



Barn-och utbildningsförvaltningen
Kristianstad kommun
291 80 Kristianstad

Utbildningsdepartementet
u.remissvar@regeringskansliet.se
Diarienummer U2024/01380

Yttrande avseende förslag till förordning om nationellt meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare inom skolväsendet.

Beskrivning av ärendet

Barn- och utbildningsförvaltningen i Kristianstads kommun har fått Skolverkets förslag till förordningen om nationellt meriteringssystem på remiss samt möjlighet att yttra sig över förslagen. Remissvaret är skrivet i samarbete med Arbete & Vårldsförvaltningen då båda förvaltningarna bedriver undervisning.

Bakgrund

Den 31 maj 2023 beslutade riksdagen om ändringar i skollagen (2010:800) efter förslag i regeringens proposition Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare (prop. 2022/23:54, bet. 2022/23: UbU13, rskr 2022/23:206). Ändringarna innebär att det införs ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare inom skolväsendet. Statens skolverk har av regeringen fått i uppdrag att utföra ett förberedande arbete (U2022/02319, U2023/01870). Vid besvarandet av remissen önskar Utbildningsdepartementet remissinstansernas synpunkter på framför allt förslaget till förordning om nationellt meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare inom skolväsendet.

Remissvar

Sammanfattningsvis är Kristianstads kommun positivt inställd till kompetensutveckling som utgår ifrån barns och elevers behov och bidrar till förhöjd kvalitet i undervisning, samt att professionsprogrammet ämnar ge professionen möjligheter att utveckla sin kunskap och sina kompetenser



under hela sitt yrkesliv, då detta ger fokus på ett arbetslivslångt lärande. Några delar i remissen gör dock att vi kan se att intentionen att skapa goda förutsättningar för att implementera ett nationellt professionsprogram av hög kvalitet, medför vissa utmaningar. Vår farhåga är att dessa utmaningar skulle kunna leda till negativa konsekvenser för barns och elevers mående och lärande. Med utgångspunkt i att kompetensutveckling i första hand bör utgå ifrån identifierade behov på skolenhetsnivå och främja barns och elevers utveckling listas våra yttranden nedan.

Yttranden

Gällande rektor och huvudmans skyldigheter och möjligheter att anpassa kompetensutveckling utifrån identifierade behov

I lagändringen som föreslås träda i kraft 1 september 2025 (kap2§34a) förtydligas huvudmannens befintliga skyldighet att se till att personalen ges möjlighet till kompetensutveckling. Det framskrivs att *huvudmannen ska ansvara för att "legitimerade lärare och legitimerade förskollärare ges möjlighet att delta i sådan kompetensutveckling inom det nationella professionsprogrammet som bidrar till att öka yrkesskickligheten"* (SFS 2023:393). Ett förtydligande av innebörden av denna precisering skulle vara önskvärt utifrån nedan.

Positivt är att man även lyfter fram vikten av kompetensutveckling som syftar till att öka kunskap och kompetens inom kollegialt lärande, då det behövs lärare med kunskap och kompetens att leda sina kollegors lärande. Det är även positivt att man lyfter fram att kompetensutveckling skulle kunna erbjudas såväl på individuell- som gruppnivå (s.53), då detta skulle kunna ge rektor verktyg till gemensam kompetensutveckling utifrån identifierade behov i det systematiska kvalitetsarbetet. Dock är det inte tydligt vilken befogenhet huvudman/rektor har. I praktiken riskerar huvudmannen att förlora möjligheten att planera och genomföra kompetensutveckling som utgår ifrån de behov som identifieras i verksamheten, på enheten eller hos den enskilde individen. Detta skulle i sin tur också kunna leda till negativa effekter för styrningen av det systematiska kvalitetsarbetet, där kompetensutveckling utgör ett av de viktigaste verktygen. Preciseringen i förslaget innebär med andra ord ett ökat ansvar på huvudman och rektor för kompetensutveckling, men med begränsade möjligheter att anpassa denna utifrån verksamhetens behov. Något som riskerar leda till försämrade måluppfyllelse då det systematiska kvalitetsarbetet skulle kunna tappa i kraft om planerad kompetensutveckling kopplad till identifierade behov inte kan genomföras



eftersom huvudman enligt förslaget har en skyldighet att avsätta tid till kompetensutveckling för professionsprogrammet. I förslaget skrivs på s 52 att kompetensutveckling kan utgå från medarbetares önskemål, vilket inte är likställt med att den utgår från verksamhetens identifierade behov.

Gällande rektor och huvudmans möjlighet att planera och prioritera på ett sätt så att den dagliga verksamheten för barn, elever och pedagoger håller hög kvalitet

En nackdel med preciseringen som tydliggör huvudmans skyldighet kan vara att om ett stort antal lärare och förskollärare ansöker om meritering, som i sig innebär kompetensutveckling, under samma period, riskerar verksamheter att sakna personal. Barn och elever kan då drabbas i det dagliga arbetet, eftersom undervisning av barn och elever kan behöva stå tillbaka för tid till kompetensutveckling. Här kommer av huvudman och rektor att krävas en hel del framförhållning, prioritering, planering och tillgång till vikarier. En stor andel vikarier i verksamheterna medför även risk för en ökad arbetsbelastning för lärare och förskollärare. Här önskas ett tydliggörande kring vad det innebär att huvudmannen ska ge möjligheter till kompetensutveckling och inom vilket tidsspänn detta ska ske. Förtydliga även gärna om denna kompetensutveckling ska ske under betald arbetstid eller utanför arbetstid.

Gällande vilken kvalitet som avses – teoretiska kunskaper relaterat till undervisningsskicklighet

Det föreslagna systemet för meritering signalerar att det är formella meriter, ofta kopplade till studier som ger högskolepoäng, och som äger rum utanför klassrumspraktiken, som statusen ska höjas för. Därmed flyttas också fokus från lärarens pedagogiska arbete med eleven. Det är inte givet att läraren uppnår en högre undervisningsskicklighet endast genom att gå en kurs. Det finns även risk att det blir stort fokus på den individuella meriteringen till nackdel för det kollegiala lärandet. I förslaget s. 87 lämnar man det ursprungliga förslaget som handlar om att utveckla undervisningsskicklighet, inte för att det inte är viktigt utan för att det är svårbedömt. Istället flyttas fokus till förmåga att analysera den egna undervisningen vilket inte är detsamma som undervisningsskicklighet. Detta ställer också höga krav på att det finns lärare på universitet och högskolor som kan undervisa om detta undervisningsnära innehåll. Det skrivs fram i förslaget att kompetens att undervisa är en färskvara. Här finns en risk att kompetensutvecklingen blir alltför teoretisk och kommer långt från praktiken.



Den beskrivna individuella kompetensutvecklingen krockar därmed med den beskrivning som ges i förslaget om hur det kollegiala lärandet bör gå till. Modellen på sid 50 beskriver inte hur det är tänkt att den individuella kompetensutvecklingen per automatik ska komma det kollegiala lärandet till gagn. Det framgår inte heller hur den individuella kompetensutvecklingen hör ihop med de behov som identifierats i det systematiska kvalitetsarbetet. Skulle det hänga ihop så behöver det finnas krav på att den individuella kompetensutvecklingen utgår från behov synliggjorda i det systematiska kvalitetsarbetet.

Gällande sammankoppling av meriteringssystemet och karriärlärarsystemet

Fördelar med att *koppla ihop meriteringssystemet med karriärlärarsystemet* är att det kan underlätta för huvudman vid rekrytering av förstelärare, men det är inte per automatik en garanti för detta. För att uppnå kompetens i att leda kollegialt lärande behöver kursen kopplad till detta vara obligatorisk för meriteringsnivå 2 eftersom det är lärare som har denna nivå som ska kunna vara förstelärare och förstelärarens huvuduppgift bör vara att leda det kollegiala lärandet. Det borde vara viktigare än att det krävs 60 hp vilket inte per definition leder till ökad förmåga i att leda lärande vilket är förstelärarens huvuduppgift.

En nackdel med förslaget är att de som innefattats av den tidigare förstelärarreformen får behålla sina tjänster med tillsvidareanställning utan krav på att genomgå kompetensutveckling utifrån meriteringssystemet. I förslaget lyfts fram att kompetensutveckling är att betrakta som utveckling i arbetet utifrån verksamhetens och den enskildes behov, och därmed kan inte högskolepoäng som togs innan behörighetsgivande examen räknas med i meritering. Detta ligger då inte i linje med att förstelärare i förslaget inte behöver genomgå meritering för att behålla sin tjänst. Även dessa bör ses som yrkespersoner med behov av att kompetensutvecklas under hela sitt yrkesliv. Det finns en risk att hög kvalitet i undervisning inte kan säkerställas om inte även befintliga förstelärare omfattas av systemet. Även nuvarande anställda förstelärare skulle alltså behöva genomgå den obligatoriska uppdragsutbildningen (VAK) för att säkerställa villkoret om undervisning av hög kvalitet och strävan efter ett livslångt lärande.

Ytterligare en aspekt kring förstelärare är att sådana inte finns i förskolan idag och därmed uppstår frågan kring hur meritering ska hanteras i förskola då den inte innefattar någon koppling till lönenivå eller befattning.



Gällande finansiering

Finansiering av professionsprogrammet med dess meriteringssystem bedöms hota statsbidrag som i dagsläget är en del av kommunens finansiering av skolverksamheten. Vinsterna av de insatser som kompetensutvecklingen genom professionsprogrammet ges i form av ökad kompetens bedöms inte få ekonomiska lättnader i kommunernas skolbudgetar. Utifrån dessa farhågor väcks frågan vad det nationella professionsprogrammet kommer att kosta och hur det ska finansieras? I karriärlärarsystemet fanns en skrivelse kring lönepåslag för förstelärare vilket saknas i detta förslag och här önskas en tydlighet kring om, och i så fall hur meritering kopplas till lönenivåer för att huvudman ska kunna planera för finansiering. Dessutom behövs ett förtydligande kring om all kompetensutveckling är tänkt att ske på betald arbetstid eftersom det i sig kommer att påverka vikariekostnader.

Gällande rektorers kompetensutveckling

De områden som föreslås ingå i magister och masterprogram för rektorer, är områden som har visat sig ha avgörande betydelse för rektors möjlighet att faktiskt kunna påverka barns och elevers lärande. Utifrån detta faktum borde dessa områden finnas med inom rektorsprogrammet eller inom fortbildning för rektorer (FFR) och inte på meriterande nivå eftersom det är själva hantverket i det pedagogiska ledarskapet.