

Beslut

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

Skolinspektionen genomförde fem intervjuer via videolänk med Gränsskolan 7–9 i Haparanda kommun den 10 till 19 november 2020. Intervjuerna genomfördes av utredarna Gunnel Olofsson och Caroline Engskär. Två intervjuer hölls med rektorn, biträdande rektorn och skolans intendent. Två intervjuer hölls med tre lärare. En intervju hölls med tre läraravlastande personal som har tjänsten arbetslagsresurs.

Haparanda kommun har inför läsåret 2020/21 förändrat skolstrukturen i kommunen. Vid Gränsskolan 7–9 har kommunens samtliga årskurser 7–9 från tre olika tidigare skolor samlats. Huvudmannen har tillsammans med en av de tidigare skolornas rektor planerat den nya skolenhetens organisation och tillsatt skolans fyra arbetslagsresurser. Skolenhetens nuvarande rektor samt övriga ledningsfunktioner, i form av en biträdande rektor och en intendent, har tillträtt i samband med höstterminens start. Vid tiden för granskningen har rektorn ansvarat för skolenheten i cirka tre månader och har under den första tiden fokuserat på att få en överblick över elevernas behov av stöd och påbörjat ett arbete för att skapa en ny gemensam organisation.

Beslut:

Skolinspektionen bedömer att framtagna kvalitetskriterier uppfylls vid Gränsskolan 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 *i flera delar* lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

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

- Rektorn behöver i sitt fortsatta arbete med att forma skolans organisation utveckla arbetet med att på ett mer systematiskt sätt analysera lärarnas arbetssituation och behov av avlastning. Rektorn behöver i sin analys också ta hänsyn till vilka typer av arbetsuppgifter som enligt skolförfattningarna kan utföras av andra personalkategorier än lärare.

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 låg utsträckning* 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 syftet med den läraravlastande personalen för att undvika otydligheter och missförstånd bland skolans personal. Rektorn behöver även se till att den läraravlastande personalen har aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar och säkerställa att de överensstämmer med tjänsternas syfte.
- Rektorn behöver utveckla arbetet med att tillgodose den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling.

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 flera delar* om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den 2021-08-27 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 flera delar* kartlägger och analyserar lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. Granskningen visar att rektorn, efter en kort tid på skolan, har inlett ett arbete med att kartlägga lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation via medarbetarsamtal, samtal med lärarna och inom lärararbetslagen. Därtill kartlägger rektorn elevernas behov av stöd via elevhälsomöten och arbetslagen, vilket ger rektorn en bild av

lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation. Granskningen visar dock att rektorn ännu inte hunnit genomföra en strukturerad analys av lärarnas arbetssituation och behov av avlastning, i syfte att de kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen. Rektorn har i sitt analysarbete hittills främst fokuserat på elevernas behov av stöd och fördelat de läraravlastande resurserna därefter snarare än utifrån lärarnas upplevda behov av avlastning.

Motivering

Rektorn kartlägger lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation

Granskningen visar att rektorn har inlett ett arbete med att kartlägga lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation. Enligt rektorn kommer arbetet med att kartlägga lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation utvecklas när skolledningen har kommit längre i sitt arbete med att forma organisationen. Kartläggningen har hittills skett via medarbetarsamtal, rektorns samtal med lärarna, arbetslagsmöten och elevhälsomöten. Under medarbetarsamtalen har rektorn bland annat samtalat med lärarna om deras arbetsmiljö, trivsel och arbetsbelastning. Lärarna berättar att de vid behov även kan prata direkt med rektorn om sin arbetssituation.

Rektorn beskriver att ledningen under hösten har infört en arbetsgång där arbetslagen kartlägger lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation. Arbetslagen för sedan vidare informationen till ledningsgruppen via arbetslagsledarna. Lärarna säger att de i arbetslagen alltid försöker se hur arbetssituationen och belastningen för lärarna ser ut, exempelvis vad gäller olika undervisningsämnen och elevgrupper under olika perioder av terminen. Lärarna ger som exempel att de har lämnat signaler till rektorn om att arbetsbelastningen för lärare i finska och matematik har varit ansträngd under början av hösten. Skolans intendent säger att ledningen utifrån lärarnas signaler har påbörjat en kartläggning av matematiklärarnas arbetssituation, genom att de har berättat om sina behov av avlastning för skolans intendent. Vidare kartlägger rektorn elevernas behov av stöd via arbetslagen och elevhälsomöten, vilket ger rektorn en bild av lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation. Vid samtliga intervjuer framkommer att rektorns arbete under hösten har fokuserat på att kartlägga elevernas stödbehov för att skapa en fungerande skola för eleverna.

