

Beslut

efter kvalitetsgranskning av huvudmannens
och rektorns arbete för att fler elever ska få
undervisning av behöriga lärare i Avesta
kommun med särskilt fokus på Krylbo skola

Inledning

Skolinspektionen har med stöd i 26 kap. 19 och 20 §§ skollagen (2010:800) genomfört en tematisk kvalitetsgranskning av hur Avesta kommun och rektorn för Krylbo skola 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 Avesta kommun i följande utsträckning:

Rekrytera och behålla behöriga lärare

Huvudmannen och rektorn bedriver i hög utsträckning ett brett och uthålligt arbete för att rekrytera och behålla behöriga lärare.

Öka behörigheten bland befintliga lärare

Huvudmannen och rektorn bedriver i hög utsträckning ett aktivt och strategiskt arbete för att öka behörigheten bland befintliga lärare genom behörighetsgrundande utbildning.

Utifrån framtagna kvalitetskriterier har Skolinspektionens utredning inte visat annat än att verksamheten inom de granskade områdena fungerar väl. Granskningen avslutas därmed.

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 hög utsträckning ett brett och uthålligt arbete för att rekrytera och behålla behöriga lärare.

Skolinspektionens granskning visar att huvudmannen och rektorn kontinuerligt arbetar med att kartlägga och analysera behovet av behöriga lärare. Vidare bedrivs ett brett och uthålligt arbete med att rekrytera behöriga lärare. Huvudmannen och rektorerna arbetar också aktivt och målinriktat med att behålla behöriga lärare inom organisationen.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Kartläggning och analys av behov

Huvudmannen och rektorn tar kontinuerligt reda på och analyserar nuvarande och framtida behov av behöriga lärare. Av intervjuer med representant för huvudmannen och rektorer framgår att huvudmannen systematiskt samlar in information gällande behörighet på skolenheterna och gör en övergripande

kartläggning som omfattar nuläge, framtidsprognos, rekryterings- och utbildningsbehov. Informationsinsamlingen sker på flera sätt, exempelvis genom ett digitalt system och vid skolledarkonferenser. Vid skolledarkonferenserna sker en kontinuerlig dialog om hur bland annat behovet av behöriga lärare ser ut i nuläget och i framtiden. Huvudmannens analys visar att behoven förändras över tid. Tidigare har det funnits behov av bland annat lärare på lågstadiet medan behoven av behöriga lärare idag är störst inom de praktisk-estetiska ämnena på högstadiet.

Även vid Krylbo skola arbetar rektorn systematiskt med att ta reda på hur behoven av behöriga lärare ser ut vid skolenheten. Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet arbetar rektorn på samma sätt med att kartlägga och analysera rekryterings- och utbildningsbehov som tidigare beskrivits om huvudmannens arbete. Av intervjun med rektorn framgår att kartläggningsarbetet utgår från en kontinuerlig dialog med lärarna i det dagliga arbetet samt vid till exempel medarbetarsamtal. Detta ger rektorn en övergripande och tydlig bild av hur behoven ser ut både gällande nuläge och gällande framtiden. Resultatet av kartläggningen visar att det varit svårare att rekrytera behöriga lärare inom ämnet matematik och naturorienterande ämnen. Orsaken till det är att det finns andra karriärvägar med högre lön. Analys utifrån kartläggningen har också visat att det varit viktigt att ta emot lärarstudenter och ge en god introduktion då det visat sig att studenterna sedan stannar kvar på skolenheten. Med utgångspunkt i kartläggningen har rektorn god kunskap och framförhållning om till exempel framtida pensionsavgångar, vilka behörigheter befintliga lärare har och vilka eventuella behov av behörighetsgrundande utbildning som kan vara aktuella.

