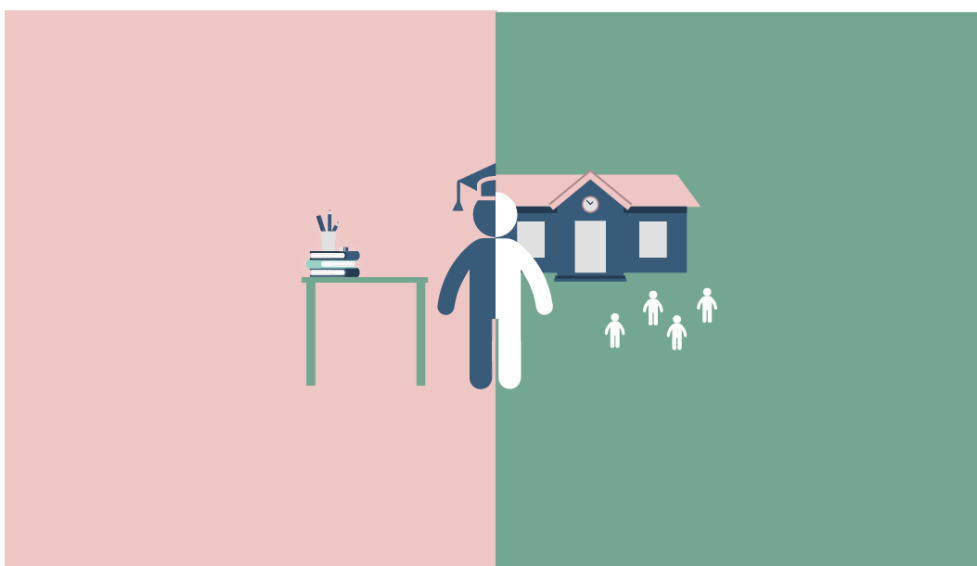


REKTORERS ERFARENHETER AV ARBETSINTEGRERAD LÄRARUTBILDNING



Katarina Markström

september 2023



Dnr FS 1.6.2-1918-23

Innehåll

Inledning.....	2
Syfte	2
Metod	2
Resultat	3
Analys.....	7
Lärdomar för ökad kvarvaro	9
Bilaga 1	11



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

Inledning

Umeå universitetet har i uppdrag av regeringen att åren 2020–2026 utveckla och bedriva arbetsintegrerad lärutbildning (AIL), med ambitionen att AIL på sikt ska ingå i en varaktig struktur för lärutbildning¹. Uppdraget genomförs i samverkan med Region Västerbotten och skolhuvudmän. Två grundlärprogram har i samverkan med skolhuvudmän hittills startats i arbetsintegrerad form. Hösten 2021 startade AIL med inriktning grundlärare årskurs 4–6 och hösten 2022 med inriktning grundlärare fritidshem.

AIL gör det möjligt för studenter att kombinera studier med arbete. Den som söker till programmet kan samtidigt söka anställning hos medverkade skolhuvudman. Anställningen är på heltid vilket omfattar halvtidsarbete och studier med 75 procents studietakt. Två dagar är möjliga för schemalagd undervisning, övriga tre dagar arbetar studenten på en skola.

Syfte

Syftet med undersökningen är att inhämta och analysera rektorers erfarenheter av AIL så att lärdomar tillvaratas för att främja studenters kvarvaro på programmet och för den fortsatta utvecklingen av AIL. Lärdomarna ska spridas inom Lärarhögskolan vid Umeå universitet samt till rektorer och skolhuvudmän.

Metod

Undersökningen bygger på intervjuer som genomfördes med tio rektorer våren 2023. Rektorerna som intervjuades var verksamma hos kommunala skolhuvudmän i åtta kommuner, fyra inlandskommuner och fyra kustnära kommuner. Det är totalt 18 AIL-studenter som har/har haft någon av dessa rektorer som sin närmaste chef. Åtta av dessa studenter har påbörjat AIL fritidshem och tio studenter har påbörjat AIL åk 4–6. Tre av rektorerna som intervjuades har haft student som valt göra studieavbrott. Intervjuerna utgick från en intervjuguide, se bilaga 1. Samtalen genomfördes via Zoom och spelades in. Rektorernas inspelade svar skrevs ner och resultatet sammanställdes. Därefter analyserades resultatet i två forum. Första analysen genomfördes av AIL:s projektgrupp med representanter från fyra kommuner och Region Västerbotten. Därefter analyserades resultatet

