

Beslut

efter kvalitetsgranskning av huvudmannens och rektorns arbete för att fler elever ska få undervisning av behöriga lärare i Borlänge kommun med särskilt fokus på Tjärnaskolan.

Inledning

Skolinspektionen har med stöd i 26 kap. 19 och 20 §§ skollagen (2010:800) genomfört en tematisk kvalitetsgranskning av hur Borlänge kommun och Tjämnaskolans rektor arbetar för att fler elever ska få undervisning av behöriga lärare. Som behörig lärare räknas den lärare som är legitimerad och undervisar i de ämnen, årskurser och skolformer som hen är behörig i. Det som granskas och bedöms är det arbete huvudmannen och rektorn bedriver. Resultatet av arbetet omfattas inte av granskningen.

Granskningen omfattar både huvudmannens övergripande arbete och rektorns arbete vid den utvalda skolenheten. I de fall huvudmannen ansvarar för mer än en skolenhet har en av dessa valts ut i syfte att dels fördjupa bilden av huvudmannens arbete, dels granska rektorns arbete i frågan.

Skolenheterna som ingår i granskningen har valts ut utifrån att de enligt Skolverkets officiella statistik under den senaste femårsperioden har haft en lägre andel legitimerade lärare som undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i än motsvarande andel för riket som helhet.

Läsanvisning

Bedömningen görs i förhållande till de kvalitetskriterier Skolinspektionen tagit fram för granskningen av området, vilka beskrivs i bilaga 2. I den bilagan finns också en beskrivning av hur granskningen har genomförts. Granskningens författningsstöd återfinns i bilaga 3. För varje delområde bedöms om huvudmannens och rektorns arbete uppfyller de framtagna kvalitetskriterierna i hög utsträckning, i flera delar eller i låg utsträckning. Om arbetet bedöms uppfylla kvalitetskriterierna i låg utsträckning eller i flera delar anger Skolinspektionen att utvecklingsarbeten behöver inledas och beskriver inom vilka områden. En skriftlig redovisning av åtgärder begärs då av huvudmannen. Om arbetet bedöms uppfylla kvalitetskriterierna i hög utsträckning begär inte Skolinspektionen motsvarande redovisning men kan lämna framåtsyftande kommentarer.

Beslut:

Skolinspektionen bedömer att framtagna kvalitetskriterier uppfylls av Borlänge kommun i följande utsträckning:

Rekrytera och behålla behöriga lärare

Huvudmannen och rektorn bedriver i flera delar ett brett och uthålligt arbete för att rekrytera och behålla behöriga lärare, men utvecklingsområden finns.

Ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Huvudmannens övergripande arbete med att rekrytera behöriga lärare behöver utvecklas så att det även innefattar en analys av rekryteringsarbetet.

Öka behörigheten bland befintliga lärare

Huvudmannen och rektorn bedriver i flera delar ett aktivt och strategiskt arbete för att öka behörigheten bland befintliga lärare genom behörighetsgrundande utbildning, men utvecklingsområden finns.

Ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande område:

- Arbetet med behovsanpassade insatser för att redan legitimerade lärare inom organisationen ska kunna utöka sin behörighet behöver utvecklas.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den 1 juni 2023 redovisa till Skolinspektionen vilka förbättringsåtgärder som vidtagits utifrån de identifierade utvecklingsområdena och resultat av dessa åtgärder. Som stöd för redovisningen bör bifogad mall (bilaga 4) användas.

Redogörelsen skickas via e-post till skolinspektionen.linkoping@skolinspektionen.se. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 2022:578) i de handlingar som sänds in.

Skolinspektionens bedömningar

Nedan redovisas Skolinspektionens bedömningar för respektive bedömningsområde.

Rekrytera och behålla behöriga lärare

Det här området handlar om hur huvudmannen och rektorn arbetar med att rekrytera och behålla behöriga lärare inom organisationen. I detta arbete ingår att kartlägga och analysera nuvarande och framtida behov av behöriga lärare. Det handlar också om bredd och uthållighet i rekryteringsarbetet och om att ompröva och förnya strategier. Även rektorns och huvudmannens arbete med att behålla de behöriga lärare som finns i organisationen ingår här.