Vidare visar granskningen att rektorn har en dialog med huvudmannen i arbetet med att kartlägga lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation. Rektorn berättar i intervju att hen under hösten har fört en dialog med huvudmannen om att förstärka med ytterligare resurspersonal på skolan. Dialogen har initierats utifrån den kartläggning och analys som rektorns hittills har genomfört. Vidare berättar rektorn att det finns en tanke hos huvudmannen vad gäller läraravlastning i och med att de skapat tjänsten arbetslagsresurs. Huvudmannen har, enligt rektorn, begärt en uppföljning och analys av arbetslagsresursernas arbete som rektorn ska redovisa till huvudmannen strax efter Skolinspektionens besök.

Rektorn har delvis analyserat lärarnas behov av avlastning

Granskningen visar att rektorn i sitt analysarbete hittills främst har fokuserat på elevernas behov och fördelat de läraravlastande resurserna därefter. Rektorn berättar att en analys av det som hittills framkommit i kartläggningen främst sker i ledningsgruppen, men också i dialog med lärarna och övrig personal i arbetslagen och elevhälsoteamet. För de arbetslagsresurserna som främst arbetar i klass som resurs för varsitt lärararbetslag har rektorn främst prioriterat deras arbetsuppgifter utifrån arbetslagens analys av elevernas stödbehov men delvis också utifrån lärarnas arbetsuppgifter och behov av avlastning. Vad gäller de två arbetslagsresurserna som arbetar i skolans studior så har rektorn enbart prioriterat deras arbetsuppgifter utifrån av elevernas måluppfyllelse och behov av stöd utifrån den analys som sker vid elevhälsomöten. Rektorn berättar i intervju att skolans studior är till för elever med långvariga behov av stöd och som behöver arbeta i ett mindre sammanhang i nära kontakt med en vuxen.

Enligt lärarna har rektorn dock inte initierat några diskussioner om vilka av lärarnas arbetsuppgifter som kan överlämnas till annan personal. Av intervjuer med rektorn, lärare och arbetslagsresurser framkommer att arbetslagsresurserna som arbetar i skolans studior utför arbetsuppgifter som är undervisningsnära med elever som är i behov av särskilt stöd. I intervjuer med lärarna framkommer att arbetslagsresurserna som regel arbetar ensamma med eleverna utan närvarande lärare. Lärarna anser att för det arbete arbetslagsresurserna genomför behövs kunskaper inom pedagogik och ämneskunskap för att ge elever rätt stöd och förklara övningar för eleverna.

Granskningen visar också att rektorn har tillsatt ny läraravlastande personal utifrån en analys av lärarnas arbetsbelastning vad gäller olika undervisningsämnen och utifrån olika grupper av elever. Rektorn berättar att skolledningen vid granskningstillfället har blivit mer styrande i prioriteringen av resurser och att de har påbörjat en analys av lärarnas arbetssituation som i större utsträckning tar sin utgångspunkt i lärarnas upplevda arbetsbelastning. Rektorn har exempelvis tillsatt en extra resurs som ska stödja och avlasta lärarna som undervisar i matematik samt en resurs som från och med januari 2021 ska arbeta med en särskild elevgrupp.

Identifierat utvecklingsområde

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

- Rektorn behöver i sitt fortsatta arbete med att forma skolans organisation utveckla arbetet med att på ett mer systematiskt sätt analysera lärarnas arbetssituation och behov av avlastning. Rektorn behöver i sin analys också ta hänsyn till vilka typer av arbetsuppgifter som enligt skolförfattningarna kan utföras av andra personalkategorier än lärare.

Granskningen visar att rektorn ännu inte hunnit genomföra en strukturerad analys av lärarnas arbetssituation och behov av avlastning för att de ska kunna ägna mer tid åt undervisningsprocessen. Rektorn har tillträtt som rektor för en skolenhet som utgörs av en sammanslagning av tre olika skolenheter där vissa arbetssätt och strukturer finns kvar från de tidigare skolenheterna. Rektorn har påbörjat en kartläggning av lärarnas arbetsuppgifter men analysen av lärarnas behov av avlastning och fördelningen av läraravlastande resurser tar främst sin utgångspunkt i elevernas behov av stöd, eftersom rektorn anser att detta har varit ett av skolans prioriterade utvecklingsområden.

Skolinspektionen vill framhålla att skolans arbete att tillgodose elevernas behov av stöd i undervisningen är ett grundläggande ansvar. Detta behöver dock inte stå i motsats till lärarnas behov av avlastning för att kunna fokusera mer på undervisningsprocessen och därmed få möjlighet att ge eleverna den undervisning de har rätt till.

Enligt skollagen ska det pedagogiska arbetet vid en skolenhet 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. Vidare ska rektorn särskilt verka för att utbildningen utvecklas. Rektorn ansvarar för att på skolenhetsnivå systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen under medverkan av lärare, övrig personal och elever.