¹ Regleringsbrev 2020, Anslag 2:64 [utgiftsområde-16-utbildning-och-universitetsforskning.pdf \(regeringen.se\)](#)



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

tillsammans med en kollega på Kansliet för Lärarhögskolan. Analysen har kompletterats med erfarenheter som framkommit på nätverksträffar med mentorer och rektorer samt i dialog med studenter och kursansvariga lärare.

Undersökningen avslutas med att lyfta fram lärdomar som kan vara något att tänka på för skolhuvudman, rektor och berörda på Lärarhögskolan.

Resultat

Undersökningens resultat redovisas under fem teman:

- Tema 1: Förutsättningar som rektor upplever sig fått från skolhuvudman.
- Tema 2: Förutsättningar som rektor skapat för AIL-studenten.
- Tema 3: Studenters tidigare erfarenheter av arbete på skola och arbetsuppgifter under det första året.
- Tema 4: Vad rektor uppfattar som orsak till de studieavbrott som gjorts.
- Tema 5: Rektorer är positiva till AIL och lyfter fram några fördelar samt nackdelar.

Tema 1: Förutsättningar som rektor upplever sig fått från skolhuvudman.

Rektorernas beskrivning av när de blev introducerade till, och hur delaktiga det varit i skolhuvudmannens beslut att skapa utbildningsplatser för AIL-studenter, skiljer sig åt.

Rektorerna i inlandskommunerna blev tidigt involverade i processen huruvida kommunen skulle ta emot en student och i så fall även vilka skolor som var lämpliga för att ta emot en AIL-student. Rektorerna i kustnära kommuner har ofta kommit in senare i processen och då i samband med att den antagna studenten ska intervjuas eller i samband med att antagen student ska placeras på en skola. I större kommuner förekom i några fall att rektor, som introducerades och var delaktig i rekryteringsprocessen, delegerade uppdraget till en biträdande rektor som inte varit delaktig i introduktionen. Majoriteten av de intervjuade rektorerna upplevde sig nöjda med introduktion och delaktighet. Där mottagande rektor blev någon annan än den som deltagit i processen uppstod oklarheter kring AIL-studenten och vad som förväntades av rektor.

Skolhuvudmännen har valt tre olika ekonomiska upplägg för skolor som har anställt en AIL-student. Ett upplägg innebär att ingen kostnad belastar skolenheten första året, därefter sker en succesiv ökning av kostnaden som belastar enheten. Ett annat upplägg är att enheten belastas med hela kostnaden från och med det första året. De flesta skolhuvudmän har valt att inledningsvis belasta skolenheten med halva kostnaden. Alla rektorer säger



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

sig vara nöjda med det ekonomiska upplägget. En rektor ställer sig frågande till varför skolhuvudmannen valt att låta skolenheten bära hela kostnaden för studenter som läser till grundlärare i fritidshem och halva kostnaden för studenter som läser till grundlärare i åk 4–6.

Tema 2: Förutsättningar rektor skapat i sin organisation för AIL-studenten.

Tio av studenterna har rektorer som upplever att de är väl insatta i studentens uppdrag på skolan och i dennes studieresultat. Rektorer berättar om regelbundna samtal och uppföljningar med studenten och att uppdraget anpassas vartefter studenten uttrycker behov av extra tid för att klara studierna. Rektorer till sju av studenterna uttrycker att de är insatta i studenternas uppdrag på skolan och att de i viss omfattning har samtal med studenten. Då det gäller studieresultat uttrycker rektorer att de hade förväntat sig att studenten självmant skulle meddela rektor hur studierna fortlöper. Rektor till en av studenterna sa sig ha begränsad kunskap om studentens uppdrag på skolan och hur det går med studierna. Dialog med den studenten sker enligt rektor främst i arbetslaget och med mentor.