Rekryteringsarbete

Huvudmannen och rektorn bedriver ett brett och uthålligt arbete med att rekrytera behöriga lärare. Av inkommen dokumentation, intervjuer med representant för huvudmannen och rektorerna framgår att arbetet sker aktivt och att strategier omprövas. Vidare är rekryteringsarbetet kopplat till de behov som kartläggningen visat. De intervjuade ger en samstämmig bild av att det är en stor utmaning att rekrytera behöriga lärare. Med utgångspunkt från det arbetar huvudmannen och rektorn utifrån en kompetensförsörjningsplan för att både attrahera och rekrytera behöriga lärare. Planen är sedan ett underlag för kontinuerlig dialog mellan huvudmannen och rektorn utifrån uppsatta tydliga mål, metoder och uppföljning av hur rekryteringsarbetet fungerar. Ett pågående arbete handlar till exempel om att löne- och anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga. Förutom det är också ansvarsfördelningen tydlig i arbetet.

Huvudmannen ger ett aktivt stöd till rektorerna i rekryteringsarbetet. Av intervjuer med representant för huvudmannen och rektorerna framgår att de har en gemensam bild av hur rekryteringsarbetet går till. Det är i första hand rektorerna som sköter rekryteringar med stöd av centrala funktioner som

personalavdelningen. Det kan bland annat handla om hur annonserna utformas utifrån de behov som identifierats i kartläggningen. När det till exempel gäller skolenheter som ligger geografiskt utanför tätorten har det visat sig särskilt viktigt att tydliggöra professionalismen i annonserna för att kunna attrahera behöriga lärare. Rekryteringsarbetet sker främst inför terminsstarter.

Huvudmannen gör flera övergripande insatser i det långsiktiga rekryteringsarbetet. Representant för huvudmannen uppger att en viktig strategi är arbetet med arbetsintegrerat lärande (AIL) där huvudmannen gör ett gediget urval bland de sökande för att på sikt anställa behöriga lärare. Utifrån att huvudmannen också har identifierat att lärarstudenter är en viktig målgrupp i det långsiktiga rekryteringsarbetet har huvudmannen ett samarbete med närliggande lärosäte. I dialog med lärosätet har de förändrat placeringen av lärarstudenterna så att de numera får göra den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) på fler skolenheter än tidigare. Detta har varit en viktig förändring för att fler skolenheter ska kunna rekrytera studenterna när de blivit klara med lärarutbildningen.

Rekryteringsarbetet sker på olika nivåer och omprövas om det inte blir som förväntat, uppger såväl representant för huvudmannen som rektorer. Det görs bland annat genom gemensamma arbeten kring tjänstetillsättning som huvudmannen samordnar. Där har huvudmannen vid annonsering till exempel samordnat en kombinerad tjänst på flera skolenheter utifrån att det varit svårt att kunna erbjuda heltidstjänster inom vissa ämnen. Vidare genomförs insatser som en viktig del i arbetet för att attrahera sökande till kommunen. Det görs till exempel genom att kommunen deltar i olika mässor, både i Dalarna och i Stockholmsregionen. Vid dessa tillfällen informeras studenterna om fördelarna med att arbeta i kommunen.

När det gäller rektorns arbete på Krylbo skola följer det metoderna som beskrivs för arbetet på huvudmannanivå. Av intervju med rektorn framgår att tjänster utannonseras kontinuerligt vid behov och tjänster som inte tillsätts av behöriga lärare läggs kontinuerligt ut varje år. Arbetet med rekrytering sker både kortsiktigt och långsiktigt. Rektorn omprövar också rekryteringsarbetet när det inte är några behöriga lärare som sökt utlysta tjänster. Till exempel annonseras tjänster ut igen och informationen läggs ut på fler sökanaler. Ytterligare insatser som görs är att annonsera i lokaltidningar, vilket de vanligtvis inte brukar göra. Vidare ligger Krylbo skola i ett socioekonomiskt utsatt område där rektorn medvetet rekryterat flera förstelärare. Effekterna har blivit att fler förstelärare har ökat lärarbehörigheten på skolan. Det har också bidragit till att förbättra kompetensen bland lärarna vilket dessutom gjort det lättare att rekrytera behöriga lärare till skolenheten. Rektorn berättar också att det funnits en fördel av att ha en lång erfarenhet som rektor då flera lärare följt med hen till den nuvarande skolenheten. Förutom detta har skolenheten varit en partnerskola där lärarstudenter gör sin VFU vilket sedan också underlättat rekryteringen. Vidare har rektorn haft förebyggande intervjuer med de

