

Huvudmäns och rektorers ansträngningar för att öka andelen behöriga lärare i grundskolan

Tematisk kvalitetsgranskning
Diarienummer: SI 2022:578

Citera gärna Skolinspektionens rapporter, men kom ihåg att uppge källa:
Skolinspektionen, rapportens namn och år.

Skolinspektionen, Tematisk kvalitetsgranskning 2023

Diarienummer: SI 2022:578

ISBN 123-12-12345-12-1

Innehållsförteckning

Förord	5
Sammanfattning	6
Majoriteten av huvudmännen behöver utveckla sin kartläggning av rekryteringsbehov och uppmuntra lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning	6
Hos fem av dessa huvudmän är utvecklingsbehoven omfattande	7
I flera fall görs dock breda ansträngningar	7
Legitimation likställs i flera fall med behörighet – risk för elevers undervisningskvalitet	7
Få huvudmän och rektorer kartlägger hur mycket tid som lärare ägnar åt andra uppgifter än undervisning.....	8
Inledning	9
Därför har Skolinspektionen granskat huvudmäns och rektorers arbete för att öka andelen behöriga lärare	9
Risk att arbetet för att möta lärarbristen inte sker på ett strategiskt sätt	10
Risk att tillämpningen av undantagsbestämmelsen bidrar till att nedprioritera rekrytering av behöriga lärare	11
Risk att möjligheter till behörighetsgrundande utbildning inte tillvaratas	12
Syfte och frågeställningar	13
Avgränsningar	14
Granskningens genomförande	14
Begreppsförklaring	15
Det här visar granskningen	16
En majoritet av huvudmännen och rektorerna behöver utveckla sitt arbete	16
Arbetet för att rekrytera och behålla behöriga lärare.....	17
Hos nästan hälften av huvudmännen behöver det kartläggande arbetet utvecklas	17
Drygt en tredjedel av huvudmännen och rektorerna behöver utveckla sitt rekryteringsarbete	19
Arbetsmiljön har stort fokus i huvudmännens och rektorernas arbete för att behålla behöriga lärare	22

Arbetet för att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning.....	23
Majoriteten av huvudmännen behöver göra mer för att uppmuntra lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning	24
Hos några huvudmän saknas tydliga förutsättningar för deltagande i behörighetsgrundande utbildning	26
Arbetet för att säkerställa att lärares arbetsuppgifter rör undervisning.....	27
Användningen av lärarnas tid diskuteras men verkar sällan undersökas strukturerat.....	27
Lärarna gör många arbetsuppgifter som inte är undervisning	28
I flera fall görs insatser som kan bidra till att lärarnas arbete fokuseras till undervisningen	29
Avslutande diskussion	30
Det går att bedriva ett gott arbete för att öka andelen behöriga lärare trots utmanande förutsättningar	30
Ansträngningarna har betydelse för elevernas tillgång till behöriga lärare.....	31
Viktigt att se till både legitimation och behörighet	32
Att anställa behöriga lärare prioriteras, men undantag finns.....	32
Behörighetsgrundande utbildning är en viktig möjlighet men inte en enkel lösning	33
Strategisk användning av lärarnas tid och kompetens kan ge eleverna mer undervisning av behöriga lärare	33
Referenser	36
Bilagor	38
Bilaga 1. Granskningens urval.....	38
Bilaga 2. Granskningens genomförande	39
Bilaga 3. Huvudmän och skolenheter i granskningen.....	41
Bilaga 4. Skolinspektionens kvalitetskriterier för granskningen	44
Bilaga 5. Granskningens författningsstöd.....	46
Bilaga 6. Referenspersoner.....	49

Förord

Skolinspektionen har i uppdrag att granska kvaliteten i sådan utbildning och pedagogisk verksamhet som står under myndighetens tillsyn. Granskningen innebär en detaljerad och systematisk undersökning av verksamhetens kvalitet inom ett avgränsat område, i förhållande till nationella mål och riktlinjer. Utgångspunkten är alla barns och elevers rätt till en likvärdig utbildning av god kvalitet i en trygg miljö.

Huvudsyftet med Skolinspektionens övergripande rapporter är att presentera en nulägesbild av kvaliteten inom ett avgränsat område. Granskningarna gör tydligt vad som behöver förbättras för att i högre grad nå målen för verksamheten inom det aktuella området. Rapporterna innehåller även beskrivningar av väl fungerande inslag och framgångsfaktorer.

Skolinspektionens iakttagelser, analyser och bedömningar redovisas dels i form av enskilda beslut till de granskade skolorna och huvudmännen, dels i denna övergripande och sammanfattande rapport. Genom beskrivningar av viktiga kvalitetsaspekter inom granskningsområdet avser rapporten vara användbar även för skolor som inte har granskats. Viktigt att känna till är att när Skolinspektionen granskar enskilda skolor riktar vi oss till ansvariga för skolan, rektorer och huvudmän. Vi bedömer således inte enskilda lärares arbete. Det är rektorer och huvudmän som ansvarar för att ge förutsättningar för att undervisningen och utbildningen kan utvecklas.

Rapporten redovisar resultatet av Skolinspektionens kvalitetsgranskning med inriktning mot huvudmäns och rektorers arbete för att öka andelen behöriga lärare. Iakttagelserna och slutsatserna gäller de 30 huvudmän och skolenheter som har granskats och avser därmed inte att ge en nationell bild av förhållandena. Vilka huvudmän och skolenheter som har granskats framgår i bilaga 3.

Projektledare för kvalitetsgranskningen har varit Malin Lundquist och rapporten är sammanställd av Tilda Lindell.

Helén Ängmo
Generaldirektör

Sammanfattning

Lärares utbildning och erfarenhet har stor betydelse för elevernas kunskapsresultat. Sedan flera år tillbaka råder det stor brist på behöriga lärare. För att tillgodose alla elevers rätt till en likvärdig utbildning av god kvalitet behöver andelen behöriga lärare öka, vilket bland annat kräver breda och uthålliga ansträngningar av rektorer och huvudmän.

Att säkra kompetensförsörjningen till skolan är en viktig och avgörande fråga för att tillgodose alla elevers rätt till en likvärdig utbildning av god kvalitet. I egenskap av ansvariga för skolverksamhet har huvudmän och rektorer ett stort ansvar och en viktig roll att fylla när det gäller att attrahera och rekrytera lärare samt skapa förutsättningar för att behålla lärare inom den egna verksamheten och i yrket. Samtidigt har Skolinspektionen utifrån tidigare granskningar sett en risk att huvudmännen inte aktivt och återkommande följer upp och analyserar behovet avseende lärarförsörjningen i sin verksamhet, och i förlängningen inte identifierar behov av och genomför insatser för att rekrytera och behålla behöriga lärare.

Skolinspektionen har granskat hur 30 huvudmän och rektorer arbetar för att öka andelen behöriga lärare, med fokus på skolenheter som över tid har haft en låg andel behöriga lärare. Vi har granskat om huvudmännen och rektorerna gör breda och uthålliga ansträngningar för att rekrytera och behålla behöriga lärare, och om huvudmännen och rektorerna arbetar för att möjliggöra för lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning.

Denna rapport visar på utvecklingsområden i arbetet och lyfter de framgångsfaktorer som har identifierats i granskningen.

Nedan redogör vi för granskningens viktigaste iakttagelser och slutsatser.

Majoriteten av huvudmännen behöver utveckla sin kartläggning av rekryteringsbehov och uppmuntra lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning

För 21 av 30 huvudmän har Skolinspektionen bedömt att utvecklingsområden finns. De utvecklingsbehov som Skolinspektionen har identifierat handlar bland annat om att möjligheten att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning behöver synliggöras i de kartläggningar huvudmännen och rektorerna gör. En annan fråga är att vissa huvudmän och rektorer stannar vid att konstatera utmaningar men att rekryteringsarbetet inte omprövas, utan att samma rekryteringsmetoder används. Detta trots mycket stora rekryteringsbehov.

Vidare behöver flera av huvudmännen och rektorerna också utveckla arbetet kring att informera om möjligheterna samt uppmuntra och stödja lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning.

Hos fem av dessa huvudmän är utvecklingsbehoven omfattande

Hos fem huvudmän har Skolinspektionen bedömt att utvecklingsbehoven avseende huvudmännens och rektorernas arbete för att öka andelen behöriga lärare är omfattande. I dessa fall är huvudmännens och rektorernas arbete ofta mycket begränsat eller saknar systematik. Det kan handla om att huvudmännen och rektorerna inte kartlägger hur behovet av behöriga lärare ser ut, att de gör få konkreta ansträngningar för att rekrytera behöriga lärare och att det saknas ett arbete kring att uppmuntra till och skapa förutsättningar för deltagande i behörighetsgrundande utbildning. Det förekommer också att huvudmännen och rektorerna prioriterar andra aspekter än lärarnas behörighet i rekryteringsarbetet, till exempel att stor vikt läggs vid kunskap om montessoripedagogik och att denna kunskap värderas högre än lärarlegitimation och ämnesbehörighet.

I flera fall görs dock breda ansträngningar

Skolinspektionen kan dock se att på vissa delfrågor som har bedömts så gör flera huvudmän och rektorer som granskats breda ansträngningar för att rekrytera och behålla behöriga lärare. Bilden från granskningen är därför varierad och flera positiva exempel finns. Vi har bland annat sett exempel på väl fungerande centralt rekryteringsstöd, samarbeten med lärosäten kring arbetsintegrerad lärarutbildning och att utannonserade tjänster utformas för att attrahera behöriga lärare.

Legitimation likställs i flera fall med behörighet – risk för elevers undervisningskvalitet

I granskningen har det framkommit att huvudmän och rektorer inte alltid gör tydlig skillnad mellan om lärare är legitimerade och om de också är behöriga för den undervisning de bedriver. En ytterligare iakttagelse som Skolinspektionen har gjort är att undervisningen ibland organiseras utifrån andra principer än att lärarna ska bedriva undervisning som också motsvarar deras behörigheter. Detta innebär att andra faktorer prioriteras framför att eleverna i så stor utsträckning som möjligt ska få undervisning av lärare med korrekt behörighet.

Att likställa legitimation med behörighet, eller att se legitimation som tillräckligt, innebär en uppenbar risk att arbetet för att alla elever ska få undervisning av behöriga lärare inte prioriteras tillräckligt. Genom att bara se till lärarnas legitimation och inte om deras behörighet är rätt för den undervisning de bedriver kan resultatet bli att eleverna totalt sett får stora delar av sin undervisning av lärare som är legitimerade men saknar behörighet för den undervisning de bedriver. Mot bakgrund av den lärarbrist som råder och elevernas rätt till en likvärdig utbildning av god

kvalitet är det därför viktigt att huvudmän och rektorer ser till såväl lärarnas legitimation som behörighet.

Få huvudmän och rektorer kartlägger hur mycket tid som lärare ägnar åt andra uppgifter än undervisning

I granskningen framkommer att frågor som rör lärarnas arbetsuppgifter och användningen av lärarnas tid diskuteras hos flera huvudmän och rektorer. Samtidigt framstår det som att det är få av huvudmännen och rektorerna som har undersökt vilka uppgifter som lärarna utför som inte är undervisningsnära, och om arbetsuppgifterna skulle kunna omfördelas så att lärarna i större utsträckning kan fokusera på undervisningsprocessen. Utifrån rektorernas och lärarnas beskrivningar av vilka arbetsuppgifter som lärarna har utöver undervisningen verkar det också som att arbetsfördelningen på skolenheterna i flera fall sker utifrån ett rättvisetänk, snarare än att lärarnas tid strategiskt ska användas till undervisning och undervisningsnära uppgifter.

Den lärarbrist som råder medför dock ett konkret behov av att söka fler och nya lösningar för att eleverna i så stor utsträckning som möjligt ska kunna få undervisning av behöriga lärare. Utifrån granskningen ser Skolinspektionen därmed att det kan finnas möjligheter för huvudmän och rektorer att öka elevernas tillgång till behöriga lärare genom att arbeta strategiskt med användningen av lärarnas tid och kompetens.

Inledning

Lärares utbildning och erfarenhet har stor betydelse för elevernas kunskapsresultat.¹ Samtidigt råder sedan flera år tillbaka en stor brist på legitimerade och behöriga lärare, en brist som förväntas kvarstå under flera år framöver.² Hösten 2022 inträffade också två uppmärksammade fall som tydligt visade vilka konsekvenser lärarbristen kan få, i kombination med särskilda svårigheter att rekrytera personal, då undervisningen vid två skolor i Norrbottens län tillfälligt stoppades.³ Detta skedde efter att Lärarförbundets huvudskyddsombud begärde ett så kallat skyddsstopp, med hänvisning till kraftig underbemanning och därmed en alltför stor arbetsbörda för personalen.

Att säkra kompetensförsörjningen inom svensk skola är en viktig och avgörande fråga för att tillgodose alla elevers rätt till en likvärdig utbildning av god kvalitet. Detta kräver stora insatser från flera aktörer i samhället och frågan är också central för huvudmän och rektorer. I den här granskningen har Skolinspektionen fokuserat på huvudmäns och rektorers arbete för att öka lärarbehörigheten så att fler elever ska kunna få undervisning av behöriga lärare. I rapporten sammanfattas granskningens iakttagelser och Skolinspektionens viktigaste slutsatser.