Skolverket menar att en förutsättning för att kunna möta skolans kompetensförsörjningsbehov, både på kort och lång sikt, är att såväl huvudmän som rektorer kartlägger och analyserar verksamhetens behov, så att rätt kompetens finns tillgänglig när den behövs och används på ett optimalt och hållbart sätt.¹

Vidare redogör Skolverket för vilka uppgifter som enligt skolförfattningarna behöver utföras av lärare och vilka uppgifter får utföras av andra personalkategorier än lärare. Frågan om var gränsen går för vilka moment i undervisningen som kan utföras av andra än lärare kan inte besvaras på ett generellt plan, utan det krävs alltid en bedömning i det enskilda fallet. Klart är dock att läraren alltid är ansvarig för undervisningen och bedömningen av elevers prestationer. Var gränserna går för vilka uppgifter som kan utföras av andra än lärare är också beroende av vilken skolform det gäller och vad undervisningen behandlar. Andra än lärare får i viss utsträckning stötta elever i övningar, enskilt arbete samt grupparbete under lektionstid. Men även om det är möjligt för andra än lärare att utföra dessa arbetsuppgifter, så är det ändå viktigt att eleverna har tillgång till aktivt lärarstöd.²

¹ Skolverket (2020). *Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare*. s. 6.

² Ibid, s. 9-19, 25 samt 44.

Skolinspektionen rekommenderar rektorn att i sitt fortsatta arbete med att forma skolans organisation fullföljer den påbörjade analysen av lärarnas behov av avlastning, i syfte att lärarna kan fokusera på undervisningsprocessen. Behovsanalysen bör vara såväl planerad som strukturerad samt innehålla analyser om lärarna ägnar sin arbetstid åt uppgifter som inte hänför sig till undervisningsprocessen samt vilka arbetsuppgifter som är lämpliga att överlämna till andra personalkategorier än lärare. Rektorn behöver i sin analys ta hänsyn till vilka typer av arbetsuppgifter som enligt skolförfattningarna kan utföras av andra personalkategorier än lärare. Rektorn behöver därefter ta ställning till om andra personalkategorier behöver tillföras eller om dessa uppgifter kan tilldelas redan befintlig personal på skolan eller tas bort helt.

Skolinspektionen rekommenderar även rektorn och huvudmannen att fortsatt föra en dialog om skolans behov av läraravlastande personal som inbegriper hur kartläggningen av lärarnas arbetssituation och analysen av deras behov av avlastning kan genomföras. Som stöd i detta arbete kan rektorn och huvudmannen använda sig av Skolverkets webbstöd för att avlasta lärare med lärarassistenter och andra kompetenser.³

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 *låg utsträckning* organiserar arbetet på skolan så att de läraravlastande tjänsterna bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. Granskningen visar att rektorn ser till att den läraravlastande personalen ges den ledning och det stöd som de är i behov av för att kunna utföra sitt uppdrag. Granskningen visar dock att syftet med

³ Skolverket (2021). <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/leda-personal/avlasta-larare-med-lararassistenter-och-andra-kompletterande-kompetenser>.

arbetslagsresurserna och deras plats i skolans arbetsorganisation inte i alla fall är tydliga för all personal på skolan. Arbetslagsresurserna har kommit att fylla ett delvis annat syfte än som kommunicerats av rektorn, vilket ger upphov till otydligheter i organisationen. Vidare visar granskningen att rektorn inte har sett till att arbetslagsresurserna har aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar. Rektorn har heller inte säkerställt att arbetslagsresurserna ges den kompetensutveckling som de är i behov av utifrån de arbetsuppgifter de förväntas utföra. Skolinspektionen rekommenderar rektorn att på olika sätt utveckla arbetet med att organisera den läraravlastande personalen för att stödet till lärarna ska bli så effektivt som möjligt.

Motivering

Den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete

Granskningen visar att rektorn ser till att den läraravlastande personalen ges ledning och stöd i sitt arbete. I intervjun med rektorn framkommer att rektorn är ansvarig för tre arbetslagsresurser, medan hen har delegerat ledningsansvaret för en arbetslagsresurs till den biträdande rektorn. Formellt följer rektorn och den biträdande rektorn upp arbetslagsresursernas behov av stöd i medarbetarsamtalen. Om arbetslagsresurserna däremot har frågor eller behöver ledning i sitt dagliga arbete ska de, enligt rektorn, i första hand vända sig till arbetslaget och arbetslagsledaren. Även arbetslagsresurserna beskriver att de ska vända sig till arbetslaget och säger att de främst ges stöd av lärarna i frågor som gäller undervisningen. När det gäller sociala frågor kopplat till arbetet med eleverna ges arbetslagsresurserna främst stöd av rektorn, vårdnadshavare och kompetenser inom elevhälsan, exempelvis specialpedagogen eller kuratorn. En arbetslagsresurs ger som exempel att hen i arbetet med en elev har fått extra stöd av elevens mentor och en specialpedagog i vissa frågor. Arbetslagsresurserna och lärarna ger också exempel på att det kring vissa elever finns kontaktpersoner från instanser som socialtjänsten eller barn- och ungdomspsykiatri, vilka utgör sammanhang där arbetslagsresurserna ges stöd och hjälp med strategier kring arbetet med enskilda elever. Därtill eftersträvar ledningen en öppen dialog med personalen på skolan och säger att arbetslagsresurserna vet att ledningen alltid är tillgänglig om de behöver lyfta ett behov av stöd.

