

Kf a.a. 16/9-14

Varbergs kommun
Kommunstyrelsen

Kopia: Kf:s pres.
Kbmdr.
Hemsidan

2014-09-04

Dnr.....

KS 2014/0434-1

2014-09-02

Varbergs kommun

Revisorerna

Till

Barn- och utbildningsnämnden /exp.
(KF:s presidium för kännedom)

Revisionsrapport: Granskning av kompetensutveckling inom skolan

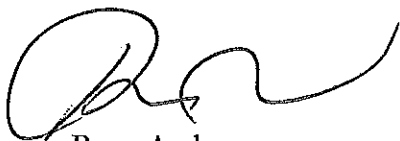
KPMG har på vårt uppdrag biträtt i rubricerad granskning.

På revisionsmöte den 2 september 2014 har vi i egenskap av revisorer fått genomgång av revisionsrapporten från KPMG.

Vi revisorer bedömer att det granskade området är av sådan vikt att de synpunkter som framförs beaktas. Konsekvenser av en bristande kompetensutveckling av lärare och skolledare kan på sikt bli allvarliga.

Härmed överlämnar vi revisionsrapporten till barn- och utbildningsnämnden för yttrande senast den 13 november 2014.

Varberg som ovan



Rune Andersson

Revisionens ordförande



Gösta Gustafsson

Vice ordförande



Varbergs kommun

Granskning av kompetensutveckling
inom förskola, grundskola och
gymnasium

Revisionsrapport

KPMG AB
2014-08-25

Innehåll

1.	Bakgrund	1
2.	Syfte	1
3.	Avgränsning	1
4.	Revisionskriterier	1
5.	Ansvarig nämnd	1
6.	Metod	1
7.	Resultat	2
7.1	Kompetensutveckling	2
7.2	Kompetensutvecklingens innehåll	3
7.3	Resurser för kompetensutveckling	5
7.4	Karriärtjänster	6
7.5	Kommentarer och bedömningar	7

1. Bakgrund

Vid revisorernas riskbedömning framkom att det kan föreligga brister i skolans kompetensutveckling vilket i sin tur kan leda till brist på utbildad personal och sämre resultat i skolan. KPMG har av Varbergs kommuns revisorer fått i uppdrag att granska nämndens strategier och rutiner för kompetensutveckling inom Barn- och utbildningsnämnden.

2. Syfte och revisionsfrågor

Övergripande syftet är att bedöma om nämnden har strategier och rutiner för kompetensutveckling av pedagoger och skolledare.

Följande revisionsfrågor skall besvaras:

- Har nämnden en kompetensutvecklingsplan eller liknande för verksamheten?
- Vilka resurser avsätts för fort- och vidareutbildning?
- Vilka möjligheter till fort- och vidareutbildning ges pedagoger och skolledare?
- I vilken utsträckning har tjänster för förstelärare och lektorer inrättats?
- Hur används statsbidrag för Lärarlyftet?

3. Avgränsning

Granskningen omfattar förskolan, grundskolan och gymnasieskolan.

4. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analys, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterier för denna granskning utgörs i huvudsak av följande:

- Skollagen (2010:800), i rapporten benämnd SkoLL
- Nämndens riktlinjer och mål

5. Ansvarig nämnd

Granskningen avser Barn- och utbildningsnämnden.

6. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- studium av relevanta dokument, såsom skollag, förordningar och föreskrifter som behandlar kompetensutvecklingsfrågor, till exempel de olika skolformernas läroplaner, och
- intervjuer med Barn- och utbildningsnämndens ordförande och vice ordförande, förvaltningschef, verksamhetschefer, skolledare och utvecklingschef. Representanter för de fackliga organisationerna inbjöds, men infann sig inte vid intervjutillfället. Lärarnas riksförbund har kommenterat ämnet e-postledes.

För granskningen har Joakim Nertyk, specialist och senior rådgivare, ansvarat.

Rapporten har faktagranskats av förvaltningschef Elisabeth Svennerstål Jonsson.

