

Legitimation för lärare och förskollärare

Introduktionsperiod och kompetensprofiler för lärare och förskollärare

REVIDERAD VERSION 2013

Skolverket

Legitimation för lärare och förskollärare

Introduktionsperiod och kompetensprofiler
för lärare och förskollärare

Beställningsuppgifter:
Fritzes kundservice
106 47 Stockholm
Telefon: 08-598 191 90
Fax: 08-598 191 91
E-postadress: skolverket@fritzes.se
Beställningsnummer: 11:1246
ISSN 1103-2421
ISRN: SKOLV-R-362-SE

Grafisk produktion: AB Typoform
Tryck: Elanders
Upplaga 10 000 ex
Stockholm 2013

Förord

Kunniga och engagerade lärare och förskollärare gör skillnad i en framgångsrik utveckling i skola och förskola. För att nå bästa resultat behöver den nytexaminerade läraren och förskolläraren rektorns eller förskolechefens pedagogiska ledning och stödet av en erfaren mentor. Introduktionsperioden öppnar för samtal och diskussioner om pedagogik, metodik och didaktik. Huvudregeln är att det är den legitimerade läraren och förskolläraren kommer att ha ansvaret för undervisningen och därmed vara de som på ett direkt sätt påverkar måluppfyllelsen.

Syftet med föreskrifterna om introduktionsperiod och kompetensprofiler är att de ska skapa ramar vid bedömningen av förskollärares och lärares lämplighet inom samtliga skolformer så att skolverksamheten blir likvärdig och av hög kvalitet i hela landet. De är tänkta att utgöra en grund när skolhuvudmän, förskolor och skolor planerar, organiserar och genomför introduktionsperioden för nyutbildade lärare och förskollärare. Föreskrifterna med kommentarer utgör även stöd i mentorskapet, vid rektorns och förskolechefens bedömning samt yttrande över lärares och förskollärares lämplighet för undervisning.

Inledningsvis presenteras föreskrifterna och vilka som berörs av dem. Därefter följer kommentarer som utgår från reformens förarbeten, forskning och utredningar om rektors styrning och ledning samt lärares skicklighet, beprövad erfarenhet, internationella erfarenheter och överenskommelser om introduktionssystem. Kommentarererna har reviderats under våren 2013 med anledning av ändringar i den s.k. behörighetsförordningen. Vi vill även svara på nya frågor som kommit upp under det första året med introduktionsperiod.

Vi vill tacka Lärarförbundet, Lärarnas riksförbund, Sveriges skolledarförbund, Sveriges Kommuner och Landsting, Friskolornas riksförbund, Lärarkonventet, Specialskolemyndigheten, Rektorsprogrammet i Umeå, Yrkesetiska rådet, alla rektorer och förskolechefer i referensgrupperna för alla viktiga synpunkter och tänkvärda diskussioner under arbetet med utformningen av föreskrifterna och kommentarmaterialet.

Anna Ekström
Generaldirektör

Charlotte Wieslander
Undervisningsråd

Innehåll

Inledning.....	5
Vad är en introduktionsperiod?	7
Varför behövs en introduktionsperiod?	8
Hur planeras en introduktionsperiod?	12
Lämplighetsprövning	18
Kompetensprofiler.....	24
Referenser.....	28
Bilaga 1	31
Bilaga 2	35

Inledning

Riksdagen beslutade den 2 mars 2011 om införandet av ett legitimationssystem för lärare och förskollärare. Med anledning av detta har Skolverket utarbetat *Skolverkets föreskrifter om introduktionsperiod och kompetensprofiler för lärare och förskollärare*. Föreskrifterna är publicerade i Statens skolverks författningssamling SKOLFS 2011:37. Om det finns skillnader mellan hur föreskrifterna återges i denna publikation och de föreskrifter som är publicerade i SKOLFS, är det SKOLFS som gäller.

Enligt skollagen är det den legitimerade läraren eller förskolläraren som ansvarar för undervisningen. Detta är en viktig uppgift som handlar om att ta ansvar för många elevers och barns utveckling och lärande.

Bestämmelser om legitimation för lärare och förskollärare

Skolverkets föreskrifter om introduktionsperiod och kompetensprofiler för lärare och förskollärare baseras på bestämmelser i skollagen (2010:800), *förordning (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare och utnämning till lektor*, läroplanen för förskolan (Lpfö 98 reviderad 2010), läroplanen för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, läroplanen för specialskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall 2011, läroplanen för sameskola samt för förskoleklassen och fritidshemmet i vissa fall 2011, läroplanen för grundsärskolan 2011, läroplanen för gymnasieskolan 2013, läroplanen för grundsärskolan 2013 samt läroplanen för vuxenutbildningen 2013.

Med *undervisning* avses skollagens definition: *sådana målstyrda processer som under ledning av lärare eller förskollärare syftar till utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden.*

Med *utbildning* avses skollagens definition: *den verksamhet inom vilken undervisning sker mot bestämda mål.*

Förordning (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare och utnämning till lektor kallas behörighetsförordningen i texten. Förordningen finns att tillgå bl.a. på Skolverkets webbsida för lärarlegitimation.

Vad är föreskrifter?

Skolverket kan besluta om bindande bestämmelser som kallas föreskrifter. En förutsättning är att regeringen har meddelat i en förordning att Skolverket får ge ut föreskrifter om en viss fråga. Eftersom föreskrifterna är bindande ska de följas.

SKOLVERKETS FÖRESKRIFTER INNEHÅLLER BESTÄMMELSER OM

1. den introduktionsperiod som en lärare och en förskollärare enligt 2 kap. 16 § skollagen (2010:800) måste genomgå för att kunna bli legitimerad, och

2. kompetensprofiler som anger vad som krävs för att bedömas som lämplig att bedriva undervisning enligt 2 kap. 16 § skollagen.

Vissa bestämmelser om introduktionsperioden, mentorn och lämplighetsbedömningen finns i 4 kap. 15 §§ förordningen (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare och utnämning till lektor.

De skyldigheter som enligt dessa föreskrifter åligger rektorn gäller i förhållande till lärare som genomgår eller har genomgått en introduktionsperiod. De skyldigheter som åligger förskolechefen gäller i förhållande till en förskollärare som genomgår eller har genomgått en introduktionsperiod.

Rektorn eller förskolechefen får inte uppdra åt någon annan att ansvara för de uppgifter som framgår av dessa föreskrifter.

För vilka gäller föreskrifterna?

Föreskrifterna gäller för både offentlig och enskild verksamhet i skolväsendet. Med lärare respektive förskollärare avses i den här skriften den lärare eller förskollärare som genomgår en introduktionsperiod och ännu inte blivit legitimerad.

Vad är en introduktionsperiod?

Enligt skollagen ska den lärare och den förskollärare som ansöker om legitimation ha genomfört en introduktionsperiod om minst ett läsår eller motsvarande på heltid inom undervisning som i huvudsak motsvarar examen. Introduktionsperioden ska vara genomförd med tillfredsställande resultat. Av behörighetsförordningen framgår att ett yttrande ska utfärdas av rektorn eller förskolechefen vid den eller de skolor eller förskolor där läraren eller förskolläraren har genomfört sin introduktionsperiod. Det ska framgå av yttrandet om läraren eller förskolläraren bedöms lämplig att undervisa. Yttrandet ska bifogas till ansökan om legitimation. En mall för yttrandet finns på Skolverkets webbplats för lärarlegitimation. Mallen finns också i det här häftet som bilaga 1 (rektors yttrande) och 2 (förskolechefens yttrande).

Bedömningen gäller kunskaper, färdigheter och förhållningssätt gentemot barn och elever, föräldrar och kollegor. Undervisningen ska bedrivas utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet, i enlighet med lagar, förordningar och övriga styrdokument¹. Detta förväntas lärare och förskollärare visa att de kan under introduktionsperioden. Läraren och förskolläraren förväntas, med stöd av en mentor, ta ett så gott som fullt lärar- eller förskolläraryrke under introduktionsperioden. Därmed skapas goda förutsättningar att bedöma personens lämplighet för yrket.

Vilka måste genomföra introduktionsperioden?

Generellt gäller att nyutexaminerade lärare och förskollärare behöver genomföra en introduktionsperiod för att sedan kunna ansöka om lärarlegitimation. Eftersom legitimationsreformen är ny, sker dock revideringar av bestämmelserna om behörighet och legitimering. Aktuell information finns på Skolverkets webbplats för lärarlegitimation.

När kan introduktionsperioden påbörjas?

Som framgått ovan är tanken att läraren eller förskolläraren ska ha avslutat sin utbildning innan introduktionsperioden påbörjas. Examensbeviset är det officiella intyget på avslutad utbildning. Om det sker en överlappning kommer Skolverket att göra en bedömning vid handläggningen av ansökan. En introduktionsperiod kan anses giltig ifall ett examensbevis utfärdas i samband med terminsstart och skolan organiserat så att läraren redan påbörjat sin introduktionsutbildning. Det är däremot tveksamt i de fall en introduktionsperiod påbörjas månader innan examensbeviset utfärdats.