Rektorn har inte tydliggjort den läraravlastande personalens syfte i tillräckligt stor utsträckning

Granskningen visar att syftet med arbetslagsresurserna och deras plats i skolans arbetsorganisation är inte tydliga för all personal på skolan. Rektorn uppger att hen initialt har förmedlat till skolans personal att syftet arbetslagsresurserna är att de ska arbeta mot skolan som helhet, främst för att stödja lärarna i arbetet med anpassningar för eleverna inom ramen för undervisningen. Exempelvis finns en tanke om att samtliga lärare skulle nyttja skolans studior för elever som under pågående undervisning har ett behov av att tillfälligt vara i en studio.

Arbetslagsresurserna har dock kommit att fylla ett delvis annat syfte än vad ledningen först kommunicerat, vilket ger upphov till otydligheter i organisationen. Rektorn berättar att det avsedda syftet med arbetslagsresurserna har kommunicerats till skolans personal vid läsårets start. Syftet med tjänsterna har även tagits upp i ledningsgruppen och förmedlats till samtliga arbetslag via arbetslagsledarna. Därtill har rektorn tydliggjort hur arbetslagsresurserna ska nyttjas i relation till elevernas behov i diskussioner vid elevhälsomöten. Lärarna uttrycker dock i intervju att arbetet på skolan fortfarande är uppdelat utifrån hur arbetet har bedrivits på lärarnas och elevernas tidigare skolor, vilket gör att syftet med arbetslagsresurserna och vilka lärare som ska ges avlastning inte är tydligt för all personal. Vid granskningstillfället arbetar två arbetslagsresurser tillsammans med elever i två studior som är knutna till tre lärararbetslag. Lärarna uppfattar dock att skolans studior endast är till för vissa arbetslag och de känner en osäkerhet kring vilka elever som kan ges stöd av dessa arbetslagsresurser. De två andra arbetslagsresurserna arbetar delar av dagen med att stödja varsin elev som har särskilda behov. Resterande tid är dessa knutna till ett varsitt lärararbetslag där de utifrån behov stödjer elever och lärare inom ramen för undervisningen. Dessa arbetslagsresurser har dock inte avlastat lärarna inom ramen för undervisningen i den utsträckning som tänkt på grund av att de under covid-19-pandemin behövt vikariera för frånvarande lärare. Enligt rektorn var ledningen inte förberedd inför läsårsstart eftersom överlämningen från rektorn som planerat sammanslagningen av skolorna och den nya organisationen inte har fungerat. Enligt rektorn behöver ledningen bli bättre på att synliggöra arbetslagsresursernas arbete och tillgänglighet för all personal.

Granskningen visar vidare att den läraravlastande personalens roller samt ansvarsfördelningen i förhållande till lärarna inte alltid är tydliggjord. Rektorn säger att hen tydliggjort för lärarna att de är ansvariga för undervisningen för samtliga elever och utvärderingen av deras arbete, vilket bland annat handlar om att förmedla elevuppgifter och anpassat undervisningsmaterial till arbetslagsresurserna. Vidare har rektorn och personalen under elevhälsomöten, i samband med olika elevärenden, pratat om gränserna för lärarnas respektive arbetslagsresursernas roller och arbetsuppgifter. Både arbetslagsresurserna och lärarna uttrycker att de generellt sett upplever att arbetslagsresursernas roller är tydliga för skolan personal. Utifrån de arbetsuppgifter som arbetslagsresurserna vid tiden för granskningen genomför, så berättar både lärare och arbetslagsresurserna att dessa är tydligt kommunicerade av rektorn till personalen på skolan. Dock framkommer av intervju med arbetslagsresurser att det i flera fall ändå blir arbetslagsresursernas ansvar att se till att eleverna som ges stöd i skolans studior har lämpligt undervisningsmaterial att arbeta med eftersom lärarna inte alltid tillhandahåller detta. Av intervju med lärare framkommer att vissa lärare upplever det som tidkrävande att både ta fram och anpassa undervisningsmaterial till eleverna samtidigt som de ansvarar för den ordinarie undervisningen. Enligt

lärarna leder detta till att vissa lärare upplever att studiorna ibland inte fungerar avlastande utan snarare blir en belastning.