Skolinspektionen bedömer följande: Huvudmannen och rektorn bedriver i flera delar ett brett och uthålligt arbete för att rekrytera och behålla behöriga lärare men utvecklingsområden finns.

Skolinspektionens granskning visar att huvudmannen och rektor bedriver ett systematiskt arbete med att kartlägga och analysera behov av behöriga lärare. Kartläggningen omfattar inte behovet av eller deltagandet i behörighetsgrundande utbildning hos redan behöriga lärare. Vidare visar granskningen att huvudmannen och rektorn bedriver ett aktivt och kontinuerligt rekryteringsarbete utifrån de behov som identifieras i kartläggningen. Dock analyseras inte rekryteringsarbetet av huvudmannen. Det bedrivs ett aktivt och målinriktat arbete med att behålla behöriga lärare inom organisationen.

Kartläggning och analys av behov av behöriga lärare

Huvudmannen och rektorn bedriver ett systematiskt arbete med att kartlägga och analysera behov av behöriga lärare, men kartläggningen omfattar inte behovet av eller deltagandet i behörighetsgrundande utbildning hos befintliga lärare. Huvudmannen tar reda på hur behovet av behöriga lärare ser ut inom organisationen genom en övergripande kartläggning. I intervjuer med representant för huvudmannen och rektorer framkommer en samstämmig bild av att det finns en tydlig arbetsfördelning mellan huvudmannen och rektorn där rektorerna samlar in underlag som sedan huvudmannen sammanställer. Underlaget består bland annat av rektorernas egna bedömningar av behovet av behöriga lärare på respektive skolenhet och rektorernas verksamhetsrapporter. Rektorerna rapporterar även in hur många legitimerade och behöriga lärare de har inom sina respektive skolenheter två gånger per år.

Rektorn och huvudmannen för dialog om och samverkar gällande nuvarande och framtida behov av behöriga lärare. I intervjuer med representant för huvudmannen och rektorer framkommer att huvudmannen har dialogmöten med rektorerna som exempelvis handlar om hur kompetensförsörjningen ser ut och vad huvudmannen

kan ge för möjligheter till lärare som kan vara aktuella för till exempel vidareutbildning av yrkesverksamma lärare utan behörighetsgivande examen (VAL). Huvudmannen och rektorerna har även en gemensam bild av behoven av behöriga lärare i kommunens grundskolenheter och som exempel nämns att lärare med behörighet i matematik, naturorienterande ämnen samt de praktiskt/estetiska ämnena skulle behövas i större utsträckning.

I den övergripande kartläggning som genomförs av huvudmannen ges inte en heltäckande bild när det gäller möjligheter att öka andelen behöriga lärare inom organisationen genom behörighetsgrundande utbildning. Det framgår av intervju med representant för huvudmannen att intresse för behörighetsgrundande utbildning kartläggs minst en gång per år och att det i första hand är rektorerna som gör det. Dock framgår det inte av kartläggningen hur behoven av behörighetsgrundande utbildning i organisationen ser ut eller i vilken omfattning befintliga lärare deltar i behörighetsgrundande utbildning. Av intervju med representant för huvudmannen framkommer att huvudmannen arbetar för att öka antalet behöriga lärare i första hand, men ser det som viktigt att framöver kartlägga hur många lärare som arbetar i kommunen och som inte har behörighet i alla ämnen som de undervisar i samt vilka i sin tur kan bli aktuella för behörighetsgrundande utbildning.