Mentorskapet till de 18 studenterna har rektorer valt att lösa på olika sätt. 15 av studenterna arbetar med behöriga kollegor och har en mentor med lång yrkeserfarenhet som är behöriga i den läroinriktning som studenten utbildar sig till. Fem av dessa arbetar tillsammans med sin mentor, fem har mentor på samma skola men i en annan klass och fem har mentor som ligger utanför ordinarie skolorganisation.

De resterande tre studenterna arbetar i arbetslag där det saknas lärare med behörighet. Samtliga tre har sedan tidigare arbetat som obehöriga lärare på skolan i ett eller flera år. En av dessa tre har en mentor som arbetar på annan skola som är behörig lärare i den inriktning som studenten läser. De andra två har en mentor på skolan som är behörig och erfaren lärare i en annan inriktning än den studenterna läser. På skolan finns behörig lärare i den inriktning som studenterna läser men enligt rektor skulle den personen inte kunna ge samma kvalitet på stödet.

Rektorer till 14 studenter informerade sina medarbetare om att de skulle få en kollega som skulle läsa AIL. Övriga fyra studenter började på skolor där det skett ett rektorsbyte. På de skolorna hade kollegiet inte fått information om AIL och att deras nya kollega kombinerar arbete med studier. För alla studenter utom två beskriver rektor att studenten ändå blev väl mottagen av kollegorna på skolan.

De flesta rektorer anser att studenten inte ska vikariera utöver sin halvtid och har uppmärksammat såväl kollegiet som studenten på detta.



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

Tema 3: Studenters tidigare erfarenheter av arbete på skola och arbetsuppgifter under det första året.

Studenter som läser AIL årskurs 4–6

- Två hade tidigare arbetat som obehöriga lärare åk 4–6. Båda fick ansvar för egen undervisning.
- Tre hade arbetat på skola men inte undervisat i åk 4–6. Den ena fick arbeta som resurs för elev och de andra två fick ansvar för egen undervisning.
- Fyra hade ingen erfarenhet av arbete på skola. En fick mycket ansvar för egen undervisning medan de andra tre gick utöver det första läsåret.

Studenter som läser AIL fritidshem

- Fyra hade arbetat som obehöriga lärare i fritidshem. Samtliga arbetar nu till största delen på en fritidshemsavdelning. Två är kopplade till klass med elever som går på fritidshemmets avdelning. För de andra två blev det inte schematekniskt möjligt det första läsåret att de är med fritidshemmets barn på skoltid.
- Fyra hade ingen erfarenhet av att arbeta på fritidshem varav tre hade erfarenhet av att arbeta på skola och/eller förskola. En blev själv ansvarig för fritidshemsverksamheten på en liten skola med stöd av mentor som arbetar på en annan skola. Övriga tre arbetade med stöd av behöriga kollegor den första tiden och fick i olika takt utökat ansvar under det första året.

Tema 4: Vad rektor uppfattar som orsak till de studieavbrott som gjorts.

Tre rektorer som intervjuades har sammanlagt haft fyra studenter som gjort studieavbrott. Av rektorernas svar framstår det som att det kan ha varit flera och olika faktorer som lett fram till studenternas beslut.

En av de intervjuade rektorerna hade två studenter som gjort studieavbrott. Den ena hade arbetat på skolan och var studievan men valde att gå tillbaka till sitt tidigare uppdrag som resurs. Den andra personen var ovan både i arbetet samt med studierna och hade svårt att hinna med studierna. Personen hade även små barn. Enligt rektor fanns konflikter på skolan som kan ha påverkat studenternas beslut. En annan orsak som rektor reflekterade över var om den långa resvägen till skolan kan ha haft en inverkan.

Rektor till den tredje studenten uppfattade att hen hade lätt för att klara studierna men blev inte bekväm i rollen som lärare. Enligt rektor upplevde studenten sig inte inkluderad av kollegorna på skolan. Rektor planerade



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

förändringar genom skolbyte kommande höst men studenten valde att avbryta studierna innan skolbytet.

Rektor till den fjärde studenten uppfattade hen som högpresterande. Studenten var enligt rektor omtyckt på skolan och hade goda studieresultat. Rektorn tror att studieavbrottet berodde på att studenten ville få mer tid med sina barn.