Därför har Skolinspektionen granskat huvudmäns och rektorers arbete för att öka andelen behöriga lärare

Av skollagens inledande bestämmelser framgår att alla elever, oavsett geografisk hemvist eller sociala och ekonomiska förhållanden, ska ha lika tillgång till utbildning. Utbildningen inom skolväsendet ska också vara likvärdig inom varje skolform, oavsett var i landet den anordnas.⁴ När det gäller lärare är huvudregeln att endast den som har legitimation som lärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen.⁵

I dagsläget råder dock generellt sett en stor brist på behöriga lärare. Till exempel visar Skolverkets senaste läsårsstatistik att andelen lärare med behörighet i minst ett av sina undervisningsämnen är strax över 70 procent i grundskolan. Denna andel har inte ökat de senaste åren utan tvärtom minskat något.⁶ Det innebär att många elever i grundskolan i dagsläget får delar av sin undervisning av lärare som saknar behörighet i de ämnen de

¹ Håkansson, J. och Sundberg, D. (2012). Utmärkt undervisning: framgångsfaktorer i svensk och internationell belysning. Stockholm: Natur & Kultur, 2012.

² Skolverket (2021). Lärarprognos 2021, Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier.

³ Skolinspektionens årsrapport (2022) sid. 32.

⁴ 1 kap. 8–9 §§ skollagen (2010:800).

⁵ 2 kap. 13, 15 och 17–18 §§ skollagen.

⁶ Skolverkets statistik över pedagogisk personal i skolan läsåret 2022/23. Uppgifterna om andel lärare med legitimation och behörighet i minst ett undervisningsämne redovisas omräknade till heltidstjänster.

undervisar i. Vidare kan det enligt den senaste lärarprognosen från Skolverket fattas cirka 12 000 förskollärare och lärare år 2035, om inte antalet studenter som påbörjar och tar examen från en lärarutbildning ökar från dagens nivåer. Hur omfattande bristen förväntas bli varierar dock mellan skolformer, ämnen och också mellan olika delar av landet.

Samtidigt som en stor generell lärarbrist kan konstateras lyfts läraren återkommande fram som den enskilt viktigaste faktorn för elevers studieresultat.⁷ Lärares formella kvalifikationer, som pedagogisk utbildning och ämnesutbildning, framhålls som centrala för att främja en god kunskapsutveckling hos elever,⁸ och även lärares yrkeserfarenhet är positivt relaterad till elevernas resultat.⁹ Mot bakgrund av de krav som skollagen ställer på utbildningen och vikten av lärares kompetens är det angeläget att ansträngningar görs för att säkerställa att undervisning bedrivs av legitimerade och behöriga lärare.

Risk att arbetet för att möta lärarbristen inte sker på ett strategiskt sätt

Skolinspektionen har vid två tillfällen granskat hur huvudmän och rektorer verkar för en tillgång till lärarresurser¹⁰ som främjar likvärdighet. Erfarenheterna från dessa granskningar visar att huvudmännens arbete för att ge elever tillgång till utbildade och erfarna lärare i flera fall kan utvecklas. Sammantaget ser Skolinspektionen att det finns en risk för att huvudmännen inte aktivt och återkommande följer upp och analyserar behovet avseende lärarförsörjningen i sin verksamhet, och i förlängningen inte identifierar behov av och genomför insatser för att rekrytera och behålla legitimerade lärare.

Den senaste granskningen genomfördes år 2020 och omfattade 27 kommunala huvudmän. Den visade bland annat att endast 5 av huvudmännen systematiskt följde upp och analyserade lärarresurserna på skolenhetsnivå och i relation till elevernas förutsättningar. I stället var det vanligt förekommande att huvudmännens uppföljning var översiktlig och begränsad till ett fåtal mått, och att skolornas tillgång till och behov av utbildade och erfarna lärare sällan var föremål för en strukturerad dialog mellan rektorn och huvudmannen. Vidare var det få av huvudmännen i granskningen som hade genomfört strategiska och långsiktiga insatser för att stärka lärarresurserna utifrån en analys av skolornas förutsättningar och identifierade behov. Sammantaget var det endast 4 av de 27 huvudmännen i granskningen som bedömdes ha ett fungerande arbete med att stärka lärarresurserna, både gällande uppföljning och analys och i

⁷ Håkansson och Sundberg (2012).

⁸ Skolverket (2009). Vad påverkar resultaten i svensk grundskola? – Kunskapsöversikt om betydelsen av olika faktorer.

⁹ Åman, Johannes (2014). Att lära av de bästa – en ESO-rapport om svensk skola i ett internationellt forskningsperspektiv. ESO-rapport 2011:8.

¹⁰ Med "lärarresurser" avsågs i granskningarna lärartäthet samt lärares kompetens i form av behörighet, utbildning, år i yrket och i vissa fall bedömningar som rektor eller huvudman har gjort av yrkesskicklighet, till exempel förstelärare.

genomförande av insatser utifrån identifierade behov.¹¹ Skolinspektionen noterade även att huvudmännen i vissa fall lade stora delar av ansvaret för att arbeta främjande för att stärka lärarresurserna på rektorerna, exempelvis att attrahera och behålla legitimerade lärare.¹²

År 2017 genomförde Skolinspektionen en liknande granskning som omfattade 20 kommunala huvudmän. Även denna granskning visade på liknande resultat avseende arbetet med att följa upp och analysera lärarresurserna, samt att stärka lärarresurserna på skolor där behovet av utbildade och erfarna lärare är som störst. Till exempel framkom att en majoritet av de 20 granskade huvudmännen inte genomförde aktiva och riktade insatser för att särskilt attrahera behöriga och erfarna lärare till skolor med utmaningar sett till elevernas förutsättningar. Skolinspektionen konstaterade då att en avsaknad av strategier och insatser kan medföra en risk för att skolor med mindre gynnsamma socioekonomiska förutsättningar får sämre möjligheter att få tillgång till behöriga och erfarna lärare.¹³

Vidare genomförde Skolverket år 2018 en kartläggning av hur 21 utvalda huvudmän arbetade för att hantera bristen på behöriga lärare. I denna kartläggning framkom också att det fanns en stor variation i hur huvudmännen arbetade med frågan om lärarförsörjning och i vilken utsträckning som arbetet var systematiskt. Gemensamt för de huvudmän som arbetade brett och systematiskt var att de hade ett utvecklat systematiskt kvalitetsarbete kring lärarförsörjningsfrågan, där stor vikt lades vid såväl uppföljning och analys som åtgärdsplaner. Till exempel förekom kartläggningar där lärarbehörigheten i olika skolformer, årskurser och ämnen samt rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov synliggjordes. Bland de huvudmän som bedrev ett mer begränsat arbete framkom att vissa kartläggningar gjordes och att visst stöd vid rekrytering erbjöds, men att merparten av arbetet kring lärarförsörjningen bedrevs på skolenhetsnivå. Gemensamt för de huvudmän där arbetet med lärarförsörjningen kunde betraktas som mer begränsat var också att arbetet med att följa upp effekter av vidtagna åtgärder inte var lika utvecklat.¹⁴

Risk att tillämpningen av undantagsbestämmelsen bidrar till att nedprioritera rekrytering av behöriga lärare

I de fall som huvudmän inte lyckas rekrytera legitimerade och behöriga lärare i tillräcklig utsträckning, och där det inte finns någon annan legitimerad lärare med rätt behörighet inom huvudmannens organisation, får undervisningen under högst ett år i taget bedrivas av en annan lärare. Detta enligt en undantagsbestämmelse från kravet på lärarlegitimation.¹⁵ I

¹¹ Skolinspektionen (2020). Hur säkras lärarresurser till skolor med utmaningar?

¹² Skolinspektionen (2020), sid. 22.

¹³ Skolinspektionen (2017). Lärarresurser – att verka för likvärdighet i utbildningen.

¹⁴ Skolverket (2018). PM Lärarförsörjning. Dnr 2018:00234.

¹⁵ 2 kap. 18 § skollagen.

en studie från Skolverket framgår att läsåret 2020/2021 fanns det drygt 17 200 obehöriga lärare som undervisade i grundskolan, och som var obehöriga i samtliga undervisningsämnen i skolformen. Av studien framgår också att dessa obehöriga lärare inte är en homogen grupp, utan omfattar såväl legitimerade lärare med behörighet för en annan skolform än grundskolan som personer som helt eller delvis saknar lärarutbildning.¹⁶

Det faktum att det sedan flera år tillbaka råder brist på legitimerade och behöriga lärare och att bristen förväntas bestå framöver skulle kunna innebära en risk att undantagsbestämmelsen betraktas som en permanent lösning snarare än en tillfällig. Detta skulle i sin tur kunna leda till att huvudmän och rektorer inte gör aktiva och uthålliga ansträngningar för att öka behörigheten bland lärarna. Det har också förekommit uppgifter, exempelvis i media, om att huvudmän ständigt förnyar tidsbegränsade anställningar i stället för att utlysa tjänsterna och försöka rekrytera behöriga lärare, och att skolor anställer obehöriga lärare trots att det finns behöriga lärare att tillgå.¹⁷

Risk att möjligheter till behörighetsgrundande utbildning inte tillvaratas

Genom olika statliga satsningar finns det flera möjligheter för lärare som arbetar inom skolan att läsa behörighetsgrundande utbildning. Antingen för att bli legitimerade och behöriga eller för att bli behöriga att undervisa i fler ämnen. Några exempel är Lärarlyftet, Kompletterande pedagogisk utbildning (KPU), Vidareutbildning av yrkesverksamma lärare utan behörighetsgivande examen (VAL), Kompletterande utbildning för personer med utländsk lärarutbildning (ULV) och Snabbspår för nyanlända med lärarerfarenhet. Utöver att aktivt arbeta med att rekrytera redan legitimerade och behöriga lärare kan kompetensutveckling i form av behörighetsgrundande utbildning vara en betydelsefull insats för att öka behörigheten bland lärarna i skolan.

Tidigare studier och undersökningar visar samtidigt att kompetensutveckling i form av behörighetsgivande utbildning för lärare kan vara komplext att få till. Till exempel framkom i Skolverkets kartläggning från 2018 att huvudmän upplever svårigheter att avvara lärare och förskollärare i undervisningen till förmån för behörighetsgivande kompetensutveckling. Liknande svårigheter för huvudmän och rektorer att skapa tidsmässigt och ekonomiskt utrymme för kompetensutveckling lyfts i en kartläggning som Skolinspektionen genomförde år 2015.¹⁸ I tidigare jämförande studier finns också indikationer på att svenska lärare i lägre utsträckning än lärare i andra

¹⁶ Skolverket (2021) Obehöriga lärare i grundskolan läsåret 2020/2021.

¹⁷ Lärarnas riksförbund (2021). Vem vill anställa en behörig lärare? Huvudmännens rekryteringar av obehöriga i lärarbristens tidevarv, s. 11: DN (2021-02-08). Utbildade lärare har allt svårare att få jobb: Skolvärlden (2020-09-23). Skolor söker inte aktivt legitimerade lärare: "Obehöriga är billigare": Skolvärlden (2021-03-17). Obehöriga undervisar – trots tillgång på legitimerade lärare.

¹⁸ Skolinspektionen (2015) Kompetensförsörjningen – en nyckelfråga för skola och förskola.

länder deltar i kompetensutvecklande aktiviteter.¹⁹ De vanligast förekommande hindren för kompetensutveckling som har angetts i studierna är krockar i arbetsschemat och att kompetensutvecklingen har varit för dyr.²⁰

Gemensamt för de olika formerna av behörighetsgrundande utbildning är också att lärarnas deltagande kan bli omfattande och utsträckas över lång tid om studierna ska kombineras med arbete. Exempelvis omfattar KPU upp till 90 högskolepoäng, vilket är tre års studier på halvfart. VAL respektive ULV kan uppgå till maximalt 120 högskolepoäng, vilket motsvarar två års heltidsstudier eller fyra års studier på halvfart.²¹ I en utvärdering av Lärarlyftet beskriver Skolverket också att det finns flera faktorer som försvårar lärarnas deltagande i Lärarlyftet, exempelvis att det är svårt att hitta en optimal studietakt och att arbetsbelastningen ofta blir hög, även om läraren får nedsättning i tid för att kunna kombinera arbete och studier.²²

Syfte och frågeställningar

Syftet är att granska huvudmäns och rektorers arbete för att se till att elever får undervisning av legitimerade och behöriga lärare. Granskningen har utgått från nedanstående frågeställningar:

1. I vilken utsträckning gör huvudmannen och rektorn breda och uthålliga ansträngningar för att rekrytera och behålla behöriga lärare?
2. I vilken utsträckning bedriver huvudmannen och rektorn ett aktivt och strategiskt arbete för att öka behörigheten bland befintliga lärare genom behörighetsgrundande utbildning?

I samband med genomförandet av granskningen har Skolinspektionen även ställt kartläggande frågor om hur huvudmännen och rektorerna arbetar för att säkerställa att lärares arbetsuppgifter i så stor utsträckning som möjligt är undervisning och uppgifter som hör till undervisningen.