Det saknas aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen

Granskningen visar att rektorn inte ser till att den läraravlastande personalen ges tydliga arbetsbeskrivningar. Huvudmannen har tagit fram en uppdragsbeskrivning för den läraravlastande tjänsten arbetslagsresurs, men denna används inte på skolan. Inte heller har rektorn tagit fram några egna arbetsbeskrivningar för den aktuella personalen på skolan, utom i ett fall. Rektorn säger att hen har kännedom om innehållet i uppdragsbeskrivningen, men att hen har förmodat att någon funktion hos huvudmannen har ansvarat för att gå igenom beskrivningen med arbetslagsresurserna. Även lärarna och arbetslagsresurserna berättar att de har kännedom om att det finns en uppdragsbeskrivning, men att de inte har tagit del av den eller vet på vilket sätt uppdragsbeskrivningen är tänkt att användas. Rektorn berättar att ledningen på skolan har tagit fram en lite mer specifik beskrivning av arbetsuppgifterna, i skriftlig form, för en av arbetslagsresurserna, men inte för de övriga. Enligt rektorerna kan arbetslagsresursernas arbetsuppgifter och uppdrag förändras över tid, vilket gör att de behöver hitta en balans mellan en tydlig arbetsbeskrivning och mer öppna formuleringar som tillåter flexibilitet.

Rektorn har inte säkerställt att den läraravlastande personalen ges nödvändig kompetensutveckling

Av utredningen framkommer att huvudmannen har ansvarat för tillsättningen av arbetslagsresurserna som arbetar på Gränsskolan 7–9. Enligt rektorn ville huvudmannen förtydliga att personalens arbete inte enbart ska omfatta enskilda elever utan även kan omfatta andra arbetsuppgifter, exempelvis att vara en resurs för ett arbetslag och arbeta mot hela klasser. Enligt rektorn har huvudmannen försökt matcha personer med rätt kompetens för uppdraget som arbetslagsresurs. Flera av den personal som tidigare arbetat som elevassistenter har därför övergått till den nya anställningen som arbetslagsresurs. Av inkommen information från huvudmannen inför granskningen framkommer att resurspedagogerna som arbetar på Gränsskolan 7–9 saknar pedagogisk utbildning.

Granskningen visar att rektorn inte har säkerställt att arbetslagsresurserna ges nödvändig kompetensutveckling vad gäller skolan som system och dess målstyrning. Rektorn berättar förvisso att skolans arbetslagsresurser har arbetat länge inom skola och på så sätt har förvärvat erfarenhet av skolan som system, men säger samtidigt att hen via medarbetarsamtalen hittills har identifierat att arbetslagsresurserna är i behov av en ökad kompetens kring skolans målstyrning, vilka kunskaper elevernas förväntas utvecklas samt hur de kan stötta eleverna i deras lärande. Även en arbetslagsresurs säger att hen nyligen efterfrågat utbildning om läroplanen och regleringar inom skolans område. Enligt arbetslagsresurserna

har de inte tagit del av någon utbildning vad gäller regleringarna för skolan, varken vid Gränsskolan 7–9 eller vid de tidigare skolorna. Vidare beskriver en lärare att arbetslagsresurserna förvisso har goda personliga egenskaper och är duktiga på att bemöta elever med beteendeproblematik, men säger samtidigt att de också arbetar med elever som har inlärningssvårigheter. Enligt läraren finns det ett behov av mer kunskaper inom kärnämnen och kunskap om hur de kan stötta eleverna, exempelvis i arbetet med olika språkliga övningar. Rektorn säger att hen förstår lärarnas uttalande och säger arbetslagsresurserna kan behöva mer stöd vad gäller det pedagogiska tänket. Rektorn menar att det är lärarnas ansvar att planera undervisningen och anpassa material till eleverna, då det kräver en pedagogisk utbildning. Rektorn berättar vidare att hen planerar för att arbetslagsresurserna från januari 2020 ska ges handledning av specialpedagogen och att de i samband med detta kommer ges möjlighet att utveckla sina pedagogiska kunskaper.

Rektorn har heller inte säkerställt att arbetslagsresurserna som är i behov av kompetensutveckling vad gäller bemötande av elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar ges sådan utbildning. I intervjuer framkommer att arbetslagsresurserna bemöter elever med utåtagerande och utmanande beteende i sitt arbete. Arbetslagsresurserna uttrycker i intervju att de hoppas att de ska ges fortbildning av rektorn vad gäller elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eftersom de inte genomgått någon sådan utbildning. Enligt arbetslagsresurserna läser de på egen hand om de känner ett behov av ta del av och utveckla kunskaper inom något område. Exempel ges på att en arbetslagsresurs på egen hand har läst om olika funktionsnedsättningar. Även den biträdande rektorn berättar att en arbetslagsresurs har uttryckt att hen är i behov av ytterligare utbildning kring elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Vidare visar granskningen att arbetslagsresurserna vid granskningstillfället inte deltar i skolan generella kompetensutvecklingsinsatser, även om rektorn planerar för kompetensutveckling för all personal på skolan under vårterminen. Rektorn berättar att det har funnits en tanke om att arbetslagsresurserna ska få kommunövergripande kompetensutveckling för sitt nya uppdrag från huvudmannen, men att de hittills inte givits någon sådan kompetensutveckling. Den läraravlastande personalen har däremot tagit del av information vad gäller skolans värdegrundsuppdrag. Arbetslagsresurserna berättar att de dels har deltagit i genomgångar av skolans värdegrund vid skolans uppstarts dagar vid läsårets start, dels har de fått information från huvudmannen kring olika uppdateringar avseende skolans värdegrund.