Samtliga rektorer uttrycker att de gärna gjort förändringar och anpassningar för att behålla studenten. De funderade över hur de i ett tidigare skede hade kunnat få kännedom om studentens funderingar.

Tema 5: Rektorer är positiva till AIL och lyfter fram några fördelar och nackdelar.

I samband med intervjuerna ombads rektorerna lyfta fram fördelar och nackdelar med AIL. Sammanfattningsvis ställer sig rektorerna positiva till AIL. Nedan presenteras delar av det som rektorerna lyfte fram.

Fördelar:

- Vi fångar upp de som bor i kommunen och som inte har möjlighet att flytta till en universitetsstad. Kommunen får fler behöriga lärare och det höjer skolans kvalitet.
- De hinner vara med om och pröva mycket som en student normalt inte hinner pröva på praktikperioderna. De blir så mycket mer erfarna och rustade för jobbet genom den här utbildningsformen.
- Det var en kvalitetssäkring att de antogs till studierna på meritvärden och att rektor sedan kompletterade med en ordentlig intervju.
- Utvecklande även för kollegiet, att ha en som har en fot i akademien och de senaste rönen. De blir kvar en längre tid vilket är bra för skolutvecklingen.

Nackdelar:

- Två fasta studiedagar mitt i veckan gör det svårt att få till kontinuitet i verksamheten.
- Att personer riskerar att bli kvar på orten hela livet och inte får så mycket input från andra platser.



Analys

Resultatet av undersökningen presenterades på ett projektmöte där representanter från fyra kommuner och Region Västerbotten deltog. På projektmötet fick deltagarna lyfta fram sådant som de ansåg vara viktigt att dra lärdomar av. Undersökningens resultat och projektgruppens synpunkter har sedan legat till grund för analysen som genomfördes tillsammans med en kollega på Kansliet för Lärarhögskolan. Analysen har på några teman kompletterats med det som framkommit vid dialog med studenter, kursansvariga lärare, på nätverksträffar med mentorer och rektorer. Analysen redovisas kopplad till resultatets tema 1–4.

Tema 1: Vilka lärdomar kan vi dra av de förutsättningar rektor fått från skolhuvudman?

Hur förtrogen rektor är med AIL har betydelse för studenten. Rektor kan komma in vid olika tidpunkter i processen men oavsett tidpunkt behöver rektor få förståelse för AIL och det särskilda ansvar rektor har för medarbetaren som kombinerar studier med arbete. Rektor behöver avsätta tid för AIL. I större kommuner kan det även behövas någon i organisationen som säkerställer att hela styrkedjan och berörda funktioner har kunskap om AIL. Den personen behöver lyssna av och följa upp både bland rektorer och studenter. I inlandskommunerna har ofta alla i styrkedjan varit delaktiga och engagerade i arbetet med AIL som en del i skolans kompetensförsörjning.

När det gäller anställning behöver rektor ges möjlighet att själv träffa den antagna studenten inför beslut om att studenten ska placeras på skolenheten. Det är viktigt att rektor tidigt skapar en relation med studenten som kan främja ett öppet samtalsklimat.

Då det gäller ekonomiskt upplägg verkar det gynnsamt att rektors skolenhet belastas med en del av kostnaden för AIL-studenten redan det första året. Rektor behöver då ge AIL-medarbetaren en riktig och tydlig roll i sin organisation. Samtidigt kan rektor anpassa uppdraget utifrån personens tidigare erfarenhet av arbete på en skola och/eller behov av extra tid för att klara sina studier.

I samband med anställningen av AIL-studenten och under de inledande månaderna på den första terminen har studenter, rektorer och anställda på kommunens personalfunktion lyft frågor kring olika tolkningar av



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

Lärarytbildningskontraktet². Orsaken har oftast handlat om att information om AIL inte alltid nått till alla berörda funktioner.

Tema 2: Vilka lärdomar kan vi dra av de förutsättningar rektor skapat i sin organisation för studenter som läser AIL?

Det är viktigt att rektor informerar kollegiet om AIL och vad som gäller för dem och deras kollega som ska kombinera arbetet på skolan med studier. I organisationer där kollegiet sedan tidigare är mån om nya kollegor eller VFU-studenter och ser dem som framtida kollegor kan det fungera bra för AIL-studenten även om rektor inte haft möjlighet att introducera AIL.