Skolinspektionen har inte bedömt kvaliteten i huvudmännens och rektorernas arbete i detta avseende, men i denna rapport ges en sammanfattande beskrivning av vad som har framkommit utifrån de frågor som har ställts.

¹⁹ Skolverket (2014). TALIS 2013. En studie av undervisnings- och lärmiljöer i årskurs 7–9. Rapport 408, sid. 52.

²⁰ Skolverket (2019), TALIS 2018. En studie om lärares- och rektorers arbete i grund och gymnasieskolan delrapport 1 sid. 41.

²¹ Universitets- och högskolerådet, "Lärarytelseguiden", Universitets- och högskolerådet, hämtad 2023-05-14 <https://www.studera.nu/att-valja-utbildning/lararutbildningar/lararutbildningsguiden>

²² Skolverket (2020) Utvärdering av Lärarlyftet. Delstudie 2 – Incitament för deltagande. Rapport 2021.6, sid. 29–31.

Avgränsningar

Granskningen fokuserar på hur huvudmännen och rektorerna arbetar för att öka andelen behöriga lärare, dels på de utvalda skolenheterna, dels inom huvudmannens organisationer som helhet. Resultatet av arbetet, det vill säga om andelen behöriga lärare faktiskt ökar och leder till att undervisningens kvalitet stärks, har inte bedömts inom ramen för granskningen. Frågan om hur rektorerna organiserar undervisningen så att lärare undervisar i de ämnen de är behöriga i ingår inte i granskningen.

Vidare har granskningen inte omfattat utredning och bedömning av tillsättning av obehöriga lärare, till exempel om obehöriga lärare skulle ha erbjudits tjänster trots att legitimerade lärare med relevant behörighet funnits att tillgå inom huvudmannens organisation eller i en rekryteringsprocess.

Granskningens genomförande

Granskningen omfattar huvudmannens övergripande arbete för att öka andelen behöriga lärare och rektorernas arbete för att öka andelen behöriga lärare på en utvald skolenhet. Totalt 30 skolenheter och huvudmän har valts ut att ingå i granskningen.

Granskningen är inriktad mot grundskolan och skolenheter med låg andel behöriga lärare över tid. I urvalet av skolenheter till granskningen har ett genomsnitt av måttet "Andelen lärare med legitimation och behörighet i minst ett undervisningsämne" från de senaste fem åren använts.

Urvalet är inte gjort för att omfatta de 30 skolenheter som har lägst andel legitimerade lärare i riket. Samtliga 30 skolenheter som har ingått i granskningen har dock en lägre genomsnittlig andel lärare med legitimation och behörighet i minst ett undervisningsämne de senaste fem åren, jämfört med motsvarande andel för riket som helhet. För en närmare beskrivning av granskningens urvalsprinciper, se bilaga 1.

En förteckning över samtliga skolenheter och huvudmän i granskningen finns i bilaga 3.

Granskningen genomfördes under hösten 2022 genom verksamhetsbesök med intervjuer och i vissa fall digitala intervjuer. Inför besöken begärdes relevant dokumentation in, exempelvis kopplad till kompetensförsörjning, rekryteringsinsatser och systematiskt kvalitetsarbete. En förteckning över undervisande lärare på skolenheten begärdes också in. Vid verksamhetsbesöken genomfördes intervjuer med skolenhetens rektor och gruppintervjuer med lärare som är behöriga respektive obehöriga i de ämnen de undervisar i. Utöver detta genomfördes även intervjuer med representanter för skolenhetens huvudman och, i de fall som huvudmannen ansvarar för fler än en skolenhet, en gruppintervju med rektorerna för ett urval av huvudmannens andra skolenheter. För en närmare beskrivning av granskningens genomförande, se bilaga 2.

För varje huvudman och skolenhet har Skolinspektionen fattat ett beslut, i vilket huvudmannens och rektorns arbete har bedömts. Bedömningarna har gjorts i relation till granskningens kvalitetskriterier som redovisas i bilaga 4. Granskningens författningsstöd redovisas i bilaga 5.

Begreppsförklaring

Legitimerad och behörig lärare

En legitimerad lärare är den lärare som har en behörighetsgivande lärarexamen och har ansökt om och beviljats lärarlegitimation. Innehållet i examen styr vilka behörigheter som läraren får i sin legitimation. En legitimerad lärare kan också ansöka om ytterligare behörigheter utifrån exempelvis ämnesstudier och undervisningserfarenhet.

Obehörig lärare

Som obehörig lärare räknas den som bedriver undervisning som hen inte har behörighet för. Det innebär att både lärare som helt saknar lärarutbildning och lärare som saknar fullständig lärarutbildning omfattas. Även legitimerade lärare som bedriver undervisning i ett ämne, en årskurs eller skolform som de inte är behöriga i, räknas som obehöriga lärare.

Det här visar granskningen

I följande avsnitt presenteras Skolinspektionens övergripande bedömning och sammanställda resultat. Granskningens iakttagelser är uppdelade i två avsnitt, ett per frågeställning. I första avsnittet handlar iakttagelserna om huvudmännens och rektorernas arbete för att kartlägga behovet av, samt rekrytera och behålla, behöriga lärare. I andra avsnittet handlar iakttagelserna om huvudmännens och rektorernas arbete för att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning. Avslutningsvis redovisas en sammanfattning av vad som har framkommit avseende huvudmännens och rektorernas arbete för att säkerställa att lärares arbetsuppgifter i så stor utsträckning som möjligt är undervisning och uppgifter som hör till undervisningen.

En majoritet av huvudmännen och rektorerna behöver utveckla sitt arbete

Sammantaget har Skolinspektionen bedömt att 21 av de 30 granskade huvudmännen och rektorerna har behov av att utveckla sitt arbete.

Hos 5 huvudmän har Skolinspektionen bedömt att huvudmännens och rektorernas arbete för att öka andelen behöriga lärare i låg utsträckning motsvarar granskningens kvalitetskriterier. I dessa fall är huvudmännens och rektorernas arbete ofta mycket begränsat eller saknar systematik och utvecklingsbehoven är omfattande. Det kan handla om att huvudmännen och rektorerna inte kartlägger hur behovet av behöriga lärare ser ut, att de gör få konkreta ansträngningar för att rekrytera behöriga lärare och att det saknas ett arbete kring att uppmuntra till och skapa förutsättningar för deltagande i behörighetsgrundande utbildning.

Hos 16 av 30 huvudmän har Skolinspektionen bedömt att huvudmännen och rektorernas arbete för att öka andelen behöriga lärare i flera delar motsvarar granskningens kvalitetskriterier, men att utvecklingsområden finns. De utvecklingsbehov som Skolinspektionen har identifierat handlar bland annat om att möjligheten att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning behöver synliggöras i de kartläggningar huvudmännen och rektorerna gör.

De 9 huvudmän vars arbete i hög utsträckning motsvarar granskningens kvalitetskriterier, och där Skolinspektionen inte har identifierat några utvecklingsområden, utgörs av kommunala huvudmän, större enskilda huvudmän med flera skolenheter och jämförelsevis små enskilda huvudmän som ansvarar för en skolenhet. Det finns också en geografisk

spridning med huvudmän och skolenheter i landsbygdskommuner, pendlingskommuner och större städer.²³

Nedan redogörs för granskningens resultat och Skolinspektionens bedömningar utifrån granskningens två frågeställningar.

Arbetet för att rekrytera och behålla behöriga lärare

Granskningens första frågeställning handlar om i vilken utsträckning huvudmän och rektorer gör breda och uthålliga ansträngningar för att rekrytera och behålla behöriga lärare. Ett brett och uthålligt arbete för att rekrytera och behålla behöriga lärare består av flera delar, där återkommande kartläggning och analys av behovet av behöriga lärare är en del. Vidare krävs att huvudmannen och rektorn bedriver ett aktivt rekryteringsarbete utifrån identifierade behov, där olika strategier prövas för att försöka attrahera och rekrytera legitimerade och behöriga lärare. Därtill behöver huvudmannen och rektorn också ha ett aktivt och målinriktat arbete med att behålla de behöriga lärare som arbetar inom huvudmannens organisation och på skolenheten.

Skolinspektionen har bedömt att huvudmännen och rektorerna behöver utveckla sitt arbete i 18 av 30 fall. Hos 11 av huvudmännen finns ett arbete som i flera delar motsvarar granskningens kvalitetskriterier men utvecklingsområden finns. Hos 7 huvudmän har Skolinspektionen bedömt att arbetet i låg utsträckning motsvarar granskningens kvalitetskriterier och att utvecklingsbehoven är omfattande. I dessa 7 fall förekommer att det helt saknas ett systematiskt arbete med att kartlägga och analysera behovet av och rekrytera behöriga lärare.

I 12 av 30 fall har Skolinspektionen bedömt att huvudmännens och rektorernas arbete i hög utsträckning motsvarar granskningens kvalitetskriterier och har inte identifierat några utvecklingsområden.

Hos nästan hälften av huvudmännen behöver det kartläggande arbetet utvecklas

Bland de huvudmän som har ett visst kartläggande arbete är det vanligast förekommande utvecklingsområdet att möjligheten att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning behöver inkluderas i det kartläggande arbetet.

I vissa fall gör rektorn varje år en sammanställning över i vilka ämnen och årskurser det finns behöriga lärare och i vilka det saknas. Däremot används inte sammanställningen som underlag för någon samlad analys av hur behovet av behöriga lärare ser ut, och inte heller som utgångspunkt för insatser som syftar till att öka andelen behöriga lärare. Det finns också

²³ Uppgifterna om kommungrupp utgår från Sveriges kommuner och regioners (SKR) kommungruppsindelning från 2023.

exempel på att det helt saknas rutiner för att kartlägga och analysera behovet av behöriga lärare hos såväl huvudmannen som hos rektorn.

Av granskningen framgår att det finns olika faktorer som kan bidra till att det saknas ett systematiskt arbete för att kartlägga och analysera behovet av behöriga lärare. En sådan faktor som framträder är att det saknas en tydlig samverkan mellan huvudman och rektor gällande rekrytering. Det kan till exempel handla om att skolenhetens behov av att rekrytera behöriga lärare inte prioriteras i dialogen mellan huvudmannen och rektorn, eller att det inte har upprättats rutiner för huvudmannens och rektorns arbete och samarbete när det gäller kartläggning. Det förekommer också att huvudmannen och rektorerna tydligt prioriterar andra aspekter än legitimerade och behöriga lärare när det gäller att rekrytera till skolan. Det kan handla om att rektorns fokus ligger på att bemanna alla tjänster snarare än vilken behörighet lärarna har. Det förekommer också att stor vikt läggs vid kunskap om montessoripedagogik och denna kunskap värderas högre än lärarlegitimation och ämnesbehörighet.

När kartläggning och analys fungerar väl finns det en tydlig systematik i arbetet

De huvudmän och rektorer som kartlägger och analyserar behovet av behöriga lärare på ett systematiskt sätt tar strukturerat och återkommande reda på hur lärarbehörigheten ser ut i dagsläget och hur behovet av behöriga lärare ser ut framöver. En central del i det kartläggande arbetet är då ofta att huvudmannen och rektorn samlar in och sammanställer information om hur lärarbehörigheten ser ut på skolenhetsnivå. Detta kan ske genom att huvudmannen tar del av den tjänstefördelning som rektorn har upprättat för sin skolenhet eller genom att rektorerna rapporterar in uppgifter om vilka lärare som arbetar vid skolenheterna, vilka behörigheter de har samt vilka ämnen och årskurser de undervisar i till huvudmannen. Inrapportering och dokumentation kan ske på olika sätt. När arbetet med kartläggning och analys fungerar väl framkommer också att behovet av behöriga lärare är en fråga som huvudmannen och rektorn återkommande diskuterar. Sådana tillfällen för dialog kan vara skolledarkonferenser, tillfällen då rektorn för en fristående skola träffar skolans styrelse eller enskilda avstämningar mellan rektorn och skolchefen.

Legitimation likställs i flera fall med behörighet

I granskningen har det framkommit att flera av huvudmännen och rektorerna i det kartläggande arbetet sammanställer uppgifter om lärarnas ämnesbehörigheter och vilka ämnen som det saknas behöriga lärare i. Samtidigt framkommer att huvudmän och rektorer inte alltid gör tydlig skillnad mellan om lärarna är legitimerade och om de är behöriga för den undervisning de bedriver. Detta förekommer såväl hos huvudmän som bedömts ha ett arbete av hög kvalitet som i de fall då utvecklingsområden finns. Det kan handla om att tillgången till behöriga lärare på en skolenhet beskrivs som god med hänvisning till att samtliga lärare är legitimerade,

samtidigt som lärarna undervisar i ämnen som de inte är behöriga i. Ett annat exempel är att hänvisa till att behörighet i ett visst ämne finns på skolenheten, exempelvis hos rektorn, och att det därmed finns möjlighet för de lärare som undervisar som obehöriga i ämnet att få stöd.

En iakttagelse som har gjorts i granskningen är också att undervisningen ibland organiseras utifrån andra principer än att lärarna ska bedriva undervisning som också motsvarar deras behörigheter. Detta innebär att andra faktorer prioriteras framför att eleverna i så stor utsträckning som möjligt ska få undervisning av lärare med korrekt behörighet. I granskningen finns det skolenheter som tillämpar ett så kallat klassläraresystem, företrädesvis i de lägre årskurserna, där en lärare undervisar klassen i flertalet ämnen. Läraren kan då vara legitimerad och behörig i vissa av de ämnen hen undervisar i men inte i alla. Ett argument som framförs för att organisera undervisningen på detta sätt är att det skapar trygghet för eleverna att ha samma lärare i flera ämnen.

Drygt en tredjedel av huvudmännen och rektorerna behöver utveckla sitt rekryteringsarbete

Skolinspektionen har bedömt att arbetet med att rekrytera behöriga lärare behöver utvecklas hos drygt en tredjedel av huvudmännen. Det kan till exempel handla om att huvudmannen i större utsträckning behöver följa upp rekryteringsarbetet för att kunna utvärdera och ompröva metoder och insatser, eller att huvudmannen och rektorn behöver utveckla sitt samarbete i rekryteringsarbetet. Men hos några huvudmän har Skolinspektionen däremot funnit att det till stora delar saknas ett systematiskt och strategiskt arbete för att rekrytera behöriga lärare. Det rekryteringsarbete som bedrivs kan också beskrivas som begränsat och passivt snarare än aktivt och uthålligt. Det förekommer att huvudmannen inte har en framträdande roll i arbetet och att det är rektorn som ansvarar för såväl det strategiska som det praktiska arbetet med att rekrytera lärare, i den utsträckning som rektorn bedriver ett sådant arbete.

Utmaningar konstateras men rekryteringsmetoder breddas eller omprövas inte

Hos de huvudmännen som helt eller delvis saknar ett systematiskt och strategiskt arbete för att rekrytera behöriga lärare sker inte en systematisk kartläggning och analys avseende behovet av behöriga lärare. Därmed saknas i flera fall en tydlig bild av skolenhetens rekryteringsbehov. Det förekommer också att varken huvudmannen eller rektorn fokuserar på att rekrytera behöriga lärare eller har ett proaktivt förhållningssätt i rekryteringsarbetet. I stället stannar rektorerna och ibland även huvudmännen ofta vid att konstatera att det finns stora svårigheter med att rekrytera behöriga lärare i stället för att ompröva arbetssätt och försöka hitta alternativa vägar att attrahera och rekrytera behöriga lärare. De svårigheter som beskrivs relaterar ibland till skolenhetens geografiska läge eller att de bara kan erbjuda tjänster som är mindre än heltid i vissa ämnen.

Andra utmaningar som lyfts är att det är svårt att hitta behöriga lärare som också har kunskap om den pedagogik som rektorn värdesätter och att huvudmannen inte kan erbjuda konkurrenskraftiga löner.

Samtidigt som huvudmännen och rektorerna i dessa fall beskriver vilka utmaningar som finns i rekryteringsarbetet framgår också att tillvägagångssätten för att rekrytering sällan omprövas för att lyckas bättre i rekryteringsarbetet. I stället är det vanligare att rektorn och huvudmannen fortsätter med de metoder som hittills inte visat sig framgångsrika. Av granskningen framgår också att skolenheterna i flera fall har stora behov av att rekrytera behöriga lärare, men trots detta görs få konkreta ansträngningar för att rekrytera. Till exempel förekommer det att rektorn under ett års tid endast har gått ut med en annons som inte har lett till rekrytering av någon behörig lärare, samtidigt som det saknas behöriga lärare i ett flertal ämnen.

På många håll finns dock ett aktivt rekryteringsarbete

Av granskningen framgår att nästan två tredjedelar av huvudmännen och rektorerna arbetar aktivt för att rekrytera behöriga lärare, såväl till huvudmannens organisation i stort som till de skolenheter som valts ut att ingå i granskningen. I de fall som huvudmännen och rektorerna har ett aktivt rekryteringsarbete framkommer att annonsering av lediga tjänster sker såväl löpande när det finns behov av att rekrytera som vid särskilda tillfällen då flera tjänster utannonseras. Om annonseringen inte ger önskvärt resultat omprövar och utvecklar huvudmännen och rektorerna arbetet för att få behöriga sökande. Det kan handla om att sprida annonserna i andra och fler kanaler för att nå ut bredare, till exempel via sociala medier eller i lokala tidningar. Det förekommer också att huvudmän har gjort det möjligt att anlita bemanningsföretag och rekryteringsfirmor för att avlasta rektorerna i rekryteringsarbetet.

Utöver att förändra annonseringen arbetar huvudmännen och rektorerna också för att skapa tjänster som kan attrahera behöriga sökande. Detta kan ske såväl proaktivt inför att tjänsterna ska annonseras ut som i omprövande syfte i de fall då behöriga lärare inte har kunnat rekryteras. I granskningen beskriver flera rektorer att det finns ämnen där de utifrån skolenhetens storlek och antalet undervisningstimmar inte kan erbjuda en heltidstjänst, och att det kan vara svårt att rekrytera behöriga lärare till sådana tjänster. För att ändå kunna attrahera behöriga lärare söker rektorerna lösningar som gör det möjligt att erbjuda heltidstjänster. Det kan handla om att förändra vilka ämneskombinationer som kan vara aktuella för tjänsten, för att på så sätt öppna upp för fler sökande, eller att en tjänst fördelas över flera skolenheter. När tjänster delas ligger det ofta närmast till hands att samarbeta med andra närliggande skolenheter med samma huvudman, men det finns också exempel där fristående eller kommunala skolenheter söker samarbeten kring lärartjänster utanför den egna organisationen.

Det förekommer också att olika former av förmåner och erbjudanden nyttjas för att öka attraktiviteten i utannonserade tjänster. Några exempel är att huvudmännen erbjuder stöd till medflyttande och förtur i bostadskö för vissa tjänster, möjliggör för rektorn att ge lönetillägg eller utlyser förstelärartjänster på skolenheter som det är svårt att rekrytera behöriga lärare till.

Hos huvudmän med ett aktivt rekryteringsarbete finns också långsiktiga satsningar

Bland de huvudmän där Skolinspektionen inte har identifierat några utvecklingsområden kopplat till arbetet för att rekrytera behöriga lärare framkommer också exempel på insatser för att kunna rekrytera behöriga lärare på sikt. Till exempel beskriver flera av huvudmännen och rektorerna att möjligheten att ta emot lärarstudenter som gör sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) är en mycket viktig del av deras rekryteringsarbete. Genom att ta emot lärarstudenter får skolenheterna möjlighet att tidigt knyta kontakt med blivande lärare och förhoppningsvis också kunna rekrytera studenterna direkt efter avslutad utbildning. Vidare finns det huvudmän som i samarbete med lärosäten anordnar arbetsintegrerade lärarutbildningar där studenterna kombinerar studier med arbete som lärare på en av huvudmannens skolenheter. Studietakt och tjänsteomfattning varierar beroende på upplägg men utbildningen pågår ofta under flera år, med målet att kunna erbjuda studenterna en anställning hos huvudmannen efter avslutad utbildning.

I granskningen framkommer samtidigt att huvudmännen och rektorerna möter vissa svårigheter i att etablera samarbeten med universitet och högskolor som också motsvarar de behov som finns hos huvudmannen och dess skolenheter. Till exempel beskriver en huvudman att det inte har fungerat att starta en arbetsintegrerad lärarutbildning tillsammans med det lärosäte som ligger närmast, och huvudmannen har därför kontaktat andra lärosäten för att kunna skapa ett upplägg som motsvarar de lokala behoven och förutsättningarna. Vidare uppger huvudmän och rektorer att olika lärosäten har olika villkor som måste uppfyllas för att en skolenhet ska kunna ta emot VFU-studenter, vilket kan innebära att vissa skolenheter inte får möjlighet att ta emot studenterna. Villkoren kan vara att det måste finnas ett visst antal parallellklasser, möjlighet att ta emot flera studenter samtidigt och att skolenheten ligger inom rimligt pendlingsavstånd. Det ges också exempel på att lärosäten vill koncentrera antalet studenter till vissa skolenheter, men att detta upplägg i några fall har förändrats efter dialog mellan huvudmannen och lärosätet.

Utöver samarbeten med universitet och högskolor finns ytterligare insatser som bidrar till att bredda huvudmännens långsiktiga arbete för att kunna attrahera och rekrytera behöriga lärare. Till exempel beskriver några huvudmän att arbetet för att skapa attraktiva arbetsplatser och vara en attraktiv arbetsgivare är en viktig faktor för att på sikt kunna attrahera och rekrytera behöriga lärare. En huvudman har också intervjuat

lärarstudenter för att ta reda på vad de ser som viktigt hos en framtida arbetsgivare. Det förekommer också att huvudmän och rektorer har ett uppsökande arbete för att möjliggöra rekrytering, och att huvudmannen i sitt strategiska arbete fokuserar på att synliggöra sig som arbetsgivare i regionen.

Arbetsmiljön har stort fokus i huvudmännens och rektorernas arbete för att behålla behöriga lärare

Av granskningen framgår att det hos alla granskande huvudmän utom en finns ett arbete för att behålla behöriga lärare. Det finns dock en variation i hur brett arbetet är och i vilken utsträckning det utgår från en samlad bild av vad som får lärarna att stanna. Hos drygt två tredjedelar av huvudmännen och rektorerna finns ett aktivt och målinriktat arbete för att behålla behöriga lärare. En del i detta arbete är att huvudmännen och rektorerna på olika sätt undersöker hur lärarna trivs och vilka riskfaktorer som kan leda till att lärare slutar. Genom återkommande arbetsmiljö- eller medarbetarenkäter, medarbetarsamtal och avslutningssamtal får huvudmännen och rektorerna information om vad lärarna värdesätter på sin arbetsplats, vilket används som ett underlag för prioriteringar och insatser som syftar till att behålla behöriga lärare.

Även i de fall där Skolinspektionen bedömt att huvudmännen och rektorerna saknar ett systematiskt och strategiskt arbete kring kartläggning och analys samt rekrytering av behöriga lärare görs vissa insatser för att behålla behöriga lärare. Det förekommer till exempel att avslutningssamtal genomförs för att kartlägga orsaker till att lärare väljer att sluta, och i några fall framkommer att medarbetarsamtalen ger rektorerna kännedom om vad som får lärarna att stanna på skolenheten. Denna information används dock inte som en grund för ett bredare arbete för att behålla behöriga lärare, utan mer för insatser på individnivå.

Hos de huvudmän och rektorer som arbetar aktivt och målinriktat för att behålla behöriga lärare visar granskningen att en god arbetsmiljö är ett återkommande fokusområde. Huvudmännens strategier kopplat till arbetet för en god arbetsmiljö inkluderar bland annat att arbeta med nya kompetenser och funktioner som ett sätt att försöka avlasta lärarna i deras arbete och skapa förutsättningar för en bättre arbetsmiljö. Det kan handla om att huvudmannen möjliggör för skolenheterna att arbeta med klass- eller heltidsmentorer för att renodla lärarnas uppdrag, eller att det finns skolvårdar som tar hand om administrativa arbetsuppgifter så att lärarna i större utsträckning ska kunna ägna sig åt undervisning och undervisningsnära arbete. Det förekommer också att huvudmän prioriterar arbete med rektorns roll och förutsättningar som en del i arbetet med att behålla behöriga lärare.

I Skolinspektionens intervjuer framhåller rektorer och lärare återkommande att arbetet för att behålla behöriga lärare sker genom arbetsmiljöarbetet, och att goda relationer och en kontinuerlig dialog

mellan rektorn och lärarna är viktiga förutsättningar för att arbetet för att behålla behöriga lärare ska vara relevant. Genom dialogen med lärarna får rektorn vetskap om hur de trivs på sin arbetsplats och vad som är viktigt för att de ska vilja stanna på skolenheten framöver. Av lärarintervjuerna framkommer också att rektorns ledarskap, arbetsklimatet på skolenheten och möjligheter till inflytande gällande arbetsmiljön har stor betydelse för hur lärarna trivs på skolenheten. Det kan till exempel handla om att rektorn är närvarande, tillgänglig och lyhörd för lärarnas förslag och att rektorn visar tilltro till lärarna i deras profession.

Arbetet för att behålla behöriga lärare inkluderar såväl lön, förmåner och villkor som möjligheter till professionell utveckling

Utöver insatser för att skapa en god arbetsmiljö framkommer att frågor som rör lön, förmåner och avtalsvillkor är faktorer som huvudmännen och rektorerna arbetar med för att skapa förutsättningar för att behålla behöriga lärare. Det förekommer till exempel att huvudmän gör löneöversyner och justerar löner för att legitimerade lärare som har arbetat länge inom organisationen inte ska komma efter i löneutvecklingen. Flera av huvudmännen erbjuder friskvårdsbidrag och det förekommer också andra förmåner som reseersättning eller tillgång till tjänstebil när lärare har sin tjänst på flera skolor. Andra exempel inkluderar att lärare har möjlighet att gå ner i tid med förmånliga villkor och att lärarnas tjänster har omformats från semestertjänster till ferietjänster för att tillmötesgå lärarnas önskemål.

Vidare ingår ofta olika möjligheter till professionell utveckling som en del i huvudmännens och rektorernas arbete för att behålla behöriga lärare. Några exempel är att huvudmännen anordnar gemensamma kompetensutvecklingsdagar för alla lärare, skapar förutsättningar för kollegialt lärande och utbyte mellan skolenheter och tydligt prioriterar behöriga lärare vid tillsättning av utvecklingstjänster inom huvudmannens organisation.

Arbetet för att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning

Granskningens andra frågeställning handlar om i vilken utsträckning huvudmän och rektorer bedriver ett aktivt och strategiskt arbete för att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning. I detta arbete ingår att huvudmannen och rektorn genom behovsanpassade insatser informerar, uppmuntrar och stödjer undervisande lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning, samt att huvudmannen och rektorn skapar reella förutsättningar för undervisande lärare att delta i sådan utbildning.

Skolinspektionen har bedömt att huvudmännen och rektorerna behöver utveckla sitt arbete i 20 av 30 fall. Hos 12 av huvudmännen finns ett arbete

som i flera delar motsvarar granskningens kvalitetskriterier men utvecklingsområden finns. Hos 8 huvudmän har Skolinspektionen bedömt att arbetet i låg utsträckning motsvarar granskningens kvalitetskriterier och att utvecklingsbehoven är omfattande. I dessa 8 fall saknas det ett aktivt och sammanhållet arbete med att uppmuntra till och skapa förutsättningar för deltagande i behörighetsgrundande utbildning.

I 10 av 30 fall har Skolinspektionen bedömt att huvudmännens och rektorernas arbete i hög utsträckning motsvarar granskningens kvalitetskriterier och inte identifierat några utvecklingsområden.

Majoriteten av huvudmännen behöver göra mer för att uppmuntra lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning

Skolinspektionen har bedömt att arbetet med att informera, uppmuntra och stödja undervisande lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning behöver utvecklas. Till exempel förekommer det att information om möjligheterna att delta i behörighetsgrundande utbildning inte alltid når lärarna, trots att huvudmännen och rektorerna uppger att det finns en dialog med lärarna om detta. Det förekommer också att huvudmännens och rektorernas arbete inte tydligt omfattar alla lärare som kan vara aktuella att delta i behörighetsgrundande utbildning, utan att arbetet i stället antingen riktar sig till obehöriga lärare som helt saknar lärarutbildning eller till redan legitimerade och tillsvidareanställda lärare.

I 8 fall har Skolinspektionen funnit att huvudmannen och rektorn i låg utsträckning bedriver ett aktivt och strategiskt arbete kring behörighetsgrundande utbildning. I nästan samtliga av dessa fall har Skolinspektionen också identifierat utvecklingsområden som rör arbetet med att kartlägga och analysera behovet av behöriga lärare, och i det eventuella kartläggningsarbete som görs ingår inte behovet av behörighetsgrundande utbildning som en aspekt. Detta innebär att huvudmännen och rektorerna i stor utsträckning saknar ett tydligt underlag som utgångspunkt för ett strategiskt arbete med att öka behörigheten bland befintliga lärare genom behörighetsgrundande utbildning. I flera fall gör huvudmännen begränsade insatser avseende att informera, uppmuntra och stödja lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning. Ofta är huvudmannens stöd till rektorn i detta avseende också mycket begränsat. Det kan handla om att huvudmannen tillgängliggör information om vissa utbildningar och inriktningar på sin webbplats men inte går ut med ytterligare eller mer detaljerad information, varken direkt till lärarna eller till rektorerna som de sedan kan sprida till lärarna.

I avsaknad av tydliga prioriteringar och stöd från huvudmannen blir det upp till varje rektor att på skolenhets- och individnivå driva arbetet med att informera, uppmuntra och stödja befintliga lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning. Av granskningen framgår att några rektorer har en dialog med lärarna om möjligheter att delta i behörighetsgrundande utbildning samt uppmuntrar och stödjer lärare att

delta i sådan utbildning. Men det förekommer också att rektorn inte på något sätt verkar för att lärare ska delta i behörighetsgrundande utbildning, trots att skolenheten har få behöriga lärare. I något fall anger såväl huvudmannen som rektorn att avsaknaden av ett sådant arbete beror på att de inte känner till vilka möjligheter som finns för att läsa behörighetsgrundande utbildning. Det förekommer också att utbildning till montessorilärare prioriteras i stället för behörighetsgrundande utbildning.

Hos en tredjedel av huvudmännen är behörighetsgrundande utbildning en tydlig prioritering

I granskningen har Skolinspektionen funnit att en tredjedel av huvudmännen och rektorerna arbetar aktivt och strategiskt för att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning, och inte identifierat några utvecklingsområden. Möjligheterna att öka behörigheten hos undervisande lärare genom behörighetsgrundande utbildning finns ofta med i de återkommande kartläggningar som genomförs, vilket ger ett underlag för arbetet. Som ett komplement till kartläggningen finns ofta en tydlig förväntan från huvudmannen om att rektorerna ska ta upp frågan om deltagande i behörighetsgrundande utbildning med lärarna. Det kan handla om att lärare som undervisar i ämnen som de inte är behöriga i uppmantras att läsa in sådan behörighet, eller att det finns uttalade mål om att det för samtliga lärare som inte är legitimerade ska finnas en plan för att påbörja behörighetsgrundande utbildning.

Förutom att huvudmännen har tydliga förväntningar på att rektorerna ska verka för att lärare deltar i behörighetsgrundande utbildning framkommer också att huvudmännen på olika sätt ger rektorn stöd i detta arbete. Det kan handla om att huvudmannen sammanställer och delger rektorerna relevant information om vilka utbildningsvägar och ansökningstider som gäller, eller att huvudmannen informerar om möjligheter till behörighetsgrundande utbildning i regelbundna nyhetsbrev till lärarna. Vidare framkommer att rektorerna kontinuerligt och på olika sätt uppmantrar och stödjer lärarna att delta i behörighetsgrundande utbildning. Till exempel uppger rektorer och lärare att frågan om intresse för att delta i behörighetsgrundande utbildning tas upp såväl enskilt vid medarbetarsamtal och avstämningar som vid gemensamma möten och konferenstillfällen. Förutom att i olika sammanhang uppmantra lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning förekommer också att rektorerna på olika sätt hjälper lärarna att söka information om olika utbildningar och vilka villkor som gäller. Det kan handla om att rektorn skickar ut informationsmaterial om olika utbildningar eller hjälper lärare att komma i kontakt med studievägledare för att få mer information och vägledning. När lärare vill påbörja studier är det vanligt att rektorn tillsammans med läraren upprättar en plan för studierna som sedan återkommande följs upp och justeras om behov finns.

Hos några huvudmän saknas tydliga förutsättningar för deltagande i behörighetsgrundande utbildning

I de 8 fall där Skolinspektionen bedömt att det saknas ett aktivt arbete för att informera, uppmuntra och stödja lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning saknas det också ett aktivt och sammanhållet arbete för att skapa förutsättningar för deltagande i sådan utbildning. Det finns några exempel på att lärare har fått tidsmässiga förutsättningar eller kompensation för vissa kostnader kopplade till utbildning, men detta har skett vid enstaka tillfällen och från fall till fall. I stället framkommer att eftersom deltagande i behörighetsgrundande utbildning inte prioriteras finns det inte heller något arbete kring att skapa ekonomiska eller tidsmässiga förutsättningar som är anpassade utifrån att lärarna ska kunna delta i sådan utbildning. Det finns också exempel på att lärare har avstått från att delta i behörighetsgrundande utbildning för att det inte varit tydligt vilka tidsmässiga och ekonomiska förutsättningar som skulle gälla, till exempel för att kombinera arbete med studier.

Flera huvudmän och rektorer arbetar för att skapa reella förutsättningar för deltagande i behörighetsgrundande utbildning

Av granskningen framgår att merparten av huvudmännen och rektorerna arbetar för att skapa reella förutsättningar för lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning. I flera fall beskriver huvudmännen och rektorerna att huvudmännen framför allt ger ekonomiska förutsättningar, i form av en budget som gör det möjligt för rektorerna att ge lärare tidsmässiga möjligheter och ekonomiska förutsättningar för studier. Några exempel som återkommer är att lärare får kompensation för kostnader kopplade till kurslitteratur, resor och boende på studieorten vid behov, att rektorn kan ta in vikarier när lärare behöver närvara vid obligatoriska moment till följd av studierna och att lärare kan få en nedsättning i sin tjänst på skolan för att kunna studera med bibehållen lön.

I några fall finns exempel på att huvudmännen skapar tydliga sammanhållna erbjudanden där det framgår vilka villkor som gäller vid olika typer av utbildningar. Till exempel har en huvudman sedan två år tillbaka en övergripande överenskommelse för högskolestudier som bland annat innefattar läsdagar samt ersättning för resor, tillfälligt boende och kurslitteratur. En annan huvudman har två upplägg för studier som kallas deltidsstudier respektive fritidsstudier. Det är dock inte vanligt att det finns generellt formulerade villkor om ekonomisk ersättning eller tidsmässiga förutsättningar som gäller för alla lärare och oavsett utbildning. I stället beskriver såväl huvudmännen som rektorerna ofta att förutsättningarna för deltagande i behörighetsgrundande utbildning varierar och anpassas, dels utifrån skolenhetens behov, dels utifrån lärarnas behov och önskemål. Det kan till exempel handla om vid vilka tidpunkter som läraren ska ha tid avsatt för studier, eller i vilken utsträckning som lärare ges möjlighet att gå ner i tid för att studera med bibehållen lön.

I granskningen framkommer flera exempel där lärare på de utvalda skolenheterna deltar eller har deltagit i behörighetsgrundande utbildning. Samtidigt beskriver såväl huvudmän och rektorer som lärare att det av olika anledningar kan vara så att lärare inte är intresserade av att delta i behörighetsgrundande utbildning, trots de förutsättningar som ges. Det kan handla om att redan legitimerade lärare inte är intresserade av att utöka sin behörighet, att arbetsbelastningen upplevs bli hög när studier ska kombineras med arbete eller att utbildningstiden anses bli för lång med en studietakt på exempelvis halvfart. Det framkommer också att bristen på behöriga lärare och att det är låg konkurrens om vissa tjänster också påverkar intresset för att delta i behörighetsgrundande utbildning. Till exempel beskriver rektorer att det kan vara en utmaning att balansera uppmuntran och krav på att lärare ska delta i behörighetsgrundande utbildning, då risken är att lärare väljer att söka tjänster på andra skolenheter om kraven blir för stora.

Arbetet för att säkerställa att lärares arbetsuppgifter rör undervisning

I samband med granskningens genomförande har Skolinspektionen även ställt frågor om hur huvudmännen och rektorerna för de utvalda skolenheterna arbetar för att säkerställa att lärares arbetsuppgifter i så stor utsträckning som möjligt är undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. I detta avsnitt ges en sammanfattande beskrivning av vad som har framkommit i intervjuerna, men Skolinspektionen har inte gjort några bedömningar av huvudmännens och rektorernas arbete i detta avseende.

Användningen av lärarnas tid diskuteras men verkar sällan undersökas strukturerat

I Skolinspektionens intervjuer framkommer att frågor som rör lärarnas arbetsuppgifter och användningen av lärarnas tid är aktuella hos flera av huvudmännen och rektorerna. I flera fall ger huvudmännen och rektorerna också exempel på hur de arbetar för att tydliggöra lärarnas uppdrag och arbetsuppgifter. Däremot framstår det utifrån svaren i intervjuerna som ovanligt att huvudmännen och rektorerna systematiskt undersöker vilka arbetsuppgifter som lärarna gör.

Av intervjuerna framgår att en del av huvudmännen genomför regelbundna medarbetarundersökningar och att det i dessa framkommer information om hur lärare upplever sin arbetssituation och sina arbetsuppgifter. Det kan till exempel handla om i vilken utsträckning som lärarna upplever att arbetstiden räcker till och om de anser att deras arbetsuppgifter ligger på en god och relevant nivå. Det framkommer dock inte några tydliga exempel på att huvudmännen och rektorerna genomför undersökningar eller kartläggningar med fokus på vilka arbetsuppgifter som lärarna gör, om de

hör till undervisning eller inte och vilka uppgifter som någon annan personalkategori än lärare skulle kunna utföra. Det förekommer även en del motstridiga svar. Exempelvis finns det skolenheter där huvudmannen menar att ett arbete kring lärarnas arbetsuppgifter pågår, men som varken rektorn eller lärare känner till, eller att huvudmannen och rektorn anger att ett sådant arbete pågår men som lärarna inte håller med om.

Lärarna gör många arbetsuppgifter som inte är undervisning

Av intervjuerna framgår att det finns en stor variation mellan olika skolenheter i vilka uppgifter som lärarna har. Vid samtliga skolenheter som ingår i granskningen kan lärarna redogöra för hur arbetsuppgifter fördelas, och ofta har rektorerna och lärarna också samma bild av vilka arbetsuppgifter som lärarna har.

De arbetsuppgifter som lärarna beskriver att de gör som är utöver undervisning och undervisningsnära uppgifter är bland annat att hjälpa till att hitta vikarier, vara rastvakt, kopiera, lösa konflikter mellan elever och vara i kontakt med vårdnadshavare. Andra arbetsuppgifter som vissa lärare gör, men som det är vanligt att andra personalkategorier utför, är bland annat frånvarohantering, vaktmästarsysslor, logistik vid utflykter, arrangera återkommande firanden, kontakt med socialtjänst, polis och barn- och ungdomspsykiatri samt utredningar av särskilt stöd och upprättande av åtgärdsprogram. På vissa skolenheter finns det arbetsuppgifter som lärarna gör trots att de uppenbart är långt ifrån undervisningsnära, såsom att möblera om och städa klassrum, ta hand om blommor och skotta snö.

På flera skolenheter resonerar både rektorer och lärare om att det ska finnas en rättvisa i fördelning av arbetsuppgifter. Det kan till exempel handla om att tider för att vara rastvakt fördelas jämnt mellan alla anställda inklusive lärarna. På större skolor där inte bara lärare är anställda är det vanligare att arbetsuppgifter som inte är undervisningsnära fördelas på annan personal. På de större skolenheterna finns ofta elevassistenter och fritidshemspersonal som kan vara rastvakter och lösa konflikter mellan elever, assistenter som kan kopiera och ordna med logistik vid utflykter och vaktmästare som kan ta hand om lokalerna. Vidare lyfts kontakter med vårdnadshavare, andra externa kontakter samt delar av arbetet kopplat till särskilt stöd och upprättande av åtgärdsprogram som exempel på arbetsuppgifter som skolledning och elevhälsa tar hand om.

På mindre skolenheter är det inte lika vanligt att det finns tillgång till annan personal som kan ta hand om uppgifter som hör till skolans uppdrag, men som kan utföras av andra än lärare. Flera rektorer uppger också att i valet mellan att anställa en person som ska arbeta med uppgifter som inte är undervisningsnära och att anställa en till lärare vill de hellre anställa en till lärare. Vilket ofta kan innebära att lärarna måste ha vissa uppgifter som inte är undervisningsnära.

I flera fall görs insatser som kan bidra till att lärarnas arbete fokuseras till undervisningen

Det är vanligt att huvudmännen och rektorerna kan ge exempel på insatser eller stöd till lärarna som syftar till att lärarna ska kunna ägna mer tid åt undervisning och undervisningsnära arbete. Det handlar exempelvis om digitala system för att underlätta det administrativa arbetet, eller att det finns annan personal som är anställd för att ta hand om arbetsuppgifter som inte är undervisningsnära. Vid en skolenhet nämns att det tvåläraresystem som tillämpas är ett stöd för att frigöra tid åt lärare, och en huvudman berättar att de har påbörjat ett arbete med stöd från Skolverket om strategisk kompetensförsörjning. Vidare beskriver en annan huvudman att stöd och avlastning till lärare med fokus på att lärare ska kunna lägga mer tid på undervisning ingår i strategiarbetet med att rekrytera nya lärare till skolenheten. Vissa huvudmän och rektorer lyfter också sitt arbete med trygghet och studiero som en främjande insats för att lärarna ska få tid till undervisning i stället för att ägna sig åt ordningsskapande arbete och konfliktlösning mellan elever. Det förekommer även att en stark elevhälsa som arbetar hälsofrämjande och kuratorer eller specialpedagoger som tar hand om konflikthantering och elevvård lyfts fram som positivt för att frigöra tid för lärarna.

Det stöd som ofta lyfts av lärare att de är i behov av, och som skolenheterna ofta genomför, är anställning av annan personal. Det förekommer till exempel att det finns lärarassistenter som tar hand om vissa administrativa arbetsuppgifter, kan agera som vikarie och finnas med som allmänt stöd i klassrummet. Vidare är vaktmästare, it-stöd, administratörer och resurspersoner andra funktioner som lyfts fram i intervjuerna.

Avslutande diskussion

Utifrån tidigare granskningar och studier har Skolinspektionen sett en risk att huvudmännen inte aktivt och återkommande följer upp och analyserar behovet av behöriga lärare. Detta skulle i sin tur kunna påverka arbetet för att säkerställa att alla elever får undervisning av legitimerade och behöriga lärare. Den rådande lärarbristen skulle också kunna leda till att huvudmännen och rektorerna inte ser att det är lönt att fortsätta försöka rekrytera behöriga lärare, och riskera att skapa stiltje i arbetet för att öka andelen behöriga lärare.

I denna granskning har Skolinspektionen särskilt fokuserat på skolenheter som över tid har haft en låg andel behöriga lärare. I urvalet finns en variation av huvudmän och skolor från olika delar av landet representerade, från kommunala huvudmän och större enskilda huvudmän som har flera skolenheter inom sin organisation till jämförelsevis små enskilda huvudmän som ansvarar för en skolenhet. Gemensamt för alla skolenheter i urvalet är att de under de senaste fem åren har haft en låg andel behöriga lärare, jämfört med motsvarande andel för riket som helhet. Det kan därmed antas att huvudmännen och rektorerna för dessa skolenheter har ett konkret behov av att arbeta målinriktat och uthålligt för att öka andelen behöriga lärare, för att säkerställa att eleverna i så stor utsträckning som möjligt får undervisning av behöriga lärare.

Sammantaget har Skolinspektionen bedömt att 21 av de 30 granskade huvudmännen och rektorerna har behov av att utveckla sitt arbete inom det granskade området. De utvecklingsområden som har identifierats rör bland annat arbetet med att kartlägga och analysera behovet av behöriga lärare. Ett sådant arbete är av stor betydelse för möjligheten att genomföra behovsanpassade insatser för att rekrytera och behålla behöriga lärare samt öka lärarbehörigheten genom behörighetsgrundande utbildning. I detta avsnitt vill Skolinspektionen därför lyfta fram och resonera kring faktorer som kan vara av särskild betydelse för huvudmännens och rektorernas arbete med att öka andelen behöriga lärare, i relation till de utmaningar som finns.

Det går att bedriva ett gott arbete för att öka andelen behöriga lärare trots utmanande förutsättningar

Det finns faktorer som påverkar läraryrsörjningen som helt eller delvis ligger utanför huvudmännens och rektorernas möjligheter att påverka. En sådan faktor är att det i dagsläget råder en omfattande lärarbrist inom grundskolan där bristen på legitimerade och behöriga lärare varierar, sett till såväl ämnen som årskurser. Vissa av skolenheterna i granskningen är också förhållandevis små, med omkring 25–100 elever, men de ska leva upp till samma lagstiftning som större skolenheter. Detta ställer krav på huvudmannens förmåga att säkra tillgång till och finansiera de lärartjänster som krävs för att eleverna ska få undervisning av legitimerade och behöriga lärare i enlighet med skolförfattningarna. Även geografiska aspekter påverkar förutsättningarna för att öka andelen behöriga lärare på olika sätt,

exempelvis närheten till lärosäten med lärarutbildning, konkurrensen om lärare i större städer och svårigheterna att rekrytera i landsbygdskommuner med låga invånarantal och långa resvägar.

Utifrån granskningen ser Skolinspektionen att det finns få kopplingar mellan huvudmännens och skolornas förutsättningar och kvaliteten i huvudmännens och rektorernas arbete för att öka andelen behöriga lärare. Bland de huvudmän och rektorer som har bedömts ha ett väl fungerande arbete inom samtliga delar av granskningen finns såväl kommunala som enskilda huvudmän. Förutom huvudmannaskap, storleken på huvudmannens organisation och de utvalda skolenheternas storlek varierar också de omgivande förutsättningarna, såsom geografisk placering och närheten till större städer och lärosäten. Det som i stället är gemensamt för dessa 9 huvudmän och rektorer är att de har etablerat arbetsätt för att ta reda på hur behovet av behöriga lärare ser ut för deras skolenheter, och att deras arbete för att möta detta behov är målinriktat, brett och uthålligt.

I de 5 fall som Skolinspektionen har bedömt att huvudmännen och rektorerna har ett arbete av låg kvalitet finns det vissa förutsättningar som är gemensamma. Med undantag för en kommunal huvudman är samtliga små enskilda huvudmän som ansvarar för en skolenhet med cirka 50 elever. Samtidigt finns det huvudmän och rektorer i granskningen som har motsvarande förutsättningar men som ändå bedriver ett arbete av god kvalitet och gör breda och uthålliga ansträngningar för att öka andelen behöriga lärare. Detta tyder på att huvudmännens och rektorernas prioritering av arbetet för att eleverna ska få undervisning av behöriga lärare är av större betydelse för arbetets kvalitet än de omgivande förutsättningarna.

Ansträngningarna har betydelse för elevernas tillgång till behöriga lärare

Att säkerställa att alla elever får undervisning av lärare som inte bara är legitimerade utan också har behörighet för den skolform, de årskurser och de ämnen de undervisar i är ett omfattande uppdrag för huvudmän och rektorer att uppfylla. Utbildningen i grundskolan omfattar totalt 17 ämnen, och utöver att det finns en generell brist på lärare i grundskolan är bristen på legitimerade och behöriga lärare inom varje enskilt ämne mer eller mindre omfattande. I egenskap av ansvariga för verksamheten har dock huvudmän och rektorer ett stort ansvar och en viktig roll att fylla, dels när det gäller att attrahera och rekrytera lärare till skolan, dels när det gäller att skapa förutsättningar för att behålla lärare inom den egna verksamheten och i yrket. Trots de utmaningar som finns är det därför av största vikt att huvudmän och rektorer gör breda och uthålliga ansträngningar för att öka andelen behöriga lärare.

I denna granskning har Skolinspektionen inte bedömt resultatet av huvudmännens och rektorernas arbete, det vill säga om de ansträngningar som görs leder till att andelen behöriga lärare ökar. Flera av de skolenheter som har ingått i granskningen är också förhållandevis små med under 100 elever, och på skolenheter med få lärare kan enskilda tjänster få stort genomslag i statistiken. Samtidigt har granskningen synliggjort exempel där

huvudmännen och rektorerna genom ett målinriktat, brett och uthålligt arbete lyckas rekrytera behöriga lärare utifrån skolenheternas behov, och skapar förutsättningar för att öka andelen behöriga lärare genom behörighetsgrundande utbildning. Dessa exempel visar tydligt på vilken potential som finns i huvudmännens och rektorernas arbete och hur de kan bidra till att öka andelen behöriga lärare.

Viktigt att se till både legitimation och behörighet

I dagsläget uppgår andelen legitimerade lärare med behörighet i minst ett undervisningsämne till 70 procent i grundskolan, räknat i heltidstjänster. Det är också ett femårigt genomsnitt av detta mått som Skolinspektionen har använt i urvalet av skolenheter och huvudmän till denna granskning. Måttet i sig säger dock mycket lite om i vilken omfattning som eleverna på en skolenhet får undervisning av legitimerade lärare som också har rätt behörighet för den undervisning de bedriver. Detta eftersom måttet endast anger hur stor andel av de legitimerade lärarna som undervisar i minst ett ämne som de är behöriga i. Därutöver kan lärarna undervisa i ett eller flera ämnen för vilka de saknar behörighet, vilket också förekommer i varierande utsträckning på samtliga av de skolor som har ingått i granskningen. I granskningen har Skolinspektionen också funnit att huvudmän och rektorer inte alltid gör en tydlig åtskillnad mellan legitimation och behörighet, vilket kan påverka arbetet för att eleverna ska få undervisning av behöriga lärare negativt.

Att likställa legitimation med behörighet eller att se legitimation som tillräckligt innebär en uppenbar risk för att arbetet för att alla elever ska få undervisning av behöriga lärare inte prioriteras. Genom att bara se till lärarnas legitimation och inte om deras behörighet är rätt för den undervisning de bedriver kan resultatet bli att eleverna totalt sett får stora delar av sin undervisning av lärare som är legitimerade, men som helt eller delvis saknar behörighet för den undervisning de bedriver. I slutändan kan detta leda till att huvudmännen och rektorerna i sitt arbete bortser från de krav som skollagen ställer, det vill säga att endast den som har legitimation som lärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen.

Att anställa behöriga lärare prioriteras, men undantag finns

I de fall som huvudmän inte lyckas rekrytera legitimerade och behöriga lärare i tillräcklig utsträckning, och där det inte finns någon annan legitimerad lärare med rätt behörighet inom huvudmannens organisation, får undervisningen under högst ett år i taget bedrivas av en annan lärare. Det faktum att det sedan flera år tillbaka råder brist på legitimerade och behöriga lärare och att bristen förväntas bestå framöver skulle kunna innebära en risk att undantagsbestämmelsen betraktas som en permanent lösning snarare än en tillfällig, och leda till att huvudmän och rektorer inte gör aktiva insatser för att öka lärarbehörigheten. Det har också förekommit uppgifter i exempelvis media om att huvudmän ständigt förnyar tidsbegränsade anställningar, i stället för att utlysa tjänsterna och försöka rekrytera behöriga lärare, och att skolor anställer obehöriga lärare trots att det finns behöriga lärare att tillgå.

I denna granskning har Skolinspektionen inte kunnat se några tecken på att huvudmännen och rektorerna medvetet och systematiskt skulle förlänga tidsbegränsade anställningar som innehas av obehöriga lärare i stället för att försöka rekrytera behöriga lärare. Det har inte heller framkommit att huvudmän och rektorer prioriterar att anställa obehöriga lärare i stället för behöriga specifikt på grund av kostnadsskäl. Det finns dock exempel i granskningen där huvudmännen och rektorerna inte prioriterar att rekrytera legitimerade och behöriga lärare av andra anledningar. Det handlar då om att de stannar vid att identifiera svårigheter i rekryteringsarbetet och inte aktivt försöker hitta nya vägar för att säkerställa elevernas tillgång till behöriga lärare, alternativt att annan kompetens som exempelvis kunskap om montessoripedagogik prioriteras i stället. I flera fall gäller detta de små huvudmän och skolenheter där Skolinspektionen har bedömt att huvudmännen och rektorerna i låg utsträckning bedriver ett aktivt arbete för att öka andelen behöriga lärare sett till granskningens båda områden.

Behörighetsgrundande utbildning är en viktig möjlighet men inte en enkel lösning

Utöver ett aktivt arbete för att rekrytera och behålla legitimerade och behöriga lärare kan kompetensutveckling i form av behörighetsgrundande utbildning vara en betydelsefull insats för att öka andelen behöriga lärare. Trots att Skolinspektionen har identifierat utvecklingsområden gällande arbetet kring behörighetsgrundande utbildning hos flera huvudmän visar granskningen också att huvudmännen och rektorerna ser behörighetsgrundande utbildning som en viktig möjlighet att öka andelen behöriga lärare. På flera av skolenheterna i granskningen finns det också lärare som deltar i behörighetsgrundande utbildning.

Den brist på legitimerade och behöriga lärare, som behörighetsgrundande utbildning ska bidra till att lösa, kan samtidigt utgöra en begränsande faktor för deltagande. Om en eller flera lärare deltar i utbildning innebär detta samtidigt att tillgången till lärare minskar på den aktuella skolenheten under en period och vikarier kan behövas. Små skolenheter och huvudmän kan också ha svårt att avvara flera lärare och samtidigt säkra undervisningen för eleverna, vilket också begränsar möjligheterna till deltagande i behörighetsgrundande utbildning. Om utbildning ska kombineras med arbete kan utbildningstiden också bli lång, vilket ställer krav på långsiktighet och uthållighet i huvudmännens och rektorernas arbete för att stödja och skapa förutsättningar för lärarna. Utöver huvudmannens och rektorns arbete behöver det också finnas intresse och förutsättningar hos lärarna att delta i utbildning. Behörighetsgrundande utbildning är således en viktig del, men inte en enkel lösning för att öka andelen behöriga lärare.

Strategisk användning av lärarnas tid och kompetens kan ge eleverna mer undervisning av behöriga lärare

I granskningen har Skolinspektionen ställt kartläggande frågor om hur huvudmännen och rektorerna arbetar för att säkerställa att lärares

arbetsuppgifter i så stor utsträckning som möjligt är undervisning och uppgifter som hör till undervisningen.

Den bild som framträder utifrån svaren i Skolinspektionens intervjuer är att majoriteten av huvudmännen och rektorerna ser betydelsen av och vill att lärarna i så stor utsträckning som möjligt ska kunna fokusera på undervisningen. Nästan samtliga av huvudmännen och rektorerna ger också exempel på genomförda insatser som kan skapa förutsättningar för att fokusera lärares arbetsuppgifter till undervisning och uppgifter som hör till denna. Det förekommer också att dessa insatser svarar mot flera syften som ligger inom de granskade områdena, till exempel att skapa attraktiva arbetsplatser och en god arbetsmiljö som gör det möjligt att attrahera, rekrytera och behålla behöriga lärare.

Samtidigt framstår det som att det är få av huvudmännen och rektorerna i granskningen som arbetar strategiskt med frågan om lärarnas arbetsuppgifter, i den mening att de insatser som genomförs utgår från en kartläggning och analys av vilka uppgifter som lärarna ägnar sig åt och vilka uppgifter som skulle kunna utföras av annan personal. Det framkommer också få exempel på att huvudmännen eller rektorerna på något sätt har undersökt vilka uppgifter som lärarna utför, identifierat vilka av dessa som kan betraktas som undervisningsnära och inte, och om arbetsuppgifterna skulle kunna omfördelas så att lärarna i större utsträckning kan fokusera på undervisningsprocessen. Utifrån rektorernas och lärarnas beskrivningar av vilka arbetsuppgifter som lärarna har utöver undervisningen verkar det också som att arbetsfördelningen på skolenheterna oftast sker utifrån ett rättvisetänk, snarare än att lärarnas tid strategiskt ska användas till undervisning och undervisningsnära uppgifter.

Möjligheterna att arbeta strategiskt med fördelningen av arbetsuppgifter kan påverkas av skolenheternas storlek. På större skolenheter, där inte bara lärare är anställda, är det vanligare att arbetsuppgifter som inte är undervisningsnära fördelas på annan personal, medan mindre skolenheter ofta har färre tjänster. Detta kan leda till att uppgifter som inte är undervisningsnära måste göras av alla, inklusive lärare. Flera rektorer uppger också att i valet mellan att anställa en person som ska arbeta med uppgifter som inte är undervisningsnära och att anställa en till lärare vill de hellre anställa en lärare. Ett sådant beslut bidrar till öka andelen behöriga lärare. Det innebär samtidigt att lärarna behöver utföra andra arbetsuppgifter än sådana som hör till undervisningen för att fylla ut sina tjänster.

Sammantaget ser Skolinspektionen att det kan finnas möjligheter för huvudmän och rektorer att öka elevernas tillgång till behöriga lärare genom att arbeta strategiskt med användningen av lärarnas tid och kompetens. Den lärarbrist som råder innebär ett konkret behov av att söka fler och nya lösningar för att eleverna i så stor utsträckning som möjligt ska kunna få undervisning av behöriga lärare. Ett strategiskt arbete med såväl arbetsfördelning som hur undervisningen organiseras sett till lärarnas behörigheter kan möjliggöra att eleverna får mer undervisningstid av behöriga lärare. Av de exempel på insatser som huvudmännen och rektorerna beskriver framgår också att insatser som rör lärarnas

arbetsuppgifter och användningen av lärarnas tid också kan vara betydelsefulla sett till möjligheterna att attrahera, rekrytera och behålla behöriga lärare.

Referenser

Skollagen (2010:800).

Skolinspektionen (2015). Kompetensförsörjningen – en nyckelfråga för skola och förskola.

Skolinspektionen (2017). Lärarresurser – att verka för likvärdighet i utbildningen.

Skolinspektionen (2020). Hur säkras lärarresurser till skolor med utmaningar?

Skolinspektionen (2022). Skolinspektionens årsrapport 2022.

Skolverket (2009). Vad påverkar resultaten i svensk grundskola? – Kunskapsöversikt om betydelsen av olika faktorer.

Skolverket (2014). TALIS 2013. En studie av undervisnings- och lärmiljöer i årskurs 7–9. Rapport 408.

Skolverket (2018). PM Lärarförsörjning. Dnr 2018:00234.

Skolverket (2019a). TALIS 2018. En studie om lärares och rektorers arbete i grund- och gymnasieskolan. Delrapport 1. Rapport 481.

Skolverket (2020) Utvärdering av Lärarlyftet. Delstudie 2 – incitament för deltagande. Rapport 2021.6

Skolverket (2021). Lärarprognos 2021, Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier.

Skolverket (2021). Obehöriga lärare i grundskolan läsåret 2020/2021

Skolverket (2023). Statistik över pedagogisk personal i skolan läsåret 2022/2023

Universitets- och högskolerådet, "Lärarytbildningsguiden", Universitets- och högskolerådet, <https://www.studera.nu/att-valja-utbildning/lararytbildning/lararytbildningsguiden> (hämtad 2023-05-14)

Håkansson, Jan och Sundberg, Daniel (2012). Utmärkt undervisning – framgångsfaktorer i svensk och internationell belysning. Stockholm: Natur & Kultur, 2012.

Åman, Johannes (2014). Att lära av de bästa – en ESO-rapport om svensk skola i ett internationellt forskningsperspektiv. ESO-rapport 2011:8.

Lärarnas riksförbund (2021). Vem vill anställa en behörig lärare? Huvudmännens rekryteringar av obehöriga i lärarbristens tidevarv.

Bergling, M. (2020) "Skolor söker inte aktivt legitimerade lärare: Obehöriga är billigare", Skolvärlden 23 september 2020 (Hämtad 2022-03-02).

Letmark, P. (2021) "Utbildade lärare har allt svårare att få jobb", Dagens Nyheter 8 februari 2021 (Hämtad 2022-03-02).

Hedman, E. (2021) "Obehöriga undervisare – trots tillgång på legitimerade lärare", Skolvärlden 17 mars 2021 (Hämtad 2022-03-02).

Bilagor

Bilaga 1. Granskningens urval

I denna bilaga beskrivs de urvalskriterier som tillämpats för att göra ett urval av 30 skolenheter och huvudmän till granskningen.

För att granska huvudmännens och rektorernas arbete med granskningens områden är urvalet styrt mot skolenheter som har haft en låg andel behöriga lärare över tid. Utgångspunkten för urvalet har varit skolenhetens låga andel behöriga lärare, och granskningen har sedan omfattat skolenheten och skolenhetens huvudman. Mot bakgrund av att andelen legitimerade lärare med behörighet i minst ett undervisningsämne på riksnivå är lägre i grundskolan än i gymnasieskolan har granskningen inriktats mot grundskolan. Urvalet har också viktats så att det innehåller tio skolenheter med kommunala huvudmän och 20 fristående skolenheter med enskilda huvudmän. Bakgrunden till detta är att andelen legitimerade lärare med behörighet i minst ett undervisningsämne är lägre hos enskilda huvudmän än kommunala, sett på riksnivå.

I syfte att hitta skolenheter som under en längre period haft en genomsnittligt låg lärarbehörighet har ett femårigt genomsnitt av måttet "Andel lärare med legitimation och behörighet i minst ett undervisningsämne" använts.

Skolenheter som haft i genomsnitt fem lärare eller färre under den senaste femårsperioden har exkluderats från urvalet, för att göra det möjligt att intervjua flera lärare i granskningen och undvika att intervjuerna verkar utpekande för enskilda lärare på skolor med få lärare. Skolenheter som har tillstånd att tillämpa undantag från kravet på lärarlegitimation, exempelvis Waldorfskolor, internationella skolor eller skolor som har tillstånd att bedriva en viss andel av undervisningen på engelska, har också exkluderats från urvalet.

Vidare har skolenheter som ingår i en pågående tillsyn eller annan kvalitetsgranskning exkluderats från urvalet.

Urvalskriterierna innebär sammantaget att det inte är de skolenheter med lägst andel behöriga lärare i riket som ingår i granskningen. De skolenheter som ingår i urvalet har dock haft en lägre genomsnittlig andel lärare med behörighet i minst ett undervisningsämne de senaste fem åren jämfört med motsvarande andel för riket som helhet.

Bilaga 2. Granskningens genomförande

Granskningen omfattar 30 huvudmän med varsin tillhörande skolenhet. I granskningen har dokumentstudier och intervjuer använts som insamlingsmetoder. Intervjuerna genomfördes under hösten 2022.

Dokumentstudier

Inför besöken i granskningen har Skolinspektionen begärt in nedanstående material från huvudmännen. Utöver detta material har relevant officiell statistik som finns att tillgå för huvudmannen, den utvalda skolenheten och i förekommande fall för andra skolenheter med samma huvudman använts.

- En aktuell lärarförteckning för den utvalda skolenheten enligt en standardiserad mall, där uppgifter om lärarnas anställningstid, anställningsform, legitimation, behörigheter, undervisningsämnen och eventuellt pågående behörighetsgrundande utbildning framgår.
- En förteckning över aktuella lärartjänster som har utannonserats under det senaste året för skolenheten samt 3–5 exempel på aktuella annonser eller liknande.
- Eventuell befintlig dokumentation där det specifikt framgår hur huvudmannen respektive rektorn arbetar för att öka andelen behöriga lärare, till exempel kompetensförsörjningsplaner, kompetensförsörjningsstrategier och kvalitetsrapporter.

Intervjuer

För varje huvudman och skolenhet i granskningen har utgångspunkten varit att nedanstående intervjuer ska genomföras:

- En intervju med representanter för huvudmannen, exempelvis skolchef.
- En intervju med 1–3 rektorer för andra skolenheter i huvudmannens organisation än den utvalda skolenheten, i de fall som huvudmannen har flera skolenheter.
- En intervju med den utvalda skolenhetens rektor.
- En gruppintervju med 3–4 behöriga lärare.²⁴
- En gruppintervju med 3–4 obehöriga lärare.²⁵

²⁴ Behöriga lärare har här definierats som legitimerade lärare som vid intervjutillfället undervisar i ämnen, årskurser och skolformer som de är behöriga för.

²⁵ Definitionen av obehörig lärare har utgått från att läraren vid intervjutillfället undervisar i ämnen, årskurser eller skolformer som den inte har behörighet för. Detta har således inkluderat såväl legitimerade lärare som bedriver undervisning som de saknar behörighet för som lärare utan legitimation och lärarutbildning.

Vilka intervjuer som genomförts har behövt anpassas utifrån huvudmannens och skolenhetens organisation, till exempel i de fall som rektorn på den utvalda skolenheten även är representant för huvudmannen. För att genomföra gruppintervjuer med behöriga respektive obehöriga lärare har det krävts att det finns minst två lärare som kan delta i respektive intervju. I annat fall har en gemensam intervju med behöriga och obehöriga lärare genomförts.

Intervjuerna har skett vid fysiska besök, i några fall kombinerat med digitala intervjuer via videosamtal, under hösten 2022. Intervjuerna har genomförts av två utredare, och vid intervjuerna har de haft ett intervjustöd att utgå från. En utredare har fört anteckningar under intervjuerna, och efter att alla intervjuer genomförts har ansvarig utredare sammanställt anteckningarna i ett protokoll. Protokollet har kommunicerats till skolans huvudman för att ge huvudmannen möjlighet att lämna synpunkter på eventuella sakfel i protokollet.

Efter intervjuerna

Det underlag som inhämtats inför intervjuerna, det kommunicerade protokollet och eventuella synpunkter på det har legat till grund för ett beslut till respektive huvudman. Efter att beslutet har skickats till huvudmannen har en muntlig återkoppling av beslutet erbjudits. Syftet med den muntliga återkopplingen har varit att vid behov förtydliga de bedömningar som Skolinspektionen gjort och att besvara eventuella frågor om beslutet.

En fördjupad analys av det samlade underlaget från granskningen har utgjort underlag för de resultat och de iakttagelser som presenteras i denna rapport.

Bilaga 3. Huvudmän och skolenheter i granskningen

I denna bilaga redovisas information om de skolenheter och huvudmän som ingått i granskningen.

Uppgifterna om kommungrupp utgår från Sveriges kommuner och regioners (SKR) kommungruppsindelning från 2023. Uppgifterna om antal grundskoleenheter i huvudmannens organisation är inhämtade av Skolinspektionen i samband med granskningens genomförande och anges i beslutet till respektive huvudman. Uppgifterna om antal elever och årskurser är hämtade från Skolverkets statistik och avser läsåret 2022/2023 om inget annat anges.

Kommunala huvudmän	Kommungrupp	Antal skolenheter, grundskola	Utvald skola i granskningen	Årskurser och elevantal
Avesta kommun	Mindre stad/tätort	11	Krylbo skola	78 (årskurs 1-3)
Borlänge kommun	Större stad	17	Tjärnaskolan	268 (årskurs 1-6)
Gällivare kommun	Landsbygdskommun med besöksnäring	12	Hakkas centralskola	70 (årskurs 1-9)
Hultsfreds kommun	Pendlingskommun nära mindre tätort	10	Vena skola	80 (årskurs 1-6)
Krokoms kommun	Pendlingskommun nära större stad	18	Kaxås skola	38 (årskurs 1-6)
Nyköpings kommun	Mindre stad/tätort	16	Tunabergs skola	77 (årskurs 1-6)
Rättviks kommun	Landsbygdskommun med besöksnäring	8	Boda skola	41 (årskurs 1-6)
Sollefteå kommun	Landsbygdskommun	13	Kalknäs skola	30 (årskurs 1-6)
Strömsunds kommun	Landsbygdskommun	9	Kyrktåsjö skola	23 (årskurs 1-6)
Vetlanda kommun	Landsbygdskommun	17	Ramkvilla skola	49 (årskurs 1-6)

Enskilda huvudmän	Antal skolenheter, grundskola	Utvald skola i granskningen	Årskurser och elevantal	Lägeskommun och kommungrupp
Dibber Helsingborg AB	1	Kärnhuset Dibber	59 (årskurs 1-6)	Helsingborgs kommun – Större stad
Ellithan AB	1	Hamnaskolan	52 (årskurs 4-9)	Söderhamns kommun – Landsbygdskommun
Föreningen Stefanskolan	1	Stefanskolan	83 ²⁶ (årskurs 1-9)	Stockholms kommun – Storstäder
Ideella föreningen för alla nationers fria skola	1	Alla nationers fria skola	101 (årskurs 1-9)	Stockholms kommun – Storstäder
IQRA Utbildning AB	1	IQRA skolan	103 (årskurs 1-6)	Västerås kommun – Större stad
Jensen Education college AB	12	Jensen grundskola Långholmen	153 (årskurs 6-9)	Stockholms kommun – Storstäder
Kunskapsskolan i Sverige AB	29	Kunskaps-skolan Gävle	391 (årskurs 4-9)	Gävle kommun – Större stad
La Mucca Montessori AB	1	Solbackens Montessori	46 (årskurs 1-6)	Österåkers kommun – Pendlingskommun nära storstad
Letebo Utbildning AB	1	Leteboskolan	160 (årskurs 1-9)	Marks kommun – Pendlingskommun nära större stad
Montessoriskolan Fredsduvan Aktiebolag	1	Montessori-skolan Fredsduvan	68 (årskurs 1-5)	Haninge kommun – Pendlingskommun nära storstad
Montessoristiftelsen Lära för livet	1	Montessori-skolan Lära för livet	28 (årskurs 1-9)	Varbergs kommun – Mindre stad/tätort

²⁶ Senast redovisade uppgifter avser läsåret 2020/2021.

Nya skolan Trollhättan Aktiebolag	3	Nya skolan Lilla Edet	119 (årskurs 1-9)	Lilla Edets kommun - Pendlingskommun nära storstad
Nytida PB AB	1	Pusselbitens skola Dalby	16 (årskurs 1-6)	Lunds kommun - Större stad
Olympica AB	3	Olympica- skolan i Skåle	74 (årskurs 1-6)	Vansbro kommun - Landsbygdskommun
Pilgrimsskolan AB	1	Pilgrimsskolan	67 (årskurs 1-3)	Stockholms kommun - Storstäder
Montessori Mondial	6	Montessori Mondial Kristianstad	379 (årskurs 1-9)	Kristianstads kommun - Större stad
Sunne friskoleförening	1	Ekeby skola	80 (årskurs 1-6)	Sunne kommun - Landsbygdskommun
Tellusskolan AB	4	Robinson Vårfru	172 (årskurs 6-9)	Enköpings kommun - Pendlingskommun nära större stad
Thorén Framtid AB	13	Thorén Framtid Hässleholm	460 (årskurs 1-9)	Hässleholms kommun - Lågpendlingskom- mun nära större stad
Montessori förskolor och skolor i Sverige AB	14	Montessori- skolan Trilobiten	83 (årskurs 1-6)	Trollhättans kommun - Större stad

Bilaga 4. Skolinspektionens kvalitetskriterier för granskningen

Här redogörs för de kriterier som Skolinspektionens bedömningar har gjorts i förhållande till i besluten. Nedan beskrivs kriterierna som kännetecknar ett arbete av hög kvalitet.

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

1:1 Kartlägga och analysera behov av behöriga lärare

Huvudmannen och rektorn tar återkommande reda på och analyserar nuvarande och framtida behov av behöriga lärare, inom organisationen (huvudman) och skolenheten (huvudman och rektor). Det gäller såväl behov av nya behöriga lärare som av behörighetsgrundande utbildning av befintlig personal. Det finns en tydlig arbetsfördelning mellan huvudmannen och rektorn och arbetet sker i nära dialog och samverkan mellan dessa. Det finns en gemensam bild av hur situationen ser ut.

1:2 Brett och uthålligt arbete med att rekrytera behöriga lärare

Huvudmannen och rektorn arbetar aktivt med att rekrytera behöriga lärare. Även om dessa har identifierat stora utmaningar relaterat till frågan, kännetecknas rekryteringsarbetet av omprövning av arbetssätt och försök att hitta alternativa vägar att attrahera och rekrytera legitimerade och behöriga lärare.

Rekryteringsarbetet görs återkommande utifrån befintliga behov. De aktiviteter som initieras utgår från den problembild som identifieras i kartläggningen. Huvudmannen och rektorn har en gemensam bild av vilket arbete som görs och dessa arbetar gemensamt med frågan.

1:3 Aktivt arbete för att behålla de behöriga lärare som arbetar på skolan och inom huvudmannens övriga grundskolor

Huvudmannen och rektorn har ett aktivt och målinriktat arbete med att behålla de behöriga lärarna som arbetar inom skolan och inom huvudmannens organisation.

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

2:1 Uppmuntra och stödja undervisande lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning

Huvudmannen och rektorn arbetar med behovsanpassade insatser för att öka behörigheten bland befintliga undervisande lärare som saknar behörighet för den undervisning de bedriver.

Det finns en gemensam målinriktning och ett arbete för att informera och uppmuntra lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning.

Det finns en uthållighet i arbetet där huvudmannen och/eller rektorn tillsammans med lärare planerar deltagande i behörighetsgrundande utbildning och följer upp med lärarna att de fullföljer sin utbildning.

2:2 Skapa reella förutsättningar för undervisande lärare att delta i behörighetsgrundande utbildning.

Huvudmannen ger stöd till rektorerna att i sin tur möjliggöra för lärarna att delta i behörighetsgrundande utbildning. Rektorn ger goda förutsättningar och reella möjligheter för lärarna att delta i behörighetsgrundande utbildning.

Bilaga 5. Granskningens författningsstöd

Skollagen (2010:800)

2 kap. 8 §

Huvudmannen ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med bestämmelserna i denna lag, föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen och de bestämmelser för utbildningen som kan finnas i andra författningar.

2 kap. 9 §

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

Rektorn ska benämnas på detta sätt. Benämningen ska förbehållas den som har en anställning som rektor.

En ställföreträdare får utses för en rektor.

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 tillräcklig kompetens och erfarenhet att fullgöra enskilda ledningsuppgifter och besluta i frågor som avses i första stycket, om inte annat anges.

2 kap. 13 §

Endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vad som krävs för att vara behörig att bedriva viss undervisning i skolväsendet.

Regeringen får även meddela föreskrifter om undantag från kraven på legitimation och behörighet för sådana speciallärare och specialpedagoger som är anställda som lärare i anpassade grundskolan, specialskolan eller anpassade gymnasieskolan. Detsamma gäller i fråga om speciallärare och specialpedagoger som är anställda som lärare inom kommunal vuxenutbildning och som undervisar inom kommunal vuxenutbildning som anpassad utbildning.

2 kap. 18 §

Om det inte finns någon att tillgå inom huvudmannens organisation som uppfyller kraven enligt 13 § eller om det finns något annat särskilt skäl med hänsyn till eleverna eller barnen, får en annan lärare eller förskollärare bedriva undervisningen. En sådan lärare eller förskollärare ska

1. vara lämplig att bedriva undervisningen, och
2. i så stor utsträckning som möjligt ha en utbildning som motsvarar den utbildning som är behörighetsgivande.

En person som avses i första stycket får bedriva undervisning under högst ett år i sänder. Detta gäller dock inte om undervisningen avser

1. modersmål,
2. ett yrkesämne i
 - a. gymnasieskolan,
 - b. anpassade gymnasieskolan,
 - c. kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, eller
 - d. kommunal vuxenutbildning som anpassad utbildning på gymnasial nivå, eller
3. individuella kurser eller orienteringskurser i kommunal vuxenutbildning.

2 kap. 34 §

Huvudmannen ska se till att personalen som har hand om utbildningen i den verksamhet som huvudmannen har ansvar för enligt denna lag ges möjligheter till kompetensutveckling.

Huvudmannen ska se till att all personal i den verksamhet som huvudmannen har ansvar för enligt denna lag har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet.

4 kap. 3 §

Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra insatser i syfte att utveckla utbildningen.

4 kap. 4 §

Sådan planering, uppföljning, analys och utveckling av utbildningen som anges i 3 § ska genomföras även på förskole- och skolenhetsnivå.

Kvalitetsarbetet på enhetsnivå ska genomföras under medverkan av lärare, förskollärare, övrig personal och elever. Barn i förskolan, deras vårdnadshavare och elevernas vårdnadshavare ska ges möjlighet att delta i arbetet.

Rektorn ansvarar för att kvalitetsarbete vid enheten genomförs enligt första och andra styckena.

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

Som pedagogisk ledare och chef för lärarna och övrig personal i skolan har rektorn det övergripande ansvaret för att verksamheten som helhet inriktas mot de nationella målen. Rektorn ansvarar för att skolans resultat följs upp och utvärderas i förhållande till de nationella målen, kriterierna för bedömning av kunskaper och betygskriterierna. Rektorn har ansvaret för skolans resultat och har, inom givna ramar, 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.

Bilaga 6. Referenspersoner

- Lee Gleichmann Linnarsson, undervisningsråd vid Skolverket.
- Olof Johansson, senior professor vid Statsvetenskapliga institutionen, Centrum för skolläroämnesutveckling, Umeå universitet.