Identifierade utvecklingsområden

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

- Rektorn behöver utveckla arbetet med att tydliggöra syftet med den läraravlastande personalen för att undvika otydligheter och missförstånd bland skolans personal. Rektorn behöver även se till att den läraravlastande personalen har aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar och säkerställa att de överensstämmer med tjänsternas syfte.

Granskningen visar att rektorn inte har tydliggjort syftet med den läraravlastande personalen i tillräckligt stor utsträckning. Av intervjuer framkommer att rektorn har kommunicerat det tänkta syftet med arbetslagsresurserna till skolans personal. Granskningen visar dock att arbetslagsresurserna har kommit att fylla ett delvis annat syfte än vad rektorn först kommunicerat, vilket ger upphov till otydligheter i organisationen vad gäller syftet med skolans läraravlastande tjänster. Rektorn har heller inte upprättat aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen.

Vidare visar granskningen att det finns otydligheter i vissa av arbetslagsresursernas roller och ansvarsområden gentemot lärarna. Trots att rektorn har förmedlat till personalen att lärarna ansvarar för undervisningen för eleverna, bland annat genom att tillhandahålla arbetsuppgifter till eleverna i skolans studior, hamnar dessa arbetsuppgifter i vissa fall på arbetslagsresurserna.

Av skollagen framgår att det pedagogiska arbetet vid en 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 (Prop. 2009/10:165 s. 253 f.).

Skolverket lyfter fram betydelsen av att det finns ett tydligt syfte med vad läraravlastande tjänster ska arbeta med och bidra till på skolan. Detta behöver vara väl förankrat bland både lärare och annan personal för att arbetet ska bidra till att lärarna avlastas. Skolverket redogör också för vilka uppgifter som enligt skolförfattningarna behöver utföras av lärare och vilka uppgifter får utföras av andra personalkategorier än lärare.⁴

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

⁴ Skolverket (2020). *Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare*. s. 9-19 samt s. 25.

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.⁵

Skolinspektionen rekommenderar rektorn att tydliggöra och förankra syftet med den läraravlastande personalen bland skolans personal. I detta arbete behöver rektorn tydliggöra vad de läraravlastande tjänsterna ska bidra till och i vilka situationer som lärarna kan ges avlastning. Vidare rekommenderar Skolinspektionen rektorn att upprätta aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar för de läraravlastande tjänsterna. Tydliga arbetsbeskrivningar kan även underlätta arbetet med att förmedla och förankra den läraravlastande personalens syfte, roller och ansvarsområden för personalen på skolan. I detta arbete behöver rektorn särskilt beakta de begränsningar som finns gällande vilka arbetsuppgifter som enligt skolförfattningarna ska utföras av lärare och vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra personalkategorier. 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 tillgodose den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling.

Granskningen visar att rektorn inte har säkerställt att den läraravlastande personalen ges relevant kompetensutveckling i förhållande till de arbetsuppgifter de utför. Av utredningen framkommer att arbetslagsresurserna arbetar undervisningsnära och i vissa fall vikarierar för ordinarie lärare. Enligt inkommen information från huvudmannen saknar den aktuella personalen pedagogisk utbildning. Därtill framkommer det i intervjuer att arbetslagsresurserna har ett behov av fortbildning vad gäller skolan som system och dess målstyrning samt

⁵ 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.

neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Enligt Skolinspektionens bedömning har rektorn vid granskningstillfället inte sett till att arbetslagsresurserna ges sådan kompetensutveckling.

Enligt skollagen ska huvudmannen se till att personalen vid skolenheterna ges möjligheter till kompetensutveckling. Huvudmannen ska vidare se till att förskollärare, lärare och annan personal vid 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 rektorn att tillgodose den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling utifrån de arbetsuppgifter de förväntas utföra. Läraravlastande personal behöver få kunskap om skolans arbete som helhet, dess regelverk och ansvar samt befogenheter. Kunskaper om intentionerna i läroplanen samt kunskap om vad som styr upplägget i undervisningen är särskilt viktigt för personal som arbetar undervisningsnära, vilket arbetslagsresursernas uppdrag bland annat innehåller. Det är också viktigt med kunskaper och insikter om bemötande av elever med olika funktionsnedsättningar.

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 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 flera delar* följer upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte. Granskningen visar att rektorn arbetat kort tid på skolan och att Gränsskolan 7–9 vid tiden för granskningen är mitt i en implementeringsprocess för en ny organisation. Detta medför att rektorn inte har kommit till en systematisk uppföljning av arbetslagsresursernas arbetsuppgifter och analys av huruvida deras arbete bidrar till avlastning för lärarna. Rektorn planerar dock för att följa upp och analysera den

läraravlastande personalens arbete och hur deras arbete bidrar till avlastning för lärarna. Rektorn har även påbörjat mindre uppföljningar och analyser av arbetslagsresursernas arbete via medarbetsamtal, arbetslagsmöten och elevhälsomöten. Utifrån dessa har rektorn sedan genomfört vissa förändringar gällande skolans läraravlastande personal.