som läser AIL. Det har handlat om vad läraryrket innebär och flera lärare har redan vikarierat och vet att de vill satsa på läraryrket. Effekterna har blivit att lärarna sedan stannat kvar på skolenheten efter avslutad behörighetsgrundande utbildning.

Arbete för att behålla lärare

Huvudmannen och rektorn arbetar aktivt och målinriktat med att behålla behöriga lärare inom organisationen. Av inkommen dokumentation, intervju med representant för huvudman och rektorerna framgår att det finns en tydlig och kontinuerlig strategi för arbetet med att behålla lärare. Huvudmannen har bland annat arbetat fram en kompetensförsörjningsplan som beskrivits tidigare under området Rekryteringsarbete. Innehållet i planen utgår både från forskning och egna kartläggningar om vikten av att behålla lärare inom organisationen. Utifrån forskning har till exempel huvudmannen konstaterat att några orsaker som påverkar att lärare avslutar sin tjänst handlar om för lite kompetensutveckling, för hög arbetsbelastning och stress. Huvudmannens kommunövergripande medarbetarenkät visar att lärarna trivs med sina kollegor, arbetet och rektorn men att de har för mycket att göra, att de inte hinner med och att de har svårt att koppla bort arbetet. Med utgångspunkt från forskning och den interna arbetsmiljöenkäten har huvudmannen valt att fokusera på lärares arbetsuppgifter, prioritering av arbetsuppgifter och kompetensutveckling för att på så sätt göra arbetsgivaren attraktiv. Till exempel har skolvärddar anställts som tar hand om administrativa arbetsuppgifter för att lärare i större utsträckning ska kunna ägna sig åt undervisningsrelaterade arbetsuppgifter.

Av intervjuer med representant för huvudmannen och rektorerna framgår att rektorerna har fått i uppdrag av huvudmannen att tillsammans med lärarna komma med förslag på förändringar som bidrar till en bättre trivsel på respektive skolenhet för att på så sätt behålla lärarna. Huvudmannen har på så sätt en god kännedom om vad lärarna inom organisationen värdesätter och huvudmannen ombesörjer relevant digital utrustning, arbetskläder och förmånlig friskvård. Ytterligare insatser som genomförs i kommunen för att behålla lärare inom organisationen är till exempel att lärare har möjlighet att gå ner i tid med förmånliga villkor.

Granskningen visar även att huvudmannen gör riktade insatser till skolenheter. Exempelvis saknade Krylbo skola under en längre period, en rektor i samma lokaler som skolverksamheten bedrivs, vilket påverkade trivseln negativt bland lärarna. Huvudmannen förändrade detta och numera har rektorn sin arbetsplats på Krylbo skola. Intervjuade lärare uppger att det har varit en framgångsfaktor för lärarnas trivsel och bidragit till att behöriga lärare stannar på skolenheten. Vidare har huvudmannen prioriterat en högre andel förstelärartjänster på skolenheten än genomsnittet i kommunens grundskolor, med syfte att bidra till att behöriga lärare stannar kvar på skolenheten.

Ett annat område som huvudmannen har valt att fokusera på i arbetet med att behålla behöriga lärare är stödfunktioner till rektorerna då forskning och det interna arbetsmiljöarbetet visar att ett stabilt ledarskap är viktigt för lärares trivsel. Representanten för huvudmannen uppger att arbetet har varit framgångsrikt vilket resulterat i att det är låg omsättning bland rektorerna i kommunen.