Mentorskapet är organiserat på olika sätt. Det är rektor som beslutar om hur mentorskapet ska organiseras, i handboken för AIL finns en beskrivning av uppdraget som mentor.³ Stödet från mentor är betydelsefullt för AIL-studenten och rektorerna säger sig vara mån om att ge studenten bästa möjliga stöd från mentorn.

På nätverksträffar med mentorer och i dialog med studenter har det efterfrågats mer tydlighet kring mentorskapet. Hur ofta ska mentor träffa studenten? Måste mentorn arbeta på samma skola? Vad förväntas av mentorn? Detta är exempel på frågor som lyfts.

Tema 3: Vilka lärdomar kan vi dra av de erfarenheter studenten hade när den anställdes och vilka uppdrag studenten fick på skolan?

Det är viktigt att AIL-studenten av rektor får ett tydligt uppdrag på skolan från dag ett och att hen känner sig behövd i organisationen. Vilka tidigare erfarenheter personen har av arbete med elever och tidigare erfarenheter av studier behöver rektor beakta när uppdraget ska utformas. Rektorer behöver således föra dialog med studenten och vara lyhörd för att förstå hur uppdraget ska utformas. Rektorer med medarbetare som redan arbetar på skolan och som nu ska kombinera arbetet med studier behöver vara noga med att se över hur ansvarsområden ska förändras i kollegiet innan medarbetaren påbörjar sina studier.

På träffar med kursansvariga lärare vid universitetet och i dialog med studenten lyfts betydelsen av att studenten främst arbetar med elever i den

² Mall Lärarytbildningskontraktet. Se <https://www.umu.se/lararhogskolan/samarbeta-med-oss/arbetsintegrerad-lararutbildning/>

³ "Mentorns uppgift är att ge dig stöd i det dagliga arbetet samt att finnas till hands för kollegial reflektion. Beroende på dina tidigare erfarenheter och dina behov kan ert samarbete se olika ut." Citat från Handbok AIL. Se <https://www.umu.se/lararhogskolan/samarbeta-med-oss/arbetsintegrerad-lararutbildning/>



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

lärrinriktning som studenten studerar till och om möjligt i något av de ämnen som studenten för tillfället studerar på universitetet. Studenter har även uppmärksammat betydelsen av att arbeta med behöriga kollegor i en fungerande verksamhet när de vill pröva och reflektera kring de teorier de läser om på universitetet.

Tema 4: Vilka lärdomar kan vi dra av rektors uppfattning av vad som orsakade studieavbrott?

Både skolhuvudmän och rektorer är mån om att hindra studieavbrott som kan förebyggas med individuella anpassningar på skolan. Rektor behöver därför vara insatt i hur studierna löper på, hur arbetssituationen på skolan upplevs och vilka förutsättningar för studier och återhämtning personen har i sitt privatliv.

Rektor ansvarar för AIL-medarbetarens arbetsmiljö som inbegriper 75 procent studier och 50 procent arbete. En lyhörd och öppen dialog med studenten kring studieresultat, balans och återhämtning kan ge rektor tidiga signaler om behov av anpassning. Ett närmare samarbete med Lärarhögskolan kring studieresultaten skulle kunna underlätta rektors möjlighet att främja studentens kvarvaro.

Lärdomar för ökad kvarvaro

Att tänka på för skolhuvudman

- Rektorer med ansvar för en student som läser AIL behöver få kunskaper om AIL. Detta behöver även säkerställas vid eventuellt rektorsbyte.
- Övriga funktioner på förvaltningen som berörs behöver få kunskap om AIL. Exempel på de som kan berörs är rektors närmaste chef, personalfunktion, VFU-samordnare och fackliga företrädare.
- Den rektor som förväntas bli studentens närmaste chef bör intervjua den antagne studenten inför beslut om placering.
- Kostnaden för studentens lön bör inledningsvis delas mellan skolhuvudman och rektor oavsett lärrinriktning.
- Skolhuvudmän med stora organisationer bör säkerställa att någon i organisationen har i uppdrag att följa upp och stödja såväl rektorer som studenter.
- AIL-studenten bör placeras i en fungerande verksamhet och med en rektor som vill engagera sig i uppdraget.