Även vid Tjärnaskolan sker kartläggning och analys av behov av behöriga lärare systematiskt och regelbundet. I intervju med rektorn framgår att kartläggningen sker ämnesvis genom att hen ser över vilka ämnen det saknas behöriga lärare i. Vid tidpunkten för Skolinspektionens besök behöver de på skolenheten ytterligare en behörig lärare i ämnet engelska och i ämnet teknik skulle de behöva förstärka behörigheten något. Utöver detta har de en god täckning när det gäller behörigheten enligt rektorn. Med utgångspunkt i att situationen gällande behöriga lärare snabbt kan förändras kartläggs inte behovet på lång sikt förutom när det gäller de planerade förändringar i bemanningen som rektorn känner till. Exempel på sådana är pensionsavgångar och planerade föräldraledigheter.

Rekryteringsarbete

Huvudmannen och rektorn arbetar aktivt och kontinuerligt för att rekrytera lärare utifrån de behov som identifieras i kartläggningen. De intervjuade ger en samstämmig bild av de svårigheter som finns när det gäller att rekrytera behöriga lärare och ger flera exempel på hur de arbetar för att lösa dessa. I intervjuer framkommer också exempel på långsiktiga strategier för rekryteringen som genomförts i kommunen. Den enskilt största insatsen på huvudmannanivå är satsningen på arbetsintegrerad lärarutbildning (AIL) där obehöriga lärare/vikarier uppmanas att delta. Deltagarna är anställda i kommunen under utbildningen och arbetar halvtid och studerar halvtid. Vid utbildningen slut är de garanterade en tjänst i kommunen. Vidare framkommer i intervju med rektorn att de har varit en så kallad partnerskola och tagit emot lärarstudenter när de haft verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Det har varit en del av deras strategi för att få

in studenter som förhoppningsvis börjar arbeta på skolan när de är klara med studierna. Det finns flera exempel på detta sedan tidigare.

På huvudmannanivå sker även ett aktivt arbete för att göra organisationen till en attraktiv arbetsplats och på så sätt attrahera lärare att söka tjänster inom kommunen. Detta sker till stor del genom ett strategiskt arbete för bättre arbetsmiljö och beskrivs bland annat i huvudmannens kompetensförsörjningsplan. I den framgår att arbetet till exempel innefattar att kartlägga hur arbetsmiljön gällande arbetstider ser ut och att tydliggöra förväntningar på och möjliggöra uppdragen för olika läraruppdrag, såsom mentorskap, arbetslagsledare och förstelärare. I det strategiska arbetet ingår även ett arbete kring hur lärare kan avlastas och stödjas för att kunna ägna mer tid åt planering och undervisning. Detta framkommer såväl i intervjuer som i inskickat material.

Huvudmannen och rektorn har en gemensam bild av arbetet med rekrytering men när det kommer till själva rekryteringsarbetet framgår det i intervjuer med representant för huvudmannen samt rektorer att det är rektorn på respektive skolenhet som sköter detta. Från huvudmannens sida finns stödjande funktioner såsom personalavdelning som är behjälpliga i rekryteringsarbetet. Det handlar till exempelvis om innehållet i annonser där det finns en god struktur att utgå från och där personalavdelningen fungerar som ett bollplank men det kan också handla om stöd kring lönesättning. Vidare pågår rekryteringsarbetet dels inför kommande läsår och dels kontinuerligt när behov uppstår. Det mesta frekventa rekryteringsarbetet sker i april, maj och juni med anställningsstart i augusti eller september.

Rekryteringsarbetet omarbetas och omprövas av rektorerna, dock förekommer inte någon analys av arbetet på huvudmannanivå. I intervju med rektorer framgår att strategier omprövas om rekryteringsinsatser inte lyckas. De ändrar och gör om för att få ett bättre utfall. Det kan till exempel handla om att de inte får en behörig lärare i naturorienterande ämnen och då kan de försöka bredda tjänsten med ytterligare ett ämne. Det handlar också om att de organiserar om på skolan för att kunna annonsera efter en lärare med annan behörighet än den de sökte från början. I det arbetet involveras även lärarna som får vara med och tänka till kring hur de skulle kunna fördela tjänsterna utifrån vilka behörigheter de har. I intervju med representant för huvudmannen framkommer att de diskuterar goda exempel eller om det varit några särskilda utmaningar i arbetet med att rekrytera behöriga lärare men det sker inte någon mer detaljerad analys av rekryteringsarbetet. Vidare framgår att huvudmannen har identifierat behov av att utveckla analysarbetet tillsammans med personalavdelningen, så att det exempelvis omfattar jämförelser av rekryteringsarbetet vid olika skolenheter. Något sådant arbete har dock inte påbörjats.