På Krylbo skola genomför rektorn flera aktiva insatser för att behålla de lärare som arbetar på skolenheten. Enligt rektorn och de intervjuade lärarna sker det bland annat inom ramen för arbetsmiljöarbetet genom till exempel medarbetarsamtal och enkäter. Av personalenkäten berörs till exempel frågan ”vad som gör att jag stannar kvar på min arbetsplats”. Utifrån en god dialog med lärarna och ett närvarande ledarskap på skolan vet rektorn om det är några planerade personalförändringar i verksamheten. Informationen rektorn tar del av från lärarna gör även att hen kan planera med god framförhållning vilket påverkar kontinuiteten positivt i verksamheten. Det kan till exempel handla om att erbjuda lärare att studera för att stanna kvar i verksamheten. Vidare uppger rektorn att det är ett prioriterat arbete på skolenheten att nya lärare får tillgång till en mentor och att det ofta är två lärare i varje klass som delar på huvudansvaret för undervisningen. Detta bidrar till en lägre arbetsbelastning och ett kollegialt lärande. Dessutom framgår av intervjuer med lärarna att rektorn arbetar utifrån ett tillitsbaserat ledarskap där lärarna blir lyssnade på och snabbt får feedback på eventuella frågor. Med utgångspunkt från det ges lärare också ett stort inflytande i verksamheten utifrån sin profession.

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 hög utsträckning ett aktivt och strategiskt arbete för att öka behörigheten bland befintliga lärare genom behörighetsgrundande utbildning.

Skolinspektionens granskning visar att huvudmannen och rektorn arbetar med behovsanpassade insatser för att öka behörigheten bland befintliga lärare i organisationen. Vidare uppmuntrar rektorn regelbundet lärarna att delta i behörighetsgrundande utbildningar vid till exempel medarbetarsamtal. Det ges också goda förutsättningar för att lärare ska kunna delta i behörighetsgrundande utbildning.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

Uppmuntra och stödja undervisande lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning

Huvudmannen och rektorn arbetar med behovsanpassade insatser för att öka behörigheten bland befintliga lärare i organisationen. Av intervjuer med representant för huvudmannen och rektorerna framgår att det största fokusområdet gällande samordnade utbildningsinsatser är AIL. De som deltar i AIL är sedan garanterade tjänster inom kommunen. Andra övergripande insatser som bland annat genomförs är lärarlyftet och kompletterande pedagogisk examen (KPU) samt vidareutbildning av yrkesverksamma lärare utan behörighetsgivande examen (VAL). Vidare finns en tydlig ansvarsfördelning där rektorerna gör en kartläggning om behoven av behörighetsgrundande utbildning. Därefter är det huvudmannen som godkänner anmälningarna till högskolan. Sedan är det rektorerna som informerar lärarna och planerar hur arbetet och studierna sedan ska organiseras på respektive skolenhet. Uppföljning av lärarnas deltagande i behörighetsgrundande utbildning sker både på rektors- och huvudmannanivå. Vidare ger huvudmannen ekonomiska förutsättningar som sedan rektorerna fördelar utifrån lärarnas olika behov. Dessutom har huvudmannen beviljat alla som önskat delta i behörighetsgrundande utbildning.

När det gäller Krylbo skola arbetar rektorn aktivt med den interna organisationen för att möjliggöra för befintliga lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning. Av intervjuer med rektorn och lärarna framgår att rektorn uppmuntrar lärare att studera. Lärarna informeras och uppmuntras av rektorn till möjligheterna att gå behörighetsgrundande utbildning. Det förekommer också att lärarna själva tar initiativ till att gå behörighetsgrundande utbildning. Dock framgår att det finns flera utmaningar för att uppmuntra lärare att påbörja eller fullfölja studier. Det kan till exempel beröra lärare som har en lärarlegitimation men inte är behöriga i alla ämnen de undervisar i eller lärare som har kort tid kvar till pension. Vidare betonar rektorn att en stor utmaning också är att motivera lärare som endast har till exempel examensarbetet kvar för att bli behöriga lärare. Rektorn följer kontinuerligt upp hur det går med studierna både i det vardagliga arbetet och genom planerade tillfällen som till exempel medarbetarsamtal.