7. Iakttagelser

7.1 Kompetensutveckling

Kompetensutveckling av lärare är viktigt för en fortsatt utveckling av kommunens skolor mot en högre måluppfyllelse. Enligt 2 kap. 34 § SkoL ska huvudmannen tillse "att personalen vid förskole- och skolenheterna ges möjligheter till kompetensutveckling" och att de "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller skolväsendet". I läroplanerna ansvarar förskolechef och rektor för att "personalen kontinuerligt får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina arbetsuppgifter". (Lpfö98 2.7, liknande skrivningar finns i Lgr11 och i Lgy11)

Barn- och utbildningsnämnden har inte antagit någon kompetensutvecklingsplan. Förvaltningens ledningsgrupp har arbetat med att säkerställa kompetensutvecklingen via Ledningsgruppens strategiska plan och kompetensförsörjningsplanen. Rektor och förskolechef analyserar läget på den egna skolenheten och samtalar härmed med sin verksamhetschef och förvaltningens utvecklingschef. Ledningsgruppen anser sig ha en klar bild av kompetensutvecklingsbehovet, som också tydliggörs för nämnden genom de mål som sätts upp i budgeten. För innevarande år har man valt att fokusera på aktionsforskning och gemensam plattform i förskolan, ledarskapet i klassrummet, en till en satsningen, ökad anställningsbarhet och matematik, läs- och skrivutveckling samt trivselledarutveckling. De medel som ställts till förfogande ansvarar utvecklingschefen för.

Utvecklingschefen har det övergripande ansvaret för att ett systematiskt kvalitetsarbete utförs på huvudmannanivå. En modell för huvudmannens kvalitetsarbete har utarbetats som innebär att skolenheternas resultat samlas in, kvantitativt genom enkäter och statistiskt material och kvalitativt genom intervjuer. Informationen analyseras och presenteras vid fyra tillfällen per år för nämndens ledamöter som efter beredning av förvaltningskontoret beslutar om nya mål och åtgärder för en ökad måluppfyllelse. Inför läsåret 2014/2015 genomför nämnden, efter förslag från utvecklingschefen, en förändring av kompetensutvecklingsdagarnas utlägg under året. Den inledande uppstartsveckan i augusti ersätts av tre studiedagar och istället läggs en studiedag per månad in i läsårsschemat. Innehållet under dessa dagar beslutar rektor och förskolechefen om, men syftet är att respektive lärare skall reflektera över och analysera vad som sker i den egna undervisningen.

Alla nyanställda rektorer får påbörja den statliga befattningsutbildningen inom ett år; de flesta gör det inom ett halvår. Även om lagen inte kräver det har Varbergs kommun beslutat att även förskolecheferna ska genomgå denna utbildning. För att vara väl insatta i statligt och kommunalt reglemente påbörjar alla skolledare vid anställningens inledning en introduktionsutbildning där gällande lagstiftning tas upp. Alla skolledare får kontinuerligt utbildning om förändrad lagstiftning. Respektive rektor ansvarar sedan i sin tur för att personalen har nödvändiga insikter om gällande föreskrifter. Kommunens personalförvaltning har utarbetat en introduktionsplan som ska följas vid nyanställning av all personal i kommunen.

7.1.1 Lärares behörighet och legitimation

I skollagen regleras vad som krävs av de anställda för att få bedriva undervisning. Utgångspunkten är att lärarna har legitimation. Skolverket skriver i sin lägesrapport 2013 att "den framtida tillgången till lärare och förskollärare är hotad". Det är viktigt för skolan att behålla verksamma lärare och rekrytera nya, då antalet lärare som kommer att pensioneras inom de närmaste åren är stort och antalet nytexaminerade lärare är begränsat, särskilt inom moderna språk och naturvetenskap.

Genom Lärarlyftet II kan lärare, som idag inte har behörighet för de ämnen som de undervisar i, vidareutbilda sig för att nå behörighet. Läraren kan komplettera sin legitimation med fler behörigheter genom de kurser som Skolverket upphandlat hos universitet och högskolor. Huvudmannen kan hos Skolverket ansöka om statsbidrag för lärares deltagande, men finansieringen är ett delat ansvar mellan staten, huvudmannen och eventuellt den enskilde läraren.

Andelen behöriga förskollärare och lärare i Varbergs kommun är hög. Flera medarbetare har genomgått utbildning både inom ramen för lärarlyftet och utanför, för att få erhålla legitimation i de ämnen som de undervisar i. Förvaltningen har också gjort särskilda satsningar, till exempel för att öka andelen legitimerade lärare inom särskolan. Inom grundskolan har organisationen förändrats så att skolenheter skapats, som ger förutsättningar för lärare att få hela tjänster inom de stadier och ämnen som de är legitimerade för. Målsättningen har också varit att det ska finnas flera lärare med samma behörigheter för att underlätta ett kollegialt lärande lärarna emellan. Siktet är också riktat mot framtiden vad gäller kompetensförsörjningen.

Barn- och utbildningsförvaltningen har antagit en långsiktig kompetensförsörjningsplan för åren 2012-20. Planen är utvecklad i dialog med nämnden. Den ska följas upp årligen och revideras vid behov. I planen analyseras respektive yrkesgrupp inom förskola och skola utifrån dagsläget, hur det planerade behovet ser ut och hur eventuella diskrepanser ska överbryggas. En diskussion har förts om vad specialpedagogisk kompetens är och på vilket sätt Varbergs kommun tillser att sådan finns inom verksamheten nu och i framtiden. Förvaltningsledningen och skolledarna gör bedömningen att Varbergs kommun har lätt för att rekrytera förskollärare och lärare. Borås högskola har utbildning förlagd till Campus Varberg och studenter genomför också sin verksamhetsförlagda utbildning på förskolor och skolor i kommunen. På detta sätt knyts kompetenta studenter till verksamheten och kan rekryteras vid vakanser.

7.2 Kompetensutvecklingens innehåll

Skollagen föreskriver att det är rektor som leder det pedagogiska arbetet på skolenheten och enligt förvaltningschefen är det därför skolledaren, som har det egentliga ansvaret för vilka satsningar som ska göras inom kompetensutvecklingens område. Det är han/hon som beslutar om hur resurserna för kompetensutvecklingen skall fördelas inom enheten. Skolledarna för en dialog med respektive verksamhetschef och utvecklingschefen för att till exempel bolla tankar och idéer, få hjälp med kontakter och samordna utbildningsinsatser.

I Varbergs kommuns "Strategi för Ledningsgruppens arbete 2013-16" eftersträvas "Bästa möjliga möte för lärande". En strävan som ledningen bland annat ska uppnå genom att:

- "satsa på rektorers/förskolechefers pedagogiska ledarskap" och
- "säkra kompetensförsörjningen med behörig personal."

Satsningen på skollidarna ska ske genom:

- förvaltningsövergripande arbete,
- administrativt stöd,
- uppdragsbeskrivningar,
- teamhandledning,
- marte-meo-projekt,
- lärmöten och
- omvärldsbevakning.

Ledarskapet i klassrummet ska bland annat stärkas genom:

- inrättande av karriär- och utvecklingstjänster,
- utbildning i aktionsforskning/forskarcirklar,
- stärkande av lärandet inom förskola, främst avseende språk, matematik och naturvetenskap och
- behörighets- och legitimationskrav.

Medarbetarskapet ska också stärkas genom utbildningen "Elever som utmanar".

Varbergs kommun har under innevarande år 2014 genomfört en medarbetarenkät. Frågorna berörde ett tiotal områden bland annat medarbetarnas syn på kompetensutvecklingen. Ett lågt resultat (1) innebär att respondenten motsäger sig påståendet och ett högt (5) att man instämmer i påståendet. Resultaten för barn- och ungdomsförvaltningen ligger i stort i paritet med kommunen som helhet. Jag har särskilt tittat på resultaten inom Barn- och ungdomsförvaltningen som helhet samt för verksamhetsområdena: förskola, grundskola och gymnasieskola.

	BUN	Förskola	Grundskola	Gymnasium
Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.	4,04	4,07	4,07	3,87
Min kunskap och erfarenhet tas tillvara på ett bra sätt i arbetet.	3,88	4,05	3,84	3,68
Min arbetsgivare bidrar till att jag utvecklas och lär mig nya arbetsuppgifter	3,14	3,45	3,11	2,48
Mina elever visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,23	4,38	4,19	4,19
Mina arbetskamrater visar uppskattning för mina arbetsinsatser.	4,1	4,18	4,13	4,13
Jag och min chef har en plan med tydliga mål för mitt arbete och min utveckling	3,18	3,46	3,14	2,66
Kompetensutvecklingsindex	69/100	73/100	69/100	62/100

Personalen inom BUN verkar som helhet uppleva att de har kunskap och erfarenhet som tas tillvara och att deras elever/brukare och arbetskamrater visar uppskattning för arbetsinsatserna. Detta är också områden som respondenterna i undersökningen tycker är viktiga inom området kompetensutveckling.

Inom förskolan har man under flera år engagerat personalen i aktionsforskning, det vill säga att personalen under kompetent handledning, i verksamheten, analyserar hur man arbetar med syfte att finna lösningar på problem och därmed kunna nå en högre måluppfyllelse. Det har varit mycket uppskattat och givande för verksamheten, menar både verksamhetschef och skollidare.

Skolverket har intresserat sig för arbetet och har valt att ta exempel från Varbergs kommun i en kommande antologi på temat. Utvecklingschefen påtalar vikten av att de insatser som görs är långsiktiga och inte avhängiga enskilda individer.

När det gäller synen på arbetsgivarens bidrag till utvecklingen samt huruvida den anställda och chefen har en plan för arbetet och utvecklingen är resultaten sämre, och då särskilt för gymnasieskolan. Lärarnas riksförbund vid gymnasiet är mycket kritiskt till den kompetensutveckling som erbjuds och ledningens ointresse för den kompetensutveckling som efterfrågas eller som bedrivs av ämnesgrupperna. Facket upplever att förvaltningen anlitar samma utbildningsföretag att ansvara för kompetensutvecklingen, trots att arrangemangen har fått "svidande kritik", en kritik som förvaltningsledningen emellertid inte känner igen och som borde ha lyfts i den övergripande samverkansgruppen. Ledningsgruppen menar att lärarna vid gymnasieskolan har en snäv och individuell syn på vad kompetensutveckling är. Kompetensutveckling är något mycket vidare än fortbildningskurser i enskilda ämnen. Det erbjuds mycket kompetensutveckling, men kanske inte av det traditionella ämnesfokuserade slaget. För att målpuppfyllelsen ska bli så hög som möjligt behövs det snarare kompetensutveckling inom den pedagogisk-didaktiska sfären än inom ämnesfacket, eftersom kompetensen där redan är hög. Ledningsgruppen tror att personalen inför nästa medarbetarenkät kommer att ha större medvetenhet kring vad lärarrollen av idag kräver, till exempel kompetensutveckling kring samverkan i arbetslaget och kunskap om hur man arbetar mot kränkande behandling och vilka regler som gäller då elev känner sig kränkt.

7.3 Resurser för kompetensutveckling

Mellan åren 2011 och 2013 har Skolverket erbjudit kommunerna att delta i 67 olika skolutvecklingssatsningar. Drygt tio miljarder har betalats ut i statsbidrag. De mest omfattande satsningarna har varit karriärtjänsterna, förstärkning av elevhälsan och lärarlyftet. Kommunernas deltagande skiljer sig mycket åt. Storstäderna har deltagit i mycket hög grad medan glesbygdskommuner deltagit i betydligt mindre omfattning. Varbergs kommun har deltagit i 10,3 statsbidragssatsningar per år, vilket motsvarar 46 procent av det totala utbudet. Kommunen hamnar därmed på plats 39 av landets 290 kommuner om man rankar dem från den kommun som deltagit i flest satsningar, det vill säga Stockholm, som deltog i 72 % av satsningarna till de som har deltagit i minst, vilka var Ydre och Åsele med 10 % vardera.

Budgetåret 2014 erhöll varje chef inom Barn- och utbildningsförvaltningen 1.300 kronor per anställd för kompetensutvecklingsinsatser. Centrala medel finns vidare för rektorsutbildning, tre miljoner kronor är avsatta för en kompetensutvecklingsinsats om bedömning för och av lärande (BFL), som ska komma förstälärare och skolledare till del. Större delen av denna insats består av lön motsvarande 20 % av förstälärartjänsten. Lärnöten för chefer och förvaltningens ledningsgrupp genomförs 5-6 gånger per år och fokuserar på de politiska målen och ledningsgruppens strategi. Vissa möten hålls i form av erfarenhetsutbyten medan andra kan bestå av föreläsningar. Utvecklingschefen har också resurser för att kunna genomföra insatser inom ramen för nämndens prioriterade områden motsvarande 600.000 kronor. I en till en satsningen av datorer till elever åk 6-gymnasiet finns kompetensutvecklingsinsatser kopplade som innevarande år motsvarar cirka 650.000 kronor. 3,2 miljoner kronor finns vidare avsatta i ett projekt kallat Ökad anställningsbarhet. Medlen är avsatta för att skapa förutsättningar för förstälärare i

entreprenörskap och bildande av ett nav som ska tillhandahålla och stötta kompetenshöjande processer på skolorna. Även här är initialt delar av dessa pengar, cirka 100.000 kronor, vikta för ren kompetensutveckling för de resurspersoner som kommer att tillhöra och samarbeta med entreprenörskapsnavet, enligt utvecklingschefen.

Förvaltningsledningen tycker att de resurser som står till buds för kompetensutveckling inte motsvarar de behov som finns, t.ex. för att yrkeslärare vid gymnasiet skall ha en kunskap motsvarande den nya tidens krav. Ansvariga skolledare borde ha en större summa att röra sig med än dagens 1.300 kr per anställd. Samtidigt klargörs att antal medarbetare i verksamheten prioriteras framför mer resurser till kompetensutveckling.

Att tilldelade medel för kompetensutveckling inte räcker till är särskilt tydligt inom förskolan, eftersom pedagogerna där inte kan vara borta utan att det sätts in vikarier, vilket tar stora resurser från tilldelade medel för kompetensutveckling.

Lärarnas riksförbund upplever att fortbildningskontot i princip är "utraderat". Lärarna har svårt att få gehör för enskild kompetensutveckling som de anser sig behöva.

Under våren och hösten 2013 genomförde Skolinspektionen en tillsyn i Varbergs kommun. I kommunbeslutet av den 10 december 2013 påtalas brister bland annat i flera rektorers ansvar som pedagogiska ledare och chefer. Det finns exempel som visar på att rektor varken har god kunskap om det inre arbetet på skolan eller ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete. Orsakerna till detta kan självklart vara flera. Förvaltningens ledning menar att det främst beror på tjänsternas omfattning. Rektorerna ansvarar för upp emot 40 lärare. Detta jämte ett stort elevtal gör det svårt att fungera som pedagogiska ledare. Förvaltningen har initierat ett arbete för att stärka rektorernas kompetens kring det systematiska kvalitetsarbetet.

Skolledarna lyfter frågan om deras bristande möjligheter till pedagogiskt ledarskap på grund av en hög administrativ börda. Om en del av de resurser som satsas på förstelärarna i kommunen hade gått till att avlasta skolledarna hade de kunnat fokusera mer på pedagogiskt ledarskap och tillsammans med lärarna utveckla verksamheten till högre måluppfyllelse.

Vid ett par skolenheter har särskilda satsningar gjorts både vad organisation och handledning av skolledare beträffar. Skolledarna som kollektiv har också fått ett ökat centralt stöd, till exempel har en jurist anställts, en intendent är behjälplig i arbetet med arbetsmiljöfrågor och en egen serviceenhet har bildats, vilket har skapat ett större utrymme för rektor att vara pedagogisk ledare.

Skolledarna klagar inte över den kompetensutveckling som erbjuds dem, även om deras upplevda behov ibland har fått stå tillbaka för att det inte finns ekonomiska förutsättningar. Bristande resurser gör att skolledarna får sköta sin egen kompetensutveckling efter bästa förmåga. Alla förskolechefer deltar i cirklar kring aktionsforskning. Skolledaruppdraget upplevs som svårt, inte på grund av bristande kompetensutveckling, utan med anledning av det tudelade uppdraget med krav från både stat och kommun.

7.4 Karriärtjänster

Sedan 2013 finns möjlighet att inrätta karriärsteg: förstelärartjänster och tjänster för särskilt yrkesskickliga lärare med forskarutbildning (lektorstjänster), med hjälp av statliga medel. Antalet tjänster som en huvudman kan ansöka om statsbidrag för är beroende av elevantalet i kommunen respektive hos den enskilde huvudmannen. Bidraget kan användas till att höja månadslönen för förstelärare med 5.000 kr/mån eller för lektor med 10.000 kr/mån eller på så sätt att lönen överstiger ”medianlönen för samma kategori lärare hos huvudmannen med minst 10.000 kronor per månad”. Huvudmannen avgör själv hur medlen fördelas mellan de två tjänstetyperna. Hur tjänsterna utformas bestäms också av huvudmannen, men lärarens arbetsuppgifter måste huvudsakligen bestå av undervisning.

Bidragsåret 2014/15 beviljades Varbergs kommun 84 karriärtjänster till ett värde av 7 140 000 kr. I första omgången tillsattes 23 förstelärare och efter den andra kommer nu 82 förstetjänster och ett lektorat att ha inrättats. Tjänsterna är huvudsakligen fördelade på skolenheterna utifrån deras elevtal, men de förstelärare som kommer att arbeta med läs- och skrivutveckling placeras på skolenheter där behoven är som störst. Det primära uppdraget för förstelärarna är att verka för ett kollegialt lärande. Tjänsterna har utannonserats internt och intresset har varit stort. Förutom statliga medel till den höjda månadslönen har Barn- och utvecklingsnämnden bidragit med egna medel för att höja kvaliteten genom att låta 20 procent av tjänsterna utgöras av utvecklingsarbete och samverkan mellan förstelärarna.

Lektorstjänster har initialt inte inrättats och nämnden har heller ingen plan eller målsättning beträffande inrättande av tjänster för särskilt yrkesskickliga lärare så kallade lektorstjänster. Nämnden strävar inte heller målmedvetet på något annat sätt för att öka antalet forskarutbildade förskollärare och lärare i verksamheten. En av matematiklärarna vid gymnasiet är i slutfasen av sin forskarutbildning till licentiat i matematikdidaktik. Läraren ifråga har själv initierat utbildningen och ledningen har stöttat henne. När hon är klar kommer hon att erbjudas ett lektorat. Ledningsgruppen menar att behov av att rekrytera förskollärare och lärare med forskarutbildning måste utgå från en tydlig inriktning för uppdraget. I dagsläget ser inte ledningsgruppen något behov. Ordinarie lärare med utvecklingsansvar har väl så goda kontakter med kringliggande lärosäten. Inom förskolan bedrivs också ett gediget arbete genom aktionsforskning.

7.5 Kommentarer och bedömningar

Nämnden tillser i enlighet med skollag och läroplaner att personalen får den kompetensutveckling som krävs för att den skall kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det nya arbetssätt som man nu arbetar på inom Barn- och utbildningsnämnden, för att stärka det systematiska kvalitetsarbetet på alla nivåer, bör kunna ligga till grund för en högre måluppfyllelse.

Huvudmannen bör emellertid tydligare vinnlägga sig om att personalen ”har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet”. (2 kap. 34 § 2 st. Skoll.) Jag föreslår därför att befintligt introduktionsdokument justeras, så att det inte bara innehåller praktisk information till

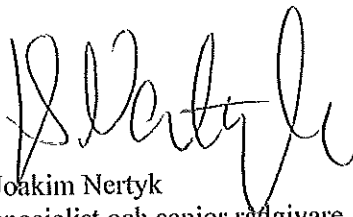
de nyanställda utan också sådan information som den anställde i sitt uppdrag som personal behöver känna till för att uppfylla kraven enligt citerade lagparagrafer ovan. Jag tänker till exempel på anmälningsskyldighet enligt socialtjänstlagen, anmälan till rektor om en elev riskerar att inte uppnå målen eller anmälan till rektor om "ett barn eller elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling".

Nämnden bör fundera över varför personalen inom gymnasieskolan överlag är mindre nöjd i jämförelse med kollegerna inom förskola och grundskola beträffande sin kompetensutveckling. Kan det handla om att de anställda inom gymnasiet får sämre förutsättningar för kompetensutveckling, ekonomiskt eller innehållsligt, eller skiljer sig de anställdas och arbetsgivarens syn åt, beträffande vad kompetensutvecklingen bör utgöras av. I så fall bör åtgärder vidtagas för att en större samsyn ska råda. Utan en sådan samsyn riskerar resultaten av satsad kompetensutveckling att bli tämligen modesta.

Huvudmannen bör vidare ställa sig frågan om skolledarna har fått förutsättningar att klara sina uppdrag till exempel beträffande uppdragets omfattning samt vilken kompetensutveckling som skolledarna får ta del av och som gör dem väl förtrogna med styrdokument och hur de ska arbeta för att författningarnas krav ska uppfyllas. Att ge skolledarna förutsättningar att fungera som pedagogiska ledare är enligt lagens intention och bör kunna leda till ökad måluppfyllelse. Huvudmannen är enligt skollag ansvarig för att personalen "har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller skolväsendet".

Barn- och utbildningsnämnden har tillsatt förstelärare i den omfattning som statsbidraget medger. Nämnden har också genom en extra satsning skapat goda förutsättningar för att förstelärarna skall utveckla verksamheten genom ett kollegialt lärande. Nämnden bör dock överväga huruvida det borde finnas en medveten strategi för att anställa förskollärare och lärare med forskarutbildning. Detta för att uppfylla 2 kap. 22 § skollagen.

Växjö den 25 augusti 2014



Joakim Nertyk
specialist och senior rådgivare
KPMG