När det gäller rekryteringsarbetet på Tjärnaskolan så följer det de principer som beskrivs för arbetet på huvudmannanivå. Av intervju med rektorn framgår att även hen framförallt rekryterar under våren men att det också sker vid behov. När det

gäller specifika insatser vid skolenheten beskriver rektorn att de har en annons även om de söker flera lärare. Detta är en strategi, som genomförs i dialog med huvudmannen, då det framkommit att det inte attraherar lärare när det finns flera annonser ute samtidigt till samma skola. Även när det kommer till lönesättning sker riktade insatser vid skolenheten. Om de har en sökande till rektorns skolenhet som sökt tjänster på flera andra skolor inom huvudmannens organisation kan rektorn erbjuda mer i lön utifrån att skolenheten ligger i ett socioekonomiskt utsatt område. På skolenheten har de även en högre andel förstelärare än på en skolenhet som ligger i ett socioekonomiskt gynnat område.

Arbete för att behålla behöriga lärare

Huvudmannen arbetar aktivt och målinriktat med att behålla behöriga lärare inom organisationen. I huvudmannens arbete med kompetensförsörjning, som är ett prioriterat område från den politiska styrningen, har det varit fokus på att skapa en bättre arbetsmiljö för lärarna. Detta som en strategi för att få de behöriga lärarna inom huvudmannens organisation att stanna kvar. Detta framgår såväl av intervjuer som av inskickat material. Det framgår också att flera av de insatser som görs för att attrahera behöriga lärare att söka tjänster inom kommunen också bidrar till att behålla de behöriga lärare som finns på huvudmannens olika skolenheter. Det kan till exempel handla om att tydliggöra förväntningarna på lärarna samt att medvetet arbeta kring nya funktioner och andra kompetenser i skolan som ett sätt att avlasta lärarna. Andra insatser som huvudmannen gör för att behålla behöriga lärare handlar om att uppmärksamma särskilt skickliga lärare, erbjuda fler karriärvägar samt att använda statsbidrag med tydliga uppdrag för förstelärare och lärarlönelyftet.

Även på Tjärnaskolan arbetar rektorn aktivt och målinriktat för att de behålla behöriga lärare som finns vid skolenheten. Delaktighet och att skapa en känsla av sammanhang framhålls av rektorn som en viktig del i arbetet. Även i lärarintervjuer framkommer att en bra sammanhållning och ett bra samarbete i kollegiet är framgångsfaktorer för att få behöriga lärare att stanna kvar på skolenheten. Dock vet inte lärarna om detta är ett strategiskt arbete från rektorns sida. Enligt rektorn och de intervjuade lärarna sker framförallt arbetet för att behålla behöriga lärare inom ramen för arbetsmiljöarbetet genom olika enkätundersökningar samt medarbetar- och lönesamtal. Enligt rektorn är dessa samtal ett viktigt undersökningsverktyg för att exempelvis få reda på hur lärarna trivs. Förutom att få information kring lärarnas trivsel har de dessutom möjlighet att uppmärksamma rektorn på om det är något de önskar, exempelvis kompetensutveckling eller att studera för att få behörighet i fler ämnen. Lärarna framhåller att ett sätt att behålla behöriga lärare är att ge dem möjligheter att utveckla sig själva.

Identifierat utvecklingsområde

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

- Huvudmannens övergripande arbete med att rekrytera behöriga lärare behöver utvecklas så att det även innefattar en analys av rekryteringsarbetet.

Ett uthålligt och långsiktigt arbete för att öka andelen behöriga lärare består av flera delar, där kartläggning och analys av behovet av behöriga lärare är en del. En annan del av arbetet för att öka andelen behöriga lärare är rekrytering. För att rekryteringsarbetet ska bli ändamålsenligt krävs bland annat att det är aktivt, grundar sig i en kartläggning och analys av behoven samt omprövas och utvecklas vid behov.

