

Utbildning av yrkeslärare i Sverige

Hur kan alla yrkeslärare
bli behöriga?



Förord

Det råder stor efterfrågan på praktisk yrkeskompetens på svensk arbetsmarknad. En viktig förutsättning för en väl fungerande kompetensförsörjning är tillgången och tillgängligheten till yrkesutbildning för såväl gymnasieskola som vuxenutbildning. Genom att varva teori och praktik kan den studerande få nödvändiga kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för dagens och morgondagens arbetsmarknad.

På senare år har yrkesutbildningen i Sverige fått ett allt större fokus i debatten. Inte minst genom yrkeshögskolans framgångar och genom satsningar på yrkesvux samt genom branschernas egna satsningar på collegemodeller, branschvalidering och branschskolor.

I takt med att efterfrågan på gymnasial yrkesutbildning ökar, så ökar också behovet av yrkeslärare. I den svenska yrkesutbildningen har yrkesläraren en central och betydelsefull roll, både som pedagog och som kontakt gentemot branschen. Deras förmåga att föra vidare sina yrkeskunskaper och erfarenheter har stor betydelse för yrkesutbildningens kvalitet och attraktionskraft.

I en den här rapporten belyser Svenskt Näringsliv ett antal kritiska framgångsfaktorer för att få fler behöriga yrkeslärare. Syftet med rapporten är att bidra till konstruktiva samtal och lösningar på en ökad tillgång och kvalitet i svensk yrkesutbildning.

Rapporten är framtagen tillsammans med medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv och är författad av Amelie von Zweigbergk på Zweig Solutions.

Stockholm Januari 2020.

Innehåll

Förord	1
1. Sökes: Yrkeslärare	3
Så fungerar systemet	3
2. Hur stor är bristen på yrkeslärare?	4
3. Varför är det så få som vill bli yrkeslärare?	5
3.1 CSN och yrkeslärarutbildningen	5
3.2 Anställd eller student?	6
3.3 För lång utbildningstid avskräcker?	6
3.4 Är vägen in för svår?	6
4. Problem med organiseringen av yrkeslärarutbildningen	12
4.1 Systemet är inte anpassat till skolans struktur	12
4.2 Problem med transparens	12
4.3 Problem med likvärdighet	13
4.4 Problem med kunskapskriterierna	13
5. Utvecklingen går mot mer omfattande utbildningsblock	14
6. Går det att komma ikapp med dagens system?	16
6.1 Hur öka attraktiviteten?	16
6.2 Incitament att utbilda sin personal?	17
6.3 En branschnära och transparent validering	17
6.4 Finns det utbildningsplatser?	18
7. Förslag på förändringar	19
8. Yrkesutbildning i andra länder	20
Tre traditioner inom yrkesutbildningen	20
Skolförlagd modell	21
Reglerad lärlingsmodell	23
Frivillig modell	27
Jämförelser mellan de tre modellerna	28
Källförteckning	32
Referenser	33

1. Sökes: Yrkeslärare

Sverige lider av en allt värre brist på yrkeslärare. Yrkeslärare börjar ofta sina lärarkarriärer förhållandevis sent i livet. År 2013 var 53 procent av alla yrkeslärare 50 år eller äldre. Det är förväntat att ungefär 17 000 yrkeslärare kommer att behöva anställas innan 2031, vilket motsvarar 1 130 yrkeslärare per år. Samtidigt är söktrycket till yrkeslärarutbildningen lågt. Mellan läsåren 14/15 och 16/17 har studieplatserna för yrkeslärare varierat mellan 593 och 667 och antalet examinerade har varierat mellan 444 och 469¹ per år. Det innebär att mängden personer i utbildningarna måste mer än dubblas om kompetensbehovet ska täckas under de rådande omständigheterna. Problemet med lågt söktryck förvärras också av ett intagningsystem till yrkeslärarutbildningen med stora inneboende svårigheter.

Så fungerar systemet

För att få börja studera på Yrkeslärarutbildningen krävs specialiserade yrkeskunskaper som går att validera, samt att man har aktuell arbetslivserfarenhet (i realiteten ofta satt vid minst tre år). Utöver detta läser man det som brukar kallas den utbildningsvetenskapliga kärnan, som motsvarar tre terminer (90hp). Det innefattar 60 poäng didaktik och pedagogik, samt 30 poäng praktik.

Huvudregeln är att alla som undervisar i skolan ska vara legitimerade och behöriga i ämnena de undervisar i.

En person som bedöms kvalificerad inom yrket och som för tillfället är anställd som (obehörig) yrkeslärare kan bli behörig genom ett års heltidsstudier (utbildningsvetenskapliga kärnan 60hp), eller två års studier på halvtid. På grund av den rådande bristen på kvalificerade yrkeslärare så finns det en lag som (till skillnad från andra lärare) tillåter den obehörige läraren att utöva yrket och betygsätta. Det gäller så länge man är tillsvidareanställd. Det har signalerats att detta kan komma att förändras – i syfte att öka attraktiviteten, kvalitén och statusen på yrket².

¹ (Skolverket, 2016a)

² (Skolverket, 2019)

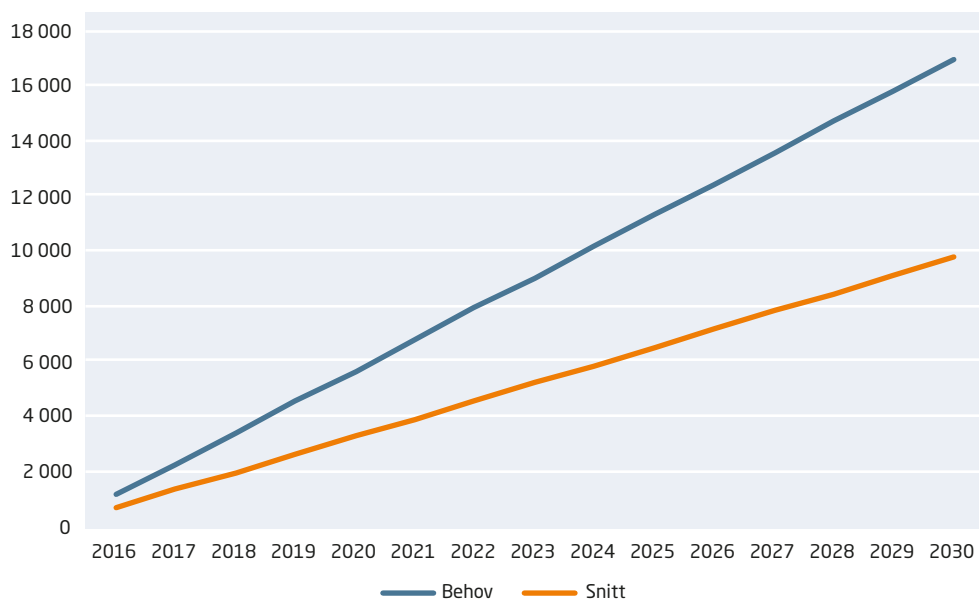
2. Hur stor är bristen på yrkeslärare?

Varje år söker cirka 1200–1300 individer validering av sina yrkeskunskaper för att bli behöriga att studera till yrkeslärare (90hp). Det har legat på en jämn, och för låg, nivå under en lång följd av år.

Av de individer som valideras får en stor majoritet en positiv validering i åtminstone ett ämne och blir därmed behörig att söka in till yrkeslärarutbildningen. En del av dessa kanske får en mycket smalare behörighet än de tänkt – till exempel kan de ha sökt behörighet i 10 ämnen och enbart blivit behörig i två – och söker därmed inte in på högskola/universitet. Andra ångrar sitt första steg mot att bli yrkeslärare av andra skäl. Av alla som söker och får en positiv validering är det drygt hälften som faktiskt påbörjar sin yrkeslärarutbildning.

Mellan läsåren 14/15 och 16/17 har studieplatserna för yrkeslärare varierat mellan 593 och 667 och antalet examinerade har varierat mellan 444 och 469³. Det är vanligt att individerna studerar parallellt med arbete – och då framförallt arbete som lärare. Studierna sker ofta på halvfart eller kvartsfart, och på distans, just för att den studerande ska kunna fortsätta med sitt arbete.

Behov av yrkeslärare utbildade per år kontra det nuvarande snittet, 2016-2030



Behovet av nya yrkeslärare är ungefär 17 000 fram till 2031 (cirka 1 100 personer/år) vilket innebär att antalet studeranden skulle behöva mer än fördubblas. Antagandet om 17 000 nya yrkeslärare gjordes 2017 av Skolverket. Sedan dess har utvecklingen av antalet antagna studenter till yrkeslärarprogrammet legat i princip still. Antalet nya yrkeslärare som behövs per år fram till år 2031 har med andra ord ökat. Vi har byggt upp ett skuldberg av brist på yrkeslärare.

³ (Skolverket, 2016a)

3. Varför är det så få som vill bli yrkeslärare?

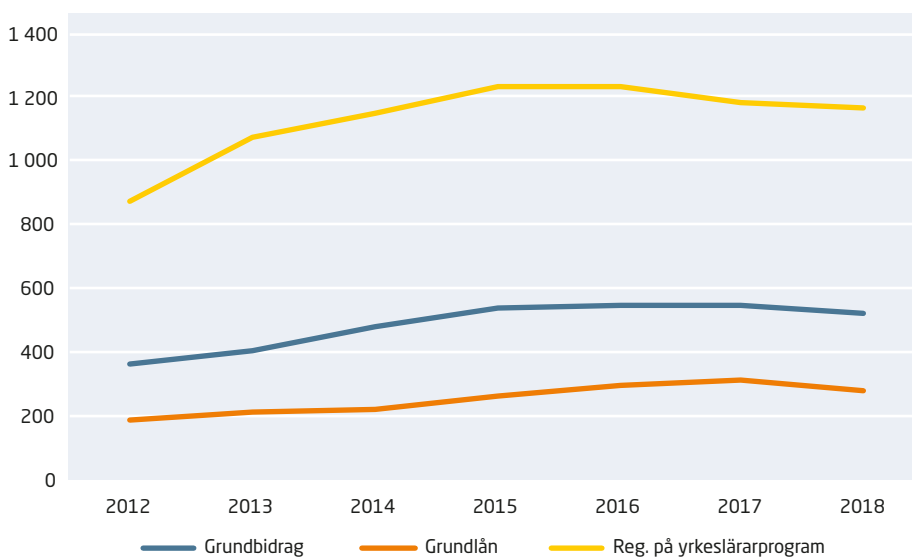
Det finns ett antal förklaringsmodeller kring varför det finns så få yrkeslärare, och vad man skulle kunna göra åt utvecklingen. I detta kapitel försöker vi beskriva de olika förklaringsmodeller som finns och om de håller streck eller inte.

3.1 CSN och yrkeslärarutbildningen

En av de vanligaste förklaringsmodellerna i debatten till att så få personer söker till yrkeslärarutbildningen är CSN och dålig ekonomi under studietiden. Detta skulle bero på att personer som söker till yrkeslärarutbildningen generellt sett är äldre än andra högskolestudenter och eventuellt ha en ökad försörjningsbörda.

I diagrammet nedan visas hur många individer som sökt grundbidrag respektive grundlån från CSN de senaste åtta åren. Såväl lån som bidrag har ett tak för hur mycket individen får tjäna parallellt med studierna för att få lån/bidrag. Den mycket låga nyttjandegraden av såväl lån som bidrag förklaras sannolikt av att individen helt enkelt inte är berättigad till det på grund av för hög inkomst. För att vara berättigad till bidragsdelen får den studerande inte tjäna mer än 242 000kr/år om man studerar på halvfart. Du kan alltså tjäna upp till ca 20 000kr/månaden och ändå vara berättigad till bidrag. Förslag som går ut på att öka bidragsdelen eller att skriva av studielånen för att motivera fler att studera till yrkeslärare är med andra ord ganska verkningslösa – de flesta som studerar till yrkeslärare har redan en anställning och de studerar parallellt med detta.

Antalet registrerade och antal som tagit ut studielån, samt bidrag på yrkeslärarprogrammet 2012-2018



Källa: Siffrorna är terminsbaserade, 2011 = 2011/12 och så vidare. Registrerade elever är redovisade för höstterminen respektive år. Uppgifter om lån och bidrag är utlämnade av CSN. Antalet registrerade mot yrkeslärarprogram är från UKÄ.

3.2 Anställd eller student?

Som visats i avsnittet ovan om CSN så är det allra flesta studenter redan anställda av en skolhuvudman. Den studerande har fått en anställning som obehörig yrkeslärare och studerar på till exempel kvartstid samtidigt. Ytterligare ett bevis för att flertalet studenter arbetar parallellt med sina studier är att i princip all yrkeslärarutbildning sker på deltid. Programmet är redan anpassat efter en verklighet där studenten är anställd.

3.3 För lång utbildningstid avskräcker?

Vi har jämfört yrkeslärarutbildningar i olika länder inom EU (se bilagan). När det gäller utbildningen av yrkeslärare varierar den mycket mellan länderna när det gäller hur man lägger upp utbildningen. Längden på utbildningarna är dock påfallande lika – cirka ett år.

I de länder där kraven på lärarutbildningen är som högst, bl.a. Norge och Tyskland så får man inte undervisa inom ramen för skolan om man inte har en färdig lärarutbildning på masternivå. I andra länder så kan personer med tillräcklig yrkeserfarenhet få undervisa efter att ha genomfört pedagogisk träning, ex: Bulgarien, Estland, Spanien, Cypern, Lettland, Ungern och Slovenien. I vissa fall kan undervisningen påbörjas, med förbehåll att man inom en given period avklarar en pedagogisk utbildning, detta är fallet i bland annat Danmark, Malta, Storbritannien, Kroatien och Tjeckien. Där är utbildning ofta strukturerad efter en modell där man läser utbildningen i moduler efter att man har börjat arbeta. Det kan börja med en kortare introduktion innan arbetet börjar och följs av vidare moduler under arbetets gång som ämnar att fördjupa lärarens kunskaper och över tid göra denna redo för ett bredare ansvar i sin roll som lärare. Ofta är reglerna också mindre strikta när det gäller personer som undervisar på deltid – i de fallen finns det i många länder undantagsregler som är till för att underlätta för personer att kunna vara lärare. I den svenska kontexten så krävs det ännu ingen formell utbildning för att bli anställd som yrkeslärare. Givet att man bedöms som lämplig får man undervisa, detta är förutsatt att ingen person med färdig utbildning söker samma tjänst. I jämförelse med många andra länder är det alltså relativt enkelt att påbörja en karriär som yrkeslärare – detta förstås givet att man har relevanta yrkeskunskaper.

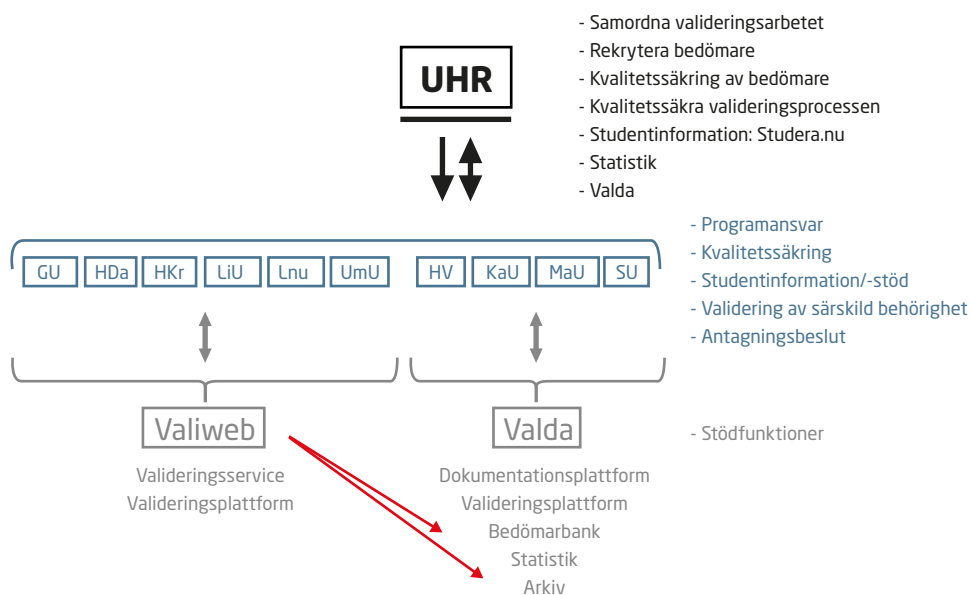
3.4 Är vägen in för svår?

Från och med antagningen till höstterminen 2017 samordnar UHR (Universitets- och högskolerådet) validering av yrkeskunskaper för särskild behörighet till yrkeslärarutbildningar. I uppdraget ingår att samordna lärosätenas arbete med validering av yrkeskunskaper som ska resultera i likvärdig bedömning av hög kvalitet.

För att kunna genomföra uppdraget rekryterar och kvalitetssäkrar UHR de bedömare som lärosätena ska använda vid bedömning av yrkeskunskaper samt utreder hur en likvärdighet i bedömningarna kan uppnås. UHR samverkar med aktuella lärosäten, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan och de olika yrkenas branscher.

UHR:s samordningsansvar gäller från och med den 1 januari 2017. Tidigare hade Malmö högskola samordningsansvaret.

Roller och ansvar i och med arbetet med validering av yrkesgrupper



3.4.1 Den sökanden blir behörig i ämnen

Det finns 10 lärosäten som har yrkeslärarutbildningar, och de har 21 yrkeslärarprogram. Som blivande yrkeslärare söker du inte behörighet för ett program, inriktning eller kurs utan i ett ämne. Det finns sammanlagt 213 yrkesämnen, men de flesta av dessa har mycket få sökande. Ämnena kan också vara mycket olika stora. Vissa ämnen ger behörighet till att undervisa i 10 kurser medan andra enbart ger behörighet att undervisa i en enda kurs.

Den sökande söker i snitt 4–5 ämnen. Sammanlagt 1200 personer/år valideras, och av dem får de flesta behörighet i åtminstone ett ämne.

Vård och Omsorg är det vanligaste området att söka inom. Det är också det område där försörjningen av yrkeslärare är som bäst idag. Flertalet yrkeslärare inom Vård och Omsorg är behöriga.

De som söker validering av sina kunskaper i Vård och Omsorg söker ofta över tio olika ämnen (d v s alla de underliggande ämnen som finns inom Vård och Omsorgsprogrammet) men brukar i slutänden enbart få särskild behörighet i 3–4 ämnen.

3.4.2 Krav på kunskap

Den sökandes kunskaper provas i enlighet med Skolverkets kunskapskriterier. Kravet är att den sökande ska ha ”specialiserad kunskap OCH aktuell kunskap” i samtliga delar av kunskapskriteriet. Att ha ”specialiserade kunskaper” har tolkats som att personernas kunskap ska testas mot SeQF5 i varje kunskapskriterium. Det finns egentligen inget beslut om att man måste lägga sig så högt som SeQF5 utan det är en tolkning baserad på att fullgjorda gymnasiestudier ligger på SeQF4, och detta borde vara snäppet högre nivå. Tolkningen gjordes i samband med antagandet av GY11.

De tio lärosätena som har yrkeslärarutbildning kan inte göra valideringen själva utan de vänder sig till antingen Valiweb eller till Valda för hjälp med ett beslutsunderlag.

3.4.3 Valiweb och Valda - två olika stödfunktioner

Valiweb och Valda tar fram beslutsunderlag för de beslut om valideringar som så småningom respektive högskola/universitet fattar beslut om.

Valda har en egen dokumentationsplattform, valideringsplattform, bedömarbank, statistik och arkiv. Om man ansöker om validering via Valda så blir varje ämne man söker validering i ett eget ärende, med en egen bedömning varför det blivit avslag eller godkänt. Valdass ansökningsformulär sker initialt via ett ansökningsformulär på datorn och följs sedan upp med ett samtal med en person från Valda som går igenom formuläret med den sökande.

Valiweb har en egen valideringsservice och en egen valideringsplattform. Man använder Valdass bedömarbank och arkiv. I Valiweb så är alla de ämnen personen sökt validering för inlagda som ett ärende. Vid kontakt med Valiweb uppger man att man inte har någon tidsgräns för hur länge man måste ha varit verksam inom ett yrke för att anses ha specialiserad kunskap, men att "under tre års erfarenhet" sällan räcker för att bli behörig. Man tar också stor hänsyn till gesällbrev och motsvarande intyg av ens kompetens.

Såväl Valda som Valiweb upplever att man har en annan kunskapssyn än den andra parten. Valiweb lyfter till exempel fram att man "tittar på bredden av yrkeskunnandet" och att man upplever att man är mer yrkesinriktad än Valda. Som exempel på detta nämner man synen på den "tysta kunskapen" – att det inte är alla personer som är bra på att verbalisera sitt yrkeskunnande. Detta får då visas på något annat sätt, till exempel genom att hänvisa till arbetsuppgifter man haft. En fråga som Valiweb tycker ger en bra bild av en persons specifika ämneskunskap är att fråga "Vad är det som du gör på jobbet som inte dina kollegor gör?" Valiweb tar emot 800 ärenden per år och av dem får cirka 85-90 procent ok på minst ett ämne. Skillnaden mellan Valiwebs och Valdass valideringsbedömningar är stora. Vår/höstterminen 2018 godkände Valiweb 74 procent av alla ansökningar medan motsvarande siffra hos Valda var 50,5 procent⁴.

3.4.4 Exempel på vad ämneskunskap kan vara: Måleri

En blivande yrkeslärare söker inte särskild behörighet för ett program, inriktning eller kurs utan i ett ämne. Det finns sammanlagt 213 yrkesämnen. För att förstå vad ett ämne är, och vilka krav som ställs för att vara behörig i det, har vi valt att återge Skolverkets beskrivning av ett ämne: måleri. Texter är hämtade från Skolverkets hemsida och beskriver vilka kunskapskriterier, och på vilken nivå, som bedömaren ska bedöma efter. Exemplet är valt utifrån att det är vanligt förekommande (Bygg och Anläggning).

Måleri (Bygg och Anläggning)

Specialiserade (erfarenhetsbaserade och teoretiska) kunskaper om byggnadsmåleriprocessens alla stadier, från planering till dess objektet är färdigt att brukas, om de metoder, material, verktyg och maskiner som används i samband med byggnadsmåleri, om färglära och olika måleritekniker, om målningsmaterialens estetiska och skyddande funktion, om vad hållbar utveckling innebär i bygg- och anläggningsbranschen samt om lagar och andra bestämmelser inom yrkesområdet.

Förmåga att såväl självständigt som tillsammans med andra planera, utföra samt identifiera resurser för att utföra specialiserade arbetsuppgifter (utifrån de fastställda säkerhets-, kvalitets- och miljökraven) inom olika typer av byggnadsmåleriarbeten och inom uppsättning av olika väggbeklädnadsmaterial, enligt de lagar och andra bestämmelser som reglerar verksamheten.

3.4.5 Så fungerar systemet - exemplet Bygg och Anläggning

Exempel: Bygg- och anlänningsprogrammet (gymnasieskolan)

Antal möjliga ämnen att validera: 23

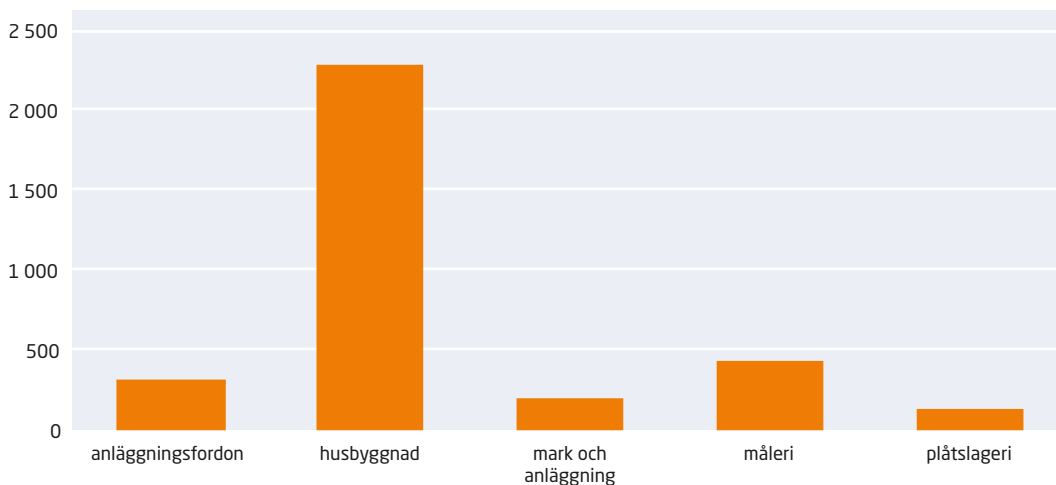
Antal underliggande kurser: 91

Antal kurser per ämne i snitt: 4

Bygg och anläggningsprogrammet är ett av de större yrkesprogrammen. Det finns fem inriktningar: anläggningsfordon, husbyggnad, mark- och anläggning, måleri och plåt. Husbyggnad är den dominerande inriktningen.

Bygg och anläggning är också ett av de stora programmen att validera sig emot. Tillsammans med Vård och Omsorg utgör man en majoritet av alla ansökningar om validering hos UHR. Programmet har en tydlig koppling till branscherna och många av eleverna har lång APL eller lärlingskoncept. I jämförelse med Vård och omsorg är det procentuellt fler som faktiskt blir godkända i valideringen mot de ämnen de sökt än vad personerna som sökt till Vård och Omsorg.

Avgångselever på Bygg och anläggning, redovisat efter inriktning, 2018



Följande ämnen finns att validera sig emot inom Bygg och Anläggning:

Samtliga 25 ämnen som finns inom gymnasieprogrammet Bygg och anläggning. Varje ämne ger behörighet att undervisa i 1-9 kurser.

ÄMNE	ANTAL KURSER	PROGRAM ELLER INRIKTNING
Anläggning	7	INRIKTNING
Anläggningsförare	5	INRIKTNING
Beläggning	3	Fri kurs
Berghantering	4	Fri kurs
Betong	4	Fri kurs
Bygg och anläggning	2	PROGRAM
Design	3	Fri kurs
Elementmontering	1	Fri kurs
Entreprenörskap	2	Fri kurs
Golvläggning	3	Fri kurs
Husbyggnad	4	INRIKTNING
Husbyggnad specialyrken	3	Fri kurs
Järnvägsbyggnad	3	Fri kurs
Lackeringsteknik	9	Fri kurs
Mobila arbetsmaskiner	5	Fri kurs
Motor och röjsåg	2	Fri kurs
Mur och puts	3	Fri kurs
Måleri	8	INRIKTNING
Plåtslageri	2	DEL AV INRIKTNING
Plåtslageriteknik	7	Fri kurs
Trä	5	Fri kurs
Tätskikt våtrum	1	Fri kurs
Ventilation installation	4	Fri kurs
Ventilation plåtslageri	2	DEL AV INRIKTNING
Ventilationsteknik	5	Fri kurs
Summa kurser	91	
Varav: programgemensamma	2	
Inriktningskurser	17	
Övrig fördjupning	72	

Antalet ämnen inom Bygg och anläggning är stort. Av de 25 ämnena är det dock endast sju stycken (anläggning, anläggningsförare, bygg och anläggning, husbyggnad, måleri, plåtslageri och ventilationsplåtslageri) som är ämnen inom någon av de obligatoriska kurserna inom antingen de programgemensamma kurserna eller inriktningskurserna.

Alla de övriga 18 ämnena har kurser som ligger inom skolans frivilliga områden (programfördjupning/individuella val). Räknat på antal kurser som dessa 18 ämnen härbärgerar är det fråga om 67 kurser som inte är en del av vare sig programgemensamma eller inriktningensgemensamma kurser.

En person som vill få sina yrkeskunskaper validerade, för att bli behörig till yrkeslärarutbildningen kan alltså själv välja att bli validerad mot vilket ämne/ämnena man vill. Det finns inget krav på någon form av profil på den sökande (t ex att den sökande alltid ska valideras mot något/några av ämnena inom det programgemensamma området eller en viss inriktning). Om man önskar bli validerad mot ämnet "Tätskikt Våtrum" – som bara rymmer en kurs- och får en godkänd validering kan personen med andra ord bli en behörig yrkeslärare, i tätskikt våtrum.



4. Problem med organiseringen av yrkeslärarutbildningen

4.1 Systemet är inte anpassat till skolans struktur

Systemet idag är uppbyggt på en särskild behörighet i ämnen, som i sin tur ger behörighet i ett antal kurser. Vissa ämnen ger behörighet i uppemot tio kurser medan andra ämnen enbart ger behörighet i en enda kurs. Det är den blivande studenten som själv bestämmer vilket/vilka ämnen som hen vill bli validerad i.

Systemet är totalt individrelaterat – individen sätter ihop sin egen kompetensportfölj. Det finns ingen fast mall för vilka kombinationer som arbetsmarknaden/skolan behöver. Att gymnasieprogrammen bygger på programgemensamma kurser och inriktningsgemensamma kurser är inget som valideringen styr mot.

I Sverige råder en akut brist på yrkeslärare. Rektorer anställer i första hand (enligt lagkrav) behöriga yrkeslärare, men får ofta finna sig i att ge tillfälliga anställningar till ”lämpliga personer”.

Det här för flera negativa saker med sig:

- Ett stort antal lärartjänster besätts med icke behörig personal.
Det innebär att de kan sakna:
 - Pedagogisk kompetens
 - Yrkesmässig kompetens
- Ett antal lärartjänster besätts med behörig yrkeslärare men som har en/ flera kurser som personen inte är ämnesmässigt behörig i (så kallad kvackning).
Till exempel:
 - Kompetens i en specifik yrkesutgång men inte i de programgemensamma kurserna
 - Kompetens i en specifik yrkesutgång men är lärare i en annan yrkesutgång

4.2 Problem med transparens

Systemet har också en bristande transparens. Det är svårt att förstå storleken av behörigheten. Är det en bred behörighet att vara behörig i till exempel tre ämnen? Är ämnena smala kan det ge behörighet till var sin kurs inom gymnasieskolan. Å andra sidan kan ämnena vara breda och ge behörighet till drygt 20 kurser. Det kan självklart vara svårt för en student att förstå hur vid behörigheten kommer att bli – men det är antagligen ännu svårare för en arbetsgivare (rektor) att förstå hur många kurser som den jobbsökande yrkesläraren faktiskt är behörig i. För elever och föräldrar är det än svårare att förstå om den anställde yrkesläraren är behörig eller ej, och därmed kunna ställa krav på skolan.

4.3 Problem med likvärdighet

Att validera en individs yrkeskunnande är att ge en rekommendation som är en viktig del i beslutsunderlaget för högskolornas beslut – som är en sorts myndighetsutövning. Högskolornas beslut kan överklagas till Överklagandenämnden för respektive högskola. Det måste därför ställas krav på att lika fall behandlas lika. Det är slående att de två olika systemen som finns för att ta sig vidare mot en behörighet till yrkeslärarutbildningen ger mycket olika utfall. Valiweb ger positiva valideringsresultat vid ett medeltal på 74 procent (VT/HT2018) medan Valda/egenvaliderade ligger på 50,5 procent (VT/HT2018). Båda systemen har liknande valideringar, där Vård och omsorg är en dominerande del, så att skillnaden är så stor måste snarare bero på olika sätt att bedöma och tolka kunskapskriterierna.

Att skapa nya och tydligare regler är inte bara viktigt för att få fler behöriga yrkeslärare och en rimligare planläggning för skolorna, det är också viktigt för att få en likvärdig behandling av dem som söker utbildningen. Dagens system är inte rättvist.

4.4 Problem med kunskapskriterierna

Som exemplet med Måleri visar så krävs kunskap i nivå med SeQF5 i samtliga uppställda kunskapskriterier. Det leder till att vissa ämnen ger mycket få godkända valideringar eftersom den kombination av kunskapskriterier inom ett givet ämne – på SeQF5-nivå 5 är mycket ovanliga. Inom exemplet Bageri och Konditorikunskap är det kravet att personen ska ha specialiserad kunskap (som tolkas som SeQF5) inom såväl choklad, marsipan som konditoriprodukter. Att ha kunskaper motsvarande SeQF5 inom choklad är inte många förunnat i Sverige. Frågan måste vara om det behövs den nivån av kunskap i samtliga delar för att undervisa gymnasie-elever?

Vad säger lagen om SEQF?
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2015545-om-referensram-for_sfs-2015-545
1 § Denna förordning innehåller bestämmelser om en nationell referensram för kvalifikationer för livslångt lärande. Syftet med referensramen är att underlätta jämförelser nationellt och internationellt av vilka nivåer sådana kvalifikationer motsvarar i fråga om kunskaper, färdigheter och kompetenser för att därigenom främja livslångt lärande och förbättra anställningsbarhet, rörlighet och social integration för arbetstagare och studerande inom EU.

Som man kan läsa ovan i förordningstexten är SeQF ett system som ska underlätta jämförelsen mellan olika nationella och internationella system och kvalifikationer. Det är inte fokus på att mäta individers kunskap mot en viss kunskapsnivå.

5. Utvecklingen går mot mer omfattande utbildningsblock

Betygsutredningen (SOU 2018:03) kommer i maj 2020 lämna sitt förslag på hur ett ämnesbetygssystem kan införas i gymnasieskolan, och även hur ett sådant system förhåller sig till Komvux. Trots att utredningen inte är färdig i skrivande stund så har ändå utredningens grunddrag kommunicerats:

- Gymnasieskolans kurser (ofta 100p) ska ersättas med mycket större ämnen (200-400?)
- Utrymmet för programfördjupning kommer minska och istället ska de styrda programgemensamma och inriktningarna öka.

Effekten av större ämnen (200–400 poäng) blir rimligen krav på vidgade behörighetsblock. Att som yrkeslärare ha behörighet i ett ämne – som i sin tur ger behörighet till 1–2 kurser om 100 poäng var – blir obsolet i ett system med mycket större utbildningsblock (200-400p).

Med nya och större ämnesbetygsblock behöver Yrkeslärarutbildningens särskilda behörighetsämnen göras om, och det ger möjlighet att lösa flera av de problem som vi har listat ovan.

Det är en rimlig effekt av det nya ämnesbetygssystemet att blivande yrkeslärare valideras utifrån den inriktning som deras yrkeserfarenhet ligger inom. En inriktning kommer i framtiden sannolikt bara bestå av ett eller möjligen två ämnen, som yrkesläraren måste vara behörig att sätta betyg i i sin helhet. Det skulle till exempel innebära att en blivande yrkeslärare som arbetar som plåtslagare skulle valideras mot ”Bygg och anläggning- inriktning plåt” – som idag är uppdelat på två ämnen (Plåtslageri och Ventilationsplåtslageri). Det är också rimligt att den blivande yrkeslärare som valideras mot Bygg och Anläggning inriktning Plåt också blir automatiskt validerad mot något/det yrkesämnesblock som ligger inom det programgemensamma blocket (ämnena Bygg eller Anläggning).

För att bygga ut ämnena som den blivande yrkesläraren valideras mot till nya större block (mot hela inriktningar, t ex Plåt) krävs också att synen på att samtliga kunskapskriterier ska ligga på SeQF5-nivå förändras. Det är orimligt höga krav på kunskap enligt SeQF5 i samtliga moment inom så breda kunskapsområden. Den huvudsakliga poängen med SeQF är att göra kvalifikationer jämförbara över olika system, inte att mäta individer mot givna kunskapskrav. Det är inte heller rimligt att tro att en yrkeslärare behöver en så hög nivå av specialistkunskap inom samtliga moment inom ett visst yrke. Hens elever ska läras upp från nivå 2 (högstadiet) till nivå 3 och 4. Det är också rimligt att anta att en yrkeslärare kommer att fylla på sin kunskap kring de kunskapsmoment som hen inte behärskar på den nivå som behövs.

Ett annat synsätt är att mycket specialiserad kunskap kring ett visst område bäst inhämtas som lärling, på arbetsplatser där kompetensen finns tillgänglig eller på en branschskola.

En effekt av att man valideras mot en inriktning och inte enbart ett ämne är att det förenklar för en framtida arbetsgivare att förstå vad en yrkeslärare faktiskt har för behörighet. En blivande yrkeslärare får också redan från början en klar bild av var hen är behörig (program och inriktning). För elever och deras föräldrar blir det också ett mer transparent system – är elevens yrkeslärare behörig eller inte? Det kan också i sin förlängning leda till att skolor blir mer benägna att faktiskt anställa/utbilda sin personal till behöriga yrkeslärare.

Effekten av ett minskat utrymme för programfördjupning är rimligen att antalet valbara kurser (ämnen) kommer att minska. Om skolorna kan välja att profilera sig inom ett så smalt område som 200p finns det ingen rim och reson i att ha ett uppdaterat kursutbud (ämnesutbud) på nära hundra kurser per program.

6. Går det att komma ikapp med dagens system?

Att öka antalet utbildade yrkeslärare kraftigt under de närmaste femton åren kräver ett antal grundläggande förändringar:

1. Utbildningens attraktivitet måste öka kraftigt för att få fler sökande
2. Gymnasieskolor/Komvux måste uppleva ett incitament att utbilda sina yrkeslärare
3. Det måste finnas ett system för en branschnära och transparent validering
4. Det måste finnas utbildningsplatser på högskolor/universitet som driver yrkeslärarutbildning

Vi ska här summera de iakttagelser vi har gjort i den här rapporten och därefter presentera de förslag på åtgärder som vi tror skulle förbättra läget för yrkeslärarutbildningen.

6.1 Hur öka attraktiviteten?

Samtliga lärarutbildningar har problem med attraktivitet med några få undantag. Yrkeslärarutbildningen är inget undantag. Som vi har visat ovan så startar cirka 600 studerande varje år på yrkeslärarutbildningen och av dem examineras cirka 450 personer per år. Behovet är ungefär 17000 nya yrkeslärare fram till 2031 (cirka 1100/år) vilket innebär att antalet studeranden skulle behöva mer än fördubblas.

Skolverket har genomfört kampanjer för att få fler sökanden utan att det har gett stor effekt. I den politiska diskussionen har förslag om avskrivna studielån och andra ekonomiskt fördelaktiga CSN-villkor diskuterats. Som vi har visat i den här rapporten är det dock en minoritet av alla yrkeslärarstudenter som lever på studielån/bidrag. Att göra CSN mer fördelaktigt för yrkeslärarstudenter skulle med andra ord inte få stor effekt.

Den vanliga lösningen idag är att en skola/kommun anställer en skicklig yrkesperson som sedan (förhoppningsvis) får möjlighet att utbilda sig parallellt med studierna.

Detta är mycket likt det system som finns i bland annat Danmark och England (se bilagan). Personen blir anställd, med ett förbehåll att personen ska studera för att bli behörig yrkeslärare under en viss tidsperiod.

Sedan 2017 har Regionen och Högskolan Dalarna jobbat med en arbetsintegrerad utbildning för lärare, vilket innebär att man kombinerar lärarstudierna med en anställning på en skola. Det har varit en mycket populär satsning. I många fall är detta inte en väg kommuner/skolor gör reklam för. Många kommuner skulle tjäna på att följa Dalarnas exempel. Om denna anställningsväg blev allmän och allmänt känd skulle det sannolikt ha en långt större effekt än förslag om avskrivning av studiemedel etc.

Om skolor/kommuner gick ut och beskrev sina yrkeslärartjänster och den karriärplanering som man kopplar till den skulle intresset säkerligen öka starkt för dessa tjänster.

Vi har också i denna rapport visat att längden på utbildningen, 60+30hp, inte är lång i jämförelse med andra europeiska länder. Skillnaderna mellan länderna ligger snarare i hur man lägger upp studier/arbetsliv – studier före eller under arbetets gång? På vilken fart läser man? Att minska längden på utbildningen, d v s antalet högskolepoäng, skulle göra att den svenska yrkeslärarutbildningen skulle sticka ut i ett EU-perspektiv.

6.2 Incitament att utbilda sin personal?

Idag finns ett undantag från kravet på lärarlegitimation för yrkeslärare som gäller till och med 30 juni 2022. Därefter gäller ytterligare ett undantag som ger lärare som var anställda före 30 juni 2022 behörighet att undervisa och sätta betyg till och med vårterminen 2026.

Andelen behöriga yrkeslärare idag skiljer sig starkt mellan gymnasieprogrammen. Minst andel behöriga lärare har Fordon och transport, Bygg och anläggning och El och energi som alla ligger kring 50 procent behörig personal. Ett krav på att samtliga yrkeslärare skulle vara behöriga redan om dryga två år (2022) framstår som allt mer orimligt. Som avsnittet ”Finns det Utbildningsplatser?” visar finns det inga möjligheter att öka antalet utbildningsplatser med den enorma volymen på så kort tid. Politiskt verkar också denna fråga och krav på legitimation redan 2022 inte vara aktuell längre.

Att skapa någon sorts incitament för huvudmannen att skicka sina obehöriga yrkeslärare på utbildning – även om detta kommer att behöva spridas ut på en längre tidsrymd än 2 år- verkar däremot som en rimlig åtgärd för att öka antalet behöriga lärare.

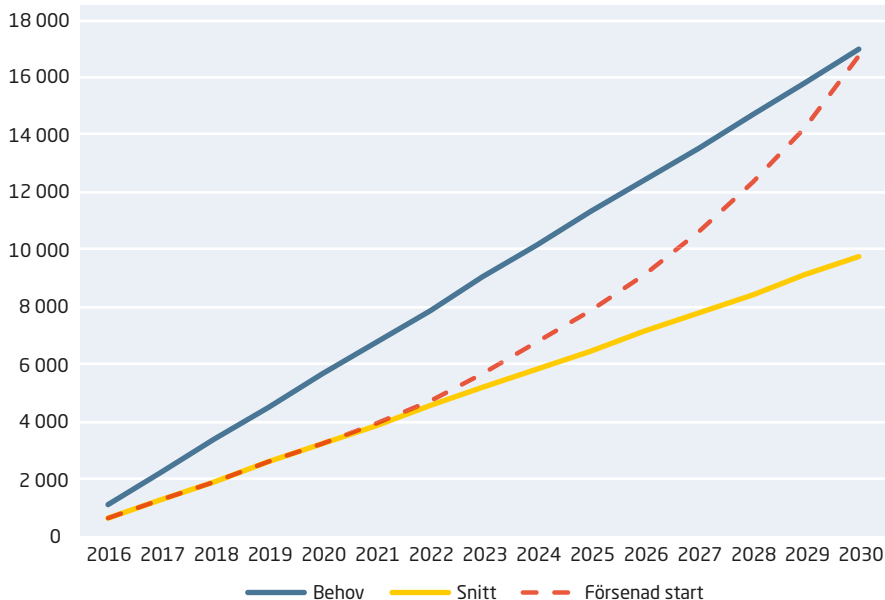
6.3 En branschnära och transparent validering

Vi har pratat med ett stort antal yrkeslärare, branshexperter, myndighetspersoner och personer som är experter inom validering. Det finns olika syn på hur en bra validering ska gå till, men alla verkar rörande överens om att dagens system inte fungerar. Det behövs ett rättvist och transparent system men som också ställer rimliga krav utifrån att ämnena med tanke på ämnesbetygsblock – kommer att bli mer omfattande. Validering av yrkeskunskap borde inte ske mot SeQF5 i alla kunskapskriterier. Istället måste personens samlade kompetens mot en eller flera av gymnasieskolans inriktningar ske. Det kan innebära att vissa kunskapskriterier enbart når SeQF4, men att personen når SeQF5 i inriktningens huvudområden. Specialiserad kunskap inom mer perifera delar inom en yrkesutgång kan skolan arrangera genom val av APL/lärlingsplats. Branscherna måste vara med i ett samarbete med Skolverket för att ta fram nya kompetenskrav för de särskilda behörighetskraven. Ett bra forum för ett sådant samarbete är de nationella programråden. Validering ska i första hand ske mot en inriktning på ett yrkesprogram, inte enstaka ämnen. Förutom inriktningskurserna innebär detta att yrkesläraren också ska kunna undervisa i översiktskurser inom de programgemensamma ämnena. Med en sådan validering skulle en yrkeslärarbehörighet vara enklare att förstå för blivande yrkeslärarstudenter – och därmed öka attraktiviteten. Det skulle också förenkla för rektorn vid en anställningssituation. En validering mot en inriktning istället för mot ett antal hopplöckade ämnen skulle öka anställningsbarheten.

6.4 Finns det utbildningsplatser?

Finns det resurser nog att ta emot ett kraftigt ökat antal studeranden på yrkeslärarutbildningen? Idag använder sig samtliga lärosäten utom Stockholms universitet av platsgaranti. Det är endast tillgången på lärare/lärarkompetens som avgör hur många studenter som kommer in. I nästan samtliga tar lärosätena in alla som söker och som är behöriga dvs. den sökande ska ha grundläggande behörighet och den särskilda yrkesbehörigheten. På flera högskolor har man tomma stolar på yrkeslärarprogrammet.

Ett komplement till att öka antalet platser på de lärosäten som redan har examinationsrätt för yrkeslärarutbildningen är att få fler lärosäten att ha utbildningen. För att få starta en utbildning krävs examenstillstånd och detta söker ett lärosäte vid UKÄ (universitetskanslersämbetet). Det är en process som tar lång tid. Vi har varit i kontakt med sju lärosäten (rektorer/prorektorer/studierektorer, programledare) och de har en samstämmig syn på denna fråga. Det tar cirka två år, men exakt hur lång startsträckan är hänger mycket på den lärarkompetens som lärosätet besitter. Idag finns lärarkompetens vid 10 lärosäten och det är denna kompetens som tar lång tid att bygga upp. Det behövs framförallt fler disputerade lektorer som själva har en bakgrund som lärare inom gymnasieskolan eller grundskola. Det är idag svårt för lärosätena att rekrytera disputerade lärare. Lärarlönerna på grund- och gymnasieskolorna har på många ställen också ökat i en sådan omfattning att en gymnasielärare kan tjäna mer än en lektor på universitetet. Det finns alltså flera aspekter som bidrar till att det tar tid att skapa nya platser. Med tanke på den stora skillnaden mellan det nuvarande snittet av yrkeslärare som utbildas och det behovet som finns så skapas varje år ett större underskott, som över tid blir svårare att hämta in. Över tid ökar på så vis kraven på både antal platser och sökande om man ska uppnå behovet.



Sammanfattningsvis kan sägas att det utan problem kan tillkomma 10–20 procent fler studenter på yrkeslärarprogrammet, eftersom det finns tomma utbildningsplatser idag och att viss ökning av tätheten nog går att acceptera. En ökning utöver det kommer att kräva att lärosätena rekryterar ny personal, som tar mer eller mindre lång tid. Det som verkar ligga långt bort är att starta utbildningar på nya lärosäten. Här tar processen cirka två år, men då ska lärosätet själv ha utrett möjlighet/behov av utbildningen och fattat beslut i sin styrelse etc. Den ökning som ligger närmast till hands blir med andra ord att öka de utbildningar som redan finns, men även det kommer att ta tid.

7. Förslag på förändringar

Vägarna att bli yrkeslärare behöver bli tydligare.

Använd exempelvis omställningsföretag/organisationer, Skolverkets handledarutbildningar och organisationer som WorldSkills som informationskanaler att nå potentiella studerande.

Blivande yrkeslärare ska kunna rekryteras av skolhuvudmän.

Samtidigt beslutas om en karriärplan för hur yrkesläraren ska bli behörig yrkeslärare. Yrkesläraren studerar och arbetar parallellt under 1-4 år. Så fungerar det till stor del redan idag men systemet behöver utvecklas. Även obehöriga yrkeslärare ska omfattas av en karriärplan.

Validering av yrkeskunskap ska inte ske mot SeQF5.

Istället måste personens samlade kompetens mot en eller flera av gymnasieskolans inriktningar ske. Specialiserad kunskap inom mer perifera delar inom en yrkesutgång kan skolan arrangera genom externa samarbeten.

Validering ska ske mot en inriktning på ett yrkesprogram, inte enstaka ämnen.

Förutom inriktningskurserna innebär detta att yrkesläraren också ska kunna undervisa i översikt kurser inom de programgemensamma ämnena.

Yrkeslärarutbildningen ska alltid kunna läggas ut på fyra år.

Utbildningen ska alltid kunna kombineras med anställning som yrkeslärare/yrkesarbete.

Efter yrkeslärarexamen är det viktigt att yrkesläraren håller sina yrkeskunskaper aktuella.

Apl-tiden bör vara en tid då yrkesläraren både träffar sina elever på praktikplatserna men också samtidigt tar del av nya metoder/material/maskiner etc.

Säkerställ näringslivskontakten i den verksamhetsförlagda utbildningen.

Använd tiden på VFU för att skapa och stärka relationer mellan skolan och arbetslivet, samt för att identifiera utvecklingsområden och för att fylla på kunskaps- och erfarenhetsluckor hos den blivande yrkesläraren.

8. Yrkesutbildning i andra länder

Yrkesutbildning har länge varit i fokus inom EU. Eftersom fri rörlighet av varor, tjänster, människor och kapital är ett av unionens övergripande mål är möjligheten att flytta från ett land till ett annat väsentligt. Att ett yrkesbevis snabbt går att värdera i ett annat EU-land är viktigt för den fria rörligheten och den gemensamma arbetsmarknaden.

År 1975 bildade EU byrån ”Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (CEDEFOP)”. Denna byrå har i uppgift att analysera och sprida information inom området för yrkesutbildning. Yrkesutbildning, skrivs ofta ”Vocational education and training (VET)” och har en central roll i kompetensförsörjningen. Det har visat sig ha en positiv inverkan på löner och möjligheter för individer, samt utgör en möjlig väg att motverka arbetslöshet⁵.

Som en följd av olika förutsättningar på arbetsmarknaden och i länders olika institutioner har en mängd olika typer av yrkesutbildningssystem växt fram. Utformningen av dessa olika system beror i stort på hur både utbildning och arbetsmarknadsfrågor har organiserats i olika länder. Att fånga dessa olika skillnader i en rättvisande jämförelse är svårt. Det saknas ofta ett formaliserat språk, så liknande eller samma begrepp och ord används ofta för att beskriva skilda koncept och företeelser i de olika länderna. Det kan lätt leda till missförstånd.

Tre traditioner inom yrkesutbildningen

Inom forskningen görs ofta en distinktion mellan tre olika system av yrkesutbildning. Skillnaderna mellan dessa relateras till traditioner, regleringar på arbetsmarknaden och de institutionella förutsättningarna i de specifika länderna. De tre modellerna brukar kallas:

- Skolförlagd modell
- Reglerad lärlingsmodell
- Frivillig modell

Den skolförlagda modellen kännetecknas av att det mesta av undervisningen har skett i skolor. Innehåll och former har i stort varit mer akademisk, samtidigt som lärande på arbetsplatser ofta har varit relativt begränsat. Detta reflekterar en situation där både yrkesregleringar på arbetsmarknaden och yrkestillhörighet har haft en förhållandevis svag ställning. Det är till denna modell som Sverige brukar räknas⁶.

Den reglerade lärlingsmodellen brukar ofta sammanknytas med Tyskland, men även med Danmark och Norge. Den kallas ibland också det ’duala’ systemet. Den är mer fokuserad på arbetsplatsförlagt lärande. Modellen karakteriseras av lagreglerade lärandeinsatser både i skolan och på arbetsplatsen. Eleverna är anställda, men ses i första hand som elever. Hela utbildnings- och lärandeprocessen har utvecklats och kontrolleras via ett samarbete mellan utbildningsmyndigheter och berörda parter i arbetslivet⁷.

⁵ En bredare sammanställning av förtjänster med yrkesutbildning återfinns i (Cedefop, 2011).

⁶ (Olofsson, 2014:4)

⁷ (Olofsson, 2014:4)

Den frivilliga modellen är vanlig i de anglosaxiska länderna, i huvudsak England. Där ses yrkesutbildningen (framför allt) den arbetsplatsförlagda delen som en angelägenhet för företagen. Inflytandet från lagstiftning och kollektivavtal har i dessa system varit svagare. Yrkesutbildningen har historiskt varit förhållandevis begränsad i länderna⁸.

Olika traditioner i olika länder

- Skolförlagd modell: Sverige
- Reglerad lärlingsmodell (Duala systemet): Danmark, Tyskland och Norge
- Frivillig modell: England

De olika systemen har olika utformade utbildningar även när det kommer till yrkeslärare och deras skilda uppgifter. Samtidigt som det inte är helt lätt att överföra aspekter av systemen mellan varandra, så finns förstås inspiration att hämta i hur andra har organiserat sin yrkesutbildning för att uppnå bästa möjliga resultat. Nedan följer enkortare sammanfattning och jämförelse av ett antal länders yrkesutbildning.

Skolförlagd modell

Skolförlagd modell: Sverige

Yrkesutbildning finns på flera nivåer i det svenska utbildningssystemet. Staten utformar och tillhandahåller ett legislativt ramverk och riktlinjer för utbildningen. Men utbildningen är decentraliserad och organiseras runt om i landet av både kommuner och privata aktörer (fristående huvudmän).

Yrkesprogrammen i den svenska gymnasieskolan är tre år långa och består av både skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning. Traditionellt sett har dessa utbildningar karakteriserats av mer allmänt innehåll, snarare än att sikta på att möta mer kortsiktiga behov på arbetsmarknaden. Den typen av kompetensförsörjning har i regel möts av t.ex. arbetsmarknadsutbildning via Arbetsförmedlingen⁹. I samband med gymnasiereformen 2011 (Gy11) genomfördes ett flertal reformer för hela gymnasieskolan, däribland skapades en tydligare distinktion mellan högskoleförberedande utbildning och yrkesutbildning. De akademiska kraven minskade och tanken var att knyta yrkesutbildningen tydligare och närmare till arbetsmarknadens behov. Detta gjordes bland annat genom att en större del av utbildningen skulle vara arbetsplatsförlagd. Som en del av denna reform introducerades också lärlingsutbildningen. Det är en flexibel utbildningsform, som i den svenska kontexten kännetecknas framför allt av att man har en större andel arbetsplatsförlagt lärande.

I den svenska gymnasieskolan finns 12 yrkesprogram. Dessa är uppdelade i 41 inriktningar inom de olika programmen. Tanken är att dessa ska vara nationella och valbara över hela landet, men många är så pass små, eller dyra att de i praktiken endast går att välja på några få platser¹⁰. Sedan 2012 har andelen som valt yrkesprogrammen minskat. Under de första åren efter reformen var det i genomsnitt 38 procent som sökte till yrkesprogram som förstahandsval, detta kan jämföras med genomsnittet innan reformen som var 53 procent¹¹.

Förutom yrkesutbildningarnas minskade attraktivitet, så står man också inför en ökande lärarbrist. Yrkeslärare börjar av naturliga skäl ofta sina karriärer som lärare

⁸ (Olofsson, 2014:4)

⁹ (IFAU, 2017:7)

¹⁰ Skolverkets officiella statistik

¹¹ <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Minskat-intresse-for-gymnasiets-yrkesprogram/>

förhållandevis sent i livet. År 2013 var 53 procent av alla yrkeslärare 50 år eller äldre. Det är förväntat att ungefär 17 000 yrkeslärare kommer behöva anställas innan 2031, vilket motsvarar 1 130 yrkeslärare per år. Mellan läsåren 14/15 och 16/17 har studieplatserna för yrkeslärare varierat mellan 593 och 667 och antalet examinerade har varierat mellan 444 och 469¹². Det innebär att mängden personer i utbildningarna måste öka med mer än dubbelt antal om kompetensbehovet ska täckas under de rådande omständigheterna.

” År 2013 var 53 procent av alla yrkeslärare 50 år eller äldre. Ungefär 17 000 yrkeslärare kommer behöva anställas innan 2031, vilket motsvarar 1 130 yrkeslärare per år.

Ämneslärare i den svenska gymnasieskolan är en femårig utbildning och titeln skyddas av en legitimation. Denna krävs för att bli tillsvidareanställd som lärare och för att få sätta betyg. Ofta krävs också legitimationen för att undervisa.

Yrkeslärarutbildningen kräver att man har yrkeskunskaper som går att validera, samt att man har arbetslivserfarenhet (i realiteten ofta satt vid minst tre år). Utöver detta så läser man det som brukar kallas den utbildningsvetenskapliga kärnan, som motsvarar tre terminer (90hp), i huvudsak innefattar det 60 poäng didaktik och pedagogik, samt 30 poäng praktik. Huvudregeln är att alla som undervisar i skolan ska vara legitimerade och behöriga i ämnena de undervisar i. Om det dock inte finns någon legitimerad lärare att tillgå i huvudmannens organisation får en yrkeslärare som inte har legitimation undervisa, så långt det går att ha en behörighetsgivande utbildning. Det gäller dock bara om det inte finns andra sökande med legitimation, personen har tillräcklig kompetens och bedöms lämplig att undervisa¹³. Utöver detta har yrkeslärare en viktig roll när det kommer till det arbetsplatsförlagda lärandet (APL). De får ett stort ansvar att hitta ändamålsenliga platser för eleverna, samt att förbereda och följa upp APL-perioder med berörda elever och handledare¹⁴.

På arbetsplatsen för elevens APL utses en handledare. Kraven som ställs på handledare formuleras som följande: Som handledare får bara den utses som har nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som även i övrigt bedöms vara lämplig¹⁵. Det krävs alltså ingen pedagogisk eller motsvarande utbildning. Skolverket tillhandahåller en kostnadsfri handledarutbildning som ämnar att förbättra kompetensen och förståelsen för hur man ska lägga upp en bra APL-tid. Arbetsplatser där man har utbildade handledare kan kvalificera sig för extra stadsbidrag¹⁶.

” Utöver de kraven som ställs på yrkeskunskaper finns alltså inga formella krav. Det innebär att det inte ställs några formella krav på pedagogisk utbildning.

¹² (Skolverket, 2016a)

¹³ <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/lararlegitimation-och-forskollararlegitimation/regler-och-krav-for-lararlegitimation/larar--och-forskollararlegitimation-och-krav-for-att-fa-anstallning>

¹⁴ (Skolverket, 2016b)

¹⁵ 4 kap. 14 § gymnasieförordningen

¹⁶ <https://www.skolverket.se/skolutveckling/kompetensutveckling/skolverkets-webbaserade-apl-handledarutbildning>

En person som bedöms kvalificerad inom yrket och som för tillfället är anställd som yrkeslärare kan i praktiken bli behörig genom ett års heltidsstudier, eller två års studier på halvtid. På grund av den rådande bristen på kvalificerade yrkeslärare så finns det en lag som (till skillnad från andra lärare) tillåter den obehörige läraren att utöva yrket och betygsätta. Det gäller så länge man är tillsvidareanställd. Det har dock signalerats att detta kan komma att förändras – i syfte att öka attraktiviteten, kvalitén och statusen på yrket¹⁷.

Yrkeslärare inom Yrkeshögskolan, vare sig det är för handledning eller undervisning, ska ha relevant kompetens för den undervisning som ska bedrivas. Det kan vara antingen i form av formell utbildning eller praktisk erfarenhet. Anordnaren av utbildningen ansvarar också för att kompetensutveckling erbjuds de anställda (prop. 2008/9:68). Utformningen på reglerna motiveras av att en stor del av personalen inom YH kommer direkt ifrån arbetslivet. Utöver de kraven som ställs på yrkeskunskaper finns alltså inga formella krav. Det innebär att det inte ställs några formella krav på pedagogisk utbildning. I propositionen lyfts dock fram att den kompetens som finns hos den undervisande personalen är av stor vikt för utbildningens kvalitet. Samt att adekvat yrkeskompetens inte är någon garant för att personen har god pedagogisk kompetens. Anordnaren av utbildningen ska därför se till att kompetensutveckling tillhandahålls för de anställda.

Reglerad lärlingsmodell

Reglerad lärlingsmodell: Danmark

Den danska yrkesutbildningen brukar kallas för växelutbildning. Det går ut på att utbildningen och arbetsplatslärandet är koncentrerad i sjuk, där man går ett antal veckor åt gången – varierande mellan arbetsplatsen och studieperioder på en yrkeskola. Den är i stor utsträckning baserad på lärlingsprincipen.

Historiskt så har man organiserat utbildningen utifrån tolv huvudsektorer, som omfattar flera yrkesprogram, som i sin tur är indelade i yrkesinriktningar. Från och med 2015 har detta system reformerats och mängden sektorer har minskat till fyra. Det mer teoretiska och allmänna innehållet stärktes i samband med detta, i syfte att öka attraktiviteten och öka möjligheterna till vidare studier. Den typiska utbildningen är tre och ett halvt år långt, där två tredjedelar spenderas på en arbetsplats och en tredjedel sker på skolan, detta kan dock variera beroende på program och inriktning¹⁸.

Det är i huvudsak två saker som utmärker det danska yrkesutbildningssystemet. För det första den växelvisa utformningen där eleven går mellan skolan och arbetsplatsen. För det andra den höga graden av inflytande från arbetsmarknadens parter. Utbildningen styrs i stort av yrkeskommittéer som ansvarar för utbildningarnas innehåll och hur tiden ska fördelas mellan arbets- och skolförlagd utbildning. De skapar också riktlinjer för de avslutande yrkesproven. Eleverna har under utbildningsperioden ett lärlingskontrakt, som bestämmer lön och arbetsvillkor. Lönen motsvarar ungefär hälften av lägsta lönen för en utbildad arbetare¹⁹.

Det finns två distinkta typer av lärare i det danska utbildningssystemet, lärare i generella ämnen och yrkesämneslärare. De formella kraven på yrkeslärare höjdes rejält från och med år 2010. Yrkeslärare måste ha kvalifikationer inom de fält de undervisar, samt åtminstone fem års relevant arbetslivserfarenhet. Läraren måste

¹⁷ (Skolverket, 2019)

¹⁸ (Cedefop, 2019)

¹⁹ (Olofsson, 2014:4)

dessutom inom tre år för anställningen ha gått kurser i två eller tre generella områden (ex. danska, matematik eller naturvetenskap). Inom ett år från anställningen måste läraren också påbörja en pedagogisk utbildning om två terminer, som måste vara klar inom fyra år. Det finns alltså inget krav på att yrkeslärare ska ha någon pedagogisk kvalifikation innan anställningen påbörjas²⁰.

Trots att det danska yrkesutbildningssystemet är väl ansett och har vida acceptans på arbetsmarknaden så står man inför ett antal mer generella problem. Bland annat har yrkesutbildningen lågt anseende bland föräldrar och unga. Detta leder bland annat till att det över tid blir färre personer som påbörjar yrkesutbildning direkt efter den obligatoriska skolgången. Den genomsnittliga åldern för när personer påbörjar utbildningen var 24 år 2014²¹. Utöver det har man problem att tillhandahålla tillräckligt många platser för den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det är stora mängder elever som står utan en plats, eller som genomför sin APL på ett ”träningcenter”. Det är en ny typ av inrättning som är fokuserad på att tillhandahålla arbetsmarknadsnära utbildning, framför allt där det är svårt att få APL-platser²². Bland annat som en följd av platsbristen så är det också många elever som inte fullföljer sin utbildning. Systemet har således också problem med genomströmningen – 2014 var det endast 51 procent av eleverna som gick färdigt sin utbildning²³.

Yrkeslärare i Danmark

- Kvalifikationer inom yrket
- 5 års erfarenhet
- Teoretiska kurser
- Studera pedagogik på ¼ takt, inom fyra år

Reglerad lärlingsmodell: Norge

Den norska yrkesutbildningen är organiserad utifrån vad man kallar för en två-plus-två modell. Det innebär att man oftast går två år på en skola, där eleverna inledningsvis läser en grundläggande introduktion till yrkesområdet för att sedan välja en mer specialiserad inriktning. Därefter följer ofta en två år lång lärlingsperiod på ett företag²⁴.

Systemet består av åtta yrkesförberedande och fem studieförberedande program. Utbildning sker både på skolor och i offentliga, samt privata företag. Yrkesutbildningen leder sammanlagt fram till 194 olika certifikat inom de olika områdena. Ungefär hälften av alla elever som går vidare till motsvarande gymnasienivå väljer ett yrkesprogram. Det finns både skolbaserade och lärlingsbaserade utbildningar inom ramen för yrkesutbildningen²⁵.

Utöver själva upplägget för utbildningen så särskiljer sig det norska utbildningssystemet genom en hög grad av inblandning från parterna. Detta organiseras främst genom det som kallas för upplärningskontor. Dessa kontor har flera syften och möjliggör för samverkan mellan olika företag och deras hantering av lärlingar. Det förenklar administrationen för företagen och bidrar till att kvalitetssäkra utbildningen. Kontoren utgör

²⁰ (Andersen & Helms, 2019)

²¹ (Andersen, Gottlieb & Kruse, 2016)

²² (Jørgensen, 2015)

²³ (Andersen, Gottlieb & Kruse, 2016)

²⁴ (Cedefop, 2019)

²⁵ (Norwegian Directorate for Education and Training, 2016)

en del av det reguljära utbildningsystemet och bidrar till att företagen kan möta de kvalitetskrav och regler som ställs från myndigheterna²⁶.

I Norge finns ingen principiell skillnad mellan yrkeslärare och generella ämneslärare. Båda grupperna måste ha två typer av formella kvalifikationer: 1) relevant ämneskunskap; och 2) pedagogisk och didaktisk utbildning. Utbildning till lärare innebär oftast en tre år lång kandidat (bachelor), följt av en två år lång masterexamen. Det finns två huvudsakliga spår till att bli lärare i ett yrkesämne. Det första är en praktisk-pedagogisk utbildning som motsvarar ett års heltidsstudier – denna riktar sig mot studerande som redan har en professionell yrkesexamen, eller motsvarande kvalifikation. Det kräver att man har en kandidat och åtminstone två års erfarenhet i relevant yrke eller yrkesträning som är certifierad och högskolebehörighet eller validerade kvalifikationer. Det andra spåret är ett tre år långt kandidatprogram som innefattar pedagogik och yrkesträning. Där är fortfarande kraven en yrkesexamen från gymnasiet och två års arbetserfarenhet inom relevant område²⁷.

Även i det norska systemet finns yrkestränare på arbetsplatserna. Dessa behöver inte ha lärarexamen eller certifikat. Reglerna säger endast att företagsledningen måste säkerställa att instruktörerna har de nödvändiga kvalifikationerna²⁸.

” Det norska utbildningssystemet särskiljer sig genom en hög grad av inblandning från parterna.

På det hela taget så bedöms rekryteringen av yrkeslärare i Norge vara tillräcklig. Man har utmaningar inom vissa mer specifika områden, vilket påminner om de problem som också Sverige står inför. Det rör sig framför allt om att hitta lärare med relevant utbildning från vissa sektorer. Det gäller främst för sektorer där löneläget är högt, vilket gör det svårt att konkurrera. Dessutom har man också problemet att medelåldern på lärarna är förhållandevis hög: mer än hälften av alla är över 50 år, vilket naturligtvis gör att pensionsavgångar riskerar att leda till problem²⁹.

Yrkeslärare i Norge

- Professionell yrkesexamen
- Ett års studier
- Alternativt 3 års kandidatprogram + två års arbetslivserfarenhet
- Yrkestränare på arbetsplats utan krav på utbildning

Reglerad lärlingsmodell: Tyskland

I det tyska utbildningssystemet finns flera olika typer av yrkesprogram på motsvarande gymnasienivå. Det inkluderar både lärlingssystem och helt skolorbaserade typer. Den utbildningsväg som vanligtvis uppmärksammas är lärlingsutbildningen (eller det duala systemet) som bygger på en kombination av skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning, där ungefär 20 procent av undervisningen ska ske med en lärare i skolan och resterande 80 procent är på ett företag. Till skillnad från det danska systemet så

²⁶ (Olofsson, 2014:4)

²⁷ (SIU, 2016)

²⁸ (SIU, 2016)

²⁹ (SIU, 2016)

är grundupplägget att man går både skolförlagd och arbetsplatsförlagd utbildning samtidigt (utifrån ett varierande veckoschema). Det var ungefär 70 procent av de eleverna som valde yrkesprogram som gick lärlingsutbildningar³⁰.

Utmärkande för det tyska systemet är en nära samverkan mellan företagen, fackföreningarna och staten. Parterna har stort inflytande på yrkesutbildnings innehåll. Mycket ansvar fördelas ut på regional nivå. Centralt står den tyska staten för ett juridiskt ramverk och finansierar forskning via institutet BiBB. Stora resurser läggs på undervisningen som sker på skolsidan – däribland utbildningen av yrkeslärarna. Staten delegerar ut uppgifter och befogenheter till de sociala parterna. Den huvudsakliga uppgiften för dessa är att definiera hur den företagsbaserade träningen ska se ut, samt övervaka att den går rätt till. Det är en pågående process, där arbetsmarknadens behov ligger till grund för vilka utbildningar man tillhandahåller³¹.

I det tyska systemet finns två kategorier av lärare: teoretiska ämneslärare och lärare i praktiskt arbete. Lärare i de generella ämnena måste ha en universitetsexamen på masternivå. Utbildningen är uppdelad i två faser, i den första fasen läser man i huvudsak vid ett universitet, men den innehåller också praktik både på en yrkesskola och på ett företag. I den andra fasen som är mellan 12–24 månader så börjar man arbeta i en provanställning. Denna period avslutas med en examen, vilket ger ett lärarcertifikat. Den andra typen av lärare utbildar eleverna med mer praktisk och teknisk instruktion. Det sker oftast i verkstäder eller motsvarande. Kravet för dessa lärare varierar mellan ämnen, men i huvudsak krävs att man har certifierad erfarenhet inom området och genomgått en utbildning i pedagogik³².



Utmärkande för det tyska systemet är en nära samverkan mellan företagen, fackföreningarna och staten.

Yrkeslärare i Tyskland

- Certifierad erfarenhet
- Utbildning i pedagogik
- Yrkeshandledare, med pedagogisk utb.

Den andra viktiga pusselbiten i det tyska systemet är ”tränare på företag”. Det finns två olika typer av tränare, den första är certifierade yrkesarbetare som tränar lärlingar deltid på sin arbetsplats. Det är bara ett fåtal av dessa som har någon förberedande träning eller är formellt kvalificerade för detta. Den andra typen arbetar med att lära ut på heltid. De har oftast högre arbetskvalifikationer och har genomgått pedagogisk träning³³.

Det tyska lärlingssystemet lyfts ofta fram som ett föregångsexempel, bland annat på grund av dess roll i att hålla ungdomsarbetslösheten relativt låg i Tyskland jämfört med många av Europas andra länder. Det är dock viktigt att understryka att skolsystemet generellt är annorlunda organiserat. Det bygger nämligen på en tidigare sortering bland eleverna (runt tio års ålder), där tre olika skolformer med olika slutpunkter – där framför allt en (Hauptschule) är tydligt riktad mot och endast gör

³⁰ (Hippach-Schneider & Huismann, 2019)

³¹ (Hippach-Schneider & Huismann, 2019)

³² (Hippach-Schneider & Huismann, 2019)

³³ (Hippach-Schneider & Huismann, 2019)

en behörig till lärlingsutbildning, så till vida att man inte kompletterar med extra studieår³⁴.

Den tyska yrkesutbildningen fortsätter att ha högt anseende i relation till många andra länder. Både arbetsmarknadsutfall och sysselsättningsmöjligheter talar för att deras modell fungerar, i den miljö den är. Trots detta finns flera utmaningar framöver. Man har problem att tillgodose tillräckligt många platser för lärlingarna. Samtidigt så ökar kraven på lärlingarna då flera elever med högre meriter söker sig till lärlingsutbildningen. Dessutom är det nu färre företag som erbjuder platser för lärlingar överlag³⁵.

Frivillig modell

Frivillig modell: England

Den engelska modellen för yrkesutbildning faller under den frivilliga traditionen, med mer företagsstyrning och mindre reglering³⁶. Den största delen av yrkesutbildningen sker i 'Further Education colleges'. Dessa riktar sig framför allt till personer som är 16 år eller äldre. En ansenlig del av eleverna är äldre än så. Programmen leder fram till ett antal olika certifikat mot yrken som alla är godkända av branscherna. Programmen är i relation till de andra modellerna kortare, ofta handlar det om mellan ett och två år³⁷.

Till skillnad från traditionen med en mer reglerad lärlingsmodell så har lärlingarna i den här modellen haft en högre nivå av ersättningar från en tidig punkt. Kraven på produktivitet har därför varit högre, det har skett på bekostnad av lärande på bred nivå. Lärlingarna har i högre utsträckning setts som gängse anställda än i de andra utbildningstraditionerna. Det har lyfts fram att den låga graden av reglering ofta har inneburit att lärlingarna har fått fokusera på snävare arbetsmoment, snarare än mer vidomspännande yrkeskunskaper³⁸.



Lärlingarna har i högre utsträckning setts som gängse anställda än i de andra utbildningstraditionerna.

Likt många av de andra länderna så har det på senare tid funnits ett intresse för att reformera yrkesutbildningen. Flera beslut och reformer på senare tid ämnar förbättra kvalitén på utbildningen. Ett steg i det innebär att man rör sig mot att reglera delar av utbildningen för att den ska bli mer likvärdig och framhäva flera moment som rör både kunskapen och kompetensen för eleverna. Det rör sig bland annat om att öka nivåerna på grundämnen som matematik och engelska, men också ökad IT-kunskap, sociala förmågor och bredare kunskap om arbetslivets förutsättningar³⁹.

Även i England råder det brist på lärare till yrkesutbildningarna. Det är svårt att rekrytera lärare eftersom yrkessektorn inte anses vara lika attraktiv som att vara lärare i generella ämnen, eller att som yrkesverksam jobba kvar i sin bransch⁴⁰. Det finns flera olika certifikat för undervisning i det engelska systemet, dessa har

³⁴ (Olofsson, 2014:4)

³⁵ (Olofsson, 2014:4)

³⁶ (Olofsson, 2014:4)

³⁷ (Abusland, 2019)

³⁸ (Olofsson, 2014:4)

³⁹ (Olofsson, 2014:4)

⁴⁰ (Abusland, 2019)

olika nivåer och riktar sig till olika typer av lärare. Det certifikat som brukar anses som fullgod yrkeslärare motsvarar 2 års heltidsstudier⁴¹. Med det sagt tog man från och med 2013 bort det officiella kravet på att yrkeslärare ska ha någon specifik kompetens. Man har lagt fram rekommendationer kring vilken nivå av utbildning lärare borde ha för olika uppgifter, men det är upp till utbildningsleverantörerna att besluta kring den utbildningspersonal man vill anställa⁴².

Yrkeslärare i England:

- Flera olika lärarcertifikat på olika nivåer
- Rekommendationer snarare än formella krav på yrkeslärare efter nya regler 2013

Jämförelser mellan de tre modellerna

Yrkesutbildning har blivit allt mer omdiskuterat under de senaste åren, både i svensk och europeisk kontext. Det framhålls ofta som en av de huvudsakliga vägarna att förbättra övergången från utbildning till arbetsliv för unga. Det ska ske genom att minska skolavhopp av mer praktiskt lagda elever och på köpet tillhandahålla eftertraktad yrkeskompetens på arbetsmarknaden⁴³. Att yrkesutbildning är kortsiktigt fördelaktigt är väl dokumenterat, speciellt i länder där utbildningen är mycket företagsnära och i lärlingsform, exempelvis Tyskland och Danmark.

På längre sikt verkar dock utsikterna från yrkesutbildning vara mindre positiva. Det kopplas ofta samman med en lägre grad av vidareutbildning – ofta till följd av att den möjligheten är mer begränsad inom yrkesutbildning än generell utbildning. Denna effekten verkar vara mindre i länder där yrkesutbildningen i högre utsträckning är skolförlagd och en tydligare del av utbildningssystemet⁴⁴. Den naturliga följdfrågan är förstås hur man ska organisera yrkesutbildningen för att på bästa sätt kunna skapa goda förutsättningar för skola-till-jobb övergång, men samtidigt inte stänga vägarna för individernas vidare personliga och kompetensmässiga utveckling. En diskussion om yrkesutbildning och yrkeslärare måste ta höjd för det.

Det finns en mängd olika sätt att organisera yrkesutbildningen och som följd också utbildningen av yrkeslärare. Rollen, statusen och kraven för dessa lärare blir av naturliga skäl annorlunda inom ramen för de skilda systemen. En tydlig skillnad mellan systemen blir hur mycket vikt som läggs vid tränare/handledare på arbetsplatser och lärare i skolan. I jämförelse med länder som har en mer utbredd lärlingstradition, såsom Tyskland, Danmark och Norge blir det en relativt liten del av undervisningen i den svenska kontexten som sker ute på arbetsplatsen (med visst undantag för de elever som går lärlingsutbildning). Det gör att tränare och handledare på arbetsplatserna får olika inflytande och ansvar. I lärlingssystem så blir elevernas relationer till denna personal överlag mer långvarig och en större del av undervisningen tillhandahålls av handledarna. I det mer skolbaserade system som finns i Sverige har yrkesläraren och den skolförlagda undervisningen en mer central roll. Alltså spelar kontexten för landet stor roll för hur man tänker kring utbildningen av lärare och vilken kompetens de olika delarna av personalen behöver.

⁴¹ <https://www.feadvice.org.uk/i-want-work-fe-skills-sector/i-want-be-teacher-fe-skills/teaching-qualifications-fe-skills-sector>

⁴² (UK NARIC, 2016)

⁴³ (Cedefop, 2018)

⁴⁴ (Cedefop, 2018)

Ett gemensamt problem för flera länder är att man har svårt att attrahera och rekrytera yrkeslärare. Detta har flera skäl och är delvis en fråga om konjunkturläget. När läget är bra i grundbranschen är det som bäst att jobba där och samtidigt är det då som flest yrkeslärare behövs⁴⁵. Utöver detta står fler länder, däribland Sverige, inför en kraftig lärarbrist. Därför är det viktigt att minska barriärerna till läraryrket och möjliggöra flexibla övergångar från olika yrkesbranscher till läraryrket. Här uppstår en avvägning som i praktiken oftast är relaterad till den pedagogiska och didaktiska utbildningen. Hur ska man hålla nere barriärerna för yrket, samtidigt som lärarna ska ha rätt kompetens och goda förutsättningar att klara arbetsuppgifterna som lärare? En viktig del av denna process har att göra med upprätthållandet av en effektiv omställning från olika yrkesbranscher till jobbet som yrkeslärare. En del av den processen handlar om att validera de kunskaper som personen redan besitter. Ofta handlar det om att klargöra att personen har en given yrkeskompetens som svarar mot en specifik utbildning. I många fall är det i praktiken då främst den pedagogiska och didaktiska delen som blir kvar för aspirerande yrkeslärare att läsa in. I Sverige är detta en grupp av kurser som brukar kallas den utbildningsvetenskapliga kärnan (UVK) och motsvarar 60 högskolepoäng (två terminer).

” Den naturliga följdfrågan är förstås hur man ska organisera yrkesutbildningen för att på bästa sätt kunna skapa goda förutsättningar för skola-till-jobbövergång - men samtidigt inte stänga vägarna för individernas personliga och kompetensmässiga vidareutveckling.

När det gäller utbildningen av yrkeslärare varierar den mycket mellan länder. I breda drag kan man sammanfatta olika traditioner i ett antal olika modeller: den jämlöpande modellen, där kurser i pedagogik och ämneskunskap läses parallellt. Den konsekutiva modellen, där man läser ämneskunskaperna först, följt av de pedagogiska studierna. I en tredje typ av modell så samexisterar den jämlöpande och konsekutiva modellen – ofta på så vis att man kan välja emellan dem. Den fjärde och sista kallas sekventiell eller integrerad modell, där är pedagogisk och praktisk undervisning uppdelat i moduler. Antingen under heltidsstudier, eller på så vis att man läser moduler i kortare perioder efter det att man börjat arbeta som lärare. Många länder kombinerar flera av dessa modeller⁴⁶.

Både de initiala och löpande kraven för att bli och vara lärare skiljer sig mycket mellan länderna i Europa. Det går skiljelinjer mellan lärare i generella ämnen, lärare i yrkesmetodik och tränare på arbetsplatser. Det vanliga är att det krävs universitetsutbildning på masternivå för att bli lärare i de generella ämnena. Att bli lärare i yrkesmetodik kräver arbetserfarenhet, ofta tillsammans med en pedagogisk utbildning. När det gäller tränare på företagen finns det sällan formella krav, annat än arbetslivserfarenhet⁴⁷. I Sverige så kan man läsa mot yrkeslärare enligt alla de olika modeller som är listade ovan. Eftersom det inte finns något formellt krav på utbildning innan anställning kan utbildning ta många former. I vissa länder så kan personer med tillräcklig yrkeserfarenhet få undervisa efter att ha genomfört pedagogisk träning, ex: Bulgarien, Estland, Spanien, Cypern, Lettland, Ungern och Slovenien. I Norge är en formell yrkesutbildning ett krav för att få permanent anställning som lärare. Man kan dock bli tidsbegränsat anställd med förbehållet att man kommer att införskaffa

⁴⁵ (Skolverket, 2019a)

⁴⁶ (Cedefop, 2005)

⁴⁷ (Misra, 2011)

kvalifikationen inom en utsatt tid⁴⁸. Även i Tyskland är det högre krav på att lärarkvalifikationen är något som måste skaffas innan man börjar arbeta⁴⁹. Det finns flera länder som använder en sekventiell modell där en del av lärarkvalifikationen skaffas som en del av jobbet. Två exempel på detta är Danmark och England. Då är förutsättningarna att man ska vara klar med utbildningsdelarna inom en utsatt tid⁵⁰. Tanken är att man börjar med en kortare introduktion, för att sedan fylla på med utbildning i moduler under arbetets gång som ämnar att fördjupa lärarens kunskaper och över tid göra denna redo för ett bredare ansvar i sin roll som lärare⁵¹. Ofta är reglerna också mindre strikta när det gäller personer som undervisar på deltid – i de fallen finns det i många länder undantagsregler som är till för att underlätta för personer att kunna vara lärare.

” Att bli lärare i yrkesmetodik kräver arbetserfarenhet, ofta tillsammans med en pedagogisk utbildning.

De olika länderna har alltså en relativt varierad uppsättning tillträdeskrav och organisation i utbildningen av lärare. Tyskland och Norge följer modeller som främst är baserade på den jämlöpande och konsekutiva modellen, med högre krav på att lärarcertifikat och pedagogik ska vara uppfyllda innan jobbet påbörjas (även om det finns undantag). I den engelska och danska traditionen är en större del av utbildningen något som man läser under en påbörjad tjänst som lärare. I Sverige finns flera olika möjligheter att läsa utbildningen, både före och under en tjänst som lärare. Barriärerna för entré in i yrket måste alltså ses som låga i den svenska kontexten, speciellt med tanke på att det för tillfället inte finns några formella kompetenskrav på pedagogik, varken när man anställs eller därefter. Flera av länderna delar problemet att man har svårt att rekrytera yrkeslärare. Det är svårt att dra långtgående slutsatser kring möjligheterna att förbättra lärarekryteringen genom olika typer av systemförändringar. Något som brukar framhållas är att det finns för lite strategier och policy som syftar till att skapa incitament för personer att påbörja en karriär som yrkeslärare⁵².

Ett ytterligare problem är relaterat till yrkestränare och lärares arbetserfarenhet. På arbetsplatserna förändras arbetsmetoder och krav över tid. Detta kan gå mycket fort i vissa branscher. Det är viktigt att personalens kompetenser och erfarenhet från branschen hålls kontinuerligt uppdaterade under tiden som lärare. Det är viktigt att tränare och lärare spenderar tid på arbetsplatser och i den bästa av världar även fortsätter att jobba med grundyrket i någon utsträckning⁵³. Ett sätt att uppmuntra detta är att ha flexibla vägar in i både lärar- och tränarpositioner. Det är särskilt fördelaktigt med personal som jobbar deltid som lärare och resterande tid i yrket. För att möjliggöra sådana lösningar är en samordning och nära relation mellan yrkesutbildningarna och branscherna en central del⁵⁴.

⁴⁸ (Norwegian Directorate for Education and Training, 2010)

⁴⁹ (Misra, 2011)

⁵⁰ (Cedefop, 2016)

⁵¹ (Skolverket, 2019a)

⁵² (Misra, 2011)

⁵³ (OECD, 2012)

⁵⁴ (OECD, 2012)

Det finns en pågående diskussion om att införa legitimationskrav för yrkeslärare (eller snarare ta bort det undantag som nu finns i skollagen⁵⁵, som är baserat på att bristen på lärare är stor). Oberoende av hur man väljer att göra borde det förstås vara en målsättning att så många som möjligt som jobbar inom skolan är utbildade lärare. En sådan utbildning har visat sig vara positiv för både elever och lärare⁵⁶. Utifrån den vetenskapen är det viktigt att skapa både goda förutsättningar och incitament för aspirerande lärare att genomgå utbildning. Risken med ett legitimationskrav i förhållande till yrkeslärare är att det blir en tröskel som gör att personer istället väljer att stanna kvar i sin ursprungliga bransch. Där kan ett system likt det danska, som baserar sig på moduler under arbetets gång vara en väg framåt. På så vis kan man införa ett krav på utbildning som sker på sikt (inom fyra år eller dyligt), utan att skapa uppbrott i personens arbetsliv. Man kan även koppla ytterligare incitament till detta system, så som löneförhöjning i samband med att examen blir klar. Detta ställer krav på att det finns goda möjligheter till vidareutbildning på arbetsplatserna och att lärare i början av sina karriärer kan få stöd av andra på arbetsplatsen.

⁵⁵ 2 kapitlet 20 § skollagen (2010:800)

⁵⁶ (Axmann, Rhoades & Nordstrum, 2015)

Källförteckning

Intervjuer/skriftlig kontakt

Göran Andersson, TYN

Sophia Ekengren, UHR

Peter Engberg, CSN utredare studiestöd

Annika Hellewell, Betygsutredningen

Maria Johansson, Malmö Universitet

Christina Johnsson, Malmö Universitet

Per Kringberg, Skolverket

Pernilla Nilsson, Högskolan i Halmstad

Helena Rehn, Stockholms Universitet

Per Sellberg, Myndigheten för Yrkeshögskolan

Gunnar Sundström, Valiweb

Jörgen Tholin, Betygsutredningen

Mats Tinnsten, Högskolan i Borås

Lars Tullstedt BYN

Anita Ward, Karlstad Universitet

Birgitta Wilhelmsson, Umeå Universitet

Utredningar

SOU 2018:03 Betygsutredningen

SOU 2017:51 Nationell samling för läraryrket

Förordning 2015-545 om referensram

CEDEFOP: European guidelines for validating non-formal and informal learning 2009

Skolverket: Tillgången på yrkeslärare 2013 rapport 396

Skolverket: Yrkeslärare per program rapport 2014:414

Referenser

Abusland, T. (2019). Vocational education and training in Europe: United Kingdom. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018

Andersen, O.D., Gottlieb, S., Kruse, K. (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Denmark. Cedefop ReferNet thematic perspectives series

Andersen, O. D., & Helms, N. H. (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018).

Axmann, M., & Rhoades, A., & Nordstrum, L. (2015). Vocational teachers and trainers in a changing world: the imperative of high-quality teacher training systems. **International labour office.**

Cedefop (2019). Spotlight on VET – 2018 compilation: vocational education and training systems in Europe. **Luxembourg: Publications Office.**

Cedefop (2018). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 5: education and labour market outcomes for graduates from different types of VET system in Europe. **Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 69.**

Cedefop (2016). Professional development for vet teachers and trainers. A guarantee of quality in vocational education and training. **Briefing note.**

Cedefop (2005). Training vet teachers and trainers: comparative presentation and analysis. **Cedefop eknowvet – theme 006.**

Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2019). Vocational education and training in Europe: Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.

Jørgensen, C. H. (2015). Recent innovations in VET in Denmark – responses to key challenges for VET. Nord-VET – **The future of VET in the Nordic Countries.**

Lettmayr, C. F., & Riihimäki, T. (2011). The benefits of vocational education and training. **European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Publication Office of the European Union.**

Misra, K. P. (2011) VET teachers in Europe: policies, practices and challenges, **Journal of Vocational Education & Training**, 63:1, 27-45, DOI: 10.1080/13636820.2011.552732

Norwegian Centre for International Cooperation in Education (SIU) (2016). Vocational education and training in Europe – Norway. **Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 201**

Norwegian Directorate for Education and Training (2016). Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Norway. **Cedefop ReferNet thematic perspectives series.**

Norwegian Directorate for Education and Training (2010). Norway. Vet in Europe – Country Report 2010. **ReferNet Norway**.

OECD (2010), Learning for Jobs, **OECD Reviews of Vocational Education and Training**, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264087460-en>.

Olofsson, J. (2014:4) Lärlingsutbildning – Svenska erfarenheter och initiativ i ett europeiskt perspektiv. **Swedish Institute for European Policy Studies**.

Skolverket, ReferNet Sweden. (2019). Vocational education and training in Europe – Sweden. **Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018**.

Skolverket. (2019a). Att utbilda nästa generation i yrket – En kunskapsöversikt om och för yrkeslärare. **Skolverket**

Skolverket. (2016a) Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier. **Skolverket. Dnr: 2016:906**

Skolverket. (2016b) Det arbetsplatsförlagda lärandet på gymnasieskolans yrkesprogram. Nationell kartläggning och analys av apl-verksamheten utifrån yrkeslärarnas perspektiv. **Skolverket. Rapport 2016:437**.

UK NARIC. (2016). Vocational education and training in Europe – United Kingdom. **Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016**

Vikström, J & van den Berg, G. (2017:17) Långsiktiga effekter av arbetsmarknadsutbildning. **Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)**.

Statistiska centralbyrån

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Minskat-intresse-for-gymnasiets-yrkesprogram/>

Skolverket, webbaserad handledarutbildning för apl

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/kompetensutveckling/skolverkets-webbase-rade-apl-handledarutbildning>

Skolverket, regler kring legitimation

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/lararlegitimation-och-forskollarlegitimation/regler-och-krav-for-lararlegitimation/larar--och-forskollarlegitimation-och-krav-for-att-fa-anstallning>

Skolverkets officiella statistik

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik>

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00