

2021-12-07
Dnr 2020:5655
1 (8)

Ystads kommun
kommunen@ystad.se
Ystad gymnasium område 3
alexandra.birch@ystad.se

Kvalitetsgranskning av det strategiska arbetet med lärares kompetensutveckling

Skolinspektionen genomför med stöd i 26 kap. 19 § skollagen (2010:800) en tematisk kvalitetsgranskning. Syftet med granskningen är att bedöma kvaliteten i det strategiska kompetensutvecklingsarbete som genomförs på gymnasieskolor och vuxenutbildningsenheter med utbildning på gymnasial nivå, i syfte att höja kvaliteten i undervisningen. Granskningen inkluderar även en bedömning av huvudmannens styrning och stöd i fråga om kompetensutvecklingsarbetet i dessa skolformer. En sammanställning av de författningar som granskningen utgår ifrån finns bifogad sist i beslutet. Granskningen omfattar kompetensutveckling som genomförts under de senaste två åren.

Skolinspektionen fattar i denna kvalitetsgranskning beslut med rekommendationer utan krav på redovisning.

Denna granskning avser Ystad gymnasium område 3. Huvudman för skolan är Ystads kommun. Totalt ca 30 slumpvis utvalda skolenheter ingår i granskningen, varav 15 tillhör gymnasieskolan och 15 tillhör vuxenutbildningen. Ystad gymnasium område 3 är en av dessa. På skolan arbetar 26 behöriga lärare och 3 obehöriga lärare. 19 av dessa har heltidstjänster. Skolinspektionen har genomfört två enskilda intervjuer med lärare, en gruppintervju med lärare, en intervju med skolenhetens rektor och en intervju med en representant för huvudmannen. Intervjuerna genomfördes via videolänk den 25 och 26 oktober samt 1 november av utredarna Ulrika Sutorius och Therese Jakobsson. Intervjuerna har sammanställts i ett protokoll som kommunicerats med huvudman och skola. Protokollet ligger, tillsammans med inkommen dokumentation, till grund för detta beslut. De samlade iakttagelserna från alla skolorna som ingått i granskningen kommer att presenteras i en övergripande kvalitetsgranskningsrapport. Rapporten är planerad att publiceras under våren 2022.

Skolinspektionens beslut

I granskningen ingår två områden; skolans och huvudmannens arbete. På varje område bedöms om skolan uppfyller framtagna kvalitetskriterier i hög utsträckning, i flera delar men utvecklingsområden finns eller i låg utsträckning.

Skolinspektionen bedömer att skolan i flera delar har ett strategiskt arbete med lärares kompetensutveckling. Utifrån framtagna kvalitetskriterier rekommenderar Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete inleds inom

- *Skolans arbete med att förankra syfte och mål med kompetensutveckling, utvärdera genomförd kompetensutveckling samt skapa bättre förutsättningar för att kunskaper från kompetensutveckling ska spridas på skolan.*

Skolinspektionen bedömer att huvudmannen i låg utsträckning stödjer och främjar lärarnas deltagande i relevanta kompetensutvecklingsinsatser. Utifrån framtagna kvalitetskriterier rekommenderar Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete inleds inom

- *Huvudmannens stöd till rektorn i arbetet med kompetensutveckling, inklusive dialoger om behov av och uppföljning av kompetensutveckling.*

Skolinspektionens bedömningar

Nedan redovisas Skolinspektionens bedömningar och rekommendationer.

Skolans strategiska arbete kring kompetensutveckling

Här bedöms kvaliteten i skolans arbete i förhållande till:

- val av kompetensutveckling
- syfte och mål med kompetensutveckling
- stöd till lärarna i samband med kompetensutveckling
- utvärdering av genomförd kompetensutveckling
- att främja kunskapsspridning inom skolan i samband med kompetensutveckling.

Kompetensutvecklingen fokuserar på att utveckla undervisningen och utgår från identifierade behov

Skolinspektionens granskning visar att den kompetensutveckling som lärarna vid Ystad gymnasium område 3 har genomfört, har haft i syfte att utveckla undervisningen och

2021-12-07
Dnr 2020:5655
3 (8)

elevernas lärande och till stor del utgår från de behov som finns på skolan. Kompetensutveckling sker både i hela kollegiet, i små grupper och individuellt. Behoven av skolövergripande kompetensutveckling uppmärksammas och identifieras av rektor, men också av biträdande rektor, specialpedagog och förstelärare exempelvis genom elevenkäter. Skolans specialpedagog och förstelärare har genom lektionsobservationer identifierat ett behov av att arbeta gemensamt med lektionsdesign. Ett annat exempel är kompetensutveckling inom hälsofrämjande arbete och psykisk hälsa som baseras på undersökningar som bland annat visat att eleverna känner stark stress inför bedömningar och betyg.

