



Datum  
2026-08-25

Diarienummer  
GAN-2026/239

Beslutad av: Gymnasie- och  
arbetsmarknadsdirektör  
Dokumentansvarig: Verksamhetschef  
gymnasium och vuxenutbildning

Senast reviderad: 2026-09-15  
Typ av styrdokument: Riktlinje

## **Huddinge kommuns arbete med kompetensutveckling inom det nationella professionsprogrammet för rektorer, lärare och förskollärare**

### **Definition och syfte**

Professionsprogrammet är ett statligt initiativ som ger förskollärare, lärare och rektorer möjligheter till individuell kompetensutveckling genom akademiska kurser, praktisk forskning och kollegialt lärande.

Kompetensutvecklingsinsatserna ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Programmet ska bidra till undervisningens kvalitet, stärka professionerna och öka skolornas attraktionskraft, för att i förlängningen bidra till att öka likvärdigheten i utbildningen för elever (prop. 2022/23:54).

Denna riktlinje fastställer kommunens ansvar som huvudman för att säkerställa att kompetensutveckling bedrivs i enlighet med det nationella professionsprogrammet för rektorer, lärare och förskollärare. Riktlinjen syftar till att:

- stödja ett likvärdigt och långsiktigt genomförande av professionsprogrammet,
- tydliggöra ansvarsfördelning inom ramen för professionsprogrammet
- ge ramar för huvudmannens arbete med att integrera professionsutveckling i styrning, resurstilldelning och det systematiska kvalitetsarbetet.

### **Målgrupper för professionsprogrammet**

- Legitimerade lärare och förskollärare



- Rektorer, biträdande rektorer eller anställda med motsvarande ledningsfunktioner

Lärare och förskollärare som saknar behörighetsgivande examen får erbjudas sådana kurser och utbildningar inom professionsprogrammet som är öppna för denna grupp, i första hand insatser inom kollegialt lärande. Dessa lärare och förskollärare kan inte meritera sig inom programmet.

## **Rättslig grund och nationell utgångspunkt**

Det nationella professionsprogrammet regleras i skollagen (2010:800). Följande bestämmelser utgör den rättsliga grunden för denna riktlinje:

**2 kap. 34 § skollagen** – Anger att det ska finnas ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare med en struktur för kompetensutveckling och ett meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare.

**2 kap. 34 a § skollagen** – Anger huvudmannens skyldighet att ge all personal nödvändiga insikter i gällande föreskrifter samt ge undervisande personal möjligheter till kompetensutveckling, inklusive deltagande i professionsprogrammet.

**2 kap. 34 b § skollagen** – Anger Skolverkets ansvar att efter ansökan besluta om meriteringsnivå för legitimerade lärare och förskollärare.

**2 kap. 34 d § skollagen** – Anger bemyndigande för regeringen eller utsedd myndighet att meddela föreskrifter om meriteringsnivåer, villkor, avgifter och meriteringsförfarande.

**Förordningen om nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare (2025:280):**

**4 §** Det nationella meriteringssystemet ska innehålla fyra meriteringsnivåer

**5 §** Med meriterande studier avses utbildning på grundnivå eller avancerad nivå som omfattar ämnesstudier, ämnesdidaktiska studier, studier inom förskolepedagogik, kognitionsvetenskap, specialpedagogik eller ledarskap. Utbildningen ska ha relevans för undervisningen.

**6–9 §§** innehåller villkor för meriteringsnivå 1–4





Utbildning från tidigare meriteringsnivåer får räknas in i de högre nivåernas poängkrav. Deltagande i praktikinlärande forskning motsvarande 200 timmar kan från och med meriteringsnivå 2 ersätta 7,5 högskolepoäng.

## Huvudmannens övergripande ansvar

Huvudmannen har det övergripande ansvaret för att planera, prioritera och skapa förutsättningar för medarbetare att delta i kompetensutveckling.

Professionsprogrammet förändrar inte omfattningen av kompetensutvecklingen i tid, utan inriktningen på vilken typ av kompetensutveckling som ska erbjudas.

Enligt 2 kap. 34 a § skollagen ska huvudmannen se till att:

1. all personal i den verksamhet som huvudmannen har ansvar för enligt skollagen har nödvändiga insikter i de föreskrifter som gäller för skolväsendet, och
2. personalen som har hand om utbildningen ges möjligheter till kompetensutveckling.

Som en del av kompetensutvecklingen enligt punkt 2 ska legitimerade lärare och legitimerade förskollärare ges möjlighet att delta i sådan kompetensutveckling inom det nationella professionsprogrammet som bidrar till att öka yrkesskickligheten och som kan ligga till grund för ett beslut om sådan meriteringsnivå som inte förutsätter en examen på forskarnivå.

Ansvaret innebär att ett arbete behöver bedrivas för att huvudmannen ska:

- ta ett strategiskt och långsiktigt ansvar för professionsutveckling,
- säkerställa att professionsprogrammets principer beaktas i alla relevanta styrprocesser,
- värna nationell likvärdighet och undvika lokala lösningar som motverkar programmets syfte,
- säkerställa likvärdig professionsutveckling inom kommunen, oavsett skolenhet eller verksamhetsform,
- verka för sammanhang och progression mellan olika faser i yrkeslivet,
- främja samverkan med lärosäten och andra aktörer i enlighet med nationella intentioner,
- stödja praktikinlärande kunskapsutveckling och professionellt lärande.

Hur huvudmannens ansvar för att planera, prioritera och skapa förutsättningar för kompetensutveckling ska fullgöras förtydligas i dessa riktlinjer genom att



organisatoriska och ekonomiska ramar fastställs för huvudmannens arbete med kompetensutveckling. Dessa delar beskrivs närmare under följande avsnitt.

## **Förutsättningar för deltagande för lärare och förskollärare**

Kompetensutveckling inom ramen för professionsprogrammet är individuell och kan initieras av den enskilde läraren eller förskolläraren. Det är frivilligt att meritera sig. I detta dokument beskrivs vilka ekonomiska och tidsmässiga förutsättningar huvudmannen skapat för att underlätta deltagande i sådan utbildning.

Huvudmannen identifierar prioriterade områden för kommande kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för professionsprogrammet. Dessa baseras på en behovsanalys där huvudmannen identifierar kritiska kompetensområden i relation till nuvarande och kommande behov. Viktiga underlag för analysen är verksamheternas och huvudmannens systematiska kvalitetsarbete samt huvudmannens plan för kompetensförsörjning. Uppföljning sker i samband med medarbetarsamtalen.

Utifrån den inriktning som fastställts identifierar rektor vilka lärare eller förskollärare som kan komma i fråga för kompetensutvecklingsinsatser inom professionsprogrammet med de villkor som anges av dessa riktlinjer.

## **Plan för kompetensutveckling**

Efter medarbetarsamtalen varje år kartlägger rektorerna kompetensutvecklingsbehovet på sin enhet. I kartläggningen ingår att identifiera vilka som uppfyller villkoren för meritering och vilka som är intresserade av kompetensutveckling och meritering.

Huvudmannen ska upprätta och årligen revidera en plan för kompetensutveckling. Planen ingår som ett avsnitt i den övergripande kompetensförsörjningsplanen.

Planen ska:

- beskriva hur verksamheternas behov och personalens önskemål kartläggs,
- säkerställa strukturen för introduktion, fortlöpande utveckling och fördjupning i yrket,
- redovisa identifierade kompetensutvecklingsbehov och huvudmannens prioriteringar,



- beskriva hur professionsprogrammet kopplas till det systematiska kvalitetsarbetet,
- revideras årligen utifrån genomförd kartläggning.

## Tid för kompetensutveckling

Om en lärare eller förskollärare får godkänt att delta i professionsprogrammet med de ekonomiska villkor som anges av dessa riktlinjer, innebär det att arbetsgivaren har bedömt att kompetensutvecklingen är förenlig med verksamhetens behov och att förutsättningar finns för deltagande. Godkännandet omfattar den aktuella kursen eller insatsen och gäller inte automatiskt för efterföljande kurser inom samma meriteringsnivå eller för meritering till en högre nivå. Inför varje ny kurs eller insats sker en ny dialog mellan medarbetaren och rektor. Om arbetsgivaren bedömer att önskad kompetensutveckling inte överensstämmer med verksamhetens identifierade behov gäller studieledighetslagen (1974:981). Det innebär att medarbetaren fortfarande har rätt att vara ledig för att bedriva studier, men enligt villkoren i lagen. Det innebär att ledigheten är obetald om inte annat överenskommit. Arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten i upp till sex månader från det att ansökan lämnades in. En lärare eller förskollärare kan delta i kurser inom ramen för professionsprogrammet och ansöka om meritering oavsett om studierna bedrivs enligt villkoren i dessa riktlinjer eller enligt studieledighetslagen.

För lärare anställda med villkor enligt bilaga M till Huvudöverenskommelsen (HÖK) finns en avtalad tid för kompetensutveckling om 104 timmar per heltidsanställd lärare och år inom den reglerade arbetstiden. Denna tid fördelas individuellt baserat på arbetsgivarens bedömning av verksamhetens behov. Om sådan kompetensutveckling bedöms sammanfalla med det läraren önskar genomföra inom professionsprogrammet, kan den genomföras inom ramen för dessa timmar. Arbetsgivaren gör denna bedömning. Det finns inget som hindrar att ett godkännande omfattar mer tid än de avtalade 104 timmarna.

För förskollärare saknas motsvarande centralt avtalad tid för kompetensutveckling. Arbetsgivaren hanterar i stället detta inom ramen för den ordinarie reglerade arbetstiden.

## Ekonomiska förutsättningar

Professionsprogrammet har ingen nationell öronmärkt finansiering. Befintliga statsbidrag kan användas för att finansiera deltagande.



Kurser inom lärosätenas ordinära utbud medför inga kurskostnader för huvudmannen. Arbetsgivaren kan därutöver välja att erbjuda särskilda kurser inom professionsprogrammet och står då för dessa kostnader.

Huvudmannen ansvarar för att säkerställa en resurstilldelning som möjliggör deltagande i professionsutvecklande insatser i linje med professionsprogrammet.

För sådan kompetensutveckling som sker inom ramen för studieledighetslagen står deltagaren för samtliga kostnader själv.

### **Ekonomiska förutsättningar för genomförande av meriteringsnivå 1**

1. Rektor beslutar om att en lärare eller förskollärare får delta i professionsprogrammet för meritering på nivå ett enligt villkoren i riktlinjerna. Beslutet ska fattas med utgångspunkt i de identifierade prioriterade områdena. Beslutet om att delta gäller per kurs. Deltagandet i professionsprogrammet ska utvärderas varje termin tillsammans med rektor.
2. En medarbetare som fått godkänt att delta i professionsprogrammet med dessa villkor får beviljad frånvaro från arbetet motsvarande kursens omfattning med bibehållen lön. Kostnader för bibehållen lön och eventuella vikariekostnader tas i respektive skolans budget.
3. Arbetsgivaren bekostar resor enligt de förutsättningar som anges i kommunens anvisningar för resor i tjänsten. Resor med tåg ska väljas i första hand. Resor med egen bil bekostas ej. Om utbildningen finns valbar i Stockholms eller Uppsala län men genomförs på annan ort bekostar inte arbetsgivaren resor dit.
4. Arbetsgivaren bekostar boende när övernattnig är nödvändig för deltagande. Arbetsgivaren avgör vilket boende som ska bekostas.
5. Arbetsgivaren bekostar kurslitteratur när kompetensutvecklingsinsatsen godkänts och därmed bedömts vara förenlig med verksamhetens behov.
6. Avgift för ansökan om meritering till Skolverket bekostas av den enskilde läraren eller förskolläraren.

### **Ekonomiska förutsättningar för genomförande av meriteringsnivå 2–4**

1. Skolchef beslutar om att en lärare eller förskollärare får delta i kompetensutveckling inom professionsprogrammet för meritering på nivå 2–4 enligt dessa villkor. Beslutet ska fattas med utgångspunkt i de identifierade



prioriterade områdena. Beslutet om att delta gäller per kurs. Deltagandet i professionsprogrammet ska utvärderas varje termin tillsammans med rektor.

2. En medarbetare som fått godkänt att delta i professionsprogrammet med dessa villkor får beviljad frånvaro från arbetet motsvarande kursens omfattning med bibehållen lön. Kostnader för bibehållen lön tas i respektive skolans budget. Eventuella vikariekostnader tas av centrala medel hos huvudmannen.

3. Läraren bekostar resor, boende och kurslitteratur själv.

4. Avgift för ansökan om meritering till Skolverket bekostas av den enskilde läraren eller förskolläraren.

### **Ekonomiska förutsättningar för deltagande i prioriterad utbildning som inte leder till meritering**

För sådan kompetensutveckling inom ramen för professionsprogrammet som inte leder till meritering men som identifierats av arbetsgivaren som ett prioriterat område kan arbetsgivaren godkänna att arbetstagaren får delta på samma villkor som meriteringsnivå 2–4. Detta kan till exempel vara aktuellt för anställda som inte uppfyller villkoren för meritering.

### **Professionsprogrammet för rektorer, biträdande rektorer eller anställda med motsvarande ledningsuppgifter**

Som rektor kan du ta del av kurser som ges av universitet och högskolor. Det finns relevanta kurser inom ramen för lärosätenas reguljära kursutbud och kurser som ges av universitet och högskolor på uppdrag av Skolverket inom ramen för Fortbildning för rektorer (FFR).

Beslut om rektors deltagande tas av skolchef.

Kurser inom Fortbildning för rektorer (FFR) är statliga uppdragsutbildningar där Skolverket finansierar utbildningskostnaden. Huvudmannen ansvarar i dessa fall för deltagarens kurslitteratur, resor samt kost och logi. För kurser inom lärosätenas reguljära kursutbud gäller ingen nationellt fastställd kostnadsfördelning och huvudmannen står för kostnaderna på samma sätt som vid meriteringsnivå 2–4.

### **Uppföljning**

Huvudmannen följer upp hur verksamheternas arbete med att skapa förutsättningar för personalens deltagande förhåller sig till huvudmannens



prioriteringar och professionsprogrammets målsättningar. Uppföljningen sker inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet och ska användas som underlag för beslut om resursfördelning och kommande prioriteringar.

## **Revidering**

Denna riktlinje ska ses över regelbundet och minst vid förändringar i det nationella professionsprogrammet, förändringar i nationella styrdokument och större förändringar i kommunens organisation eller styrmodell.

Ansvarig tjänsteperson får besluta om mindre revideringar av riktlinjerna och tillhörande rutiner, under förutsättning att ändringarna inte påverkar riktlinjernas syfte, ansvarsfördelning eller övergripande inriktning.



## **Inledning/Bakgrund**

Klicka här för att skriva eller klistra in oformaterad text.

## **Mål och syfte**

Klicka här för att skriva eller klistra in oformaterad text.

## **Förhållande till andra styrdokument och lagar**

Klicka här för att skriva eller klistra in oformaterad text.

## **Organisation och styrning**

Klicka här för att skriva eller klistra in oformaterad text.

## **Beskrivning av definitioner och begrepp samt styrdokumentets områden**

Klicka här för att skriva eller klistra in oformaterad text.

## **Dokumentansvarig**

Klicka här för att skriva eller klistra in oformaterad text.

## **Uppföljning**

Klicka här för att skriva eller klistra in oformaterad text.