¹ Till styrdokumenterna brukar följande räknas: skollagen, förordningar, föreskrifter, allmänna råd, läroplaner, program mål, kursplaner och betygskriterier. Även andra lagar, t.ex. arbetsmiljölagen, och andra myndigheters riktlinjer, t.ex. Socialstyrelsens, berör skolors och förskolors verksamheter.

Varför behövs en introduktionsperiod?

Introduktionsperioden är en process som ger läraren och förskolläraren en möjlighet att visa och vidareutveckla sina kommunikativa förmågor: sin didaktiska kompetens, ledarskaps- och relationskompetens. Genom det stöd som läraren eller förskolläraren får kan den komplexa verksamhet som förskolan och skolan utgör bli enklare att möta. Det är viktigt att introduktionsperioden inte ses som en omprövning av lärarens eller förskollärarens examen utan som en kvalitetssäkring av utbildningen där läraren eller förskolläraren ska visa hur kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som uppnåtts under lärar- eller förskollärarytbildningen kan omsättas i den dagliga undervisningen.

SYFTET MED INTRODUKTIONSPERIODEN

Skolverket föreskriver att introduktionsperioden ska syfta till att

1. ge stöd på ett yrkesmässigt, personligt och socialt plan,
2. stimulera till professionell utveckling,
3. skapa en trygg och utvecklande arbetsmiljö för läraren eller förskolläraren, och
4. utveckla lärarens eller förskollärarens förståelse för skolan eller förskolan som arbetsplats samt för dess roll i samhället.

Kommentarer

Aktuell skolforskning identifierar lärares kompetens som den viktigaste faktorn för kvaliteten i skolorna. Forskare betonar också att klassrummen måste öppnas upp – lärarna måste under rektorns ledning ges möjlighet att diskutera och pröva olika pedagogiska metoder för att kunna utveckla undervisningen. För detta krävs tid, ett bra diskussionsklimat, systematik och tydlig kommunikation. Europeiska kommissionen har därför utarbetat en handbok för introduktionsperioden. Ett av huvudbudskapen är att alla introduktionssystem behöver utveckla den nyutbildade läraren både yrkesmässigt, personligt och socialt.

Yrkesmässighet

Med yrkesmässighet menas lärarens och förskollärarens kunskap om och engagemang i barnen och eleverna; deras utveckling och lärande. Yrkesmässighet omfattar därför bl.a. didaktisk förmåga, ämneskunskap, kunskaper om läroplaner, ämnesplaner och kurser, kunskaper i pedagogik och pedagogisk forskning. Läraren och förskolläraren ska ha kunskap om de delar av skollagen, de förordningar, föreskrifter och allmänna råd som de berörs av. Det är viktigt att de är väl förtroga med syftet med utbildningen inom förskolan och de

olika skolformerna, hur utbildningen ska struktureras, att utbildningen ska vara likvärdig och att barnets och elevens bästa ska vara utgångspunkt. Lärare och förskollärare behöver därför t.ex. känna till de grundläggande villkoren för hur åtgärdsprogram och individuella utvecklingsplaner respektive studieplaner är reglerade och elevers och vårdnadshavares rätt till information om elevernas kunskapsutveckling. Vårdnadshavare till barn i förskolan har rätt till samtal om barnets utveckling och lärande. Yrkesmässigheten kommer även till uttryck t.ex. genom planering, bedömning, betygsättning och utvärdering, samarbete samt reflektion.

Undervisning är självklart det centrala men i yrkesmässighet ingår även hur läraren och förskolläraren kommunicerar sitt kunnande, ledarskap och sin relationskompetens främst i mötet med barnen och eleverna. En utvecklad kommunikativ förmåga är oundgänglig i lärarens och förskollärarens yrkeskompetens.

Yrkesetik

Inom s.k. legitimationsyrken har yrkesetik en central funktion. Lärarnas yrkesetik formuleras av lärarnas intresseorganisationer genom Lärarnas yrkesetiska råd:²

Yrkesetiska samtal och diskussioner är ett nödvändigt instrument för den som vill utveckla sin yrkesetiska kompetens och bli mer medveten om etiska val i vardagen.

*Som lärare tvingas du ständigt till yrkesetiska ställningstaganden. Det gäller inte bara i förhållande till elever, föräldrar, kollegor och skolläda-
ning utan också i frågor som rör prioriteringar av innehållet i undervisningen, utformningen av utbildningsmiljön och utvecklingen av skolan. Syftet med yrkesetiken är framför allt att värna eleverna och deras rätt till undervisning av hög kvalitet. I förhållande till eleverna har lärare en maktposition och genom ett yrkesetiskt förhållningssätt kan vi balansera de risker som det innebär.*

Lärares yrkesetik återspeglar de gemensamma värderingar som lärare måste ha och den ska stödja lärare i den dagliga yrkesutövningen.

2 Det yrkesetiska rådet uttalar sig självständigt i yrkesetiska frågor. Rådet har "en främjande, stödjande och rådgivande roll gentemot lärarkåren genom att: uppmuntra till kontinuerlig yrkesetisk diskussion och främja ett yrkesetiskt förhållningssätt, belysa och analysera yrkesetiska dilemman och därigenom bidra till att etablera 'god lärarsed', ge råd och stöd till lärare som kontaktar rådet i yrkesetiskt svåra situationer och bidra till framväxten av ett yrkesspråk." Läs mer på lararesyrkesetik.se

Under introduktionsperioden ska lärares och förskollärares etiska regler komma till uttryck inom områden som omsorg, respekt, tillit och integritet. Reglerna sätter demokrati, öppenhet, mångfald och tron på alla barns och elevers möjligheter i centrum. Medvetenhet om vilka konsekvenser det egna agerandet kan få är viktigt. Ett öppet diskussionsklimat är nödvändigt för att en dialog ska kunna föras om hur man kan handla för att skapa bästa möjliga förutsättningar för utveckling och lärande.

Det yrkesetiska rådet har utarbetat ett särskilt stödmaterial för introduktionsperioden som finns på deras webbplats www.lararesyrkesetik.se. Där finns även tips och nyheter om mentorskap.

Personligt och socialt

Under introduktionsperioden kommer läraren och förskolläraren att utveckla sin yrkesidentitet i förskolans, skolans eller vuxenutbildningens komplexa verksamhet. Introduktionsperioden kan medverka till att öka lärarens eller förskollärarens kompetens, självförtroende och tillhörighet genom en god kommunikation med arbetslaget, mentorn och rektorn eller förskolechefen. Det är därför viktigt att arbetsklimatet är tillåtande och att arbetsorganisationen ger många tillfällen till diskussion och reflektion.

Introduktionsperioden syftar även till att läraren eller förskolläraren snabbt ska komma in i förskolans, skolans eller vuxenutbildningens sociala gemenskap och genom olika samarbeten lär känna arbetskamrater, föräldrar, barn och elever. Genom samarbetet kan läraren eller förskolläraren både få och ge många idéer som kan bidra till utvecklingen av undervisningen. Här har mentorn som samtalspartner en nyckelroll genom att förklara förskolans, skolans eller vuxenutbildningens organisation för den nyanställda och delge både skrivna och oskrivna normer och värderingar.

Stimulera till professionell utveckling

Sammantaget bidrar utveckling av yrkesmässighet, personlig utveckling och socialt stöd till en förståelse av skolan som arbetsplats och dess roll i samhället. Lärarens och förskollärarens uppgift är att, med styrdokumentet som utgångspunkt, förbättra utbildningens och undervisningens kvalitet och därmed förutsättningarna för barnens och elevernas utveckling och lärande.

Läraren ska därför följa upp och utvärdera elevernas utveckling i förhållande till läroplaner, ämnesplaner, kurser och kunskapskrav. Läraren ska även i övrigt reflektera över och utvärdera sitt arbete med syftet att, med styrdokumentet som utgångspunkt, förbättra undervisningen och utbildningen och därmed elevernas lärande.

Förskolläraren ska därför följa upp och analysera barnens utveckling och lärande och i samband med detta reflektera över och utvärdera sitt arbete med att utmana och stimulera barn.

Att stimulera professionell utveckling kommer därmed inte enbart den enskilde läraren eller förskolläraren till godo utan lärares uppdrag är även att bidra till hela förskolans eller skolans utvecklingsarbete. Läraren och förskolläraren är på så sätt delaktiga i att bidra till en yrkesgemensam kunskapsbas. Huvudregeln är att det är den legitimerade läraren och förskolläraren som kommer att ha ansvaret för undervisningen och därmed vara de som på ett direkt sätt påverkar måluppfyllelsen.

Hur planeras en introduktionsperiod?