Motivering

Rektorn planerar för att genomföra en systematisk uppföljning och analys av hur de läraravlastande tjänsterna bidrar till avlastning för lärarna

Granskningen visar att rektorn, givet förutsättningarna, ännu inte genomfört en systematisk uppföljning av den läraravlastande personalens arbetsuppgifter. Därmed saknas i nuläget också underlag för en genomgripande analys av hur deras arbete bidrar till att lärarna avlastas för att kunna fokusera mer på undervisningsprocessen. Rektorn uppger i intervjun, vilket bekräftas av både lärare och arbetslagsresurser, att hen vid granskningstillfället ännu inte har följt upp arbetslagsresursernas arbete systematiskt. Rektorn planerar emellertid för en uppföljning och analys av den läraravlastande personalens arbete och hur deras arbete bidrar till avlastning för lärarna. Rektorn berättar att analysen kommer utgå från uppföljningarna som görs via elevhälsomöten av de elever och klasser som arbetslagsresurserna arbetar med samt uppgifter som framkommer vid andra avstämningar. Enligt rektorn kommer den huvudsakliga analysen att ske i ledningsgruppen och därefter kommer arbetslagen och elevhälsoteamet involveras i analysarbetet. Därefter kommer all personal ta del av det som framkommer i analysen. Vidare berättar rektorn att huvudmannen, som en del av sitt systematiska kvalitetsarbete, har begärt en uppföljning och analys av resurspersonalens arbete. Rektorerna ska redovisa sin analys till huvudmannen ett par veckor efter Skolinspektionens besök. I analysen ska skolan uppge antalet resurspersonal som finns på skolan och resultatet av de insatta resurserna. I detta ingår en särskild analys vad gäller arbetslagsresursernas arbete när det gäller vad de bidragit med för lärare och elever samt om det har gett skolan något i form av ökad måluppfyllelse.

Rektorn har påbörjat mindre uppföljningar och analyser av de arbetsuppgifter som den läraravlastande personalen utför

Granskningen visar vidare att rektorn har påbörjat mindre uppföljningar och analyser av de arbetsuppgifter som arbetslagsresursernas utför. I samtliga intervjuer framkommer att de uppföljningar och analyser som rektorn genomfört främst har fokuserat på elevernas behov och insatta stödinsatser. Vid elevhälsomöten följer rektorn upp och analyserar beslutade insatser kring enskilda elever och klasser. I dessa sammanhang ges både lärarna och arbetslagsresurserna möjlighet att lämna synpunkter på arbetslagsresursernas arbete. Lärarna berättar även att de i medarbetarsamtalet har pratat med rektorn om sina arbetsuppgifter och trivsel samt vad som behöver förändras i arbetet. Lärarna ger också som exempel på att de i arbetslagen har diskuterat hur rektorns förstärkning av

resurspersonal i matematik har fungerat. I något arbetslag sker också diskussioner kring hur de ska använda arbetslagsresursens tid på bästa sätt och vad de vill förbättra.

Vidare har rektorn genomfört vissa förändringar gällande skolans läraravlastande personal. Rektorn berättar exempelvis att fler elever än tidigare har placerats i två av skolans studior där två arbetslagsresurser arbetar, vilket avlastar lärarna. Därtill har rektorn anställt resurspersonal utifrån lärarnas signaler om hög arbetsbelastning i ämnet matematik. Rektorn har även sett ett behov av att anställa en resurs som från och med januari 2021 ska arbeta med en särskild grupp elever. Vidare berättar rektorn att hen inte har hunnit formalisera arbetslagsresursernas arbete och att de därmed inte arbetar och avlastar lärarna som avsett. Rektorns förhoppning är att lärarnas upplevelse av avlastning kommer stärkas om arbetslagsresurserna blir mer integrerade i skolans arbetslag, även om skolan också fortsatt kommer behöva stödja elever enskilt och i mindre grupper.

I intervjuer framkommer goda exempel på hur resurspedagogernas arbete avlastar lärarna. Utifrån arbetslagsresursernas nuvarande arbetsuppgifter ser rektorn att lärarna ges tid till att fokusera på undervisningen genom att skolan möter enskilda elevers behov av stöd. Vidare beskriver rektorn att hen kan se positiva resultat av arbetslagsresursernas arbete kring vissa klasser. Exempelvis är det positivt med fler vuxna i klassrummet och att arbetslagsresursernas arbete fungerar trygghetsskapande både i och utanför klassrummet. Även lärarna beskriver i intervju att de upplever att arbetslagsresursernas arbete bidrar till en lugnare klassrumsmiljö, vilket gör att lärarna upplever att de kan fokusera mer på undervisningen och lektionsinnehållet. Arbetslagsresurserna avlastar även lärarna genom att de bland annat sköter kontakter med vårdnadshavare, motiverar och stödjer elever samt att de kan bidra med extra material till eleverna.