Reella förutsättningar att delta i behörighetsgrundande utbildning

Huvudmannen ger rektorn goda förutsättningar för att lärare ska kunna delta i behörighetsgrundande utbildning. Av intervjuer med representant för huvudmannen och rektorn framgår att huvudmannen gör aktiva insatser som rör både ekonomiska och tidsmässiga förutsättningar. Kommunen står till exempel för kostnaderna för hela AIL-utbildningen. Kommunen tillgodoser också lärare som deltar i andra behörighetsgrundande utbildningar med till exempel litteratur och resor till studieorten. Huvudmannen uppmanar också kontinuerligt rektorerna att vara flexibla och tillgodose bland annat tidsmässiga förutsättningar för lärarna. Det

kan till exempel handla om hur rektorerna organiserar och planerar för lärarna att studera. En del lärare önskar till exempel en dag ledigt i veckan medan andra önskar ledigt vid olika tidpunkter. En utmaning i arbetet är dock att många lärare inte är motiverade att utbilda sig då de på grund av lärarbrist ändå kunnat behålla sina tjänster.

När det gäller Krylbo skola arbetar rektorn för att ge goda förutsättningar och reella möjligheter för lärarna att delta i behörighetsgrundande utbildning. Av intervjuer med rektorn och lärarna framgår att stödet kan se olika ut och beror på vad varje individ behöver. Förutom att tid avsätts för studier, att resor till studieorten och litteratur betalas av arbetsgivaren, finns det också möjlighet att få en mentor. Annat som genomförs är att lärare kan få stöd utifrån att schemaändringar görs för att kunna delta i till exempel föreläsningar.

På Skolinspektionens vägnar

X Malin Lundquist

Malin Lundquist

Beslutsfattare

Signerat av: Malin Lundquist
Beslutsfattare

X Maria Mowitz

Maria Movitz

Föredragande

Signerat av: Maria Mowitz

I den slutgiltiga handläggningen av ärendet har även utredare Jenny Bergman Westling och Sarah Vinterlycka deltagit.

Bilaga 1: Bakgrundsuppgifter

Huvudmannen ansvarar för 11 grundskoleenheter, varav Krylbo skola är en. Besöket genomfördes den 21 och 22 september av utredare Maria Mowitz och Jenny Bergman Westling.

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 Avesta kommun. Andelen har varierat mellan 54,5 procent och 59,9 procent. Under de senaste fem läsåren har motsvarande andel för riket som helhet varierat mellan 70,1 procent och 71,4 procent i. Läsåret 2021/22 var andelen lärare som undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i 59,9 procent i Avesta kommun och motsvarande andel för riket som helhet 71,0 procent. Läsåret 2021/22 varierade andelen mellan huvudmannens grundskoleenheter med drygt 35 procentenheter där skolenheten By skola hade lägst andel (37,4 procent) medan skolenheten Skogsbo skola hade högst andel (73 procent).

För Krylbo skola visar officiell statistik att andelen lärare som är legitimerade och undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i, varierat de senaste tre åren mellan 32,5 procent och 41,1 procent. Läsåret 2021/22 var andelen 41,1 procent.

Av den dokumentation som Skolinspektionen har tagit del av i samband med granskningen framgår att på Krylbo skola är sju av nio lärare legitimerade lärare. Fyra av dessa lärare undervisar i ämnen eller en skolform som de inte är behöriga i.

På skolenheten är det två medarbetare som deltar i behörighetsgrundande utbildning.

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 och skriftliga svar från huvudmannen
- 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-rektors-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 §§ och 4 kap. 3 och 4 §§ skollagen (2010:800)

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