Rektorn eller förskolechefen har ansvar för hur väl verksamheten fungerar och har därför ett särskilt ansvar för att planera, följa upp och bedöma läraren eller förskolläraren under introduktionsperioden.

Enligt skollagen är det huvudmannen som ansvarar för att personalen i förskolan och skolan ges möjlighet till kompetensutveckling. Huvudmannen har även ansvaret för att skolenheten har behöriga lärare eller förskollärare. Rektorn eller förskolechefen är dock de personer som bäst kan överblicka vilken lärar- eller förskollärarkompetens det finns inom skolenheten och hur den bäst kan utnyttjas samt vilket behov av kompetensutveckling som finns. Rektorn och förskolechefen har också enligt läroplanerna ett ansvar för att personalen får den kompetensutveckling som krävs för att den professionellt ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Även det mentorskap som introduktionsperioden medför kan kräva kompetensutveckling, eftersom det kan vara en ny och ovan situation även för skickliga och erfarna lärare och förskollärare.

INTRODUKTIONSPERIODENS LÄNGD

Bestämmelser om introduktionsperiodens längd finns i 2 kap. 16 § skollagen.

Skolverket föreskriver att huvudmannen ska sträva efter att läraren eller förskolläraren får genomföra sin tjänstgöring under introduktionsperioden på heltid.

Om en lärare eller förskollärare inte har tjänstgjort på heltid eller har varit frånvarande under en längre period ska detta kompenseras genom att han eller hon i stället tjänstgör under en längre period. Den sammanlagda tjänstgöringen ska motsvara minst ett läsår på heltid.

Kommentarer

Introduktionsperioden kan förläggas över längre tidsperiod än ett läsår. Detta kan ske exempelvis vid föräldraledighet eller sjukdom. För den som arbetar halvtid dubblas perioden. I förskolan och vuxenutbildningen används inte begreppet läsår, men begreppet avses både innehållsmässigt och tidsmässigt motsvara en höst- och vårtermin. Om perioden förlängs är det viktigt att den ändå tillgodoser den kompetensprofil som ligger till grund för rektorns eller förskolechefens bedömning av lärarens eller förskollärarens lämplighet att bedriva undervisning.

Att genomföra introduktionsperioden på flera arbetsplatser

Det är möjligt att genomföra introduktionsperioden på flera arbetsplatser, men det får inte bli så korta perioder att det blir omöjligt att kunna arbeta med stöd

av en mentor och kunna arbeta med alla arbetsuppgifter som en förskollärare alternativt lärare gör under ett läsår. En möjlighet är att rektorerna eller förskolecheferna tillsammans lägger upp en plan och bestämmer vem av dem som ska ha huvudansvaret. Introduktionsperioden ska dokumenteras och i de fall läraren eller förskolläraren haft olika tjänstgöringsperioder, med flera mentorer och under ledning av flera rektorer eller förskolechefer är detta särskilt viktigt. I dessa fall ska varje rektor eller förskolechef yttra sig över lärarens eller förskollärarens lämplighet att undervisa (se bilaga 1 och 2). Det är dessa yttranden som den läraren eller förskolläraren ska bifoga till sin ansökan om legitimation.

MENTOR UNDER INTRODUKTIONSPERIODEN

Skolverket föreskriver att rektorn eller förskolechefen ska utse en mentor till den lärare eller förskollärare som genomför introduktionsperioden. Mentorn ska så långt det är möjligt ha samma behörighet som läraren eller förskolläraren.

Kommentarer

Enligt behörighetsförordningen ska mentorn vara legitimerad lärare eller förskollärare.³ Även om introduktionsperioden naturligtvis är förlagd till den skolform och de årskurser och ämnen som läraren har examen för, kan det visa sig svårt att kräva total överensstämmelse mellan lärarens och mentorns behörighet. Utgångspunkten måste vara att det ska vara rimligt och genomförbart att finna en lämplig mentor till den nye läraren. Det kan t.ex. vara nödvändigt att samarbeta med andra huvudmän eller skolor för att finna legitimerade lärare eller förskollärare som kan fungera som mentorer.

Det är även möjligt att utnyttja mentorer från andra skolformer. Enligt behörighetsförordningen har en lärare med examen inom ett ämne för gymnasieskolan behörighet att undervisa i motsvarande ämne i grundskolans årskurser 7–9. Den som har behörighetsgivande examen för grundskolan årskurs 7–9 har viss behörighet att undervisa i gymnasieskolan. Detta är en möjlighet som kan användas.

För lärare i grund- och gymnasieskolan kan även mentorer verksamma inom kommunal vuxenutbildning på grundläggande resp. gymnasial nivå samt inom utbildning i svenska för invandrare anlitas.

Det finns även möjlighet att den som är behörig att undervisa i grundsärskola eller gymnasiesärskola har en mentor behörig att undervisa i särskild utbildning för vuxna.

3 Övergångsbestämmelser finns i behörighetsförordningen.

Kan vilken lärare eller förskollärare som helst vara mentor?

Eftersom mentorskap gäller samarbete mellan vuxna yrkesverksamma, är det viktigt att mentorn är kompetent att fullgöra sitt uppdrag. Centralt är att mentorerna har insikt i vad som förväntas av dem, vilka skyldigheter de har och vilket förhållningssätt de ska inta till läraren eller förskolläraren respektive rektorn eller förskolechefen. Det kan också vara lämpligt att skapa nätverk både för mentorer och för rektorer samt förskolechefer för att de ska kunna ge stöd till varandra och diskutera frågeställningar som dyker upp under introduktionsperioden.

EN PLAN FÖR INTRODUKTIONSPERIODEN

Skolverket föreskriver att rektorn eller förskolechefen ska ansvara för att introduktionsperioden planeras på sådant sätt att läraren eller förskolläraren ges tillräckligt stöd utifrån tidigare kunskaper, erfarenheter och förmåga att fungera självständigt i sin yrkesroll. Rektorn eller förskolechefen ska även se till att mentorn har tillräckligt stöd för att kunna fullgöra sin uppgift.

Planen ska ge läraren eller förskolläraren möjlighet att systematiskt planera, följa upp och utvärdera undervisningen. Läraren eller förskolläraren ska själv kunna påverka hur det egna utvecklingsbehovet under introduktionsperioden bör tillgodoses.

Skolverket föreskriver att rektorn ska utforma planen så att läraren ges möjlighet att fullgöra så många av yrkets uppgifter som möjligt. Olika metoder för undervisning, utvecklingssamtal, bedömning och dokumentation och i förekommande fall individuella utvecklingsplaner och betygssättning.

Skolverket föreskriver vidare att förskolechefen ska utforma planen så att förskolläraren ges möjlighet att fullgöra så många av yrkets uppgifter som möjligt. Ansvar för pedagogiskt arbete med barn i förskolans alla åldersgrupper och utvecklingssamtal ska ingå.

Skolverket föreskriver att mentorn ska bidra med underlag till rektorns eller förskolechefens plan genom att uppmärksamma lärares eller förskollärares utvecklingsbehov. Mentorn ska även ge individuellt stöd till läraren eller förskolläraren och regelbundet följa lärares eller förskollärares arbete.

Kommentarer

Det är huvudmannen som avgör hur tid för introduktion och mentorskap ska avsättas för introduktionsperiodens genomförande. Rektorn eller förskolechefen behöver därför planera hur mycket tid som ska sättas av för sig själv, mentorn och läraren eller förskolläraren för att ge läraren eller förskolläraren goda förutsättningar att komma in i yrket.

För rektorn eller förskolechefen behöver tiden vara tillräcklig för observationer, uppföljning och bedömning av lärares eller förskollärares lämplighet.

Lika viktigt är det att även mentorn får tid avsatt för att följa och stödja läraren eller förskolläraren, motivera och ge goda råd.

För läraren och förskolläraren behöver den avsatta tiden vara tillräcklig för samtal och reflektion över den egna verksamheten.

Mentorn ger stöd och råd ...

Enligt behörighetsförordningen ska läraren eller förskolläraren få stöd av en legitimerad lärare, mentor, under introduktionsperioden. Det är viktigt att mentorn kan ge både kunskaps- och erfarenhetsbaserade råd till den nyutbildade. En mentor har den löpande kontakten med läraren eller förskolläraren och fungerar som samtalspartner och rådgivare. Mentorn har även i uppgift att bidra till den individuella plan som ska utformas utifrån lärarens eller förskollärarens utvecklingsbehov. Det är däremot rektorn eller förskolechefen som ansvarar för planen. Mentorn observerar regelbundet läraren eller förskolläraren i undervisningssituationen och i utbildningen i övrigt. Läraren eller förskolläraren kan naturligtvis också observera sin mentors undervisning.