I Borlänge kommuns arbete med att öka andelen behöriga lärare bedrivs ett aktivt och kontinuerligt arbete för att rekrytera lärare utifrån de behov som identifieras i kartläggningen. Dock sker det på huvudmannanivå ingen analys av rekryteringsarbetet.

För att stärka arbetet ytterligare, och på längre sikt öka andelen behöriga lärare, rekommenderar därför Skolinspektionen Borlänge kommun utveckla arbetet med att analysera rekryteringsarbetet. Ett sådant arbete kan till exempel innefatta en analys av effekter och utfall av rekryteringar och att strategier för rekrytering omprövas beroende på vad analysen visar.

Öka behörigheten bland befintliga lärare

Det här området handlar om huvudmannens och rektorns arbete med att öka behörigheten bland de lärare som redan finns i organisationen genom behörighetsgrundande utbildning. Det omfattar dels arbetet med att informera om möjligheter, uppmuntra och stödja lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning, dels de reella förutsättningar huvudmannen och rektorn ger lärare att delta i sådan utbildning.

Skolinspektionen bedömer följande: Huvudmannen och rektorn bedriver i flera delar ett aktivt och strategiskt arbete för att öka behörigheten bland befintliga lärare genom behörighetsgrundande utbildning, men utvecklingsområden finns.

Skolinspektionens granskning visar att huvudmannen och rektorn bedriver ett aktivt arbete med att informera, uppmuntra och stödja lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning. Dock omfattar inte arbetet behovsanpassade insatser för att redan legitimerade lärare inom organisationen ska kunna utöka sin behörighet. På skolenhetsnivå arbetar rektorn för att ge lärare som är intresserade av behörighetsgrundande utbildning förutsättningar att delta.

Information, uppmuntran och stöd

Huvudmannen och rektorn bedriver ett aktivt arbete med att informera, uppmuntra och stödja lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning, dock

omfattar inte arbetet behovsanpassade insatser för att öka behörigheten bland befintliga lärare i organisationen. Representanten för huvudmannen och intervjuade rektorer ger en samstämmig bild av att det övergripande arbetet för att öka behörigheten bland befintliga lärare främst fokuserats på anställda lärare i kommunen som helt saknat behörighet. Dessa har uppmuntrats att gå AIL.

När det gäller AIL finns ett gemensamt arbete för att informera om och uppmuntra obehöriga lärare att delta. Arbetet är också långsiktigt och omfattar planering för och uppföljning av lärares deltagande. Samma systematik saknas dock i arbetet med att öka behörigheten bland de lärare som är legitimerade men som till exempel saknar behörighet i något av de ämnen de undervisar i. I intervjuer med representant för huvudmannen och rektorer ges exempel på befintliga lärare inom organisationen som deltar i behörighetsgrundande utbildning. Det handlar bland annat om lärare som läser VAL och kompletterande pedagogisk utbildning (KPU). Enligt lärarna sker dock inga insatser från huvudmannen eller rektor gällande lärare som redan är behöriga utan det är upp till lärarna själva att signalera om de vill delta i behörighetsgrundande utbildning. Även om lärarna själva får signalera om de vill läsa behörighetsgrundande utbildning framkommer i samtliga intervjuer att både huvudman och rektorn uppmuntrar dem till att studera när lärarna väl tagit initiativ till det. Detta gäller inte bara behörighetsgrundande utbildning för redan legitimerade lärare utan de uppmuntrar alla medarbetare att studera oavsett om det gäller behörighetsgrundande utbildning eller andra utbildningar.