Det framkommer i intervjuer med lärare att de ibland är delaktiga i att identifiera de gemensamma behoven av kompetensutveckling genom att de för diskussioner utifrån enkäter som elever och medarbetare besvarat. Rektorn tar också reda på skolövergripande behov hos lärarna genom de reflekterande brev som varje lärare skriver i slutet av läsåret. Av intervjuerna framgår även att individuell kompetensutveckling framförallt uppmärksammas på medarbetarsamtal och sker genom lärarnas initiativ.

Lärarna får stöd av rektorn vid genomförande och implementering

Granskningen visar att det finns tid avsatt för genomförandet av gemensam kompetensutveckling som bland annat sker på arbetslagstid under områdesträffar varannan vecka. Enligt rektorn genomförs även individuell kompetensutveckling under dagtid, men undantag har förekommit för utbildning som givits på kvällstid. Då har lärare fått möjlighet att gå tidigare från arbetsplatsen.

Vidare visar granskningen att rektorn ser till att lärarna får visst stöd för att implementera kunskaperna i undervisningen, till exempel när de genomförde insatsen om lektionsdesign. Då genomförde lärarna övningar i klassrummen mellan träffarna, som sedan diskuterades tillsammans utifrån den text som de läste. Efter en tidigare kompetensutveckling i bedömning för lärande, auskulterade lärarna hos varandra för att sedan ge feedback, vilket de tar upp som ett stöd för implementering av de nyförvärvade kunskaperna.

Syfte och mål behöver förankras hos lärarna

Granskningen visar att det finns syften och mål för kompetensutveckling som genomförs gemensamt på skolenheten, men att lärarna ibland upplever dem som otydliga och inte tillräckligt förankrade. Det framkommer vidare att det är vanligt att arbetet med att ta fram syfte och mål för olika gemensamma kompetensutvecklingsinsatser genomförs av förstelärarna. När det gäller individuell kompetensutveckling är det den enskilda läraren som formulerar syfte och mål.

Syfte och mål i den kompetensutveckling som handlade om lektionsdesign var tydliga och förankrade, men när det gäller den mer nyligen initierade kompetensutvecklingsinsatsen om hälsofrämjande frågor och psykisk hälsa säger lärarna att syfte och mål kunde varit tydligare och bättre förankrade hos dem. Rektorn berättar samtidigt att hon och en rektorskollega inledningsvis hade en genomgång i aulan med alla lärare, då de

gick igenom varför de skulle genomföra insatsen, syfte och mål på kort och lång sikt, samt genomförde en introducerande föreläsning. Ändå visar intervjuer med lärarna att det varierar mellan lärarna huruvida de är medvetna om insatsens syfte och mål, även om de upplever denna kompetensutveckling som angelägen.

Utvärdering av genomförd kompetensutveckling kan bli mer systematisk

Granskningen visar att uppföljning och utvärdering av gemensam kompetensutveckling genomförs på olika sätt, bland annat som en del av skolans systematiska kvalitetsarbete. Exempelvis följer skolenheten upp gemensamma kompetensutvecklingssatsningar genom gruppsamtal och diskussioner som förstelärarna ofta håller i. Det förekommer också att specialpedagogen utifrån formulerade mål utför lektionsobservationer för att se resultat i undervisningen från en insats. Ibland sker viss uppföljning genom att lärarna får skriva en reflektion om genomförd kompetensutveckling. Ändå framkommer i intervjuer med lärare att alla lärare inte känner till resultatet av den uppföljning och utvärdering av gemensamma insatser som genomförts, samt att vissa lärare efterfrågar tydligare utvärderingar. Vidare framkommer att den individuella kompetensutvecklingen inte följs upp eller utvärderas av rektorn. Rektorn säger att de utvärderingar som görs inte alltid är systematiska, men att den uppföljning som görs ändå på längre sikt leder till att utveckla undervisningen.