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr FS 1.6.2-1918-23

Att tänka på för rektor

- Skapa en relation och ett öppet samtalsklimat med studenten.
- Ge AIL-studenten ett tydligt uppdrag från dag ett som utgår från studentens studievana och tidigare erfarenheter av arbete på skola.
- Följ löpande upp studieresultat och eventuellt behov av återhämtning för att kunna erbjuda stöd och anpassning.
- Introducera kollegiet om AIL och att studenten är en kollega som kombinerar arbete med studier.
- Mentor och student behöver få gemensam tid för praktiskt stöd samt reflektion.
- Boka inte in studenten som vikarie.
- Du är viktig för att studenten ska bli en utbildad och erfaren lärare.

Att tänka på för Lärarhögskolan

- Informationsinsatser om AIL behöver riktas till fler funktioner hos skolhuvudman som är berörda av AIL.
- Samverkansformer med student och rektorer behöver utvecklas så att rektor i ett tidigt skede kan erbjuda anpassningar på arbetet för att studenten ska klara studierna.



Bilaga 1

Intervjuguide

Rektor och rektors förutsättningar

1. Hur länge har du arbetat som rektor och hur länge på den här skolenheten?
2. Vad vet du om bakgrunden/motivet till att AIL studenten placerades på din skola?
3. När blev du involverad i processen? (i samband med rekrytering, inför annonsering, vid terminsstart, en bit in på den första terminen, senare)
4. Vad har fungerat bra/mindre med skolvalet och när du blev involverad?
Förbättringsförslag?
5. Vad har du som rektor fått för introduktion och stöd från din skolhuvudman om förutsättningar och förväntningar på dig kopplat till ditt ansvar för en AIL student? Vad har fungerat bra/mindre bra? Förbättringsförslag?
6. Vad har du/skolan fått för ekonomiska förutsättningar för uppdraget? Vad har fungerat bra/mindre bra? Förbättringsförslag?

Studenten och studentens förutsättningar

1. Vad hade din/dina AIL student för tidigare erfarenheter av att arbeta på en skola?
2. Hur ser din/dina AIL- studenters uppdrag ut på skolan? (Placering/verksamhet, ansvar, schema, stöd från mentor) Vad har fungerat bra/mindre bra?
3. Har det skett några förändringar sedan start t. ex byte av skola/rektor/mentor/uppdrag/tjänstledighet? Hur har det i så fall förändrats och vad var orsaken?
4. Hur har studenten och du kommunicerat kring studier och studieresultat? Vad har fungerat bra/mindre bra? Förbättringsförslag?
5. Har du behövt göra några anpassningar för att studenten ska klara sina studier? I så fall hur? Vad har fungerat bra/mindre bra?
6. Inledning: Syftet med kontraktet. Vad har fungerat bra/mindre bra med lärarutbildningskontraktet? Förbättringsförslag?
7. Har din AIL student vikarierat för annan lärare, i så fall i vilken omfattning?
8. Har din AIL student varit tjänstledig från arbetet, i så fall i vilken omfattning?

Mentor, kollegiet och VFU

1. Vad har mentor fått för introduktion och förutsättningar för sitt uppdrag?
2. Hur är mentors stöd till AIL medarbetaren organiserad? Vad fungerar bra/mindre bra?
3. Vad har kollegiet fått för introduktion?
4. Hur har kollegiet inkluderat och stöttat AIL studenten? Vad har fungerat bra/mindre bra?

Avhopp

1. *Vad uppfattade du var orsaken till att studenten avbröt sina studier?*
2. *Ser du något som skolan eller Lärarhögskolan hade kunnat göra för att studenten skulle ha valt att fortsätta AIL?*

Avslutande frågor

1. Hur ser du på AIL:s möjlighet att bidra till kompetensförsörjningen av lärare?
2. Vad ser du för fördelar med AIL?
3. Vad ser du för svårigheter med AIL?
4. Är AIL något du skulle rekommendera för en person som vill utbilda sig till lärare?
5. Någon ytterligare erfarenhet du vill dela med dig av?