På huvudmananivå finns inget övergripande arbete när det gäller behovsanpassade insatser för att öka behörigheten bland befintliga lärare i organisationen. I intervju med representant för huvudmannen framgår att huvudmannen i första hand arbetar för att öka antalet behöriga lärare genom nyrekrytering samt genom AIL. När det gäller insatser för lärare som är behöriga i vissa, men inte alla ämnen de undervisar i finns det ingen tydlig strategi från huvudmannen för att öka deras behörighet genom behörighetsgrundande utbildning. Som nämnt ovan ingår inte detta heller i kartläggningen och analys av behov av behöriga lärare.

Arbetet med att öka behörigheten bland befintliga lärare i genom behörighetsgrundande utbildning vid Tjärnaskolan sker främst utifrån individuella önskemål från lärarna själva. Det framkommer i intervjuer med lärare att initiativen till behörighetsgrundande utbildning till övervägande del kommer från lärarna själva och att de själva söker upp information kring vilka möjligheter som finns även om de kan få viss information från rektorn. Även här har fokus mest legat på att uppmuntra obehöriga lärare att läsa AIL. I intervju med rektorn framkommer att hen har dialog med flera lärare som vill läsa behörighetsgrundande utbildning, till exempel har en lärare behörighet i årskurs F-3 och vill komplettera sin utbildning för att bli behörig i fler ämnen i årskurs 4-6. Önskemål från lärarna gällande utbildning kommer främst fram i medarbetarsamtal.

Reella förutsättningar att delta i behörighetsgrundande utbildning

Huvudmannen ger stöd till rektorerna så att de i sin tur kan möjliggöra för lärarna att delta i behörighetsgrundande utbildning. I intervju med representanten för huvudmannen framkommer att stödet från huvudmannen sker genom ekonomiska medel, vilket gör att rektorerna i sin tur kan stötta lärarna och ge goda förutsättningar att delta i behörighetsgrundande utbildning.

När det gäller Tjärnaskolan arbetar rektorn för att ge de lärare som deltar i behörighetsgrundande utbildning goda förutsättningar att genomföra den. Enligt rektorn och de intervjuade lärarna innefattar stödet både tidsmässiga- och ekonomiska förutsättningar och kan se olika ut beroende på vad varje individ behöver. Exempel som nämns under intervjuerna är att den som studerar inte behöver ha lika mycket undervisning i sin tjänst eller att kommunen betalar resa och uppehälle när den som studerar har undervisning på plats vid ett lärosäte. Vidare följer rektorn upp hur utbildningen går under medarbetarsamtal men även vid mer spontana tillfällen.

Identifierat utvecklingsområde

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

- Arbetet med behovsanpassade insatser för att redan legitimerade lärare inom organisationen ska kunna utöka sin behörighet behöver utvecklas.

Ett samlat och strategiskt arbete med att utbilda lärare som finns inom organisationen är ett sätt att öka andelen behöriga lärare. För att arbetet ska bli effektivt och ändamålsenligt behöver det utgå från en kartläggning av behov och möjligheter. Det behöver också planeras och genomföras på ett behovsanpassat sätt samt följas upp.

I Borlänge kommun bedrivs ett aktivt arbete med att informera om, uppmuntra och stödja lärare som saknar legitimation att delta i behörighetsgrundande utbildning. Arbetet omfattar dock inte behovsanpassade insatser för att ge möjlighet för redan legitimerade lärare inom organisationen att utöka sin behörighet.

För att stärka arbetet ytterligare, och på längre sikt öka andelen behöriga lärare, rekommenderar därför Skolinspektionen att Borlänge kommun utvecklar arbetet med behovsanpassade insatser för att redan legitimerade lärare inom organisationen ska kunna utöka sin behörighet.

På Skolinspektionens vägnar

2022-11-08

X Malin Lundquist

Malin Lundquist

Beslutsfattare

Signerat av: Malin Lundquist

Föredragande i ärendet har varit Jenny Bergman Westling. I den slutgiltiga handläggningen av ärendet har även utredare Maria Mowitz och Sarah Vinterlycka deltagit.

Bilaga 1: Bakgrundsuppgifter

Skolinspektionen besökte Borlänge kommun och Tjärnaskolan den 20 och 21 september 2022. Besöket genomfördes av Jenny Bergman Westling och Maria Mowitz.