Spridningen av kunskaper från kompetensutveckling inom skolenheten kan ske mer systematiskt

Granskningen visar att lärarna gärna sprider nya kunskaper till kollegor som de samarbetar med, men att det saknas ett forum för spridning av kunskaper från exempelvis individuell kompetensutveckling. Det sker viss spridning av kunskaper från kompetensutveckling på områdesträffar. I den nuvarande gemensamma insatsen om hälsofrämjande frågor och psykisk hälsa, deltog exempelvis några lärare på en föreläsning som de sedan berättade om för de andra lärarna. Det sker också spridning av kunskaper från kompetensutveckling i vissa ämneslag, men intervjuer med lärarna visar att detta varierar stort. I vissa ämneslag sprider lärarna nya kunskaper och skapar samverkan i undervisningen, medan detta inte alls sker i andra ämneslag. Huruvida nya kunskaper inom ämnet sprids styrs exempelvis av upplevt intresse från kollegorna, om det finns tillräckligt med tid och om det finns en tillåtande kultur där kunskapsspridning uppmuntras inom ämneskollegiet.

Rekommendation

Granskningen visar att det strategiska arbetet kring kompetensutveckling på skolenheten kan utvecklas. Den kompetensutveckling som genomförs på skolenheten utgår ofta från en inventering och analys av skolans och lärarnas behov och följs till viss del

upp på olika sätt. Granskningen visar dock att arbetet med kompetensutveckling i högre utsträckning kan förankras hos lärarna, exempelvis genom att lärarna i högre grad görs delaktiga i att ta fram syften och mål med kompetensutvecklingsinsatserna. Genom att lärarna är förtrogna med syftet och målet med insatserna ökar möjligheterna att systematiskt utvärdera om och på vilket sätt uppsatta mål har nåtts. En sådan utvärdering kan ge ökad kunskap om vilka svårigheter och utmaningar som kvarstår och vad det fortsatta arbetet behöver fokusera på. Dessutom rekommenderar Skolinspektionen att rektorn utvecklar arbetet med att skapa goda förutsättningar för lärare att sprida kunskaper i kollegiet även från individuell kompetensutveckling, för att därigenom också kunna främja en delningskultur på skolenheten.

Huvudmannens arbete för att främja kompetensutveckling

Här bedöms kvaliteten i huvudmannens arbete i förhållande till:

- stöd och styrning av kompetensutvecklingen
- att ge förutsättningar som möjliggör deltagande i relevant kompetensutveckling.

Förutsättningar för kompetensutveckling finns, men stödet till rektorn kan utvecklas

Granskningen visar att det finns förutsättningar för kompetensutveckling men att huvudmannen ger mycket begränsat stöd till rektorn i arbetet med detta. Kompetensutveckling ligger inom ramen för skolans budget och huvudmannen avsätter även tidsmässiga förutsättningar för kompetensutveckling.

Utöver det erbjuder inte huvudmannen rektorn stöd i skolenhetens arbete med att utforma ett välfungerande kompetensutvecklingsarbete, vilket kan omfatta allt från att identifiera behov av kompetensutveckling till att utvärdera resultaten av genomförda insatser. Mellan rektorn och huvudmannen sker inte någon regelbunden dialog om hur skolan arbetar med kompetensutveckling eller vad genomförd kompetensutveckling har lett till. Rektorn betonar istället samarbetet mellan rektorerna på Ystad gymnasium, vilket också omfattar planering och viss utvärdering av gemensamma kompetensutvecklingsinsatser.

Vidare framkommer i såväl rektorsintervju som intervju med huvudmannens representant att ledningsgruppen har möte en gång i veckan. Då träffas sju rektorer, HR-specialist, skolchef, ekonomichef och utvecklingschef för att prata om övergripande behov, men båda intervjuade säger att behov på en specifik skolenhet sällan tas upp vid dessa tillfällen. Det framkommer också att strategiska frågor sällan tas upp på ledningsgrupps-

2021-12-07
Dnr 2020:5655
6 (8)

möten utan att det oftast är operativa frågor som diskuteras. Huvudmannens representant säger att det är upp till skolan att signalera behov av kompetensutveckling och andra behov, och betonar att huvudmannen har tillit till att rektorerna tar upp sådana behov. Huvudmannen följer inte heller upp kompetensutvecklingsinsatser på enhetsnivå på ett systematiskt sätt, utan det sker snarare genom spontana samtal.

Rekommendation

Granskningen visar att huvudmannen skapar förutsättningar för att lärarna ska kunna delta i kompetensutveckling, men att det stöd huvudmannen ger rektorn är mycket begränsat. Skolinspektionen rekommenderar därför att huvudmannen inleder ett arbete med att stödja och följa upp skolenheten i arbetet med kompetensutveckling. Genom att följa upp och visa intresse för arbetet med kompetensutveckling på skolnivå kan huvudmannen få bättre kunskap om hur skolan arbetar med kompetensutveckling och vilka resultat det leder till. Målet bör vara att främja kontinuerligt, relevant och långsiktigt arbete med lärarnas kompetensutveckling för att utveckla undervisningens kvalitet och elevernas lärande.