Det finns olika strategier för mentorskap. Dessa ser naturligtvis olika ut men det centrala är att observera lärarens eller förskollärarens såväl didaktiska förmåga som förhållningssätt och tilltro till barnets och elevens förmåga. Mentorns ansvar är att ge återkoppling på dessa förmågor. Att återkoppla detta och även lämna synpunkter på planering, val av dokumentation etc. leder till att läraren eller förskolläraren reflekterar över det egna agerandet och på så sätt får verktyg inför liknande situationer. Det är också centralt att mentorn tillsammans med läraren eller förskolläraren planerar aktiviteterna utifrån det stöd som den enskilde läraren eller förskolläraren behöver.

I yrkesmässighet ligger även att ge och ta emot kritik på ett professionellt sätt. Mentorn förväntas hjälpa läraren eller förskolläraren att använda och bemöta all sorts kritik på ett konstruktivt sätt för att ytterligare utveckla sin professionalism. Diskussionen kan ha sin utgångspunkt i de komplexa villkor och strukturer som påverkar undervisningens förutsättningar. Det förutsätter ett öppet debattklimat på skolan eller i förskolan där det finns möjlighet att diskutera uppmärksammade dilemman och att tillsammans med andra bearbeta och diskutera dessa.

...men det är rektorn eller förskolechefen som ansvarar för och gör bedömningen

Det är nödvändigt att mentorn deltar i samtal med rektorn eller förskolechefen om läraren eller förskolläraren och bidrar med sin kunskap om hur läraren eller förskolläraren utövar yrket, eftersom mentorn är den som regelbundet möter personen. Det är också viktigt att mentorn signalerar till rektorn eller förskolechefen om det skulle visa sig att läraren eller förskolläraren bedöms få

svårigheter i yrket. Det är viktigt att det som då framkommer är sådant som läraren eller förskolläraren själv är medveten om.

Skolverket vill understryka att mentorns huvudsakliga uppgift är att ge det stöd och de råd som läraren eller förskolläraren behöver. Mentorn är inte ansvarig för bedömningen. Rektorn eller förskolechefen är ytterst ansvarig för lärarens eller förskollärarens introduktion och ska även observera läraren eller förskolläraren i utbildningen och undervisningssituationen.

Enligt skollagen är huvudregeln den att det är den legitimerade läraren eller förskolläraren som ansvarar för den undervisning som han eller hon bedriver. Rektorn eller förskolechefen har därför det yttersta ansvaret även för lärarens eller förskollärarens arbete under introduktionsperioden.

Särskilt om bedömning och betygsättning

Enligt skollagen är det den legitimerade läraren eller förskolläraren som ansvarar för den undervisning som han eller hon bedriver. Endast legitimerade lärare, med vissa undantag, får självständigt sätta betyg. Däremot får alla lärare självständigt ansvara för den individuella utvecklingsplanen. Det är därför särskilt viktigt att läraren får möjlighet att diskutera och reflektera över individuella utvecklingsplaner, utvecklingssamtal, bedömning, betygsättning och dokumentation. Samtal om bedömning kan exempelvis handla om bedömningens olika funktioner. Diskussionen om likvärdighet och rättssäkerhet i bedömning och betygssättning kan handla om hur kunskapskraven uppfylls och tillämpas, hur eleverna ges möjlighet att visa upp exempelvis sina kunskaper och förmågor samt hur olika underlag kan värderas likvärdigt, allsidigt och sakligt.

Förskolläraren ska fortlöpande föra samtal med barnets vårdnadshavare om barnets utveckling och genomföra samtal om barnets utveckling och lärande. Enligt Lpfö ansvarar förskolläraren för innehåll, utformning och genomförande av utvecklingssamtalet. Det är därför viktigt att även förskolläraren får möjlighet att diskutera och reflektera över utvecklingssamtal.

Mentorskap är individuellt...

Individuellt mentorskap innebär individuell handledning. En mentor kan naturligtvis ge stöd och råd till flera lärare eller förskollärare samtidigt, men dessa behöver då få individuell handledning. Mentorskap för en grupp riskerar att leda till att mentorn inte i tillräcklig utsträckning kan engagera sig i enskilda personer. Även här kan dock nätverk fungera som diskussionsforum och stöd för lärare och förskollärare. Kollegiala samtal och arbetet i lärarlaget bidrar naturligtvis även till vidareutveckling av lärares och förskollärarens kompetenser.

...men en lärare eller förskollärare kan ha två mentorer

Som framgått tidigare kan en lärare eller förskollärare dela introduktionsperioden mellan olika skolformer för att exempelvis uppnå en heltidstjänst, och det är då rimligt att mentorskapet delas så att mentorns erfarenheter kommer till sin rätt på bästa sätt.

DOKUMENTATION AV INTRODUKTIONSPERIODEN

Skolverket föreskriver att rektorn eller förskolechefen ska ansvara för att lärarens eller förskollärarens arbete och resultat under introduktionsperioden dokumenteras.

Det ska framgå av dokumentationen vad läraren eller förskolläraren genomfört, på vilket sätt, vilket syftet var och i vilken utsträckning syftet uppnåddes.

Dokumentationen ska utgå från kompetensprofilens kommunikationsområden: mötet med eleven eller barnet, ledarskap och samverkan.

Skolverket föreskriver vidare att rektorn eller förskolechefen ska dokumentera sina observationer, uppföljningen och bedömningen.

Mentorn ska dokumentera observationer och samtal.

Läraren och förskolläraren ska dokumentera sitt arbete.

Kommentarer

För alla inblandades skull är viktigt att introduktionsperioden dokumenteras. Dokumentationen behöver däremot inte alltid vara skriftlig. Exempelvis kan man spela in samtalen som mentorn och/eller rektorn har med läraren. Avgörande för om läraren eller förskolläraren är lämplig att bedriva undervisning som legitimerad lärare är kvaliteten i den undervisning och utbildning som bedrivits under introduktionsperioden. Läraren och förskolläraren behöver därför i dokumentationen visa

- sina utgångspunkter i planeringen, hur undervisningen, utbildningen eller valideringen genomförts och utvärderingar av undervisningen och utbildningen,
- sin teoretiska förankring när det gäller lärande och undervisning,
- sin förmåga att reflektera över och utveckla sin undervisning och sitt ledarskap i mötet med barnen och eleverna samt
- sin förmåga att samverka med kollegor och vårdnadshavare, kommunicera med och stötta barn eller elever etc.

Rektorns respektive förskolechefens dokumentation behövs som underlag för revidering av den individuella planeringen och för den slutliga bedömningen.

Lämplighetsprövning

En förutsättning för att bli legitimerad lärare eller förskollärare är att den sökande är lämplig för yrket. För en likvärdig bedömning måste en lämplighetsprövning därför göras utifrån nedanstående kompetensprofiler som speglar vilka kompetenser som är viktiga och nödvändiga för att kunna fungera som en professionell lärare eller förskollärare. Kompetensprofilerna har sin utgångspunkt i högskoleförordningens examensordning för de olika lärarkategorierna⁴, reformens förarbeten, utredningar och forskning om rektors styrning och ledning samt lärares skicklighet, beprövad erfarenhet och internationella lärdomar. Samtliga kompetenser är möjliga att utveckla och förbättra. Kompetensprofilerna är även en viktig utgångspunkt för den som ska vara mentor, så att denne kan ge adekvat stöd i förhållande till vad en lärare eller förskollärare förväntas klara av när introduktionsperioden är slutförd.

Att uppvisa yrkesmässig kunskap och förståelse, färdighet och värderingsförmåga samt att leva upp till professionella förhållningssätt och ha ett personligt engagemang kan ta sig olika uttryck. Läroplanerna ger instruktioner för hur normer och värden ska omsättas i praktisk vardaglig handling och vilka uppgifter som åligger förskolläraren och läraren. Det är sedan rektorn eller förskolechefen som ska bedöma hur kvaliteten och yrkesmässigheten kommer till uttryck i den dagliga verksamheten utifrån nedanstående kompetensprofiler.

BEDÖMNING UNDER INTRODUKTIONSPERIODEN

Skolverket föreskriver att under introduktionsperioden ska rektorn eller förskolechefen vid minst tre tillfällen bedöma lärarens eller förskollärarens lämplighet att bedriva undervisning. Bedömningen ska göras utifrån de kompetensprofiler som anges nedan.

Rektorn eller förskolechefen ska vid sin bedömning ta hänsyn till progressionen i lärarens eller förskollärarens utveckling. Rektorn eller förskolechefen ska därför i sin plan ange när under introduktionsperioden det kan vara rimligt att stämma av varje enskild punkt.

Bedömningen ska utgå från gruppens sammansättning och individernas förutsättningar.

Samtliga punkter i kompetensprofilen ska vara bedömda senast vid det sista bedömningstillfället.

Rektorns bedömning av läraren ska anpassas till den skolform där läraren i huvudsak genomför sin introduktionsperiod.

Inom vuxenutbildningen ska rektorns bedömning av läraren anpassas till det fokus som vuxenutbildningen har på validering, individanpassning och flexibelt lärande.

4 Högskoleförordningen (1993:100), se bilaga 2

Kommentarer

Läraren och förskolläraren är redan utbildade men under introduktionsperioden ska ämneskunskaper och pedagogisk grundsyn omsättas i praktiken i det dagliga mötet med barnen och eleverna. Läraren och förskolläraren kommer nu att få fler uppgifter som ska utföras samtidigt och möta hur barn, elever, arbetskamrater och vårdnadshavare uppfattar verksamheten. Läraren och förskolläraren kommer att ingå i ett system där man är beroende av samarbete.

För att stimulera lärarens och förskollärarens utveckling behöver diskussionsklimatet vara öppet och misstag ses som lärtillfälle att korrigera felet. Att bedöma progressionen i utvecklingen kan innebära att samtliga kompetenser i profilen inte kan bedömas vid det första bedömningstillfället utan istället ska ses som utvecklingsområden. Rektorn eller förskolechefen behöver också ta hänsyn till att allt pedagogiskt arbete är situationsrelaterat, dvs. att undervisningen kan ta sig olika uttryck beroende av individernas förutsättningar, gruppens sammansättning, ämnets status m.m. Detta ställer krav på lärarens förmåga att anpassa och utveckla undervisningen. Exempelvis ställer distansundervisning krav på lärarens förmåga att kommunicera och undervisa med hjälp av informations- och kommunikationsteknik.

Att visa pedagogisk kompetens och ett yrkesetiskt förhållningssätt innebär bl.a. att visa förmåga och vilja att tillämpa det arbetssätt som bäst stöder barns och elevers lärande och utveckling. Det innebär att under hela sitt yrkesliv pröva sina metoder, ta in ny kunskap, att lära av erfarenheterna och att vidareutveckla sina ämnesmässiga och pedagogiska kunskaper. Pedagogisk kompetens innebär också att värdera sin pedagogiska praktik i ljuset av vad forskning och beprövad erfarenhet visar bäst främja lärande och utveckling. Introduktionsperioden fungerar här som en vidareutveckling av lärarutbildningen och i lämplighetsprövningen bedöms om lärarens eller förskollärarens lämplighet är tillfredsställande. För den lärare eller förskollärare med tidigare, kanske långvarig erfarenhet från skolformen, kan ett sätt att visa pedagogisk kompetens vara att tillämpa resultaten från aktuell akademisk forskning i sin undervisning.

En svårighet för alla lärare och förskollärare, och inte minst för den som är ny i yrket, är att avgränsa sitt uppdrag. Under introduktionsperioden fyller mentorn en viktig funktion vad det gäller att identifiera tillfällen när det är befogat att söka stöd hos andra personalgrupper, exempelvis hos elevhälsan. Även lärarnas yrkesetik anger att "lärare förbinder sig att i sin yrkesutövning anlita annan sakkunskap för att vid behov hjälpa eleverna".

Samverkan med andra inom och utanför skolan och förskolan är kopplad till lokala utvecklingsarbeten och uppdrag, dvs. det systematiska kvalitetsarbetet att med rektorn eller förskolechefen diskutera mål, processer och resultat. Samverkan med studie- och yrkesvägledaren är alltid viktig och inom vuxen-

utbildningen är den särskilt betydelsefull med de krav som finns på validering, individanpassning och flexibilitet.

Stöd för rektor och förskolechefen

Som en hjälp för rektorn och förskolechefen att genomföra bedömningarna har Skolverket utformat frågor som är kopplade till kompetensprofilen. Dessa finns som ifyllbara Word-dokument på Skolverkets webbplats. Det är helt frivilligt att använda sig av hela eller delar av dessa underlag och de kan omformas så att det passar efter de förutsättningar som råder.

Förskolan

Den kompetenta förskolläraren arbetar medvetet för att skapa en god lärandemiljö som är utmanande och stimulerande och lockar till lek och aktivitet. I förskolan ska barnen möta vuxna som ser varje barns möjligheter och som engagerar sig i samspelet med både det enskilda barnet och barngruppen.

Det är viktigt att förskolläraren reflekterar över verksamhetens innehåll och genomförande och hur detta kan utvecklas så att varje barn ges bästa möjliga förutsättningar för utveckling och lärande. För att ta reda på om förskolan skapar goda villkor för barn att utvecklas och lära i enlighet med läroplanens mål och intentioner behöver förskolläraren kontinuerligt och systematiskt observera, dokumentera, följa upp och analysera varje barns läroprocesser och lärstrategier. Samtidigt handlar det om att observera, dokumentera och följa upp hur den pedagogiska verksamheten svarar mot målen och bidrar till barns lärande, utveckling och delaktighet.

Förskoleklass, grundskola, grundsärskola, sameskola, specialskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola

Den kompetente läraren arbetar medvetet för att skapa en god undervisningssituation. Lärarens kompetens och yrkesetik är nära förknippad med hans/hennes undervisningsstrategi, dvs. hur undervisningen struktureras och genomförs. En undervisningsmiljö där eleverna möter genomtänkta och gynnsamma lärandestrategier har positiv effekt på elevernas kunskapsutveckling. Centralt är att läraren klargör syftet med undervisningen och kriterier för att kunna bedöma att syftet uppnås.

Formativ bedömning och ömsesidig återkoppling mellan lärare och elev ger högre kvalitet på undervisningen tillsammans med den summativa, sammanfattande bedömningen. Formativ bedömning kan definieras som all bedömning som hjälper eleverna att lära sig och utvecklas. Det är viktigt att läraren reflekterar över sin egen undervisning; vad som är syftet, hur väl syftet uppnås och om något behöver förändras. Detta förutsätter en kontinuerlig återkoppling både från lärare till elev och från elev till lärare. Den återkoppling som ges

från elev till lärare gör läraren medveten om hur undervisningen uppfattas och ger därmed läraren kunskap för att utveckla undervisningen⁵.

För alla lärare, men i synnerhet för lärare inom specialskolan, gäller därutöver att skapa förutsättningar för elever med funktionsnedsättningar att nå alla mål. Lärmiljöerna på specialskolorna är anpassade fysiskt, pedagogiskt och språkligt, t.ex. genom hörseltekniska anpassningar och med teckenspråk. Alla lärare behöver dock områdeskunskap för hur olika lärmiljöer kan anpassas för olika typer av funktionsnedsättningar. Inom alla skolformer behöver lärare samverka med elevhälsan och fritidspersonal i syfte att stärka elevers möjlighet att uppfylla kunskapskraven och läroplanernas mål. Om det finns elevboende är det även viktigt att läraren får möjlighet att samverka med den personalgrupp som arbetar där.

Inom gymnasieskolan är det viktigt att den lärare som arbetar med elever på yrkesprogram även får erfarenhet av arbetsplatsförlagt lärande och lärlingsutbildning. Läraren ska kunna arbeta mot varje programs mål om läraren undervisar på flera program.

Olika behov hos elever skapar utmaningar i den dagliga undervisningen och leder ofta till samarbeten med kollegor inom och utom skolan. Bedömningsprocessen ställer därför särskilda krav på läraren då regler om undantag för att uppfylla kunskapskraven kan vara aktuella för de elever man arbetar med.

Läraren behöver också ha kunskap och beredskap för att elever i olika omfattning behöver pröva olika arbetssätt och miljöer. Detta kan ofta ske i nära samarbete med andra skolor. Ansvar att kontinuerligt ompröva arbetsmetoder och lärmiljöer är av särskild stor betydelse för lärare som undervisar elever med funktionsnedsättningar.

Vuxenutbildningen

Vuxenutbildningen kännetecknas av elevernas heterogenitet och därmed ett tydligt individperspektiv, dvs. att innehållet i utbildningen präglas av den enskildes behov. Utbildningen ska enligt skollagen därför anpassas till vuxnas behov och förutsättningar. Vidare ska en hög grad av flexibilitet och tillgänglighet känneteckna verksamheten med utgångspunkt i den vuxnes livssituation.

5 Vill man ha en introduktion till bedömning utifrån de nya läroplanerna ska man läsa *Kunskapsbedömning i skolan – praxis, begrepp, problem och möjligheter*. Stöd materialet är en del i Skolverkets arbete för att stödja genomförandet av skolreformer och en rättvis och likvärdig bedömning. Det innehåller en genomgång av centrala begrepp som används i bedömnings-sammanhang. Materialet ger också några exempel från kunskapsbedömningens praktik och innehåller råd och rön kring kunskapsbedömningens problem och möjligheter. Det kan fungera som en utgångspunkt för diskussion och utvecklingsarbete kring kunskapsbedömning på den egna skolan, oavsett skolform.

Kunskaper och kvalifikationer som den vuxne skaffat sig genom tidigare studier, yrkes- och/eller arbetsliv kan synliggöras i samband med utbildningen bland annat genom validering. På så sätt kan den vuxnes kompetens kartläggas och tas till vara. En konsekvens av detta blir att tids- och rumsstyrning av verksamheten inte blir lika framträdande som i grund- och gymnasieskolan. En annan konsekvens är att den individuella studieplan som varje vuxen ska ha blir ett dokument som alla lärare behöver ta del av. Planen kan omfatta allt från 1,5–25 kurser och kan bestå av kombinationer mellan olika skolformer, t.ex. Sfi och gymnasiekurser eller grundläggande matematik tillsammans med yrkeskurser.

Det är vanligt att utbildning ges på distans, vilket ställer krav på lärarens förmåga att kommunicera och undervisa med hjälp av informations- och kommunikationsteknik.

Det är viktigt att en lärare inom vuxenutbildningen får råd utifrån ovanstående förutsättningar. Likaså är det viktigt att läraren utvecklar förmåga att möta vuxna med skiftande bakgrund, t.ex. inom svenskundervisning för invandrare.

YTTRANDET ÖVER LÄMPLIGHET

Skolverket föreskriver att när introduktionsperioden är avslutad ska rektorn eller förskolechefen avsluta introduktionsperioden genom att, efter samråd med mentorn, avge ett skriftligt yttrande om lärarens eller förskollärarens lämplighet att bedriva undervisning.

Det ska framgå av yttrandet om lärarens eller förskollärarens lämplighet för yrket är *tillfredsställande* eller *icke tillfredsställande*.

Kommentarer

Enligt behörighetsförordningen kan den lärare eller förskollärare som har tjänstgjort sammanlagt minst ett läsår eller motsvarande på heltid begära ett yttrande om sin lämplighet från rektorn eller förskolechefen och därefter ansöka om legitimation. Eftersom lärarens och förskollärarens lämplighet bedömts minst tre gånger under introduktionsperioden kommer rektorns eller förskolechefens yttrande inte att komma som en överraskning för den lärare eller förskollärare som bedöms.

Av behörighetsförordningen framgår att rektorn, förskolechefen eller en person med motsvarande ledningsansvar vid det eller de fritidshem där läraren eller förskolläraren har genomfört sin introduktionsperiod eller har tjänstgjort inte får uppdra åt någon annan att utfärda ett yttrande. I vissa kommuner har dock nästan alla upphandlade utbildningsanordnare fått betygsrätt för utbild-

ning motsvarande kommunal vuxenutbildning och utbildning i svenska för invandrare. Det innebär att rektor hos en sådan utbildningsanordnare kan ansvara för introduktionsåret och i förekommande fall upprätta ett lämplighetsintyg för lärarlegitimation.

En mall för yttrande finns att tillgå på Skolverkets hemsida (se även bilagorna 1 och 2). Om det finns oklarheter eller saknas uppgifter i yttrandet eller övrigt i ansökan kan Skolverket hämta in ytterligare upplysningar. Huvudregeln är enligt behörighetsförordningen att lämpligheten ska bedömas på grundval av yttranden som är aktuella: En introduktionsperiod får inte ha avslutats mer än sex månader innan ansökan är Skolverket tillhanda, om det inte finns synnerliga skäl för längre tid.

Rektorns och förskolechefens yttrande om lämplighet kommer att ingå i Skolverkets bedömningsunderlag. Skolverkets beslut kan överklagas.

Kompetensprofiler

Kompetensprofil för läraren

Skolverket föreskriver att rektorn ska bedöma om läraren är lämplig att bedriva undervisning utifrån nedanstående kompetensprofil.

MÖTET MED ELEVEN

I mötet med eleven ska läraren visa sin förmåga att

1. bedöma och dokumentera den enskilda elevens behov och anpassa undervisningen till individen, elevgruppen, sammanhanget och situationen, så att varje elev utvecklas så långt det är möjligt i förhållande till läroplanen, ämnesplanen eller kursplanen och kunskapskraven,
2. utforma undervisningen i överensstämmelse med läroplaner, ämnesplaner eller kurser och kunskapskrav,
3. kommunicera med eleven vilka kunskaper eleven ska ges möjlighet att utveckla under undervisningen, vad som ligger till grund för bedömningen, hur eleven ska få visa sina kunskaper och hur undervisningen ska genomföras,
4. göra eleven delaktig i planeringen och utveckla elevens förmåga att lära, såväl självständigt som tillsammans med andra,
5. utveckla elevens förmåga att upptäcka problem och att finna lösningar till dessa,
6. visa tillit till elevens förmåga, och
7. följa upp, bedöma, kommunicera och dokumentera elevens kunskapsutveckling och därigenom stödja eleven till ett allt mer medvetet lärande.

LEDARSKAP

I sitt ledarskap ska läraren visa sin förmåga att

1. leda och organisera arbetet så att en trygg lärandemiljö skapas som grundar sig på ömsesidig respekt och samarbete,
2. visa förståelse för värdet av mångfald och respekt för skillnader och genom detta utveckla elevernas sociala och medborgerliga kompetens,
3. kunna avgöra när det finns behov av stöd från en annan lärare eller yrkesgrupp med specialkompetens,
4. eftersträva en god relation till eleverna som karakteriseras av ömsesidig respekt och ett förtroendefullt förhållningssätt,
5. skydda varje elev mot skada, kränkningar och trakasserier, och
6. låta eleverna utveckla sina förmågor oberoende av könstillhörighet.

SAMVERKAN

I sin samverkan ska läraren visa sin förmåga att

1. vara saklig och objektiv i yrkesutövningen och därmed kunna uppfattas som rättvis av elever,
2. ha ett nära samarbete med kolleger och föräldrar,
3. delta i skolans kontakter med samhället i övrigt,
4. delta i skolutvecklingen i den skolenhet där läraren är anställd,
5. respektera såväl kollegors som andra yrkesgruppers kompetens, skyldigheter och ansvar i den dagliga verksamheten, och
6. förstå och följa den människo- och kunskapssyn som lärares yrkesetik vilar på samt diskutera och bearbeta yrkesetiska ställningstaganden.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM VISSA SKOLFORMER

Läraren inom gymnasieskola, gymnasiesärskola eller motsvarande utbildning för vuxna ska kunna ta ansvar för att arbeta mot programmets utgång eller utbildningens yrkesområden.

Läraren inom specialskola som arbetar med dövblinda och synskadade med ytterligare funktionsnedsättning ska visa kompetensen inom syn- och hörselområdet.

Läraren inom specialskolan som arbetar med döva och hörselskadade ska visa färdigheterna i teckenspråk och kompetensen kring tvåspråkighet.

Läraren inom specialskolan som arbetar med grav språkstörning ska visa kompetensen kring språkstörning.

ANSVAR FÖR LÄRANDE OCH YRKESUTVECKLING

Skolverket föreskriver även att läraren ska kunna ta ansvar för sitt eget lärande och sin egen yrkesutveckling genom att

1. på ett systematiskt sätt reflektera över sitt praktiska arbete enskilt och tillsammans med andra,
2. bedöma hur effektfulla olika undervisningsstrategier är och anpassa undervisningen därefter,
3. tillägna sig aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete, och
4. bedöma sitt eget behov av kompetensutveckling.

Kompetensprofil för förskolläraren

Skolverket föreskriver att förskolechefen ska bedöma om förskolläraren är lämplig att bedriva undervisning utifrån nedanstående kompetensprofil.

MÖTET MED BARNET

I mötet med barnet ska förskolläraren visa sin förmåga att

1. bedöma och dokumentera det enskilda barnets behov och utforma utbildningen så att barnet får det stöd, den hjälp och de utmaningar barnet behöver,
2. utforma undervisningen i enlighet med de nationella målen i läroplanen och anpassa utbildningen till såväl det enskilda barnet som till barngruppen, sammanhanget och situationen,
3. ta ansvar för att stimulera och utmana barnets utveckling och lärande genom att erbjuda en pedagogisk miljö där lärandet sker i vardagliga, lekfulla och för barnet funktionella sammanhang,
4. ha ett medvetet och engagerat förhållningssätt till barnets möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen för språk, matematik, naturvetenskap och teknik, och
5. ta ansvar för att följa upp och kommunicera barnets lärande och utveckling med föräldrarna.

LEDARSKAP

I sitt ledarskap ska förskolläraren visa sin förmåga att

1. leda och organisera arbetet så att en trygg lärandemiljö skapas som grundar sig på ömsesidig respekt och samarbete,
2. se fördelar med barns olikheter och genom detta stimulera barnens sociala gemenskap och ansvarskänsla,
3. ha en god relation till barnen som karakteriseras av ömsesidig respekt, förtroende- fullt förhållningssätt samt positiva förväntningar.
4. skydda varje barn mot skada, kränkningar och trakasserier, och
5. låta barnen utveckla sina förmågor oberoende av könstillhörighet,

SAMVERKAN

I sin samverkan ska förskolläraren visa sin förmåga att

1. vara saklig och objektiv i yrkesutövningen och därmed kunna uppfattas som rättvis av barnen,
2. ha ett nära samarbete med kollegor och föräldrar,
3. delta i förskolans kontakter med samhället i övrigt,
4. delta i skolutvecklingen av den förskoleenhet där förskolläraren är anställd,
5. respektera såväl kollegors som andra yrkesgruppers kompetens, skyldigheter och ansvar i den dagliga verksamheten, och
6. förstå och följa den människo- och kunskapssyn som förskollärares yrkesetik vilar på samt diskutera och bearbeta yrkesetiska ställningstaganden.

ANSVAR FÖR LÄRANDE OCH YRKESUTVECKLING

Skolverket föreskriver att förskolläraren ska kunna ta ansvar för sitt eget lärande och sin egen yrkesutveckling, genom att

1. på ett systematiskt sätt reflektera över sitt praktiska arbete enskilt och tillsammans med andra,
2. bedöma vilken effekt olika insatser har och anpassa arbetet därefter,
3. tillägna sig aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete, och
4. bedöma sitt eget behov av kompetensutveckling.

Referenser

Författningar

Förordning (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare och utnämning till lektor
Högskoleförordningen (1993:100), bilaga 2
Läroplan för förskolan (Lpfö 98 reviderad 2010)
Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet (Lgr 11)
Läroplan för gymnasieskolan (Lpf 11)
Läroplan för gymnasiesärskolan
Läroplan för vuxenutbildningen
Proposition (2009/10:89) *Bäst i klassen – en ny lärarutbildning*
Proposition (2009/10:165) *Den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet.*
Proposition (2010/11:20) *Legitimation för lärare och förskollärare*
Skollagen (2010:800)

Internationella konventioner och rekommendationer

European Commission – *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers* (2010) 538 final
European Commission – *Education & Training – lifelong learning policy – Strategic framework for education and training*
Europeiska kommissionens meddelande: *Bättre utbildning för lärare* KOM (2007) 392 slutlig
Europeiska rådets slutsatser av den 15 november 2007 om bättre utbildning för lärare (2007/C 300/07)
Europeiska rådets slutsatser av den 26 november 2009 om fortbildning för lärare och skolledare (2009/C 302/04)
Europaparlamentets och rådets rekommendation 2006/962/EG (Nyckelkompetenserna)
OECD (2009) *Förbättrat skolledarskap*. Volym 1: Politik och praktik, Pont B. Nusche D. Moorman H.
OECD (2009) *Teaching and Learning International Survey. Creating Effective Teaching and Learning Environments.*
OECD (2005) *Teachers Matter – Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers.*
Ontario Ministry of Education – *New Teacher Induction Program*
http://ec.europa.eu/education/index_en.htm 2010-09-23
<http://www.pu.uu.se/pedagogisktprogram/amnesdidaktik.html> Uppsala universitet, avd för universitetspedagogisk utveckling. 2010-09-21
<http://www.education.uk/schools> The Importance of Teaching. The Schools White Paper 2010-12-10
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/SC_EN.pdf
Organisation of the education system in United Kingdom – Scotland.
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

Övrigt

- Andersson, B. (2000) *Om ämnesdidaktikens natur, kultur och värdegrund*, Göteborgs Universitet.
- Dansk Clearinghouse (2008) *Lärerkompetanser og elevers læring i førskole og skole Et systematisk review utført for Kunnskapsdepartementet*, Oslo
- Ds 2005:16 *Att fånga kunnskap om lärande och undervisning – Om villkoren för skollära och lärare att ta del av systematiskt framtagen kunskap om utbildningsverksamheten*
- Dansk Clearinghouse (2010) *Input, Process, and Learning in primary and lower secondary schools*. Copenhagen
- Dahlqvist J. & Jansson S. (2007), *Mentorskap i grundskolan – Två mentorer och två adepters erfarenheter* Examensarbete. Lärarprogrammet, Högskolan i Gävle
- Fransson G. & Morberg Å. (2001) *De första ljuva åren: lärares första tid i yrket* Lund: Studentlitteratur
- Frej, E. & Ploghed, I. (2008) *Var är min mentor? – En mindre kommuns implementering av mentorskap för nyutbildade pedagoger* Examensarbete. Göteborgsuniversitet
- Giertz, B. (2003) *Att bedöma pedagogisk skicklighet – går det?* Rapport 2, Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande, Uppsala universitet
- Gustafsson, C. & Fransson, G. (2012) *Kvalificerad som lärare? – Om professionell utveckling, mentorskap och bedömning med sikte mot lärarlegitimation* Högskolan i Gävle
- Hattie J. A. C. (2008) *Visible learning : A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*.
- IFAU. *Hur lärares förmågor påverkar elevers studieresultat* Grönqvist E. Vlachos J. IFAU 2008:25
- IFAU. *Hur mycket påverkas studieresultat av resurser?* Fredriksson P. Öckert B. IFAU 2007:24
- Illeris, K. (2007 svensk utgåva) *Lärande* Studentlitteratur
- Lindgren, U. (2006) *På väg mot en yrkesidentitet – Mentorskap som stöd för nyblivna lärares professionaliseringsprocess* Umeå universitet
- Lindgren, U. & Morberg, Å. (2012) *Introduktionsåret – Vägledning för mentorer och lärare* Norstedts förlag
- McKinsey (2007) *How the world's best-performing school systems come out on top*. Barber M. Mourshed M.
- McKinsey&Company (2010) *How the world's most improved school systems keep getting better*
- Mouwitz, L. (red). *Hur kan lärare lära? Internationella erfarenheter med fokus på matematikutbildning*. NCM-RAPPORT 2001:2
- Mortimore, P. (2005) *Teachers' time A study of Denmark and Three comparable countries*. Institute of Education, University of London
- Myrberg, E. (2007) *The effect of formal teacher education on reading achievement of 3rd-grade students in public and independent schools in Sweden*. Educational Studies, 33(2)
- Ryegård, Å. (red.) (2010) *Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet* Uppsala universitet
- Skolverket (2005) *Vad gör det för skillnad vad skolan gör?* (ORVAR) Rapport 272
- Skolverket (2006) *Lusten och möjligheten – om lärares betydelse, arbetssituation och förutsättningar*. NU 03 Rapport nr 282
- Skolverket (2007) *Skolverkets arbete med legitimation eller legitimering av lärare*. PM dnr 09-2007:2996
- Skolverket (2008) *Rektors ansvar för uppföljning och måluppfyllelse – ett stödmaterial för rektorer och förskolechefer om att utveckla verksamheten* dnr 64-2008:67
- Skolverket (2009) *Vad påverkar resultaten i svensk grundskola? Kunskapsöversikt om betydelsen av olika faktorer*.
- Skolverket (2010) *Risk för IG. Gymnasierektorer om skolornas stöd till elever som inte når målen*.
- Skolverket (2010) *Attityder till skolan 2009 – Elevernas och lärarnas attityder till skolan*, Rapport 344
- Skolverket (2010) *Statistik och prognos om lärare i grund- och gymnasieskola, inför skolstarten hösten 2010*. Dnr 71-2010:4

- Skolverket (2010) *Lärarens betydelse för elevernas lärande*. Intern PM dnr 2010:160
- Snook m. fl. (2009) *Invisible Learnings? A commentary on John Hattie's "Visible Learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement"*. Massey University
- SØF-rapport nr 01/08. *Lærerkompetanse og elevresultater*. Sf-rapport nr. 01/08 Norge
- SOU 2004:97 *Att lyfta matematiken – intresse, lärande, kompetens*. Betänkande av Matematikdelegationen Stockholm
- SOU 2008:52 *Legitimation och skärpta behörighetsregler*
- Ståhle, Y & Bronäs, A (red.) (2013) *mentorskap i skola och förskola* Norstedts förlag
- Stenlås, N. (2009) *En kår i kläm – Läraryrket mellan professionella ideal och statliga reformideologier*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2009:6, Regeringskansliet, Finansdepartementet.
- Sund, K. (2009) *Estimating peer effects in Swedish high school using school, teacher and student fixed effects*. Economics of Education Review nr 28
- Torberg/Naper Senter for Økonomisk forskning AS. (2008) *Lærerkompetense och elevresultater i ungdomsskole*. Trondheim
- Vetenskapsrådet (2010) *Resultatdialog 2010 –Aktuell forskning om utbildning och lärande*. Vetenskapsrådets rapportserie (15:2010)
- Ärlestig H. (2008) *Communication between principals and teachers in successful schools* (akademisk avhandling) Pedagogiska institutionen, Umeå universitet
- <http://www.skolverket.se/sb/d/3885/a/22099> *Mer om rektorn och förskolechefen* 2010-12-29
- <http://www.lararesyrkesetik.se> 2010-12-29

Bilaga 1

Mall för rektors yttrande över lärares lämplighet att undervisa

Lärarens namn: _____

Lärarens personnummer: _____

Ange datum för när introduktionsperioden startade och slutade:

Ange omfattning av tjänsten i procent: _____

Ange namnet på den skolenhet där du är rektor och introduktionsperioden har genomförts.

Ange vilket ämne/vilka ämnen och omfattning för respektive ämne läraren undervisat i under introduktionsperioden:

Har läraren haft en mentor som är legitimerad lärare?

Ange vilket eller vilka ämnen mentorn är behörig i:

Ange datum för de tre bedömningstillfällen där du som rektor bedömt lärarens lämplighet att bedriva undervisning:

Svara med ett kryss om nedanstående kunskaper och kompetenser uppnåtts på ett tillfredsställande sätt eller inte. Det finns även en ruta för eventuella kommentarer.

Kompetensprofil	Tillfreds- ställande	Ej tillfreds- ställande	Kommentar
I mötet med eleven har läraren visat sin förmåga att			
1. bedöma och dokumentera den enskilda elevens behov och anpassat undervisningen till individen, elevgruppen, sammanhanget och situationen, så att varje elev utvecklats så långt det är möjligt i förhållande till läroplanen, ämnesplanen eller kursen och kunskapskraven.			
2. utforma undervisningen i överensstämmelse med läroplaner, ämnesplaner eller kursplaner och kunskapskrav.			
3. kommunicera med eleven vilka kunskaper eleven ska ges möjlighet att utveckla under undervisningen, vad som ligger till grund för bedömningen, hur eleven ska få visa sina kunskaper och hur undervisningen ska genomföras.			
4. göra eleven delaktig i planeringen och utveckla elevens förmåga att lära, såväl självständigt som tillsammans med andra.			
5. utveckla elevens förmåga att upptäcka problem och att finna lösningar till dessa.			
6. visa tillit till elevens förmåga.			
7. följa upp, bedöma, kommunicera och dokumentera elevens kunskapsutveckling och därigenom stödja eleven till ett allt mer medvetet lärande.			
I sitt ledarskap har läraren visat sin förmåga att			
1. leda och organisera arbetet så att en trygg lärandemiljö skapas som grundar sig på ömsesidig respekt och samarbete.			
2. visa förståelse för värdet av mångfald och respekt för skillnader och genom detta utvecklat elevernas sociala och medborgerliga kompetens.			
3. kunna avgöra när det finns behov av stöd från en annan lärare eller yrkesgrupp med specialkompetens.			
4. eftersträva en god relation till eleverna och som karakteriserats av ömsesidig respekt och ett förtroendefullt förhållningssätt.			
5. skydda varje elev mot skada, kränkningar och trakasserier.			
6. låta eleverna utveckla sina förmågor oberoende av könstillhörighet.			

Kompetensprofil	Tillfreds- ställande	Ej tillfreds- ställande	Kommentar
I sin samverkan har läraren visat sin förmåga att			
1. vara saklig och objektiv i yrkesutövningen och därmed uppfattats som rättvis av elever.			
2. ha ett nära samarbete med kolleger och föräldrar.			
3. delta i skolans kontakter med samhället i övrigt.			
4. delta i det systematiska kvalitetsarbetet i den skolenhet där läraren är anställd.			
5. respektera såväl kollegors som andra yrkesgruppers kompetens, skyldigheter och ansvar i den dagliga verksamheten.			
6. förstå och följa den människo- och kunskapssyn som lärares yrkesetik vilar på samt diskutera och bearbeta yrkesetiska ställningstaganden.			
Särskilda bestämmelser om vissa skolformer			
Läraren inom gymnasieskola, gymnasiesärskola eller motsvarande utbildning för vuxna har tagit ansvar för att arbeta mot programmets utgång eller utbildningens yrkesområden.			
Läraren inom specialskola som arbetar med dövblinda och synskadade med ytterligare funktionsnedsättning har visat kompetens inom syn- och hörselområdet.			
Läraren inom specialskolan som arbetar med döva och hörselskadade har visat färdigheterna i teckenspråk och kompetensen kring tvåspråkighet.			
Läraren inom specialskolan som arbetar med grav språkstörning har visat kompetensen kring språkstörning.			
Läraren har tagit ansvar för sitt eget lärande och sin egen yrkesutveckling genom att:			
1. på ett systematiskt sätt reflektera över sitt praktiska arbete enskilt och tillsammans med andra.			
2. bedöma hur effektfulla olika undervisningsstrategier är och anpassa undervisningen därefter.			
3. tillägna sig aktuella forsknings- och utvecklingsarbeten.			
4. bedöma sitt eget behov av kompetensutveckling.			

Undertecknad intygar att _____ (Lärarens namn)

med tillfredsställande resultat genomfört en introduktionsperiod om minst ett läsår eller motsvarande på heltid inom undervisning som i huvudsak motsvarar examen och i övrigt är lämplig att bedriva undervisning.

Ort och datum _____

Rektors underskrift

Rektors namnförtydligande

Rektors kontaktuppgifter:

Bilaga 2

Mall för förskolechefens yttrande över förskollärares lämplighet att undervisa

Förskollärarens namn: _____

Förskollärarens personnummer: _____

Ange datum för när introduktionsperioden startade och slutade:

Ange omfattning av tjänsten i procent: _____

Ange namnet på den förskoleenhet där du är förskolechef och introduktionsperioden har genomförts:

Har förskolläraren haft en mentor som är legitimerad förskollärare?

Om förskolläraren haft en lärare som mentor, ange vilka årskurser och ämnen som läraren är legitimerad i:

Ange datum för de tre bedömningstillfällen där du som förskolechef bedömt förskollärarens lämplighet att bedriva undervisning:

Svara med ett kryss om nedanstående kunskaper och kompetenser uppnåtts på ett tillfredsställande sätt eller inte. Det finns även en ruta för eventuella kommentarer.

Kompetensprofil	Tillfredsställande	Ej tillfredsställande	Kommentar
I mötet med barnet har förskolläraren visat sin förmåga att			
1. bedöma och dokumentera det enskilda barnets behov och utformat utbildningen så att barnet får det stöd, den hjälp och de utmaningar barnet behöver.			
2. utforma undervisningen i överensstämmelse med de nationella målen i läroplanen och anpassa utbildningen till såväl det enskilda barnet som till barngruppen, sammanhanget och situationen.			
3. ta ansvar för att stimulera och utmana barnets utveckling och lärande genom att erbjuda en pedagogisk miljö där lärandet sker i vardagliga, lekfulla och för barnet funktionella sammanhang.			
4. ha ett medvetet och engagerat förhållningssätt till barnets möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen för språk, matematik, naturvetenskap och teknik.			
5. ta ansvar för att följa upp och kommunicera barnets lärande och utveckling med föräldrarna.			
I sitt ledarskap har förskolläraren visat sin förmåga att			
1. leda och organisera arbetet så att en trygg lärandemiljö skapas som grundar sig på ömsesidig respekt och samarbete.			
2. se fördelar med barns olikheter och genom detta stimulera barnens sociala gemenskap och ansvarskänsla.			
3. eftersträva en god relation till barnen och som karakteriserats av ömsesidig respekt, ett förtroendefullt förhållningssätt och positiva förväntningar.			
4. skydda varje barn mot skada, kränkningar, trakasserier och diskriminering.			
5. låta barnen utveckla sina förmågor oberoende av könstillhörighet.			

Kompetensprofil	Tillfreds- ställande	Ej tillfreds- ställande	Kommentar
I sin samverkan har förskolläraren visat sin förmåga att			
1. vara saklig och objektiv i yrkesutövningen och därmed uppfattats som rättvis av barnen.			
2. ha ett nära samarbete med kollegor, föräldrar och vårdnadshavare.			
3. delta i förskolans kontakter med samhället i övrigt.			
4. delta i det systematiska kvalitetsarbetet i den förskoleenhet där förskolläraren är anställd.			
5. respektera såväl kollegors som andra yrkesgruppers kompetens, skyldigheter och ansvar i den dagliga verksamheten.			
6. förstå och följa den människo- och kunskaps-syn som förskollärares yrkesetik vilar på samt diskutera och bearbeta yrkesetiska ställnings-taganden.			
Förskolläraren har tagit ansvar för sitt eget lärande och sin egen yrkesutveckling genom att			
1. på ett systematiskt sätt reflektera över sitt praktiska arbete enskilt och tillsammans med andra.			
2. bedöma hur effektfulla olika metoder har för barns lärande och utveckling och anpassa arbetet därefter.			
3. tillägna sig aktuella forsknings- och utvecklingsarbeten.			
4. bedöma sitt eget behov av kompetens-utveckling.			

Undertecknad intygar att _____ (Lärarens namn)

med tillfredsställande resultat genomfört en introduktionsperiod om minst ett läsår eller motsvarande på heltid inom undervisning som i huvudsak motsvarar examen och i övrigt är lämplig att bedriva undervisning.

Ort och datum _____

Förskolechefs underskrift

Förskolechefs namnförtydligande

Förskolechefs kontaktuppgifter:

Skolverket

www.skolverket.se