Huvudmannen ansvarar för 17 grundskolenheter, varav Tjärnaskolan är en.

Officiell statistik visar att andelen legitimerade lärare i grundskolan som undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i (heltidstjänster) har varierat de senaste fem läsåren i Borlänge kommun. Andelen har varierat mellan 58,7 procent och 65,6 procent. Under samma period har motsvarande andel för riket som helhet varierat mellan 70,1 procent och 71,4 procent.

Läsåret 2021/2022 var andelen lärare som undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i 61,8 procent i Borlänge kommun och motsvarande andel för riket som helhet 71,0 procent. Läsåret 2021/2022 varierade andelen lärare som undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i mellan huvudmannens grundskolenheter med ca 75 procentenheter. Lägst andel hade Mjälgaskolan (14,7 procent) medan Ornäs skola F-3 hade högst (91,2 procent). För Tjärnaskolan visar officiell statistik att andelen lärare som är legitimerade och undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i, varierar de senaste fem åren mellan 37,5 procent och 59,6 procent. Läsåret 2021/2022 var andelen 63,5 procent.

Av den dokumentation som Skolinspektionen har tagit del av i samband med granskningen framgår att på Tjärnaskolan är det 20 av 29 lärare som är legitimerade lärare. Fem av dessa lärare undervisar i ämnen eller en skolform som de inte är behöriga i. Åtta av lärarna på skolenheten går behörighetsgrundande utbildning för att bli legitimerad lärare och ytterligare fem lärare går behörighetsgrundande utbildning för att utöka sin behörighet med ytterligare ett eller flera ämne.

Bilaga 2: Underlag för bedömning

Vid granskningsbesöket inhämtas information verksamheten som sedan bedöms i relation till fastställda kvalitetskriterier för att identifiera såväl styrkor som svagheter i det arbete som bedrivs. Bedömningarna i detta beslut grundar sig på:

- Två gruppintervjuer med lärare vid den utvalda skolenheten
- En intervju med rektorn för den utvalda skolenheten
- En intervju med representant för huvudmannen
- En gruppintervju med rektorer
- Insända dokument från huvudmannen och rektorn
- Den officiella statistik som finns att tillgå om den aktuella skolenheten och huvudmannen

Innan beslut har fattats har huvudmannen fått ta del av Skolinspektionens protokoll samt getts möjlighet att inkomma med synpunkter.

Bedömningsområden

Bedömningarna görs i relation till kvalitetskriterier som Skolinspektionen tagit fram inom ramen för granskningen.

Inom respektive område granskas huvudmannens och rektorns arbete inom följande delar:

Frågeställning 1: I vilken utsträckning gör huvudmannen och rektorn breda och uthålliga ansträngningar för att rekrytera och behålla behöriga lärare?

- Kartlägga och analysera behov av behöriga lärare.
- Brett och uthålligt arbete med att rekrytera behöriga lärare.
- Aktivt arbete för att behålla de behöriga lärare som arbetar på skolan och inom huvudmannens övriga grundskolor.

Frågeställning 2: I vilken utsträckning bedriver huvudmannen och rektorn ett aktivt och strategiskt arbete för att öka behörigheten bland befintliga lärare genom behörighetsgrundande utbildning?

- Uppmuntra och stödja undervisande lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning.
- Skapa reella förutsättningar för undervisande lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning.

Mer information om kvalitetsgranskningen finns på Skolinspektionens hemsida:

<https://www.skolinspektionen.se/aktuellt/granskningar-pa-gang/huvudmans-och-rektorers-arbete-for-att-fler-elever-ska-fa-undervisning-av-behoriga-larare/>

Bilaga 3: Författningsstöd

Bedömningsområde 1 och 2

2 kap. 8, 9, 10, 13, 18 och 34 §§ samt 4 kap. 3 och 4 §§ skollagen (2010:800)

Förordning (SKOLFS 2010:37) om läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, 2.8 Rektorns ansvar.