Skolinspektionen avslutar med detta beslut denna granskning.

Beslutet har fattats av Marlene Giertz, beslutsfattare

Föredragande har utredare Ulrika Sutorius varit. Även utredare Therese Jakobsson har deltagit i handläggningen av ärendet.

Författningsstöd

Skollagen (2010:800)

2 kap. 34 §

Huvudmannen ska se till att personalen vid förskole- och skolenheterna ges möjligheter till kompetensutveckling.

Huvudmannen ska se till att förskollärare, lärare och annan personal vid förskole- och skolenheterna har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet.

2 kap. 9 § första stycket

Det pedagogiska arbetet vid en förskole- eller skolenhet ska ledas och samordnas av en rektor. Rektorn ska särskilt verka för att utbildningen utvecklas.

2 kap. 10 §

Rektorn beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Rektorn fattar i övrigt de beslut och har det ansvar som framgår av särskilda föreskrifter i denna lag eller andra författningar.

Rektorn får uppdra åt en anställd eller en uppdragstagare vid förskole- eller skolenheten som har tillräckligt kompetens och erfarenhet att fullgöra enskilda ledningsuppgifter och besluta i frågor som avses i första stycket, om inte annat anges.

Förarbeten

Av förarbetena (prop. 2009/10:165, s. 282) framgår bland annat att huvudmannen ska ge förutsättningar, bl.a. ekonomiskt och tidsmässigt, för kompetensutveckling. Det närmare innehållet i kompetensutvecklingen är emellertid enligt regeringens uppfattning främst en fråga för de professionella i förskolan och skolan att besluta om. Kompetensutveckling ska bygga på en kontinuerlig analys av behoven i förskolan och skolan och hos den enskilde förskolläraren eller läraren.

Förordning (SKOLFS 2011:144) om läroplan för gymnasieskolan (Gy11), bilaga

Av följande avsnitt framgår bland annat följande.

2.6. Rektorns ansvar

Enligt skollagen ska det pedagogiska arbetet vid en skolenhet ledas och samordnas av en rektor. Rektorn ansvarar för att planera, följa upp, utvärdera och utveckla utbildningen i förhållande till de nationella målen. Som pedagogisk ledare för skolan och som chef för lärarna och övrig personal i skolan har rektorn ansvar för skolans resultat och har, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att

2021-12-07
Dnr 2020:5655
8 (8)

- utbildningen organiseras så att den så långt möjligt anpassas efter elevernas önskemål och val av kurser och att återvändsgränder i studiegången undviks,
- lärarna anpassar undervisningens uppläggning, innehåll och arbetsformer efter elevernas skiftande behov och förutsättningar,
- skolans arbetsformer utvecklas så att ett aktivt elevinflytande gynnas,
- lärare och annan personal får möjligheter till den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter och kontinuerligt ges möjlighet att dela med sig av sin kunskap samt att lära av varandra för att utveckla utbildningen,
- samverkan mellan lärare i olika kurser kommer till stånd så att eleverna får ett sammanhang i sina studier.

Förordning (SKOLFS 2012:101) om läroplan för vuxenutbildningen (Lvux12), bilaga

Av följande avsnitt framgår bland annat följande.

2.4. Rektorns ansvar

Det pedagogiska arbetet ska ledas och samordnas av en rektor. Rektorn ansvarar för att planera, följa upp, utvärdera och utveckla utbildningen i förhållande till de nationella målen. Som pedagogisk ledare för vuxenutbildning och som chef för lärarna och övrig personal i verksamheten har rektorn ansvar för verksamhetens resultat och har, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att

- utbildningen organiseras så att den så långt möjligt anpassas efter elevernas önskemål och val av kurser,
- lärarna anpassar undervisningens upplägg, innehåll och arbetsformer efter elevernas skiftande behov och förutsättningar,
- verksamhetens arbetsformer utvecklas så att ett aktivt elevinflytande gynnas,
- lärare, studie- och yrkesvägledare och annan personal får möjligheter till den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter och kontinuerligt ges möjlighet att dela med sig av sin kunskap, samt att lära av varandra för att utveckla verksamheten,
- samverkan mellan lärare i olika kurser kommer till stånd så att eleverna får ett sammanhang i sina studier.