Skolinspektionen ser vikten av att rektorn i sitt fortsatta arbete med uppföljning och analys av det arbete de läraravlastande personalen utför på skolan tar ställning till om den läraravlastande personalen bidrar till att förbättra lärarnas arbetssituation och hur det påverkar deras förutsättningar att fokusera på undervisningsprocessen. Analysen kan exempelvis omfatta om den läraravlastande personalen utför de arbetsuppgifter de blivit tilldelade och om deras roller i skolans arbetsorganisation är tydliggjorda. Rektorn behöver vidare analysera om lärare blir belastade av att stödja den läraravlastande personalen. Om analysen visar att den läraravlastande personalen inte bidrar till avlastning eller försämrar lärarnas förutsättningar att ägna sig åt undervisningsprocessen, behöver rektorn analysera varför det är så och vidta åtgärder för att förbättra situationen.

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 Gunnel Olofsson 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

Gränsskolan 7–9 är Haparanda kommuns enda högstadieskola. Huvudmannen har inför läsåret 2020/21 förändrat skolstrukturen i kommunen, vilket har inneburit att samtliga elever i årskurs 7–9 på de tidigare skolorna Språkskolan, Marielundsskolan samt Gränsskolan samlats inom skolenheten Gränsskolan 7–9. Skolan har cirka 350 elever och 40 anställda lärare. Ungefär 30 av dessa är legitimerade och behöriga för den undervisning de bedriver. Skolenheten leds av en rektor. Rektorn har i arbetet stöd av en biträdande rektor och en administrativ funktion i form av en intendent.

Rektorn uppger att skolan främst har behov av läraravlastande personal i arbetet med att stödja och göra anpassningar för elever inom ramen för undervisningen. Enligt rektorn har skolan fyra arbetslagsresurser som arbetar med arbetsuppgifter som leder till att lärarna avlastas, vilka utgör totalt 4 heltidstjänster. Tre av arbetslagsresurserna leds av skolans rektor, medan rektorn har delegerat ledningsansvaret för en arbetslagsresurs till den biträdande rektorn. I detta beslut utgör de ovannämnda tjänsterna underlag för Skolinspektionens bedömning av hur rektorn arbetar med läraravlastande tjänster och benämns som läraravlastande personal.

Arbetslagsresurserna arbetsuppgifter är inriktade mot att främst stödja enskilda elever eller grupper av elever när de vistas i skolans studior eller inom ramen för lärarnas ordinarie undervisning. De hjälper även till att hantera konflikter vid behov och har viss kontakt med vårdnadshavare. Därtill dokumenterar arbetslagsresurserna till viss del enskilda elevers skolarbete, särskilt då undervisningen sker i mindre grupper. Mer specifikt arbetar två arbetslagsresurser tillsammans med elever i två av skolans studior som är knutna till tre lärararbetslag. Enligt rektorn är eleverna i behov av att studera i ett mindre sammanhang i nära kontakt med en vuxen. Av intervjuer framkommer att de elever som vid granskningstillfället vistas i en studio har långvariga behov av särskilt stöd och åtgärdsprogram. Lärarna ansvarar för att planera elevernas undervisning samt tillhandahålla material och uppgifter. De två andra arbetslagsresurserna arbetar del av dagen med att stödja varsin elev som har särskilda behov. Resterande tid är de knutna till varsitt lärararbetslag där de utifrån behov stödjer elever inom ramen för lärarnas undervisning. På grund av många frånvarande lärare under covid-19-pandemin har dock de två arbetslagsresursernas arbetsuppgifter under höstterminen kommit att riktas mer mot att vara vikarie.

Utöver arbetslagsresurserna finns det, enligt rektorn, ytterligare fem personal som arbetar med arbetsuppgifter som leder till att lärarna avlastas. Dessa tjänster ingår dock inte i Skolinspektionens granskning av rektorns arbete med läraravlastande tjänster vid Gränsskolan 7–9.

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 i sitt fortsatt arbete med att forma skolans organisation utveckla arbetet med att på ett mer systematiskt sätt analysera lärarnas arbetssituation och behov av avlastning. Rektorn behöver i sin analys också ta hänsyn till vilka typer av arbetsuppgifter som enligt skolförfattningarna kan utföras av andra personalkategorier än lärare.

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 tydliggöra syftet med den läraravlastande personalen för att undvika otydligheter och missförstånd bland skolans personal. Rektorn behöver även se till att den läraravlastande personalen har aktuella och tydliga arbetsbeskrivningar och säkerställa att de överensstämmer med tjänsternas syfte.

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 3: Rektorn behöver utveckla arbetet med att tillgodose den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling.
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: