IT-utrustning fungerar.

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 all läraravlastande personal och se till att arbetsbeskrivningarna är väl kända bland skolans personal
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: