



Läraravlastande tjänster

Fokus på grundskolans årskurs 7–9

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	4
Vad har Skolinspektionen granskat?	5
Granskningens viktigaste iakttagelser	5
Avslutande kommentar: vad innebär tillväxten av personal i ett ledningsperspektiv?	7
Inledning	8
Därför har Skolinspektionen granskat rektorers arbete med läraravlastande tjänster	8
Faktorer som påverkar arbetet med läraravlastande tjänster	12
Syfte och frågeställning	14
Granskningens genomförande	15
Definitioner	16
Detta visar granskningen	17
Rektorernas arbete med att kartlägga och analysera lärarnas behov av avlastning så att de kan fokusera mer på undervisningen	18
Rektorernas organisering av läraravlastande tjänsterna så att lärarna kan fokusera mer på undervisningen.....	21
Rektorernas uppföljning av om de läraravlastande tjänsterna bidrar till att lärarna kan fokusera mer på undervisningen.....	28
Avslutande diskussion	32
Referenser	36
Bilaga 1. Metod och genomförande	38
Bilaga 2. Skolor i granskningen	40
Bilaga 3. Referenspersoner	41
Bilaga 4. Författningsstöd	42
Bilaga 5. Bedömningsstöd	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 lika rätt till en god utbildning 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 skolhuvudmännen, dels i denna övergripande och sammanfattande rapport. Genom beskrivningar av viktiga kvalitetsaspekter inom granskningsområdet avser rapporten att vara användbar även för huvudmän 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. Däremot intervjuar vi lärare och genomför eventuella observationer för att genom exempel få en samlad bild. Det är rektorer och huvudmän som ansvarar för att ge förutsättningar för att undervisningen och utbildningen kan utvecklas. I den aktuella granskningen vill Skolinspektionen även tydliggöra att Skolinspektionen inte heller har bedömt det arbete som enskilda personer gör i syfte att avlasta lärarna. Det är i denna granskning rektorers arbete för att organisera läraravlastande tjänster som står i fokus.

Rapporten redovisar resultatet av Skolinspektionens kvalitetsgranskning om rektorers arbete med läraravlastande tjänster. Iakttagelserna och slutsatserna gäller de 28 skolor som har granskats och avser därmed inte att ge en nationell bild av förhållandena. Vilka skolor som granskats framgår i bilaga 2.

Robert Östberg har varit projektledare för kvalitetsgranskningen, och Anna Gabrielsson har varit rapportskribent. Robert Östberg har även medverkat i rapportskrivandet.

Helén Ängmo
Generaldirektör

Agneta Broberg
Regionchef norr

Sammanfattning

I ljuset av rådande lärarbrist och med anledning av många lärares ansträngda arbetssituation har anställningar av olika typer av läraravlastande personal¹ ökat inom den svenska skolan under de senaste åren. Detta innebär att skolan i dag har en mer heterogen personalgrupp än tidigare. Flera utredningar och studier framhåller vikten av att lärare behöver ges bättre förutsättningar att fokusera mer på undervisningsprocessen.² Nästan varannan högstadielärare känner sig stressad.³ Stress och hög arbetsbelastning är också en vanlig anledning till att framför allt lärare i grundskolan lämnar yrket.⁴ Under senare år har olika politiska initiativ tagits för att avlasta lärare.⁵ Det finns bland annat särskilda statsbidrag att söka för skolhuvudmän som anställer lärarassistenter⁶ som avlastar lärare så att de kan ägna mer tid åt undervisning och de uppgifter som hör till undervisningen. Studier visar att med läraravlastande tjänster kan undervisningens kvalitet förbättras och elever få ökad undervisningstid med legitimerade och behöriga lärare. Tjänsterna kan även bidra till ökad studiero och minskad elevfrånvaro. Sammantaget kan dessa faktorer bidra till att elever får bättre möjligheter att inhämta kunskaper och nå målen för utbildningen.⁷

Samtidigt finns det studier som pekar på risker med läraravlastande tjänster, inte minst för elever med stora stödbehov som i vissa fall kan få mindre undervisning av lärare.⁸ Studier visar även att lärare kan uppleva en ökad arbetsbelastning om de läraravlastande tjänsterna inte används på ett sätt som tar hänsyn till de specifika behov och förutsättningar som finns på en skola.⁹

Rektorn har därför en central roll vid införandet och organiseringen av läraravlastande tjänster. Bland annat behöver rektorn säkerställa att de läraravlastande tjänsterna är anpassade till skolans arbetsorganisation och att syftet med tjänsterna och vad de ska bidra till är känt för skolans personal.¹⁰

¹ Med annan pedagogisk personal avses i Skolverkets statistikinsamling personal som har pedagogiska uppgifter och som arbetar med elevgrupper med fler än en elev, exempelvis lärarassistenter, elevassistenter, resurspedagoger och fritidsledare. Gruppen annan pedagogisk personal i grundskolan ökade från läsåret 2018/19 till läsåret 2019/20 med 906 personer och uppgick till 30 342 personer. Antalet lärarassistenter i grundskolan ökade från läsåret 2018/19 till läsåret 2019/20 med 517 tjänster till totalt 2 305 tjänster. Skolverket (2020b).

² SOU 2017:35, s. 208, 211; SOU 2018:17 s. 438 ff.; Skolverket (2020c), s. 2, definierar att i undervisningsprocessen ingår planering och genomförande av undervisning samt efterarbete i form av bedömning, dokumentation och återkoppling om elevers kunskapsutveckling.

³ Skolverket (2020a), s. 35.

⁴ SCB (2017), s. 8, 18–21.

⁵ Januariöverenskommelsen (2019-01-11). Sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna. Punkt 53; SOU 2017:35, s. 209 f.

⁶ Bidraget till lärarassistent kan även sökas för personer som inte har titeln lärarassistent, men som arbetar med arbetsuppgifter som avlastar lärarna. Skolverket, *Statsbidrag för lärarassistenter 2020*, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/statsbidrag-for-lararassistenter-2020>.

⁷ SOU 2018:17, s. 438 ff.; SCB (2017); Skolverket (2020c), s. 6 ff.; Skolverket, *Avlasta lärare med lärarassistenter och andra kompetenser*, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/leda-personal/avlasta-larare-med-lararassistenter-och-andra-kompletterande-kompetenser>.

⁸ Lindqvist, P. m.fl. (2020) s. 15 f.

⁹ Skolverket (2020c); Lindqvist, P. m.fl. (2020) s. 6–8, 91 ff.

¹⁰ Skolverket (2020c). Se även 2 kap. 9–10 §§ och 4 kap. 3–7 §§ skollagen (2010:800) och Läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (SKOLF 2010:37), avsnitt 2.8 Rektorns ansvar.

Vad har Skolinspektionen granskat?

Skolinspektionen har granskat rektorns arbete med läraravlastande tjänster i grundskolans årskurser 7–9. Granskningen omfattar 28 grundskolor i årskurserna 7–9.

Syftet med granskningen har varit att undersöka i vilken utsträckning läraravlastande tjänster integreras och används på ett sådant sätt att lärare avlastas i sitt arbete för att i högre utsträckning kunna fokusera på undervisningsprocessen. Skolinspektionen har i denna granskning inte undersökt hur läraravlastande tjänster direkt påverkar enskilda elever på de granskade skolorna.

Granskningens viktigaste iakttagelser

Det övergripande resultatet visar att rektorerna har ett aktivt arbete med läraravlastande tjänster och att lärarna på de granskade skolorna upplever att de kan fokusera mer på undervisningsprocessen till följd av det arbete den läraravlastande personalen utför. Samtidigt visar granskningen att det är vanligt att dessa läraravlastande roller inte tydliggörs mer än muntligen. Styrningen framstår som relativt kortsiktig. Främst saknas beskrivningar av de olika rollernas innehåll. Här finns på sikt risk för otydlighet mellan olika yrkesroller i skolan och för gränsdragningen för det egna, såväl som skolans uppdrag, inte minst då dessa nya roller kan förväntas öka. I vissa fall säkerställs inte heller kompetensutveckling för den läraravlastande personalen. Bland annat framkommer exempel på att läraravlastande personal som arbetar nära elever med stödbehov och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar anser att de har behov av kompetensutveckling om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, men att detta behov inte har tillgodosetts.

Tydlighet behöver säkerställas när personalgruppen blir alltmer heterogen

Den läraravlastande personalen på de granskade skolorna är en heterogen grupp. Exempel på benämningar av läraravlastande personal på de granskade skolorna är lärarassistent, IKT-pedagog, ungdomscoach, skolvärd, rastvärd, elevassistent, resurspedagog, arbetslagsresurs och socialpedagog.

Skolorna har olika behov och förutsättningar, vilket reflekteras i de arbetsuppgifter som tilldelas den läraravlastande personalen och i vilken utbildning och arbetslivserfarenhet som rektorerna efterfrågar hos denna. Ungefär hälften av den läraravlastande personal som intervjuats har någon form av pedagogisk utbildning. Cirka en fjärdedel av den intervjuade läraravlastande personalen är själva lärare.¹¹ Många av de som saknar formell pedagogisk utbildning har lång erfarenhet från arbete inom skola. Flera har också arbetslivserfarenhet från vård och psykiatri, är utbildade socialpedagoger eller har specifik ämneskunskap genom studier på högskole- eller universitetsnivå. Tjänster som innehåller samma typ av arbetsuppgifter och uppdrag kan benämnas med olika titlar på de olika skolorna och vice versa kan samma tjänstebeteckning innebära olika uppdrag på olika skolor.

¹¹ Notera att antalet läraravlastande tjänster på de granskade skolorna är fler än de personer med läraravlastande tjänster som har deltagit i intervjuer med Skolinspektionen.

Vid nästan samtliga av de granskade skolorna har rektorerna tydliggjort och förankrat syftet med de läraravlastande tjänsterna för skolornas personal. Rektorerna har även informerat om den läraravlastande personalens roller i förhållande till skolans övriga personal.

Skolinspektionen kan dock konstatera att rektorerna vid mer än hälften av de granskade skolorna inte har upprättat arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen. Rektorerna har i stället i hög utsträckning valt att kommunicera arbetsuppgifterna muntligt. De flesta lärare och den läraravlastande personal som Skolinspektionen intervjuat uppger att de ändå genom den muntliga kommunikationen vet vad den läraravlastande personalen ska göra, men det finns undantag. Vid några av de granskade skolorna säger lärare att avsaknaden av skriftliga arbetsbeskrivningar leder till en otydlighet och att de får utföra arbetsuppgifter som de inte ansvarar för och som inte tillhör undervisningsprocessen. Skolinspektionen menar att i någon form nedteckna roller och skillnader mellan befattningar är viktigt och rimligt i ett läge där personal och nya kompetenser på skolan växer och den samlade kompetensen är i förändring till följd av lärarbristen. Inte minst bör detta vara en säkerhet på större skolenheter. Det innebär viss administration för rektorer, men det bör vägas mot att detta sannolikt relativt snabbt kan stärka en än bättre användning av allt fler kompetenser.

På vissa skolor har inte kompetens säkrats när läraravlastande personal arbetar med elever i behov av stöd

Granskningen visar vidare att rektorerna i de flesta fall ser till att den läraravlastande personalen får ledning och stöd i sitt arbete. Ofta är det rektorerna själva som arbetsleder den läraravlastande personalen, men det är också vanligt förekommande att det är personer inom elevhälsan som ger dem stöd och råd i det dagliga arbetet. De flesta lärare uppger att de inte upplever sig belastade av att ge stöd till den läraravlastande personalen för att de ska klara sina arbetsuppgifter. De flesta intervjuade lärare upplever också att de fått avlastning av den läraravlastande personalen.

Vid några skolor där den läraravlastande personalen arbetar undervisningsnära uppger den läraravlastande personalen att de efterfrågat kompetensutveckling, främst i arbetet med elever med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, men inte fått någon sådan. Vid några av dessa skolor arbetar den läraravlastande personalen i olika typer av grupper med elever i behov av särskilt stöd. Skolinspektionen ser en särskild risk med att personal som arbetar med elever i behov av särskilt stöd inte har erforderlig kompetens. Det är därför viktigt att rektorn tar ansvar för att säkerställa att kompetensutveckling ges då det finns ett behov av detta.

Rektorerna kartlägger lärarnas arbetssituation och analyserar deras behov av avlastning samt följer upp hur de läraravlastande tjänsterna fungerar

Skolinspektionens granskning visar att merparten av rektorerna kontinuerligt kartlägger lärarnas arbetsuppgifter och deras arbetssituation. Kartläggningarna omfattar bland annat vilken typ av arbetsuppgifter lärarna utför och vilken omfattning

dessa har. Rektorer kartlägger även eventuella behov av läraravlastning för specifika årskurser och ämnen samt kompetenskrav för de aktuella arbetsuppgifterna. Granskningen visar även att rektorerna i sin analys tar hänsyn till vilka typer av arbetsuppgifter som enligt skolförfattningarna kan utföras av andra personalkategorier än lärare.

Vidare följer de flesta rektorer upp hur den läraravlastande personalens arbete fungerar och om det har lett till att lärarna kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Skolinspektionen kan dock konstatera att några av rektorerna inte använder uppföljningen till att analysera om den läraravlastande personalens arbete faktiskt leder till att lärarna kan fokusera mer på undervisningen.

Avslutande kommentar: vad innebär tillväxten av personal i ett ledningsperspektiv?

Skolinspektionen anser att granskningens resultat ger anledning att reflektera över hur olika arbetsätt, tjänster och organisering påverkar skolans verksamhet och elevernas skolsituation. Det har alltid funnits andra personalkategorier än utbildade lärare i skolan, men under senare år har annan personal på kort tid ökat väsentligt.¹² Dessutom visar såväl Skolinspektionens granskning som tidigare studier att titlar, uppdrag, arbetsuppgifter, utbildningsbakgrund och tidigare arbetslivserfarenhet för den läraravlastande personalen varierar brett mellan och ibland också inom skolor. Till det kommer även personal som inte är att betrakta som läraravlastande, men som heller inte är lärare. Att skapa tydlighet kring roller, ansvarsområden och arbetsuppgifter ter sig i detta sammanhang som väsentligt för att skolans organisation ska fungera väl och för att undvika de risker som tidigare studier pekat på.

¹² Skolverket (2019b); Skolverket (2021).

Inledning

I det här kapitlet ges en kortfattad bakgrund till området och en beskrivning av den problembild som föranlett Skolinspektionens granskning av rektorers arbete med läraravlastande tjänster. Därefter redogörs för granskningens frågeställningar och hur Skolinspektionen gått tillväga för att besvara dessa.

Därför har Skolinspektionen granskat rektorers arbete med läraravlastande tjänster

Undervisning ska enligt skolförfattningarna bedrivas av legitimerade och behöriga lärare.¹³ Lärares utbildning och erfarenhet har stor betydelse för elevernas kunskapsresultat.¹⁴ Samtidigt visar studier att många lärare upplever sig splittrade mellan uppgifter som tillhör undervisningsprocessen och andra typer av arbetsuppgifter. Det innebär en risk för att kvaliteten i undervisningen blir sämre och påverkar elevernas kunskapsresultat negativt.¹⁵ TALIS-undersökningen från 2018 visar också att nästan varannan högstadielärare känner sig stressad¹⁶ samt att stress och hög arbetsbelastning är en vanlig orsak till att lärare i grundskolan lämnar yrket.¹⁷ I dag råder dessutom brist på lärare, och bristen förespås att öka under de kommande åren.¹⁸ Det är därför viktigt att behöriga lärare får ägna så stor tid och koncentration som möjligt åt undervisningsprocessen¹⁹. På senare år har olika politiska initiativ tagits för att förbättra lärarnas arbetssituation²⁰, och antalet tjänster som syftar till att avlasta lärare från arbetsuppgifter som inte tillhör undervisningsprocessen ökar på skolorna.²¹ Tidigare studier har visat att läraravlastande tjänster kan leda till att undervisningens kvalitet höjs och att elever får ökad undervisningstid av legitimerade och behöriga lärare, men det finns också forskning som pekar i motsatt riktning²². Studier visar också en risk för att lärare kan uppleva en ökad arbetsbelastning om de läraravlastande tjänsterna inte används på ett genomtänkt sätt utifrån de behov och förutsättningar som skolan och lärarna har.²³ Vikten av att rektorer kartlägger, följer upp och analyserar sin verksamhet samt vidtar de åtgärder som krävs för att utveckla undervisningen gäller således även vid införande och

¹³ Se bland annat 1 kap. 3 § och 2 kap. 13, 15 och 17–18 §§ skollagen. Undantag från regeln att undervisning ska bedrivas av behöriga och legitimerade lärare återfinns i 17–18 §§ skollagen.

¹⁴ Se exempelvis Grönqvist och Vlachos (2008); Håkansson och Sundberg (2012).

¹⁵ SCB (2017), s. 18 ff.; SOU 2017:35, s. 208, 211; SOU 2018:17, s. 438 ff.

¹⁶ Skolverket (2020a) s. 6–7.

¹⁷ SCB (2017).

¹⁸ Skolverket (2019a).

¹⁹ SOU 2017:35, s. 208, 211; SOU 2018:17 s. 438 ff.; Skolverket (2020c), s. 2, definierar att i undervisningsprocessen ingår planering och genomförande av undervisning samt efterarbete i form av bedömning, dokumentation och återkoppling om elevers kunskapsutveckling.

²⁰ Januariöverenskommelsen (2019-01-11). Sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna. Punkt 53; SOU 2017:35, s. 209 f.

²¹ Skolverket (2020b); Skolverket (2021).

²² SOU 2018:17, s. 438 ff.; Skolverket (2020c); Lindqvist, P. m.fl. (2020) s. 16 f.

²³ Skolverket (2020c); Lindqvist, P. m.fl. (2020) s. 6–8, 91 ff.

användning av läraravlastande tjänster.²⁴ Erfarenheter från Skolinspektionens tillsyn och granskningar visar dock att många rektorer brister i det systematiska kvalitetsarbetet.²⁵ Mot denna bakgrund har Skolinspektionen valt att granska om rektorer använder läraravlastande tjänster på ett sätt som leder till att lärarna upplever att de avlastas från arbetsuppgifter som inte behöver utföras av lärare och därigenom kan ägna större fokus åt undervisning.

Att skilja mellan skolans uppdrag och lärarnas uppdrag

Skolväsendet har över tid fått ett större uppdrag, och skolans utökade ansvar har även påverkat lärarnas arbetsuppgifter.²⁶ Skolverket konstaterade 2013 i en kartläggning av grundskollärares tidsanvändning att lärare under senare år har förväntats lägga mer tid på administration, dokumentation, elevernas hälsa och psykosociala situation samt på föräldrakontakter än tidigare.²⁷ Att lärarnas uppdrag ska omfatta uppgifter utanför undervisningsprocessen är dock inte självklart. I slutbetänkandet *Med undervisningsskicklighet i centrum – ett ramverk för lärares och rektors professionella utveckling* konstateras att det är viktigt att skilja mellan skolans uppdrag och lärarnas uppdrag och att skolans uppdrag är större än det som omfattas av lärarprofessionen.²⁸ Det elevnära arbetet med omsorg och ordning, elevhälsa och elevsociala frågor är ofta en förutsättning för en god kunskapsutveckling hos eleverna, men stora delar ligger utanför undervisningsprocessen och kan utföras av andra personalkategorier än lärare. Betänkandet pekar exempelvis på att viss typ av administration och dokumentation är tätt förbundna med undervisningsprocessen och därmed tillhör lärarnas ansvar, medan andra delar av administration och dokumentation kan utföras av andra personalkategorier.²⁹

Flera av lärarnas arbetsuppgifter kan utföras av andra

Vikten av att lärare får ägna sig åt sitt kärnuppdrag och förhållandet att lärare ägnar en stor del av sin arbetstid åt uppgifter som inte kan hänföras till undervisningsprocessen har under senare år uppmärksamts alltmer.³⁰ Flera politiska initiativ har tagits för att freda lärarnas tid till undervisning³¹, och vid senaste TALIS-undersökningen framgick att tiden som högstadielärare lägger på administrativa sysslor har minskat något.³² Regeringen gav 2019 Skolverket i uppdrag att ta fram ett stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare i syfte att lärare ska kunna fokusera mer på undervisningen och uppgifter förknippade med den. I uppdraget ingick bland annat att utreda vilka

²⁴ Skolverket (2020c), s. 2, 20. Se även 2 kap. 9–10 §§ och 4 kap. 3–7 §§ skollagen och Läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (SKOLF 2010:37), avsnitt 2.8 Rektorns ansvar.

²⁵ Skolinspektionen (2020), s. 19.

²⁶ SOU 2018:17, s. 445 ff.

²⁷ Skolverket (2013) s. 12.

²⁸ SOU 2018:17, s. 445 ff.

²⁹ SOU 2018:17, s. 447 ff. Se även Samuelsson, J. m.fl. (2018).

³⁰ Lindqvist, P. (2020), s. 7–29.

³¹ Se exempelvis Januariöverenskommelsen (2019-01-11). Sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna. Punkt 53. SOU 2017:35, s. 209 f.

³² Skolverket (2019b), s. 51 f.

uppgifter i skolornas verksamhet som enligt skolförfattningarna ska utföras av lärare och vilka uppgifter som kan utföras av andra än lärare.³³

Lärares uppdrag och arbetsuppgifter

Skolverket konstaterar att det finns uppgifter som enligt skolförfattningarna behöver utföras av lärare, men att det varierar om författningarna direkt eller indirekt pekar ut lärare som utförare. Det finns även bestämmelser som gäller samtliga som arbetar i skolan och som lärare därmed inte helt kan avlastas från.³⁴

Undervisning, bedömning och betygssättning tillhör lärarnas kärnuppdrag.³⁵ Huvudregeln är enligt skollagen att undervisning bara får bedrivas av den som har legitimation som lärare eller förskollärare³⁶ och är behörig för viss undervisning. En legitimerad lärare eller förskollärare har ansvar för den undervisning som han eller hon bedriver.³⁷ Betygsättning och bedömning är andra uppgifter som ska utföras av lärare.³⁸

Utöver uppgifter som ska utföras av lärare finns uppgifter som tillhör lärarens uppdrag, men som delvis även kan utföras av annan personal än lärare. Exempel på dessa områden är arbete med extra anpassningar och särskilt stöd, arbete mot kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier, samverkan med och information till elev och vårdnadshavare. Vidare finns områden och arbetsuppgifter som omfattar alla anställda på en skola (och i vissa fall även alla elever) och som därmed också ingår i lärarens uppdrag och som lärare inte helt kan avlastas från.³⁹ Exempel på detta är skyldigheten att anmäla uppgifter om kränkande behandling till rektor⁴⁰ och att delta i skolans systematiska kvalitetsarbete.⁴¹

Uppgifter som annan personal kan utföra

Skolan har, som konstaterats ovan, ett uppdrag som är större än det uppdrag som följer lärarprofessionen. De uppgifter som ligger utanför lärarnas uppdrag kan därför utföras av andra personalkategorier än lärare. Det kan exempelvis handla om administration, it-stöd och rastvärdskap, men också om mer kvalificerade uppgifter som exempelvis arbetsuppgifter kopplade till social problematik hos vissa elever.⁴²

Skolverket har identifierat sex huvudområden för avlastning, där olika arbetsuppgifter i enlighet med skolförfattningarna kan utföras av andra än lärare. För vissa uppgifter finns emellertid begränsningar enligt skolförfattningarna som kan innebära att vissa kompetenskrav ställs.

- Trygghet och studiero (*stötta elever under lektionstid, skapa trivsel och trygghet, bygga relationer och hantera konflikter m.m.*).

³³ Skolverket (2020c).

³⁴ Skolverket (2020c), s. 10–11.

³⁵ Se exempelvis Skolverket (2020c), s. 9, 11–13.

³⁶ Granskning avser läraravlastande tjänster i årskurs 7–9, och därmed omfattas inte undervisning bedriven av förskollärare av denna granskning.

³⁷ 2 kap. 13 och 15 §§ skollagen.

³⁸ 3 kap. 16 § skollagen.

³⁹ Skolverket (2020c), s. 9 ff.

⁴⁰ 6 kap. 10 § skollagen.

⁴¹ 4 kap. 4 § skollagen.

⁴² SOU 2018:17, s. 445 ff.

- Praktiskt arbete i anslutning till undervisning (*enklare rättningsarbete, dokumentation av resultat, ta fram undervisningsmaterial, ställa i ordning klassrum m.m.*).
- Hantera förbrukningsmaterial och läromedel (*administrera beställningar, packa upp leveranser m.m.*).
- It-relaterade frågor (*uppdatera programvara, kontakta it-support, sköta inloggning och lösenord*).
- Mentorskap (*hantera elev- och föräldrakontakter, frånvarorapportering, samverka med elevhälsan, socialtjänst m.m.*).
- Extra anpassningar och särskilt stöd (*se till att nödvändiga verktyg och assisterande teknik finns tillgängliga och fungerar, skapa bildscheman för elever, stötta elever*).⁴³

Trots att skolförfattningarna pekar ut ett antal områden och uppgifter som ska utföras av lärare har Skolverket identifierat att det även inom dessa områden finns utrymme för andra än lärare att utföra arbetsuppgifter.⁴⁴ Undervisning ska bedrivas under ledning av lärare, men läraren behöver inte nödvändigtvis själv utföra alla moment kopplade till undervisningen.⁴⁵ Läraren är dock alltid ansvarig för undervisningen och bedömningen.⁴⁶

Extra anpassningar och särskilt stöd som ges till elever som riskerar att inte uppnå de kunskapskrav som minst ska uppnås tillhör lärarens uppdrag.⁴⁷ Till viss del kan dock även andra än lärare utföra uppgifter för att tillgodose elevers behov av stöd. Extra anpassningar är stöd som ska ges inom den ordinarie undervisningen⁴⁸ och kan således kopplas till undervisande lärares ansvar. Det utesluter dock inte att annan personal kan avlasta läraren i genomförandet av extra anpassningar. Exempel på extra anpassningar som annan personal kan göra i klassrummet är att hjälpa elever med användningen av digitala hjälpmedel, skapa en mer tillgänglig lärmiljö eller att finnas tillhands för att stötta eleven under lektionen.⁴⁹ När det gäller särskilt stöd är dessa stödåtgärder som normalt inte är möjliga att genomföra för läraren inom den ordinarie undervisningen.⁵⁰ Därav följer att särskilda stödåtgärder antingen måste genomföras av någon annan⁵¹ än undervisande lärare inom den ordinarie undervisningen eller utanför den ordinarie undervisningen av läraren eller någon annan. Det innebär dock inte att läraren helt kan stå utanför detta arbete. Lärarens kunskap om elevens kunskapsutveckling är exempelvis nödvändig för att på ett ändamålsenligt sätt kunna utreda en elevs behov av särskilt stöd.⁵²

⁴³ Skolverket (2020c), s. 9 ff., bilaga 1 *Förtydligande av uppgifter som kan utföras av andra än lärare*.

⁴⁴ Skolverket (2020c), s. 11 ff.

⁴⁵ Prop. 2009/10:165, s. 633; Skolverket (2020c), s. 11.

⁴⁶ Skolverket (2020c), s. 11.

⁴⁷ Lgr 11, 2.2 Kunskaper.

⁴⁸ 3 kap. 5 § skollagen.

⁴⁹ Skolverket (2020c), s. 12 f.

⁵⁰ 3 kap. 8 § skollagen.

⁵¹ Det är vanligt att elever får undervisning av speciallärare eller specialpedagoger inom ramen för särskilt stöd. Specialpedagoger och speciallärare faller dock inte inom kategorin läraravlastande tjänster så som definierat i denna granskning. Se vidare avsnittet om definitioner.

⁵² Skolverket (2020c), s. 12 f.

Bedömning är ytterligare ett område som tillhör lärares kärnuppdrag, men där det kan finnas närliggande uppgifter som exempelvis enklare rättningsarbete och dokumentation som läraren kan avlastas från.⁵³

Exempel på läraravlastande tjänster

Vilka är det då som anställs för att avlasta lärarna? Från hösten 2019 finns särskilda statsbidrag att söka för skolhuvudmän som anställer lärarassistenter⁵⁴ för att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen⁵⁵, men det finns också annan typ av personal som helt eller delvis har arbetsuppgifter som syftar till att avlasta lärare. Både i Skolverkets redovisning av tidigare nämnda regeringsuppdrag och i forskningsstudien (*Läraryavlastande yrkesgrupper - var går gränserna?* av Lindqvist m.fl. konstateras att det finns en rad olika benämningar på läraravlastande tjänster, att de uppgifter som tilldelas dem varierar, liksom vilken utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet som efterfrågas.⁵⁶ Exempel på benämningar för läraravlastande tjänster som förekom på de skolor som ingick i studien är lärarassistenter, elevassistenter, resurspersoner, fritidspedagog, klassresurser, klassassistenter och mentorer. Tjänsterna kan ha det uttalade syftet att vara läraravlastande, men även tjänster som primärt har ett annat syfte kan leda till att lärare avlastas enligt rektorerna i studien. Exempelvis kan det arbete som speciallärare och specialpedagoger utför leda till att lärare blir avlastade, men även personal som vikariehanterare, fritidspedagoger och elevassistenter är tjänster som inte primärt syftar till att avlasta lärare, men som kan ha den effekten, enligt de rektorer som ingick i studien.⁵⁷

Faktorer som påverkar arbetet med läraravlastande tjänster

Under senare år har lärarassistenter och annan pedagogisk personal ökat på skolorna.⁵⁸ Det är dock inte alltid oproblematiskt att utöka och/eller tillföra nya yrkeskategorier i skolan. I tidigare studier har flera kritiska aspekter identifierats som är viktiga att förhålla sig till vid införandet och arbetet med läraravlastande tjänster.⁵⁹

Svag behovsanalys riskerar att urholka möjligheterna till avlastning för lärarna

Utan att ha kartlagt och bedömt vilka behov av avlastning lärarna på en skola behöver finns risken att åtgärden inte får avsedd effekt. Ett första steg vid införandet av läraravlastande tjänster i en skola bör därför vara att rektorn undersöker vilket be-

⁵³ Skolverket (2020c), s. 13.

⁵⁴ Titeln lärarassistent är inte ett krav för att ta del av bidraget. Personer som inte har titeln lärarassistent, men som arbetar med arbetsuppgifter som avlastar lärarna, ska kunna jämställas med en lärarassistent. Se vidare Skolverket, *Statsbidrag för lärarassistenter 2020*, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/statsbidrag-for-lararassistenter-2020>.

⁵⁵ Skolverket, *Statsbidrag för lärarassistenter 2020*, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/statsbidrag-for-lararassistenter-2020>.

⁵⁶ Skolverket (2020c), s. 9, 22 ff.; Lindqvist, P. m.fl. (2020), s. 20 ff.

⁵⁷ Lindqvist, P. m.fl. (2020), s. 20 ff.

⁵⁸ Skolverket (2020b); Skolverket (2021).

⁵⁹ Lindqvist, P. m.fl. (2020), s. 91 ff.; Skolverket (2020c), s. 3, 24 f.

hov av avlastning som lärarna upplever, vilka arbetsuppgifter som leder till att lärarnas tid och fokus på undervisningsprocessen minskar och vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av annan personal än lärare.⁶⁰ Även andra yrkeskategorier på skolan kan påverkas av läraravlastande tjänster, och det är viktigt att rektorn beaktar skolans organisation och förutsättningar vid införandet av denna typ av tjänster.⁶¹ Utan att tydligt ha identifierat lärarnas behov av avlastning och vilka arbetsuppgifter som de kan och behöver avlastas från finns en risk för att den avsedda effekten med de läraravlastande tjänsterna uteblir.

Otydligt syfte och uppdrag samt oklara roller riskerar att motverka intentionen med läraravlastande tjänster

Skolverket pekar på vikten av att det finns ett tydligt syfte med vad de läraravlastande tjänsterna ska bidra med på skolan och att det är väl förankrat hos skolans personal.⁶² Det har även stor betydelse att den läraravlastande personalens roller och arbetsuppgifter är tydliga gentemot annan personal på skolan. I studien av Lindqvist m.fl. om läraravlastande yrkesgrupper, framhålls att otydliga roller kan leda till konflikter om gränsdragningar för olika arbetsuppgifter. Det finns en risk för att andra yrkesgrupper i skolan lämpar över uppgifter som de inte uppfattar ligger inom den egna professionen på de läraravlastande tjänsterna. Det finns också en risk att den läraravlastande personalen tar på sig uppgifter som ligger utanför det egna uppdraget eller till och med skolans uppdrag.⁶³

Flera risker om den läraravlastande personalen inte har relevant kompetens för uppdraget

Krav på utbildning och behörighet varierar för olika läraravlastande tjänster. I tidigare studier framhålls vikten av att den läraravlastande personalen har relevant kompetens för de arbetsuppgifter de tilldelas och en systemförståelse för skolan. Det senare har betydelse för att kunna förstå gränserna för såväl det egna uppdraget som skolans uppdrag. Rektorn behöver därför ta ansvar för att den läraravlastande personalen har eller får kunskap om skolans regelverk, ansvar och befogenheter. I situationer där läraravlastande personal arbetar med undervisningsnära uppgifter är detta särskilt viktigt så att undervisningens kvalitet inte försämras.⁶⁴

Att arbetsleda den läraravlastande personalen kan bli en börda för lärarna

Tidigare studier har visat att lärare ibland upplever att arbetsbördan ökar när de behöver arbetsleda och stötta läraravlastande personal. För att undvika risken att läraravlastande tjänster på detta sätt motverkar sitt syfte är det viktigt att rektorn leder och stöder den läraravlastande personalen så att de är ett så effektivt stöd till lärarna som möjligt och inte innebär en ökad arbetsbörda för lärarna.⁶⁵

⁶⁰ Skolverket (2020c), s. 2; Skolverket, *Avlasta lärare med lärarassistenter och andra kompetenser*, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/leda-personal/avlasta-larare-med-lararassistenter-och-andra-kompletterande-kompetenser>.

⁶¹ Lindqvist, P. m.fl. (2020), s. 91 ff.; Skolverket (2020c) s. 3.

⁶² Skolverket (2020c), s. 3, 25.

⁶³ Lindqvist P. m.fl. (2020), s. 7, 91 ff.

⁶⁴ Lindqvist, P. m.fl. (2020), s. 91 f.; Skolverket (2020c), s. 25.

⁶⁵ Skolverket (2020c), s. 25; Lindqvist, P. m.fl. (2020) s. 93. Se även 2 kap. 9–10 §§ och 4 kap. 3–7 §§ skollagen och Läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (SKOLF 2010:37), avsnitt 2.8 Rektorns ansvar.

Utan uppföljning och utvärdering minskar förutsättningarna att säkerställa effekten av de läraravlastande tjänsterna

Vikten av att rektorer kartlägger, följer upp och analyserar sin verksamhet samt vidtar de åtgärder som krävs för att utveckla undervisningen gäller även vid införande och användning av läraravlastande tjänster.⁶⁶ Erfarenheter från Skolinspektionens tillsyn och granskningar visar dock att många rektorer brister i det systematiska kvalitetsarbetet.⁶⁷ Rektorn behöver ha kontinuerlig dialog med lärarna om hur de uppfattar läraravlastande tjänster och undersöka om lärarna upplever att tjänsterna bidrar till exempelvis bättre studiero, bättre förutsättningar för samtliga elever att lära, mindre administration och en mindre splittrad arbetssituation. Rektor behöver också utvärdera och analysera vad arbetsuppgifter som utförs av läraravlastande tjänster innebär för lärare. Bidrar exempelvis de läraravlastande tjänsterna till avlastning så att lärare kan ägna mer fokus på undervisningsprocessen? Eller innebär de att lärare får ägna mer tid till andra uppgifter som inte ingår i undervisningsprocessen, exempelvis till annan administration eller till att stödja den personal som ska avlasta dem? Även om syftet med läraravlastande tjänster inte är att undervisa så har den läraravlastande personalen ofta undervisningsnära arbetsuppgifter som exempelvis innebär att de finns med under lektioner, arbetar med extra anpassningar eller särskilt stöd (se även föregående avsnitt). I sådana situationer kan det vara viktigt för skolledningen att reflektera över om det skapar belastning eller avlastning för lärarna samt hur det påverkar elevernas lärande. Om lärare upplever att läraravlastande tjänster inte bidrar till avlastning behöver rektor analysera varför och vidta åtgärder för att förbättra situationen.⁶⁸

Syfte och frågeställning

Syftet med denna kvalitetsgranskning är att granska i vilken utsträckning läraravlastande tjänster integreras och används på ett sådant sätt att lärare avlastas i sitt arbete för att i högre utsträckning kunna fokusera på undervisningsprocessen. Följande frågeställningar har formulerats för att besvara granskningens syfte:

1. I vilken utsträckning kartlägger och analyserar rektor lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?
2. I vilken utsträckning organiserar rektor arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?
3. I vilken utsträckning följer rektor upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte?

⁶⁶ Skolverket (2020c), s. 2; Skolverket, *Avlasta lärare med lärarassistenter och andra kompetenser*, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/leda-personal/avlasta-larare-med-lararassistenter-och-andra-kompletterande-kompetenser>.

⁶⁷ Skolinspektionen (2020), s. 19.

⁶⁸ Skolverket, *Avlasta lärare med lärarassistenter och andra kompetenser*, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/leda-personal/avlasta-larare-med-lararassistenter-och-andra-kompletterande-kompetenser>; Lindqvist P. m.fl. (2020) s. 93. Se även 4 kap. 3–7 §§ skollagen (2020:800), 2 kap. 9–10 §§ skollagen och Läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet avsnitt 2.8 rektorns ansvar.

Avgränsningar

Denna granskning har avgränsats till rektors arbete med läraravlastande tjänster i grundskolans årskurs 7–9. Rektor ansvarar för skolans inre organisation och är skolans pedagogiska ledare⁶⁹ och har därmed en avgörande roll för skolans arbete med läraravlastande tjänster. Ett skäl till att inrikta granskningen mot årskurs 7–9 är att nästan varannan lärare i högstadiet upplever att de är ganska mycket eller mycket stressade i arbetet.⁷⁰

Granskningen är avgränsad till yrkeskategorier som syftar till att utföra arbetsuppgifter som bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. I granskningen används benämningen ”läraravlastande tjänster” som ett samlingsbegrepp för de tjänster som fyller ovan nämnda syfte (se vidare Definitioner). Eftersom det är vanligt att de läraravlastande tjänsterna innehåller både läraravlastande arbetsuppgifter och andra typer av arbetsuppgifter är det viktigt att understryka att Skolinspektionen enbart har granskat användningen av tjänster i den del de används för att avlasta lärare. Exempelvis kan delar av en tjänst vara kopplad till stöd för en enskild elev eller som vikarie för frånvarande lärare, men Skolinspektionen har i denna granskning enbart granskat funktionen som läraravlastande och har inte gjort någon bedömning av hur tjänsterna fungerar i eventuella andra funktioner, och inte heller hur tjänsterna påverkar enskilda elever.

Granskningen omfattar inte andra yrkeskategorier i skolan, som exempelvis elevhälsans personal, som genom läraravlastande tjänster också kan bli avlastade i arbetet eller avlastande personal som avlastar andra yrkeskategorier än lärare.

Slutligen har huvudmannen en viktig roll i att ge förutsättningar och stöd till rektorer i deras arbete med att avlasta lärare. Arbetet kring anställning av läraravlastande personal utförs dock främst av rektor, och denna granskning är begränsad till rektors arbete med läraravlastande tjänster.

Granskningens genomförande

Skolinspektionen har granskat hur rektorer arbetar med läraravlastande tjänster på 28 fristående och kommunala skolor. Skolorna varierar i storlek och är geografiskt spridda över landet. En lista med de skolor som granskats finns i bilaga 1.

Med utgångspunkt i rapportens syfte och frågeställning har granskningen genomförts genom intervjuer och dokumentstudier.

Intervjuer har genomförts med rektorer, lärare samt läraravlastande personal på de granskade skolorna under perioden september 2020 till januari 2021. Till följd av covid-19-pandemin genomfördes intervjuerna digitalt. Skolinspektionen har i denna granskning inte intervjuat elever eller gjort observationer av undervisningen.

Efter intervjuerna har Skolinspektionen bedömt de granskade verksamheternas kvalitet inom de områden som berörs av granskningens tre frågeställningar. Bedömningarna har sedan kommunicerats till berörd huvudman och rektor i ett verksamhetsbeslut. För varje frågeställning har Skolinspektionen bedömt om verksamheten i låg utsträckning, i flera delar eller i hög utsträckning uppfyller Skolinspekt-

⁶⁹ 2 kap. 9–10 §§ skollagen; Lgr 11, 2.8 Rektorns ansvar.

⁷⁰ Skolverket (2020a) s. 35.

ionens framtagna kvalitetskriterier. Kriterierna har tagits fram utifrån rättslig reglering och forskning. En sammanställning av dessa kvalitetsbedömningar för respektive frågeställning redovisas och beskrivs i kapitlet *Kvalitetsgranskningens iakttagelser*.

I de fall Skolinspektionen gjort bedömningen att verksamheten inte når upp till Skolinspektionens kvalitetskriterier i hög utsträckning ger Skolinspektionen den berörda skolan ett utvecklingsområde. Det är ett område som Skolinspektionen bedömer kan utvecklas för att nå högre kvalitet på det granskade området.

För en mer utförlig beskrivning av granskningens genomförande, se bilaga 1, *Metod och genomförande*.

Definitioner

Undervisningsprocess

Enligt skollagen avses med undervisning sådana målstyrda processer som under ledning av lärare syftar till utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden.⁷¹ I granskningen används undervisningsprocess som ett begrepp för de olika moment som tillhör lärarens undervisning. I undervisningsprocessen ingår planering och genomförande av undervisning samt efterarbete i form av bedömning, dokumentation och återkoppling om elevers kunskapsutveckling.⁷²

Lärarylastande tjänster

Lärarylastande tjänster används i denna granskning som ett samlingsbegrepp för de många olika yrkeskategorier som finns på skolor i syfte att utföra arbetsuppgifter som kan avlasta lärare, så att de i sin tur kan ägna mer fokus på undervisningsprocessen. Benämning och arbetsuppgifter för dessa tjänster varierar, liksom utbildningsbakgrund. Lärarassistenter, elevassistenter, elevkoordinatorer, mentorer, resurspedagoger och skolvårdar är några av de yrkeskategorier som kan ingå i begreppet lärarylastande tjänster. Lärarylastande personal med samma titel kan på olika skolor ha olika typer av uppdrag och arbetsuppgifter och omvänt kan samma funktioner och uppdrag benämnas med olika titlar på olika skolor. Det är därför syftet med tjänsterna, och inte vad de kallas på de olika skolorna, som avgör om de infattas i begreppet lärarylastande tjänster.

⁷¹ 1 kap. 3 § skollagen.

⁷² Skolverket (2020c), s. 2.

Detta visar granskningen

Skolinspektionen har bedömt hur rektorer arbetar med läraravlastande tjänster i grundskolans årskurs 7–9 utifrån tre frågeställningar som redovisas nedan. Granskningen visar att lärarna på de granskade skolorna upplever att de får större möjligheter att fokusera på undervisningsprocessen genom den läraravlastande personalens arbete. Såväl rektorer som lärare uppfattar att den läraravlastande personalen bidrar till en bättre arbetsmiljö för både elever och lärare. Den sammantagna bilden som granskningen ger är även att rektorerna har ett aktivt arbete med att implementera och organisera läraravlastande tjänster på de granskade skolorna. Granskningen visar också att enligt rektorerna är skolornas huvudmän medvetna om att arbetsituationen för lärare kan vara ansträngande, och samtliga rektorer i granskningen för en dialog med huvudmannen om lärarnas behov av avlastning. Vidare har granskningen bekräftat bilden från tidigare studier av den läraravlastande personalen som en heterogen grupp vars befattningar, utbildningsbakgrund och tidigare arbetslivserfarenheter varierar. Vilka arbetsuppgifter den läraravlastande personalen har och hur de organiseras på de olika skolorna skiftar också med behoven på de olika skolorna och med hur rektorerna ser på den läraravlastande personalens plats i skolans organisation. Skolinspektionen har i denna granskning inte undersökt hur enskilda elevers skolsituation direkt påverkas av läraravlastande tjänster.

Trots att det övergripande resultatet från granskningen är att rektorerna har ett aktivt och systematiskt arbete med den läraravlastande personalen har Skolinspektionen också identifierat flera områden där rektorerna behöver utveckla arbetet med att organisera den läraravlastande personalen. De skolor som inte uppnådde hög kvalitet i bedömningen av rektorns arbete fick ett utvecklingsområde som beskriver vad skolan kan utveckla för att nå en högre kvalitet på området. Sådana utvecklingsområden kommunicerades till 19 av 28 granskade skolor. De två vanligaste utvecklingsområdena har varit att rektorerna behöver säkerställa att den läraravlastande personalen får den kompetensutveckling som de är i behov av samt att rektorerna behöver ta fram arbetsbeskrivningar för att undvika risker som följer med en otydlighet kring den läraravlastande personalens uppdrag.

Skolinspektionens kvalitetsbedömningar har gjorts för var och en av de tre frågeställningarna i granskningen. Utifrån tidigare forskning och erfarenhet har Skolinspektionen tagit fram kriterier som Skolinspektionen anser definierar vad som utgör kvalitet i hög utsträckning, kvalitet i flera delar samt kvalitet i låg utsträckning.

I detta kapitel redogör Skolinspektionen för de huvudsakliga resultaten från granskningens tre frågeställningar. Det första avsnittet besvarar granskningens första frågeställning och handlar om i vilken utsträckning som rektorerna i granskningen kartlägger och analyserar lärarnas behov av avlastning. I det andra avsnittet besvaras granskningens andra frågeställning, och där redogörs för i vilken utsträckning rektorerna organiserar arbetet med de läraravlastande tjänsterna på skolorna så att de läraravlastande tjänsterna bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen. I det tredje och sista avsnittet besvaras den tredje frågeställningen, och där beskrivs i vilken utsträckning rektorerna följer upp arbetet med de läraravlastande tjänsterna och analyseras om de leder till att lärarna kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen.

Rektorernas arbete med att kartlägga och analysera lärarnas behov av avlastning så att de kan fokusera mer på undervisningen

Den första frågeställning som Skolinspektionen besvarar i denna granskning är följande:

- I vilken utsträckning kartlägger och analyserar rektor lärares behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen?

För att säkerställa att läraravlastande tjänster faktiskt bidrar till att skolans lärare avlastas och därigenom kan fokusera mer på undervisningsprocessen behöver rektorn kartlägga lärarnas arbetssituation och vilka behov av avlastning som lärarna har. I detta ingår även att rektorn behöver analysera vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra personalkategorier än lärare.

Skolinspektionen har bedömt att majoriteten av rektorerna i granskningen har ett arbetssätt där de systematiskt kartlägger lärarnas arbetssituation och skapar sig en bild av vilka arbetsuppgifter som lärarna kan avlastas från. Granskningen har även visat att samtliga rektorer i granskningen på något sätt för en dialog med huvudmannen för skolan om lärarnas arbetssituation, behov av avlastning och möjlighet att fokusera på undervisningsprocessen. Vidare framgår att lärarna på de granskade skolorna upplever behov av avlastning inom olika områden.

På 24 av de 28 granskade skolorna har Skolinspektionen bedömt att rektorerna i hög utsträckning kartlägger och analyserar lärares behov av avlastning i syfte att lärare ska kunna ägna mer tid åt undervisningsprocessen. På fyra skolor bedöms rektorernas arbete leva upp till Skolinspektionens kvalitetskriterier i flera delar. På ingen av skolorna som ingår i granskningen har rektors arbete inom detta område bedömts hålla låg kvalitet.

Hur rektorerna kartlägger lärarnas arbetssituation och behov av avlastning

Skolinspektionen bedömer, som framgår ovan, att de allra flesta rektorer som ingått i granskningen kartlägger lärarnas arbetssituation och lärarnas behov av avlastning. Kartläggningarna sker genom olika metoder, och rektorerna använder ofta flera olika forum och sammanhang för att skapa sig en bild av hur lärarnas arbetssituation och behov av avlastning ser ut. Vanligast är att rektorerna kartlägger behovet av avlastning genom enskilda medarbetarsamtal med lärarna och genom diskussioner och samtal som förs i arbetslag, på arbetsplatsträffar, ledningsgruppsmöten och liknande. Ofta kompletterar rektorn kartläggningen med information från medarbetarenkäter. Vidare uppger flera rektorer att elevhälsans personal bidrar med information som är värdefull för att förstå behovet av avlastning. Ett annat vanligt sätt för rektorn att få en bild av hur lärarna upplever sin arbetssituation är genom de dialoger som skolledningen har med fackliga representanter och skyddsombud. På några av skolorna har även rektorerna använt sig av utvärderingar eller enkäter med det specifika syftet att ta reda på lärarnas behov av avlastning.

På vissa av skolorna i granskningen sker ovanstående kartläggningar med det uttalade syftet att identifiera lärarnas behov av avlastning och vilka uppgifter som lärarna behöver avlastas från, medan de på andra skolor i större utsträckning handlar om att rektorn skapar sig en bild av lärarnas arbetssituation generellt och utifrån denna bild kan upptäcka behov av att avlasta lärare eller vissa lärare från uppgifter.

Rektorerna för en dialog med sina huvudmän om lärarnas behov av avlastning

Granskningen visar att samtliga rektorer uppger att de på olika sätt för en dialog med sina huvudmän om skolornas behov av läraravlastande personal och om lärarnas arbetssituation. Flertalet rektorer berättar för Skolinspektionen att frågor om lärares psykosociala arbetsmiljö och frågor kopplade till i vilken utsträckning lärare har tillräckligt med tid för undervisningen, är prioriterade i de samtal de för med sina huvudmän. Rektorerna uppger även att de diskuterar ekonomiska, organisatoriska och arbetsrättsliga frågor kopplade till läraravlastande tjänster med huvudmännen. Hur kartläggningen av lärarnas arbetssituation ska genomföras på skolan är däremot något som de flesta rektorer kommit fram till själva utan att ha diskuterat det med huvudmannen. Några rektorer uppger emellertid att huvudmännen initierat olika typer av medarbetarundersökningar för att ta reda på hur lärarna upplever sin arbetssituation och vilka arbetsuppgifter de anser vara särskilt betungande.

Skolinspektionen iakttog vid en granskad verksamhet ett exempel på hur en skola samarbetade med huvudmannen i kartläggningen av lärarnas arbetssituation. Rektorn vid skolan berättar för Skolinspektionen att lärarnas arbetssituation och behov av avlastning kartläggs via huvudmannens medarbetarundersökningar. I undersökningen svarar lärarna på frågor kopplat till bland annat trivsel och stress. Utifrån resultaten av undersökningen skapar rektorn hälsomålsättningar för skolan för att komma tillrätta med eventuella problemområden som skolans personal sedan diskuterar i arbetslagen och under arbetsplatsträffar. Rektorn berättar att den senaste medarbetarundersökningen visade att lärarna har många kringuppgifter som de har begränsat med tid att utföra. Utifrån resultatet från undersökningen fick lärarna i grupper inventera och gradera sina arbetsuppgifter i syfte att ta fram en prioriteringslista avseende lärarnas samtliga arbetsuppgifter. Rektorn säger att de särskilt har tittat på vilka arbetsuppgifter som går att lyfta bort från lärarna och låta andra funktioner utföra. Exempelvis utför nu lärarassistenten vid skolan vissa av de arbetsuppgifter som prioriterades till en lägre nivå av lärarna.

Lärare behöver ofta avlastning från elevsociala uppgifter

En stor andel av de lärare som intervjuats i granskningen lyfter arbetet med elevsociala uppgifter som både tidskrävande och mentalt ansträngande, i synnerhet när det handlar om elever med större problematik och/eller långvarig frånvaro. Lärarna beskriver att det bland annat innebär kontakter med socialtjänst, barn- och ungdomspsykiatri och andra myndigheter som kan behöva kopplas in kring en elev. Även kontakten med föräldrar kan vara ansträngande och tidskrävande. Lärarna beskriver att dessa uppgifter tar tid från undervisningsprocessen, men också att oron för eleverna skapar stress och en känsla av att inte räcka till. Samtidigt som det sociala och elevvårdande arbetet är tidskrävande och många gånger påfrestande uttrycker vissa av lärarna i granskningen att det är ett givande arbete och en viktig del av yrkesutövningen och vill inte helt frikopplas från dessa uppgifter.

Andra elevsociala uppgifter som lärarna uppger tar tid från undervisningsprocessen är uppgifter för att skapa ordning, trygghet och trivsel. Konflikthantering och kränkningar mellan elever är ytterligare ett område som lärarna ser behov att avlastas från. Både den direkta hanteringen av konflikten och utredning och dokumentation som följer vid uppgifter om kränkande behandling eller trakasserier upplevs som betungande och något som tar tid från undervisningsprocessen.

Även uppgifter som är undervisningsnära och kopplade till elevernas kunskapsutveckling kan lärare i vissa avseenden uppleva behov att få avlastning eller hjälp med. Lärare beskriver att det är svårt att hinna ge extra anpassningar och särskilt stöd till alla elever som behöver det under en lektion, vilket skapar en stressande arbetssituation och en risk för att kvaliteten på undervisningen blir sämre för samtliga elever. Processen runt åtgärdsprogrammen – med kartläggningar, uppföljningar och utvärderingar – lyfts också fram som en tidskrävande arbetsuppgift som minskar utrymmet till bland annat förberedelse av undervisningen och bedömning. Lärarna uppger att stöd och avlastning med detta arbete av personal med relevant kompetens för uppgiften kan leda till att de har större möjlighet att fokusera på den ordinarie undervisningen.

När det gäller administrativa och praktiska arbetsuppgifter nämner lärarna ofta hanteringen av it-utrustning och digitala läro- och hjälpmedel som något som tar tid från undervisningen när det inte fungerar.

På flera av de 28 skolorna i granskningen uppger lärarna att de upplever uppgiften att vikariera⁷³ för frånvarande kollegor som något de ser behov att avlastas från.

Såväl lärarnas som elevernas och skolans behov styr vilka arbetsuppgifter lärarna avlastas från

Det framgår vidare av granskningen att rektorerna utgår från de behov av avlastning som framkommit genom olika kartläggningar och undersöker vilka arbetsuppgifter som är möjliga och lämpliga för annan personal än lärare att utföra. Granskningen visar att rektorerna är väl medvetna om vilka uppgifter som enligt skolförfattningarna enbart får utföras av lärare. Rektorerna har en helhetssyn på skolans behov när de tar ställning till vilka uppgifter lärarna ska avlastas från. Både lärares och elevers behov beaktas, och den personal som ska avlasta lärarna har oftast också andra uppgifter som inte är direkt kopplade till lärarnas arbetsbelastning.

Skolans organisation och resurser har också betydelse. I vissa av de granskade skolorna får kompetens och lämplighet hos skolans befintliga personal styra vilka uppgifter som lärarna avlastas från. På andra skolor beskriver rektorerna att de i samband med kartläggningarna har sett över skolans organisation som helhet och vilken typ av annan personal som skolan är i behov av. Det förekommer att rektorerna efter en sådan genomgång beslutat att byta ut personalkategorier och rekryterat ny personal. Rektorerna beslutar ibland att lärarna även fortsättningsvis ska utföra vissa arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av andra än lärare. Som exempel kan nämnas att uppgifter som rastvärd och mentor anses viktiga för att stärka de sociala relationerna mellan lärare och elever.

⁷³ Notera att personal som avlastar lärare med undervisning inte omfattas av Skolinspektionens definition av läraravlastande tjänster och inte ingår i granskningen. Se även avsnitten Avgränsningar och Definitioner.

Rektorerna har ofta en bild av vilka läraravlastande tjänster som behövs för elevernas lärande och utveckling

De flesta rektorer har skapat sig en bild av vilken kompetens som krävs för att avlasta lärarna. Oavsett vilken utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet som i övrigt efterfrågas framhåller i princip samtliga rektorer i granskningen den personliga lämpligheten med social kompetens och förmåga att bygga trygga relationer till ungdomar som centrala egenskaper. Det är vanligt att omforma tjänsterna för personal som redan finns på skolan så att de i ökad utsträckning kan arbeta med att avlasta lärare. Rektor anpassar då arbetsuppgifterna till den kompetens som dessa personer besitter. Det är inte ovanligt att denna personal får en ny titel på sin tjänst som markerar förändringen.

Vid sidan av att förändra arbetsuppgifterna för befintlig personal rekryteras även ny personal. Några av de intervjuade rektorerna berättar att de i samband med kartläggningen av lärarnas arbetssituation har gjort ett omtag när det gäller vilken typ av annan pedagogisk personal som ska finnas på skolan. Rektorerna beskriver att de söker efter en annan typ av kompetens än den som finns på skolan och eftersträvar mer beständiga lösningar. Nya professioner tillförs, som exempelvis socialpedagoger. Några rektorer beskriver att de efterfrågar personer med akademisk utbildning, bland annat för att de ska kunna delta på ett adekvat sätt i skolans systematiska kvalitetsarbete. Det förekommer även att rektorerna söker behöriga lärare för tjänster som bland annat syftar till att avlasta de befintliga lärarna på skolan. Anledningar till detta är exempelvis att rektorn bedömt att det för vissa läraravlastande tjänster finns behov av pedagogisk eller specialpedagogisk kompetens eller av erfarenhet från läraryrket för att underlätta samarbetet med lärarna inom vissa områden.

Rektorernas organisering av läraravlastande tjänsterna så att lärarna kan fokusera mer på undervisningen

Den andra frågeställningen som Skolinspektionen besvarar i denna granskning är följande:

- I vilken utsträckning organiserar rektor arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?

Hur rektor organiserar arbetet med läraravlastande tjänster har betydelse för hur väl dessa tjänster kommer att fylla sitt syfte och ge lärarna avlastning och större möjligheter att fokusera på undervisningsprocessen. Det är viktigt att syftet med tjänsterna, liksom vilka roller och arbetsuppgifter den läraravlastande personalen har, är känt för skolans personal. Rektorn behöver även säkerställa att den läraravlastande personalen har rätt kompetens för de uppgifter de ska utföra och att de får det stöd och den ledning de behöver utan att det innebär merarbete för lärarna.

Skolinspektionens övergripande bedömning är att rektorerna har skapat fungerande strukturer för arbetet med de läraravlastande tjänsterna på de granskande

skolorna. Samtidigt finns aspekter i arbetet med att organisera den läraravlastande personalen där många av rektorerna i granskningen behöver förbättra sitt arbete. På flera skolor behöver rektorerna upprätta arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen för att stärka tydligheten kring olika uppdrag och funktioner. Det är också vanligt att rektorerna inte fullt ut säkerställer att den läraravlastande personalen har den kompetens de behöver för de arbetsuppgifter de ska utföra.

På 16 av de 28 granskade skolorna har Skolinspektionen bedömt att rektorernas arbete med att organisera den läraravlastande personalen lever upp till Skolinspektionens kvalitetskriterier i flera delar. På tio skolor bedöms rektorernas arbete på området nå hög kvalitet och på två skolor har rektors arbete inom detta område bedömts hålla låg kvalitet.

Skolornas förutsättningar och rektorernas inställning styr hur den läraravlastande personalen används

Granskningen visar att skolornas olika behov och resurser, huvudmännens styrning liksom hur rektorerna ser på den läraravlastande personalens plats i skolans organisation varierar mellan skolorna och avspeglas i vilka uppgifter den läraravlastande personalen används till och hur de organiseras.

Samtliga rektorer har, som tidigare nämnts, en dialog med sina huvudmän om lärarnas arbetssituation och behov av avlastning. I vissa fall styrs beslut om läraravlastande tjänster från huvudmannanivå. I granskningen har framkommit exempel på att huvudmannens beslut har lett till att skolan har en annan typ av läraravlastande tjänster än de som rektorn bedömer behövs, men även exempel på huvudmän som på en detaljerad nivå styr användandet av läraravlastande tjänster och där rektorer och lärare anser att det fungerar bra. Ett exempel är en skola där huvudmannen har etablerat en tydlig organisationsmodell för sina skolor som inkluderar flera typer av läraravlastande tjänster. Lärarna på skolan uppgav att tydligheten i rollfördelningen för olika personalkategorier i sig medförde en avlastning då det är tydligt för alla vilka uppdrag och arbetsuppgifter som ingår i tjänsten.

På vissa skolor är den läraravlastande personalen begränsad till att arbeta med vissa elever och lärare, medan rektorerna på andra skolor har valt att använda läraravlastande personal i mer permanenta stödstrukturer eller resurscentrum som ska ge stöd och avlastning till hela skolan. Flera rektorer beskriver att de utifrån analyser av skolans samlade behov har valt att använda sig av annan personal på ett mer långsiktigt sätt, där denna typ av personal inte fyller tillfälliga behov och luckor. I stället skapas en organisation med olika funktioner. Rektorerna beskriver att de vill att lärarna i så stor utsträckning som möjligt ska kunna fokusera på undervisningsprocessen och att de ska vara trygga med att det finns andra funktioner på skolan som tar hand om exempelvis elevernas sociala behov eller ser till att it-utrustningen fungerar som den ska. Flera rektorer betonar också att personalen på skolan har ett gemensamt mål med elevernas bästa i centrum. Rektorerna vill verka för ett synsätt där all personal är viktig och bidrar till det gemensamma målet på olika sätt och genom olika funktioner. Kännetecknande för dessa skolor är att den läraravlastande personalen ofta är specialiserade mot vissa arbetsuppgifter. Exempelvis arbetar socialpedagoger med elevsociala frågor och håller i skolans kontakter med externa myndigheter, annan personal arbetar enbart med trivsel

och trygghet på skolan och ytterligare andra arbetar med att tillgodose elevers behov av stöd och extra anpassningar.

Den läraravlastande personalens funktioner och arbetsuppgifter skiljer sig åt mellan skolor och inom skolor

Vilka arbetsuppgifter som den läraravlastande personalen utför skiljer sig åt mellan skolorna, men också inom skolorna. På vissa skolor är den läraravlastande personalen, som nämnts ovan, specialiserade mot särskilda typer av arbetsuppgifter. Exempelvis arbetar viss personal uteslutande med elevvårdande uppgifter och andra med it-stöd, men det är också vanligt att en funktion som läraravlastare innehåller en blandning av arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna kan delas in i kategorierna administrativa och praktiska uppgifter, elevsociala uppgifter samt undervisningsnära uppgifter.

Administrativa och praktiska uppgifter

De administrativa och praktiska uppgifterna handlar exempelvis om kopiering och utskrifter, frånvaroregistrering, kontakter med matsalspersonal, beställning av läromedel och annat material samt bokning av tolk och mötesbokningar. Det handlar också i stor utsträckning om att se till att it-utrustning fungerar.

Vanligast förekommande när det gäller denna typ av uppgifter är att någon funktion vid skolan arbetar med frånvarohanteringen av elever. I några fall har de läraravlastande tjänsterna även haft ansvar för att beställa förbrukningsmaterial och att dela olika typer av informationsutskick. Vid ett antal skolor har lärarna blivit avlastade med it-relaterade arbetsuppgifter, till exempel lösenordshantering, it-support till elever och teknisk support av så kallade undervisningsrobotar. Vid någon enstaka skola har det även funnits funktioner som samordnat mottagandet av VFU⁷⁴-studenter. Den läraravlastande personal som har denna typ arbetsuppgifter har haft tjänster så som **IKT-samordnare, IKT-pedagog, lärarassistent och VFU-samordnare**.

Elevsociala uppgifter

På de flesta av de granskade skolorna finns läraravlastande personal som arbetar med elevsociala uppgifter. Det handlar i stor utsträckning om att bygga trygga relationer med eleverna och att arbeta med elever som har olika former av social problematik. Flera rektorer beskriver dock att lärarna vill behålla relationsbyggande arbetsuppgifter och att skolan därför valt att låta lärare fortsätta som exempelvis mentorer eller rastvakter, trots att det identifierats som uppgifter som är möjliga för andra att utföra.

Det är vanligt att den läraravlastande personalen har arbetsuppgifter som relaterar till att upprätthålla trygghet och studiero bland eleverna. Dessa arbetsuppgifter handlar bland annat om att finnas bland elever på raster och i korridorer, att ansvara för rastaktiviteter och uppehållsrum samt att stötta lärarna i klassrummet för att främja studiero på lektionerna. Skolinspektionen har inom ramen för granskningen mött ett antal olika benämningar på personal som utför denna typ av arbetsuppgifter, exempelvis **ungdomscoacher, skolvårdar och rastvårdar**.

Läraravlastande personal arbetar även med arbetsuppgifter som innebär kontakt med vårdnadshavare och olika myndigheter. Bland dessa arbetsuppgifter är den

⁷⁴ Verksamhetsförlagd utbildning (VFU).

vanligaste att ha kontakt med vårdnadshavare angående elever som har en problematisk skolfrånvaro samt att ha kontakt med instanser som socialtjänst och barn- och ungdomspsykiatri. Skolinspektionen har även noterat att ett fåtal skolorna använder sig av läraravlastande personal som klassmentorer. Läraravlastande personal som arbetar med denna typ av arbetsuppgifter har ofta varit **socialpedagoger**.

Undervisningsnära uppgifter

Vid flertalet av de granskade skolorna har Skolinspektionen mött läraravlastande personal som på olika sätt avlastar lärarna med undervisningsnära arbetsuppgifter. Det mest vanligt förekommande är att denna typ av personal stöttar lärarna i undervisningen av elever i behov av extra anpassningar eller särskilt stöd.

Det varierar mellan de granskade skolorna på vilket sätt den läraravlastande personalen organiseras i stödarbetet. Ett vanligt sätt är att den läraravlastande personalen hjälper till med extra anpassningar till elever som har behov av det. Det kan exempelvis innebära att den läraravlastande personalen tar fram material och hjälpmedel som eleven behöver. Det är också vanligt att den läraravlastande personalen kan ta med en eller flera elever som har svårt att koncentrera sig ut från klassrummet till ett mindre sammanhang. Den läraravlastande personalen kan också hjälpa elever som behöver mer stöd i skolarbetet under lektionen eller finnas till hands för de elever som kommit i gång med sina arbetsuppgifter och därmed ge den undervisande läraren mer tid att hjälpa de elever som behöver mer stöd.

Vidare framgår av granskningen att läraravlastande personal även arbetar med elever som har särskilt stöd. På flera av de granskade skolorna ingår läraravlastande personal i särskilda undervisningsgrupper eller i resurscentrum som riktar sig till elever som behöver tillfälligt eller mer långsiktigt stöd i ett mindre sammanhang. På många av skolorna har specialpedagoger, speciallärare och/eller lärare delar av sin tjänstgöring i dessa särskilda undervisningsgrupper eller resurscentrum. Den läraravlastande personalen bidrar då med stöd och avlastning till lärare och specialpedagog genom att exempelvis arbeta relationsskapande med eleverna, finnas som en extra vuxen i rummet, hålla kontakt med vårdnadshavare och söka upp frånvarande elever. I granskningen har även framkommit att läraravlastande personal på några skolor arbetar ensamma med eleverna när de befinner sig i särskilda undervisningsgrupper. Lärare och läraravlastande personal beskriver då att lärarna är ansvariga för att instruera vad eleverna ska arbeta med, att ta fram material och arbetsuppgifter samt att bedöma elevernas arbete.

Skolinspektionen kan konstatera att läraravlastande personal som arbetar med undervisningsnära uppgifter benämns på flera olika sätt vid de granskade skolorna, till exempel **elevassistenter, resurspedagoger, arbetslagsresurser och lärarassistenter**.

Vanligt att behov av kompetensutveckling hos den läraravlastande personalen inte tillgodoses

På sex av de 28 de granskade skolorna bedömer Skolinspektionen att rektorerna behöver utveckla sitt arbete med att säkerställa att den läraravlastande personalen har den kompetens som behövs för de arbetsuppgifter de ska utföra. Granskningen visar att de flesta rektorer har skapat sig en god bild av vilken typ av kompetens som behövs för de läraravlastande tjänsterna, och de flesta rektorer i granskningen säkerställer även att den läraravlastande personalen på en övergripande nivå har den utbildning och/eller arbetslivserfarenhet som rektorn har bedömt lämplig för

de arbetsuppgifter som ska utföras. Däremot framkommer i granskningen att det är vanligt att den läraravlastande personalen har behov av att komplettera sin kompetens inom något eller några områden, men att rektorerna inte säkerställer att den läraravlastande personalen får den kompetensutveckling som de behöver.

Den läraravlastande personalen är en heterogen grupp

Den läraravlastande personalen på de granskade skolorna har en varierad bakgrund vad gäller utbildning och arbetslivserfarenhet. Av den personal som intervjuats har ungefär hälften någon form av pedagogisk utbildning. Vanligt förekommande bland dessa är lärare, fritidspedagoger/fritidsledare och barnskötare. Ungefär en fjärdedel av den läraravlastande personal som Skolinspektionen intervjuat i denna granskning har genomgått en lärarutbildning.⁷⁵ Bland den personal som saknar pedagogisk examen är bakgrunden mer varierad. Många har arbetat större delen av sitt yrkesverksamma liv inom skolan. Det är inte ovanligt att de har läst kurser inom pedagogik eller specialpedagogik på högskolenivå. Några av de intervjuade har tidigare arbetat inom vård, psykiatri eller HVB-verksamhet⁷⁶. Det är också vanligt att socialpedagoger ingår i den läraravlastande personalen. Vidare har ett par personer genomgått ämnesstudier på högskole- och universitetsnivå. I några fall har den läraravlastande personalen varken pedagogisk utbildning eller tidigare arbetslivserfarenhet.

Rektorerna har en god bild av vilken kompetens den läraravlastande personalen behöver, men säkerställer inte alltid behov av kompetensutveckling

Granskningen visar att de flesta rektorerna har skapat sig en tydlig bild av vilken typ av kompetens som krävs för de olika läraravlastande tjänsterna. Det är dock relativt vanligt att rektorn eller den läraravlastande personalen själv har identifierat behov av kompetensutveckling inom något område, men att rektorn sedan inte säkerställer att den läraravlastande personalen ges den efterfrågade kompetensutvecklingen.

Skolinspektionen har även noterat att ett relativt stort antal rektorer bedömer att läraravlastande personal har en systemförståelse och grundläggande kunskap om svensk skola samt kunskaper om att arbeta med elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Dessa rektorer gör ofta denna bedömning utifrån att den specifika läraravlastande personalen tidigare arbetat inom skolans värld och enligt rektorerna därför automatiskt tillgodogjort sig dessa kunskaper. Ett antal av den läraravlastande personalen som Skolinspektionen har intervjuat uppger emellertid att så inte är fallet. På några av de granskade skolorna finns läraravlastande personal som arbetar med elever i behov av stöd och som har uttryckt att de behöver kompetensutveckling kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, men inte fått behovet tillgodosett. Vid ytterligare ett par skolor med läraravlastande personal som arbetar undervisningsnära framkommer att personalen önskat kompetensutveckling kring skolans värdegrundsuppdrag och systemförståelse om svensk skola. Sammantaget innebär det att det på ungefär en fjärdedel av de 28 granskade skolorna finns läraravlastande personal som anser att de är i behov av kompetensutveckling.

⁷⁵ Notera att antalet läraravlastande tjänster på de granskade skolorna är fler än de personer med läraravlastande tjänster som har deltagit i intervjuer med Skolinspektionen.

⁷⁶ Hem för vård eller boende (HVB).

Vid en skola uttrycker två resurspedagoger, som arbetar med elever i behov av stöd, att de har ett behov av mer kunskap om hur de kan bemöta elever med särskilda behov. Enligt resurspedagogerna har de på eget initiativ inhämtat kunskap om exempelvis skolans regelverk och om vilka strategier de kan använda sig av i bemötandet av olika elever. Vid en annan skola berättar några arbetslagsresurser att de arbetar med elever som har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, att de inte har någon tidigare utbildning inom området och att de därför efterfrågat kompetensutveckling om detta. Enligt arbetslagsresurserna har de hittills på egen hand fått läsa på om de känner ett behov av att ta del av och utveckla kunskaper inom något område. Vid en tredje skola berättar en rastvärd och en ungdomscoach som arbetar med elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar att de efterfrågat kompetensutveckling rörande denna elevgrupp, men inte fått det.

Skolans personal känner till syftet med de läraravlastande tjänsterna, men arbetsbeskrivningarna behöver bli tydligare

Skolinspektionen bedömer att majoriteten av rektorerna på de granskade skolorna har tydliggjort syftet med de läraravlastande tjänsterna för skolans personal. Granskningen visar att personalen på de granskade skolorna uppfattar den läraravlastande personalens roller och funktioner som tydliga. Vid drygt hälften av de granskade skolorna (15 av 28) bedömer Skolinspektionen dock att tydligare arbetsbeskrivningar behöver tas fram. Med tydliga arbetsbeskrivningar kan risker som följer med oklara gränsdragningar och roller minska.

Syftet med de läraravlastande tjänsterna är tydligt, men är inte alltid primärt läraravlastande

Granskningen visar att syftet med läraravlastande tjänster upplevs som tydligt av såväl lärare som läraravlastande personal på majoriteten av de granskade skolorna. På vissa skolor har rektorn tydligt kommunicerat till skolans personal att syftet med tjänsterna är att lärarna ska kunna fokusera på undervisningsprocessen genom att de lämnar över vissa uppgifter till den läraravlastande personalen. På andra skolor är syftet med de enskilda tjänsterna tydligt kommunicerat till skolans personal, men ofta formulerat utifrån elevernas behov. I de senare fallen kan rektorerna beskriva att en följd av att dessa tjänster används för att tillgodose olika behov i elevgruppen är att lärarna avlastas från uppgifter som annars skulle ha tilldelats dem. Det är dock inte alltid tydligt för skolans personal att de aktuella tjänsterna i dessa fall även har ett läraravlastande syfte. Några rektorer förklarar att de är ovana eller obekväma med att prata om åtgärder riktade i första hand till personalens behov. De framhåller att elevernas behov alltid är styrande för verksamheten.

Rektorerna har tydliggjort den läraravlastande personalens arbetsuppgifter, men de saknar ofta skriftliga arbetsbeskrivningar

Granskningen visar att den läraravlastande personalen vid drygt hälften av skolorna (15 av 28), helt eller delvis, saknar skriftliga arbetsbeskrivningar. Skolinspektionen kan samtidigt konstatera att såväl merparten av den läraravlastande personalen som de flesta lärarna som intervjuats ändå anser att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter är tydliga för dem. En förklaring till detta är att de flesta rektorerna muntligt kommunicerar den läraravlastande personalens arbetsuppgifter i skolans organisation. Dialogen med den läraravlastande personalen om deras arbetsuppgifter sker främst inom ramen för olika typer av individuella samtal, så som

medarbetarsamtal eller i löpande informella samtal. Därtill informerar rektorerna skolans övriga personal om den läraravlastande personalens arbetsuppgifter genom olika typer av forum, till exempel genom arbetsplatsträffar och arbetslagsmöten. Vid flertalet av skolorna pågår en daglig dialog mellan den läraravlastande personalen och lärarna som inbegriper vad den läraravlastande personalen förväntas att utföra. Ett antal av de rektorer som blivit intervjuade framhåller förvisso att de anser att det är viktigt att den läraravlastande personalens arbetsuppgifter på något sätt dokumenteras, men framhåller att den läraravlastande personalens tjänster har ett stort behov av flexibilitet. Dessa rektorer berättar för Skolinspektionen att det tvärtom skulle kunna fungera begränsande för verksamheten om den läraravlastande personalens arbetsuppgifter i för hög grad formaliseras, då en av styrkorna med dessa tjänster är att de kan användas där behovet för tillfället är som störst.

Trots att den läraravlastande personalen och de flesta lärarna upplever att det är tydligt vilka arbetsuppgifter den läraravlastande personalen förväntas att utföra, visar granskningen att de finns undantag. Vid en granskad skola har avsaknaden av skriftliga arbetsbeskrivningar för skolans elevassistenter enligt lärarna skapat en otydlighet som medfört att lärarna utför vissa arbetsuppgifter som de uppfattar tillhör elevassistenternas uppdrag. Lärarna berättar att det är svårt att diskutera rollfördelning och arbetsuppgifter och att det lätt blir att lärarna tar på sig för mycket i stället för att be annan personal att utföra vissa uppgifter. Det leder enligt lärarna till en viss stress och kan påverka lärarnas tid till för- och efterarbete av lektionerna. Vid en annan skola berättar en resurspedagog att avsaknaden av en skriftlig arbetsbeskrivning innebär att hen i stället för att avlasta lärarna i undervisningen av elever i behov av stöd, får genomföra arbetsuppgifter som dyker upp och som egentligen inte är kopplade till att avlasta lärarna så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen.

Rektorerna skapar stöd och ledning till den läraravlastande personalen utan att det belastar lärarna

Skolinspektionen bedömer att majoriteten av rektorerna på de granskade skolorna (26 av 28), har skapat en struktur för att ge den läraravlastande personalen stöd och ledning utan att det skapar en ökad arbetsbelastning för skolans lärare.

Rektorerna organiserar stöd och ledning till läraravlastande personal utan att det tynger lärarna

På majoriteten av de granskade skolorna har rektorerna organiserat stöd och ledning till den läraravlastande personalen på ett sätt som lärarna inte upplever som betungande och som den läraravlastande personalen upplever som adekvat. Det vanligaste är att den läraravlastande personalen arbetsleds av rektorn, men det är också vanligt att de får arbetsledning av elevhälsans personal eller arbetslag och arbetslagsledare. På många av de granskade skolorna får den läraravlastande personalen handledning av elevhälsans personal, framför allt av specialpedagoger.

Granskningen visar även att den läraravlastande personal som arbetar med undervisningsnära uppgifter har ett tätt samarbete med lärare och att lärare ger personalen ledning i de uppgifter som ska utföras. Den interaktion som sker mellan lärare och läraravlastande personal uppfattas inte som betungande av lärarna, utan snarare som naturlig och önskvärd. Flera lärare lyfter fram vikten av en fungerande

kommunikation mellan lärare och läraravlastande personal som väsentlig för att samarbetet ska fungera och framhåller vikten av att det finns tid avsatt för dialog och instruktioner till den läraravlastande personalen.

Rektorernas uppföljning av om de läraravlastande tjänsterna bidrar till att lärarna kan fokusera mer på undervisningen

Den tredje frågeställningen som Skolinspektionen besvarar i denna granskning är följande:

- I vilken utsträckning följer rektor upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte?

För att säkerställa att de läraravlastande tjänsterna fungerar som avsett och leder till att lärare kan fokusera mer på undervisningsprocessen är det viktigt att rektorn följer upp, utvärderar och analyserar hur de läraravlastande tjänsterna fungerar. Att systematiskt följa upp och analysera om den läraravlastande personalens insatser har betydelse för lärarnas upplevelse av avlastning är också centralt för att kunna utveckla arbetet med läraravlastande tjänster. Det kan exempelvis ge rektorn ett bredare underlag i arbetet med att prioritera vilka arbetsuppgifter den läraravlastande personalen ska tilldelas.

Skolinspektionens övergripande bedömning är att rektorerna i granskningen följer upp och utvärderar hur den läraravlastande personalens arbete fungerar och har en god bild av på vilket sätt och med vilket resultat uppdragen har utförts. Däremot visar granskningen att ungefär en tredjedel av rektorerna inte undersöker om den läraravlastande personalens arbete har lett till att lärarna upplever att de blir avlastade och kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Dock uppger i princip samtliga lärare som intervjuats i granskningen att den läraravlastande personalens arbete bidrar till att de avlastas från vissa arbetsuppgifter och kan fokusera mer på undervisningsprocessen. På vissa skolor menar emellertid lärarna att de skulle behöva ytterligare avlastning för att få en reell förbättring av arbetsituationen.

Vidare framkommer av granskningen att både rektorer och lärare anser att den läraravlastande personalens arbete bidrar till elevernas lärande och utveckling. Framför allt framhålls ökad trygghet och studiero på skolorna som ett resultat av den läraravlastande personalens arbete.

Vid två tredjedelar (19 av 28) av skolorna har Skolinspektionen bedömt att rektorernas arbete med att följa upp, utvärdera och analysera om de läraravlastande tjänsterna bidrar till sitt syfte når hög kvalitet. På nio skolor bedöms rektorernas arbete på området leva upp till Skolinspektionens kvalitetskriterier i flera delar. På ingen av skolorna som har ingått i granskningen har rektors arbete inom detta område bedömts hålla låg kvalitet.

Rektorerna följer upp den läraravlastande personalens arbete, men analyserar inte alltid om det lett till att lärarna kan ägna sig mer åt undervisning

Granskningen visar att rektorerna vid två tredjedelar av skolorna kontinuerligt följer upp vilka arbetsuppgifter som den läraravlastande personalen utför och om de bidrar till att lärare avlastas så att de kan ägna mer tid åt undervisningsprocessen. De flesta rektorer följer upp den läraravlastande personalens arbetsuppgifter vid medarbetarsamtal med den läraravlastande personalen och med lärarna samt med hela skolans personal i samband med bland annat arbetslagsmöten och arbetsplatsträffar. Vidare visar granskningen att en majoritet av rektorerna systematiskt följer upp lärarnas arbetssituation inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet och i samband med terminsvisa tjänsteplaneringar. Ett antal rektorer använder sig av olika typer av medarbetarenkäter för att följa upp den läraravlastande personalens arbetsuppgifter och hur dessa påverkar lärarnas arbetssituation.

Granskningen visar vidare att rektorerna vid två tredjedelar av skolorna använder underlag från uppföljningarna när de analyserar vad den läraravlastande personalens arbete innebär för lärare och deras arbetssituation. Rektorerna analyserar även i hög utsträckning om lärare blir belastade av att stödja den läraravlastande personalen och vidtar dessutom åtgärder i de få fall där det visat sig vara så.

Skolinspektionen har dock vid ungefär en tredjedel av skolorna konstaterat att rektorerna inte på ett systematiskt sätt har analyserat om den läraravlastande personalens arbete leder till att lärarna kan fokusera mer på undervisningsprocessen. I nästan samtliga av dessa fall har rektorn inte utgått ifrån en uppföljning, utan analysen har i stället mer haft karaktären av att ske ad hoc eller har över huvud taget inte ägt rum.

Lärarna upplever att de läraravlastande tjänsterna ger dem större möjligheter att fokusera på undervisningsprocessen

Granskningen visar att i princip samtliga av lärarna som intervjuats på de 28 skolorna upplever att den läraravlastande personalens arbete gör det möjligt för dem att ha mer fokus på undervisningsprocessen. Dels ger den läraravlastande personalen lärarna möjlighet att utnyttja sin arbetstid till det den är avsedd för, och deras fokus blir mindre splittrat mellan kärnuppdraget och andra uppgifter och problem som behöver lösas. Dels minskar den mentala påfrestningen när de exempelvis kan släppa oro över en elev därför att någon annan tar hand om situationen eller när stressen över att inte räcka till minskar.

Den läraravlastande personalens arbete med elevsociala uppgifter beskrivs som viktigt för lärarnas möjlighet att fokusera på undervisningsprocessen. Exempelvis uppger lärarna att när det finns personal som ökar vuxennärvaron bland eleverna och har till uppgift att bygga relationer till eleverna, skapas en lugnare och tryggare situation i skolan som även avspeglas i klassrummet. Lektionstiden som behöver läggas på att skapa studiero minskar och kan läggas på undervisningen. Konkret kan det även innebära att lärare avlastas från uppgifter som rastvärdar och får mer tid till exempelvis förberedelse, bedömningar, kollegialt lärande och samarbete.

Ett annat exempel som nämns är att lärarna har möjlighet att påkalla assistans från läraravlastande personal vid akuta situationer som kan uppstå i klassrummet. Det

kan handla om situationer då en elev mår dåligt eller lämnar klassrummet och där läraren kan ringa på någon av den läraravlastande personalen som kan ta hand om eller leta upp eleven. Det är situationer som lärarna annars hade behövt hantera själva. Ett sådant stöd från läraravlastande personal innebär både att läraren kan fortsätta lektionen för övriga elever och en möjlighet att få släppa oron och ansvaret för den enskilda eleven, uppger lärarna.

En annan form av avlastning från elevsocialt arbete är kontakten med externa myndigheter som ibland kan vara mycket omfattande. På skolor där exempelvis socialpedagoger tar hand om dessa uppgifter uppfattar lärarna att tiden till bland annat planering och bedömning får vara mer orörd, men också att det minskar deras ansvar för elevers sociala situation som kan vara pressande. På liknande sätt upplever lärarna avlastning när annan personal tar hand om delar av kontakten med föräldrar.

Det förekommer att läraravlastande personal på vissa skolor arbetar som mentorer för elever. Det kan både vara så att lärare helt avlastas från mentorskap eller att de delar mentorskap med den läraravlastande personalen. En lärare beskriver att samarbetet kring mentorskapet skapar trygghet då det finns en annan person, som i detta fall har djupare kunskap om elevernas sociala situation och behov, att bolla frågor och problem med. Värdet av att den läraravlastande personalen har mer kunskap om elevernas sociala situation, känner eleverna bättre och kan förmedla information som är väsentlig för läraren att känna till för att kunna bemöta och undervisa vissa elever, återkommer flera lärare till i granskningen. Lärarna beskriver att den läraravlastande personalen kan fungera som en bro mellan lärare och elev och att den information om eleverna som lärarna på ett lättillgängligt sätt kan få av den läraravlastande personalen annars skulle ta mycket tid i anspråk att samla in.

Lärare som avlastas i undervisningsnära uppgifter av läraravlastande personal uppger att det framför allt minskar känslan av att inte räcka till för alla elever och att de hinner hjälpa fler elever. Beroende på hur den läraravlastande personalen organiseras på de granskade skolorna, kan lärare på vissa skolor uppleva att de får mer tid till att hjälpa eleverna med störst svårigheter, alternativt mer tid till den ordinarie undervisningsgruppen och till elever som behöver utmaningar. På vissa skolor varierar lärarna hur de använder den läraravlastande personalen som en extra resurs så att de kan fokusera på olika behov i elevgruppen vid olika tillfällen.

Administrativa och praktiska uppgifter som utförs av läraravlastande personal bidrar också till att lärarna får använda arbetstiden till kärnuppdraget. Att det finns någon som ansvarar för att it-utrustningen fungerar som den ska och som kan ge stöd till både lärare och elever i användandet nämns av många lärare som tidsbesparande. När digitala verktyg inte fungerar eller är svåra att hantera kan mycket undervisningstid gå förlorad.

Granskningen visar alltså att lärare upplever att den läraravlastande personalens arbete ger dem avlastning och möjlighet att fokusera mer på undervisningsprocessen. Samtidigt visar granskningen att omfattningen av användandet av läraravlastande tjänster varierar mellan de granskade skolorna och att det finns läraravlastande personal på en skola innebär inte att det kommer alla lärare till del. På vissa skolor arbetar den läraravlastande personalen med en begränsad grupp lärare och elever, medan de på andra skolor arbetar bredare mot hela lärarkollegiet. Vidare är arbetsuppgifterna som den läraravlastande personalen utför på vissa skolor koncentrerade till något eller några uppdrag och områden, medan det på andra skolor fyller funktioner inom flertalet områden. Även om de intervjuade lärarna uttrycker

att den läraravlastande personalen bidrar till avlastning, så uppger lärare på vissa skolor att behovet av avlastning är stort och att ytterligare insatser behövs för att förbättra arbetssituationen.

Lärare och rektorer anser att den läraravlastande personalen bidrar till ökad trivsel, trygghet och studiero för eleverna

Förutom att bidra till att många lärare upplever en mindre stressad och splittrad arbetssituation och ett ökat fokus på undervisningsprocessen framgår av granskningen att lärare och rektorer upplever en förbättring av elevernas skolsituation på många av de granskade skolorna. Ökad trygghet, trivsel och studiero uppfattas som de mest konkreta följderna av den läraravlastande personalens arbete. Flera lärare lyfter fram att den läraravlastande personalens relationsskapande arbete ger eleverna större trygghet både på individnivå och för elevgruppen som helhet. Att det finns närvarande vuxna att vända sig till skapar lugn, och det kan vara lättare för vissa elever att prata med den läraravlastande personalen än med lärare eller elevhälsans personal. På så sätt kan den läraravlastande personalen fånga upp problematik som vissa elever har och hjälpa elever att få stöd och hjälp, exempelvis genom att initiera kontakt med elevhälsan. Några lärare framhåller även att det är viktigt för eleverna att det finns vuxna att prata med som är frikopplade från bedömning och betygssättning av elevernas studieprestationer.

På några av skolorna i granskningen har lärare och rektorer också uppfattningen att den läraravlastande personalens arbete bidragit till bättre studieresultat och högre betyg hos eleverna.

Avslutande diskussion

Lärare har en avgörande roll för elevers kunskapsutveckling, och undervisning ska enligt skolförfattningarna utföras av legitimerade och behöriga lärare.⁷⁷ Samtidigt står Sverige i dag inför en tilltagande lärarbrist.⁷⁸ Med lärarbristen ökar behovet av att finna vägar för att använda lärarnas tid till deras kärnuppdrag, det vill säga undervisningen. Det finns även starka skäl att öka läraryrkets attraktivitet så att fler lockas till yrket och väljer att fortsätta arbeta som lärare. Ett sätt att göra detta är att avlasta lärarna från arbetsuppgifter som ligger inom skolans uppdrag men som kan utföras av andra personalkategorier än lärare, såsom exempelvis lärarassistenter, socionomer, beteendevetare eller mentorer. Tillgången till andra kompetenser är viktig för att lärarna ska ha förutsättningar att bedriva en undervisning av god kvalitet. Denna typ av tjänster har ökat på senare år.⁷⁹ Avlastning från vissa arbetsuppgifter av andra yrkeskategorier kan sannolikt bidra till att göra läraryrket mer attraktivt, men det får enligt Skolinspektionens mening inte ske på bekostnad av det samlade uppdraget och ansvaret för elevernas lärande och utveckling.

Skolinspektionen har i denna granskning undersökt hur rektorer använder läraravlastande tjänster på sina skolor i syfte att öka lärarnas möjlighet att fokusera på undervisningen. Granskningen har avgränsats till att avse tjänster som är till för att avlasta lärarna i deras arbete. Personal som är anställd enbart för att stödja specifika elever inkluderas således inte i begreppet läraravlastande tjänster och har inte ingått i Skolinspektionens granskning.⁸⁰ Skolorna i granskningen är utvalda för att de hade någon form av läraravlastande tjänster läsåret 2019/20 och då granskningen genomfördes läsåret 2020/21.

Granskningen ger en entydig bild av att de lärare som intervjuats uppfattar att de får avlastning och möjlighet att fokusera mer på undervisningen genom det arbete som den läraravlastande personalen utför. Rektorer och lärare anser även att den läraravlastande personalens arbete bidrar till en bättre skolsituation för eleverna. Inte minst gäller det ökad trygghet, trivsel och studiero, vilket i sin tur är centralt för elevernas möjlighet att tillgodogöra sig den undervisning som ges.

Vidare visar granskningen att de kritiska aspekter som tidigare studier identifierat vid införande och användande av läraravlastande tjänster i de flesta avseenden hanterats på ett adekvat sätt av rektorerna på de granskade skolorna. Rektorerna kartlägger och analyserar lärarnas behov av avlastning och tar i arbetet med läraravlastande tjänster hänsyn till att det finns arbetsuppgifter som endast ska utföras av lärare. Granskningen visar också att de flesta rektorerna följer upp och analyserar hur de läraravlastande tjänsterna fungerar, även om analyserna i vissa fall inte omfattar om tjänsterna har bidragit till att lärarna kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Däremot saknas på många skolor skriftliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen. Med den ökande mångfalden av roller i skolan ser

⁷⁷ 2 kap. 13 § skollagen.

⁷⁸ Skolverket (2019a).

⁷⁹ Skolverket (2019b); Skolverket (2021).

⁸⁰ Exempelvis ingår inte elevassistent som anställts enbart för att stödja enskild elev med s.k. extra ordinära stödbehov. Notera dock att personal med arbetsuppgifter kopplade till enskild elevs stödbehov på vissa skolor även har läraravlastande arbetsuppgifter som del av sin tjänst och att den delen av tjänsten i så fall omfattas av granskningen. Vidare kan titeln på tjänster som enbart är elevstödande vara densamma som på tjänster som är enbart läraravlastade, och vice versa kan tjänster som innehåller samma typ av uppdrag och arbetsuppgifter benämnas med olika titlar.

Skolinspektionen att det finns en risk att avsaknaden av arbetsbeskrivningar skapar otydligheter och diffusa gränser mellan olika roller och uppdrag. Därtill visar granskningen att den läraravlastande personalen på en del skolor behöver kompetensutveckling för de arbetsuppgifter de ska utföra.

Med allt fler roller i skolan ökar behovet av dokumenterade uppdrag

Tidigare studier visar att det finns en rad kritiska förhållanden som påverkar hur väl arbetet med de läraravlastande tjänsterna fungerar. En användning av läraravlastande tjänster som inte grundas på en analys av lärarnas avlastningsbehov, och vilka uppgifter som det är lämpligt att avlasta lärarna från, riskerar att missa målet. För att undvika att gränsdragningen mellan lärare och andra professioner i skolan blir otydlig behöver syftet med tjänsterna, liksom roller och arbetsuppgifter, klargöras för all personal på skolan. Att rektor säkerställer att den läraravlastande personalen har relevant kompetens för de uppgifter som ska utföras och en viss systemförståelse för skolan är också viktigt för att undvika att den läraravlastande personalen tar på sig uppgifter som ligger utanför det egna uppdraget, och kanske till och med utanför skolans uppdrag.⁸¹

Resultatet från granskningen bekräftar bilden från tidigare studier. Den läraravlastande personalens arbetsuppgifter varierar stort på de granskade skolorna. Även personalens utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet skiljer sig åt, såväl mellan som inom skolor. Det finns i granskningen både exempel på läraravlastande personal som saknar eftergymnasial utbildning, och de som är utbildade lärare. Bredden och variationen i de läraravlastande tjänsterna kan i många avseende sägas vara en naturlig följd av att behoven ser olika ut på skolorna. Även inom skolor kan det finnas behov av olika typer av läraravlastande tjänster, och tjänsterna fyller många gånger fler funktioner än att vara enbart läraravlastande. Att ha flexibilitet i den läraravlastande personalens uppdrag ses av rektorerna som en tillgång.

Det är också olika i vilken utsträckning de läraravlastande tjänsterna påverkar skolans organisation. I vissa fall är tjänsterna tydligt kopplade till enstaka lärare som stöd för dessa i specifika uppdrag eller elevgrupper. I de fallen påverkar tjänsterna inte övriga på skolan i någon större utsträckning. I andra fall har rektorn i stället valt att använda den läraravlastande personalen i en mer permanent organisatorisk struktur för stöd och avlastning på skolan.

Skolinspektionen har på många av de granskade skolorna noterat att det saknas skriftliga beskrivningar för den läraravlastande personalens arbetsuppgifter, men trots detta anser varken lärare eller den läraravlastande personalen att det råder någon osäkerhet kring roller och arbetsuppgifter. Det visar på en god och tydlig kommunikation kring de läraravlastande tjänsterna på de granskade skolorna.

Skolinspektionen anser dock att granskningens resultat ger anledning att reflektera över hur olika arbetssätt, tjänster och organisering påverkar skolans verksamhet och elevernas skolsituation. Det har alltid funnits andra personalkategorier än lärare i skolan, men under senare år har annan personal på kort tid ökat väsentligt. Dessutom visar såväl Skolinspektionens granskning som tidigare studier att titlar, uppdrag, arbetsuppgifter, utbildningsbakgrund och tidigare arbetslivserfarenhet för den läraravlastande personalen varierar brett mellan och ibland också inom

⁸¹ Skolverket (2020c); Lindqvist, P. m.fl. (2020).

skolor. Till det kommer även personal som inte är att betrakta som läraravlastande, men som heller inte är lärare. Det handlar exempelvis om administrativ personal och personal med uppgift att stödja enskilda elever. Därutöver finns obehöriga lärare som i flera fall kan vara en kortare tid på skolan och exempelvis behöver stöd för att sätta betyg tillsammans med behöriga lärare. Att skapa tydlighet kring roller, ansvarsområden och arbetsuppgifter ter sig i detta sammanhang som väsentligt för att skolans organisation ska fungera väl och för att undvika de risker som tidigare studier pekat på vad gäller sammanblandning av roller och missförstånd kring gränsdragningar för det egna uppdraget såväl som skolans uppdrag. Det är också av vikt för att betona lärarens särställning som ansvarig för undervisningsprocessen. Skolinspektionen anser därför att det är problematiskt att tydliga arbetsbeskrivningar för den läraravlastande personalen har saknats på många av de granskade skolorna, även om granskningen endast visat på negativa följder vid ett fåtal fall. Att på ett övergripande sätt dokumentera funktioner, roller och arbetsuppgifter för den läraravlastande personalen minskar risken för missförstånd om gränsdragningar och uppdrag, inte minst för att tydliggöra vad den läraravlastande personalen inte ska göra, samt möjliggöra för rektorn att följa upp och säkerställa att de läraravlastande tjänsterna faktiskt leder till att lärarna kan ägna större fokus åt att bedriva undervisning av god kvalitet. Dokumentation kan också underlätta stabilitet och kontinuitet i verksamheten vid personal- och rektorsbyten.

Kompetensen för uppdraget hos den läraravlastande personalen behöver säkras

Rektor behöver säkerställa kompetensen hos den personal som anställs. En aspekt i detta handlar om kompetensutveckling. I granskningen uppger ett antal av den läraravlastande personalen att de har behov av kompetensutveckling som inte har tillgodosetts. Skolinspektionen ser en särskild risk för att bristande kompetens avseende skolans författningar, skolans värdegrundsuppdrag samt kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kan få negativa följder i arbetet med elever med stora stödbehov. Skolinspektionen vill i sammanhanget poängtera att huvudmannen enligt skollagen ska se till att personalen vid skolorna ges möjligheter till kompetensutveckling. Huvudmannen ska vidare se till att förskollärare, lärare och annan personal vid skolorna har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet.⁸² Av läroplanen för grundskolan framgår att rektor som pedagogisk ledare och chef för lärarna och övrig personal i skolan har det övergripande ansvaret för att verksamheten som helhet inriktas mot de nationella målen. Rektor har ansvaret för skolans resultat och har, inom givna ramar, också 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.⁸³

Skolinspektionen anser därför att det är viktigt att tillgodose den läraravlastande personalens behov av kompetensutveckling utifrån de arbetsuppgifter de förväntas utföra. Läraravlastande personal behöver få kunskap om skolans arbete som helhet, dess regelverk och ansvar samt befogenheter. Kunskaper om intentionerna i läroplanen samt kunskap om vad som styr upplägget i undervisningen är särskilt viktigt för personal som arbetar undervisningsnära. Det är också synnerligen viktigt

⁸² 2 kap. 34 § skollagen.

⁸³ Lgr 11 2.8 Rektorns ansvar.

att den läraravlastande personal som arbetar med elever i behov av stöd har kunskaper och insikter om bemötande av elever med olika funktionsnedsättningar.

Fel användning av läraravlastande tjänster kan innebära problem för elever med stora stödbehov

Det är en grundläggande rättighet för elever i svensk skola att få den ledning och stimulans de behöver i sitt lärande och i sin personliga utveckling för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål.⁸⁴ De elever som riskerar att inte uppnå de kunskapskrav som minst ska uppnås har rätt att få stöd i form av extra anpassningar inom den ordinarie undervisningen eller särskilt stöd om en utredning av elevens stödbehov visat att eleven har behov av det.⁸⁵ Arbetet med elevers stödbehov kan därmed sägas tillhöra lärarnas och skolans grunduppdrag. Ju fler elever som har behov av extra anpassningar och särskilt stöd, desto fler moment behöver lärarna som undervisar dem utföra. Det är därför inte förvånande att flera av de lärare som intervjuats i granskningen berättar att de upplever en mindre stressad arbetssituation när de får hjälp med att ge extra anpassningar och särskilt stöd till elever i behov av det.

Viktigt att understryka är att Skolinspektionen i denna granskning inte har undersökt och bedömt hur stödet till eleverna fungerar på de granskade skolorna. Generellt ger granskningen bilden av att läraravlastande personal på de granskade skolorna används som komplement till de lärare, speciallärare eller specialpedagoger som ansvarar för elevernas undervisning. I klassrummet ansvarar de exempelvis för att ta fram bildschema, hjälpa vissa elever med anteckningar eller på annat sätt finnas till hands för stöttning till olika elever och avlastar därmed den undervisande läraren i arbetet med extra anpassningar.

När läraravlastande personal är knuten till särskilda undervisningsgrupper och/eller till resurscentrum som finns på vissa av de granskade skolorna arbetar de ofta på ett liknande sätt. De stöttar eleverna med mängdträning och arbetar som ett "hjälp-jag" till eleverna genom att stötta eleven att hålla fokus, strukturera och dela upp elevens arbetsuppgifter, stödja eleven praktiskt med påminnelser, anteckningar, arbetsmaterial m.m. Det kan också handla om att vara den som går undan med en elev som behöver arbeta enskilt eller ta paus och att söka upp frånvarande elever. Denna typ av användning av läraravlastande personal i arbetet med extra anpassningar och särskilt stöd kan avlasta lärare samtidigt som läraren behåller ansvaret för undervisningen.

I granskningen har dock även framkommit ett par exempel på att läraravlastande personal med ingen eller begränsad formell pedagogisk kompetens arbetar ensam med elever i särskilda undervisningsgrupper. Granskningen har inte visat annat än att lärare leder undervisningen även i dessa fall genom att bestämma vad som ska göras, ta fram material och uppgifter för det och bedöma elevens studieresultat. Trots detta ser Skolinspektionen en risk för att eleverna i sådana situationer kan få en sämre kvalitet på undervisningen. I valet av hur skolorna använder sina lärarresurser finns anledning att betona vikten av att skolan säkerställer att även elever med störst behov av stöd i så stor utsträckning som möjligt får sin rätt till undervisning av behöriga lärare tillgodosedd.

⁸⁴ 3 kap. 2 § skollagen.

⁸⁵ 3 kap. 5, 7–12 §§ skollagen.

Referenser

- Grönqvist, Erik och Vlachos, Jonas (2008). *Hur lärares förmåga påverkar elevers studieresultat*. Rapport 2008:25. IFAU.
- Håkansson, Jan och Sundberg, Daniel (2012). *Utmärkt undervisning – framgångsfaktorer i svensk och internationell belysning*. Lettland: Natur och Kultur.
- Januariöverenskommelsen (2019-01-11). Sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna. Punkt 53.
- Lindqvist, P., Ackesjö, H., Fonseca, L., Gardesten, J., Herrlin, K., Nordäng, U.K., Klope, E. och Johansson, M. (2020). *(Läro)avlastande yrkesgrupper – Var går gränserna. En studie om nya fördelningar av och förhandlingar om arbete i skolan*. En rapport från Forum för professionsforskning (2020:1). Linnéuniversitetet.
- Lindqvist, P. (2020). "Låt lärare vara lärare" – idéer om lärararbete i det offentliga samtalet om lärarassistenter. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 25 (4).
- Läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (SKOLFS 2010:37). Prop. 2009/10:165. *Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet*.
- Samuelsson, J., Östlin Brismark, A., Löfgren, H. (2018). *Papperspedagoger – lärares arbete med administration i digitaliseringens tidevarv*. Rapport 2018:5. IFAU.
- SCB (2017). *Lärare utanför yrket*. Temarapport 2017:02.
- Skolinspektionen (2020). *Årsredovisning 2019*.
- Skolförordningen (2011:185).
- Skollagen (2010:800).
- Skolverket (2013). *Lärarnas yrkesvardag. En nationell kartläggning av grundskollärares tidsanvändning*.
- Skolverket (2019a). *Lärarprognos 2019. Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier*.
- Skolverket (2019b). TALIS 2018. Rapport 2019:481. Delrapport 1. *En studie om lärares och rektorers arbete i grund- och gymnasieskolan*.
- Skolverket (2020a). TALIS 2018. Rapport 2020:2. Delrapport 2. *En studie om lärares och rektorers arbete i grund- och gymnasieskolan*.
- Skolverket (2020b). *Pedagogisk personal i skola och vuxenutbildning läsåret 2019/20*.
- Skolverket (2020c). *Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare*.
- Skolverket (2021). *Pedagogisk personal i skola och vuxenutbildning läsåret 2020/21*.
- SOU 2017:35. *Samling för skolan. Nationell strategi för kunskap och likvärdighet*.
- SOU 2018:17. *Med undervisningsskicklighet i centrum – ett ramverk för lärares och rektorers professionella utveckling*.

Internetkällor

Skolverket. *Avlasta lärare med lärarassistenter och andra kompetenser*. Hämtat från Skolverkets webbplats, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/leda-personal/avlasta-larare-med-lararassistenter-och-andra-kompletterande-kompetenser>. Hämtat 18 maj 2021.

Skolverket. *Statsbidrag för lärarassistenter 2020*. Hämtat från Skolverkets webbplats, <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statsbidrag/statsbidrag-for-lararassistenter-2020>. Hämtat 18 maj 2021.

Bilaga 1. Metod och genomförande

Här beskrivs vilka avgränsningar och vilket urval av granskningsobjekt som gjorts. Vidare redogörs för de tillvägagångssätt som använts för att samla in utredningsmaterial.

Vilka skolor har ingått i granskningen?

Granskningen har omfattat 28 skolor fördelade på såväl kommunala som enskilda huvudmän. Merparten av de granskade skolorna har dock varit kommunala. Vidare har urvalet av skolorna haft en geografisk spridning fördelade på Skolinspektionens samtliga geografiska inspektionsområden.

Enligt Skolinspektionens urvalsprinciper om att en skola inte ska besökas i olika inspektioner under samma läsår har skolor som fått besök eller planeras att få besök inom ramen för andra tematiska kvalitetsgranskningar samt regelbunden tillsyn och kvalitetsgranskning sorterats bort.

Skolinspektionen har inom ramen för denna granskning valt att avgränsa definitionen av vad som utgör en läraravlastande tjänst till de olika arbetsuppgifter Skolverket identifierat som lämpliga för annan personal än lärare att arbeta med.⁸⁶ Därutöver omfattar heller inte granskningen funktioner som ska finnas på en skola, till exempel elevhälsans kompetenser. Inte heller har personal så som skolbibliotekariär, vaktmästare och skolmåltidspersonal varit föremål för granskningen. Granskningen omfattar inte heller personal som uttalat varit anställda för att stödja en specifik elev. Anledningen till detta är att denna typ av tjänster inte syftar till att avlasta lärare utan att stödja en enskild elev. Däremot har elevassistenter som inte är knutna till en enskild elev utan som arbetar mot större grupper av elever, exempelvis inom ramen för särskilda undervisningsgrupper, inkluderats i granskningen.

Intervjuer

I granskningen har intervjuer varit en central insamlingsmetod. Intervjuerna har till följd av covid-19-pandemin genomförts digitalt. Vid varje granskad skola har intervjuer hållits med rektor, lärare och läraravlastande personal. Intervjuerna har genomförts under perioden september 2020 till januari 2021.

Inför intervjuerna har uppgifter om kartläggning, planering och uppföljning av skolornas kompetensbehov för läraravlastande tjänster liksom arbetsbeskrivningar för läraravlastande personal inhämtas från rektor.

Lärointervjuerna genomfördes i grupp med 2–4 lärare, likaså genomfördes intervjuer med läraravlastande personal som gruppintervju (1–3 personer). Rektorn intervjuades enskilt.

⁸⁶ Skolverket (2020), *Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, sönomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare*. s. 9 ff., bilaga 1 Förtydligande av uppgifter som kan utföras av andra än lärare.

Inför granskningen har intervjuguider för de olika intervjuerna utformats som stöd för intervjuaren.

Huvudmännen har tagit del av de protokoll som skrivits i samband med intervjuerna. Huvudmännen har då fått möjlighet att korrigera faktafel och delge kompletterande information. En analys av den samlade empirin från alla granskade skolor har utgjort underlag för de övergripande resultat som presenteras i denna rapport.

Bilaga 2. Skolor i granskningen

Skolor	Huvudmän
INTERNATIONELLA ENGELSKA SKOLAN I TÄBY	INTERNATIONELLA ENGELSKA SKOLAN I SVERIGE AB
BOHUSSKOLAN	ALE KOMMUN
FRAMTIDSKOMPASSEN I VELLINGE	FRAMTIDSKOMPASSEN AB
LYCKESKOLAN	MARKS KOMMUN
EKTORPSSKOLAN 1	NORRKÖPINGS KOMMUN
EKETORPSSKOLAN 2	NORRKÖPINGS KOMMUN
KASTANJESKOLAN	FÖRENINGEN KASTANJESKOLAN
BRUNNASKOLAN	BOTKYRKA KOMMUN
HÖGSÄTRA SKOLA	LIDINGÖ KOMMUN
EKILLASKOLAN	SIGTUNA KOMMUN
EUROPAPORTENS GRUNDSKOLA	EUROPAPORTENS SKOLOR AB
HASSLARÖDSSKOLAN 7–9	OSBY KOMMUN
RÖNNOWSSKOLAN H2	KRISTIANSTADS KOMMUN
ÄNGARYDSSKOLAN	TRANÅS KOMMUN
NORRÅSASKOLAN	NÄSSJÖ KOMMUN
VIKTORIASKOLAN 1	SKARA KOMMUN
GRÄNSSKOLAN	HAPARANDA KOMMUN
VITTRA VÄSBY	VITTRASKOLORNA AB
DAMMFRISKOLAN	MALMÖ KOMMUN
LAGMANSKOLAN BETA MH	MJÖLBY KOMMUN
TORÅSSKOLAN	KUNGSBACKA KOMMUN
TOFTASKOLAN	ÄNGELHOLMS KOMMUN
HEDENS SKOLA 7–9	ÖCKERÖ KOMMUN
DALSLUNDSSKOLAN	BURLÖVS KOMMUN
GÄDDGÅRDSSKOLAN	ARBOGA KOMMUN
VÄSTERPORTSSKOLAN	YSTADS KOMMUN
NORGÅRDENSKOLAN	UDDEVALLA KOMMUN
STADSPARKSSKOLAN	PARTILLE KOMMUN

Bilaga 3. Referenspersoner

Lee Gleichmann Linnarsson, undervisningsråd, Skolverket

Per Lindqvist, professor, Institutionen för didaktik och lärares praktik, Linnéuniversitetet

Bilaga 4. Författningsstöd

Bedömningsområde 1

Författningsstöd

2 kap. 9–10 §§ skollagen (2010:800), 4 kap. 3–6 §§ skollagen och Lgr avsnitt 2.8
Rektorns ansvar

2 kap. 9–10 §§ skollagen

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.
Lag (2018:1303).

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. Lag (2018:1303).

Kommentarer utifrån förarbetena till skollagen (Prop. 2009/10:165)

Delad ansvarsfördelning mellan huvudmannen och rektorn

Av förarbetena till skollagen framgår bland annat att huvudmannen har det övergripande ansvaret för utbildningen, medan rektorn och förskolechefen har ett tydligt ansvar för förskolans och skolans utveckling och inre organisation. Rektorn och förskolechefen fattar alltid sina beslut om verksamheten inom de organisatoriska och ekonomiska ramar som huvudmannen beslutat om. Det delade ansvaret förutsätter en kontinuerlig dialog mellan huvudmannen och rektorn eller förskolechefen med uppföljning, utvärdering och rapportering av beslut; både de beslut som fattats med stöd av lag och de som rektor eller förskolechef fattar på delegation (Prop. 2009/10:165 s. 248 f.).

Ansvar för den inre organisationen

Av förarbetena till bestämmelserna i skollagen framgår att rektorn och förskolechefen genom sin ledning och samordning av det pedagogiska arbetet beslutar om enhetens inre organisation och fattar de beslut som framgår av särskilda föreskrifter i skollag eller andra författningar. I detta innefattas ansvar för och beslut om övergripande organisation av det pedagogiska arbetet, arbetet med barn och elever i behov av särskilt stöd, formerna för samarbete mellan förskolan, skolan och hemmen, förskolans och skolans kontakter med föräldrar, arbetslivet och det omgivande samhället, kompetensutveckling av personalen etc. Rektorn och förskolechefen har ansvar för personalens olika ansvarsområden, övergripande tidsplanering etc. (Prop. 2009/10:165 s. 253 f.).

Vidare framgår att rektorn och förskolechefen ska i övrigt fatta de beslut som framgår av särskilda föreskrifter i den nya lagen eller andra författningar, t.ex. arbete för att förebygga, upptäcka och åtgärda alla typer av kränkande behandling i förskolan och skolan, eller de beslut i skolan som rör enskilda elever och inbär myndighetsutövning, t.ex. om ledighet. Hit hör också det systematiska kvalitetsarbetet på förskole- och skolenhetsnivå, formerna för barn- och elevinflytande och föräldramedverkan samt utarbetande av lokala ordningsregler tillsammans med elever, personal och vårdnadshavare (Prop. 2009/10:165 s. 253 f.).

Författningskommentar till 2 kap. 10§ 2 st.

Andra stycket innehåller bestämmelser om rektorns och förskolechefens möjlighet att delegera sin beslutanderätt. Delegationen ska ske till en anställd eller en av huvudmannen anlitad uppdragstagare som har tillräcklig kompetens och erfarenhet. Delegationen ska avse vissa avgränsade ledningsuppgifter eller beslutanderätt i vissa frågor. I sådana frågor där rektor eller förskolechef ska fatta beslut enligt särskilda föreskrifter i lagen eller någon annan författning får delegation ske såvida det inte uttryckligen angetts att beslutanderätten inte får delegeras.

Rektorn och förskolechefen kan även ansvara för andra frågor än vad som följer av ledningsansvaret enligt skollagen. En rektor och förskolechef vid en förskole- eller skolenhet med utbildning som bedrivs av en kommun eller ett landsting som huvudman kan nämligen med stöd av bestämmelserna i kommunallagen om delegation ha att besluta på kommunens eller landstingets vägnar i t.ex. anställnings-, personal- eller lokalärenden (Prop. 2009/10:165 s. 648).

4 kap. 3–6 §§ skollagen

3 § Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen.

4 § Sådan planering, uppföljning 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.

Lag (2018:1303).

5 § Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet enligt 3 och 4 §§ ska vara att de mål som finns för utbildningen i denna lag och i andra föreskrifter (nationella mål) uppfylls.

6 § Det systematiska kvalitetsarbetet enligt 3 och 4 §§ ska dokumenteras.

Kommentar utifrån Skolverkets Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare⁸⁷

För att huvudmän och rektorer ska kunna attrahera, rekrytera, behålla och utveckla lärare och annan personal, krävs att arbetet med skolans kompetensförsörjning ingår som en del av det systematiska kvalitetsarbetet och att det är förankrat i hela styrkedjan.

Lgr avsnitt 2.8 Rektorns ansvar (i delar) – punktlistan är inte uttömmande, se Lgr för fler punkter som kan vara relevanta

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 och kunskapskraven. Rektorn har ansvaret för skolans resultat och har, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att

- utbildningen och undervisningen organiseras så att eleverna möts och arbetar tillsammans oberoende av könstillhörighet,
- alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero,
- undervisningen och elevhälsans verksamhet utformas så att eleverna får den ledning och stimulans, de extra anpassningar eller det särskilda stöd samt den hjälp de behöver,
- resursfördelningen och stödåtgärderna anpassas till den värdering av elevernas utveckling som lärare gör,
- 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.

Bedömningsområde 2

Författningsstöd

1 kap. 5 § 1–2 st. skollagen, 2 kap. 9–10 §§ skollagen, 2 kap. 34 § skollagen och Lgr avsnitt 2.1 Normer och värden samt 2.8 Rektorns ansvar

1 kap. 5 § 1–2 st. skollagen

5 § Utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.

Var och en som verkar inom utbildningen ska främja de mänskliga rättigheterna och aktivt motverka alla former av kränkande behandling.

⁸⁷ Skolverket (2020), *Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare*, s. 6 f.

2 kap. 9–10 §§ skollagen

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.

Lag (2018:1303).

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. Lag (2018:1303).

Se även kommentarer utifrån förarbetena under område 1.

2 kap. 34 § skollagen

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

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

Lgr avsnitt 2.8 Rektorns ansvar (i delar) – punktlistan är inte uttömmande, se Lgr för fler punkter som kan vara relevanta

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 och kunskapskraven. Rektorn har ansvaret för skolans resultat och har, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att

- utbildningen och undervisningen organiseras så att eleverna möts och arbetar tillsammans oberoende av könstillhörighet,
- alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero,
- undervisningen och elevhälsans verksamhet utformas så att eleverna får den ledning och stimulans, de extra anpassningar eller det särskilda stöd samt den hjälp de behöver,
- 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.

Lgr avsnitt 2.1 Normer och värden i relevanta delar

Skolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera eleverna att omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling i olika sammanhang.

Riktlinjer

Alla som arbetar i skolan ska

- medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen,
- i sin verksamhet bidra till att skolan präglas av jämställdhet och solidaritet mellan människor,
- i sin verksamhet bidra till att eleverna interagerar med varandra oberoende av könstillhörighet,
- aktivt motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper,
- visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt, och
- i arbetet med normer och värden uppmärksamma både möjligheter och risker som en ökande digitalisering medför.

Bedömningsområde 3

Författningsstöd

2 kap. 9–10 §§ skollagen, 4 kap. 3–6 §§ skollagen och Lgr avsnitt 2.8 Rektorns ansvar

2 kap. 9–10 §§ skollagen

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.

Lag (2018:1303).

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. Lag (2018:1303).

Se även kommentarer utifrån förarbetena under område 1.

4 kap. 3–6 §§ skollagen

3 § Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen.

4 § Sådan planering, uppföljning 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.

Lag (2018:1303).

5 § Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet enligt 3 och 4 §§ ska vara att de mål som finns för utbildningen i denna lag och i andra föreskrifter (nationella mål) uppfylls.

6 § Det systematiska kvalitetsarbetet enligt 3 och 4 §§ ska dokumenteras.

Se även kommentar från område 1.

Lgr avsnitt 2.8 Rektorns ansvar (i delar) – punktlistan är inte uttömmande, se Lgr för fler punkter som kan vara relevanta

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 och kunskapskraven. Rektorn har ansvaret för skolans resultat och har, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att

- utbildningen och undervisningen organiseras så att eleverna möts och arbetar tillsammans oberoende av könstillhörighet,
- alla elever tillförsäkras en skolmiljö som präglas av trygghet och studiero,
- undervisningen och elevhälsans verksamhet utformas så att eleverna får den ledning och stimulans, de extra anpassningar eller det särskilda stöd samt den hjälp de behöver,
- resursfördelningen och stödåtgärderna anpassas till den värdering av elevernas utveckling som lärare gör,
- 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.

Övriga aktuella bestämmelser

Definition av begreppen undervisning och undervisningsprocessen

Begreppet undervisning innebär enligt skollagen ”sådana målstyrda processer som under ledning av lärare eller förskollärare syftar till utveckling och lärande

genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden".⁸⁸ I detta bedömningsstöd och i frågeställningarna används även begreppet undervisningsprocessen. Enligt Skolverkets definition inrymmer begreppet undervisningsprocess planering och genomförande av undervisning samt efterarbete i form av bedömning, dokumentation och återkoppling om elevers kunskapsutveckling.⁸⁹

Arbetsuppgifter som kan utföras av lärare och av andra än lärare

Huvudregeln är enligt skollagen att undervisning bara får bedrivas av den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning. En legitimerad lärare eller förskollärare har ansvar för den undervisning som han eller hon bedriver.⁹⁰ Uppgifter som behöver utföras av lärare handlar om planering och genomförande av undervisning, arbete med extra anpassningar och särskilt stöd, bedömning och betygssättning, arbete mot kränkande behandling, trakasserier eller sexuella trakasserier samt samverkan med och information till elev och vårdnadshavare. Även om skolförfattningarna pekar ut lärare som ansvariga när det gäller specifika arbetsuppgifter inom dessa områden, så utesluter inte det att andra än lärare kan utföra vissa delar av det som ryms inom nämnda områden. För vissa uppgifter finns emellertid begränsningar enligt skolförfattningarna som kan innebära att vissa kompetenskrav ställs. Skolverket har utrett vilka arbetsuppgifter i skolornas verksamhet som enligt skolförfattningarna, framför allt läroplanerna, behöver utföras av lärare och vilka uppgifter som enligt skolförfattningarna kan utföras av andra än lärare. De uppgifter som kan utföras av andra än lärare är enligt Skolverket följande:

- Trygghet och studiero (stötta elever under lektionstid, skapa trivsel och trygghet, bygga relationer och hantera konflikter m.m.).
- Praktiskt arbete i anslutning till undervisning (enklare rättningsarbete, dokumentation av resultat, ta fram undervisningsmaterial, ställa i ordning klassrum m.m.).
- Hantera förbrukningsmaterial och läromedel (administrera beställningar, packa upp leveranser m.m.).
- It-relaterade frågor (uppdatera programvara, kontakta it-support, sköta inloggning och lösenord).
- Mentorskap (hantera elev- och föräldrakontakter, frånvarorapportering, samverka med elevhälsan, socialtjänst m.m.).
- Extra anpassningar och särskilt stöd (se till att nödvändiga verktyg och assisterande teknik finns tillgängliga och fungerar, skapa bildscheman för elever, stötta elever).⁹¹

För vidare stöd i eventuella gränsdragningsfrågor, se Skolverkets Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare.

⁸⁸ 1 kap. 3 § skollagen.

⁸⁹ Skolverket (2020), *Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare*, s. 2.

⁹⁰ 2 kap. 13 § 1 st. och 15 § skollagen.

⁹¹ Skolverket (2020), *Redovisning av uppdrag om att ta fram stödmaterial för hur lärarassistenter, socionomer och andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärare*, s. 9 ff., bilaga 1 Förtydligande av uppgifter som kan utföras av andra än lärare.

Bilaga 5. Bedömningsstöd

Här redogörs för de kriterier som legat som grund för Skolinspektionens bedömningar i de verksamhetsbeslut som skolorna i granskningen fått. Bedömningen har gjorts på en tregradig skala. Nedan beskrivs kriterierna som ska vara uppnådda för hög kvalitet.

Frågeställning 1 – I vilken utsträckning kartlägger och analyserar rektor lärarens behov av avlastning i syfte att lärare kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?

Kvalitetskriterier för hög kvalitet

- Rektorn har genom en systematisk kartläggning god kunskap om lärarnas arbetsuppgifter och arbetssituation. Kartläggningen sker i dialog med lärarna.
- Rektorn har en dialog om lärarnas arbetssituation och eventuella behov av avlastning med huvudmannen.
- Rektorn har genom en behovsanalys av lärarens arbetssituation god kunskap om vilka lärare som behöver avlastning för att kunna ägna mer tid åt undervisningsprocessen och i sådant fall i vilka arbetsuppgifter dessa lärare behöver avlastas. I sin analys har rektorn även prioriterat vilka områden och/eller arbetsuppgifter som ska tilldelas läraravlastande personal på skolan.

Frågeställning 2 – I vilken utsträckning organiserar rektor arbetet på skolan så att läraravlastande tjänster bidrar till att avlasta lärare så att de kan ägna mer tid till undervisningsprocessen?

Kvalitetskriterier för hög kvalitet

- Rektorn ser till att det finns ett uttalat syfte med vad läraravlastande tjänster ska bidra till på skolan. Syftet med de läraravlastande tjänsterna ska vara väl förankrat bland skolans personal.
- De läraravlastande tjänsternas plats i arbetsorganisationen är väl känd bland skolans personal genom att rektorn upprättat tydliga rutiner samt tydliggjort den läraravlastande personalens roller och befogenheter på skolan.

- Rektorn har god kunskap om vilken kompetens som krävs för de arbetsuppgifter som den läraravlastande personalen genomför utifrån god överblick över skolans arbetsorganisation och genom kartläggning av vilken kompetens som krävs för de aktuella läraravlastande tjänsterna. Rektorn ser till att kompetenskraven är relevanta i förhållande till de arbetsuppgifter den läraravlastande personalen ska utföra.
- Rektorn ser till att anställda som saknar systemförståelse om skolan, dess regelverk, ansvar och befogenheter ges sådan kunskap genom olika typer av kompetensutvecklingsinsatser.
- Rektorn ser till att det finns tydliga arbetsbeskrivningar för de läraravlastande tjänsterna och att deras arbetsuppgifter är tydliga i förhållande till lärare och annan personal. Arbetsbeskrivningarna är även väl kända bland skolans personal.
- Rektorn ser till att det finns ett uttalat och genomtänkt stöd samt strukturer för att motverka att lärare belastas av att behöva stödja läraravlastande personal.
- Rektorn ansvarar för att läraravlastande personal får ledning och stöd i arbetet.

Frågeställning 3 – I vilken utsträckning följer rektor upp, utvärderar och analyserar om läraravlastande tjänster bidrar till sitt syfte?

Kvalitetskriterier för hög kvalitet

- Rektorn följer systematiskt upp vilka arbetsuppgifter som utförs av läraravlastande tjänster och om detta bidrar till att lärare kan fokusera mer på undervisningsprocessen. Uppföljningen sker i dialog med lärarna.
- Rektorn analyserar de resultat som framkommit i uppföljningen och bedömer om de arbetsuppgifter som den läraravlastande personalen utför innebär att lärare upplever att de avlastas och kan fokusera mer på undervisningsprocessen.
- När den läraravlastande personalen inte bidrar till avlastning eller försämrar lärarnas förutsättningar att ägna sig åt undervisningsprocessen, behöver rektorn analysera varför det är så och vidta åtgärder för att förbättra situationen.