

Handläggare
Olle Bergh

Datum
2018-05-16

Diarienummer
UBN-2018-2934

Utbildningsnämnden

Lärares och förskollärares utvecklingsvägar

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden föreslås besluta

att ge förvaltningen i uppdrag att genomföra förslaget om utvecklingsvägar som innehåller de tre vägarna lärarprofession, ledarskapsprofession och karriärbyte, samt

att ge förvaltningen i uppdrag att återredovisa arbetet till nämnden senast vid nämndens sammanträde i februari 2019.

Bakgrund.

Skolor och förskolor står som en följd av den demografiska utvecklingen och stora pensionsavgångar för stora rekryteringsutmaningar. Utbildningsnämnden fastställde i november 2017 (UBN-2016-4870) en plan för strategisk kompetensförsörjning 2017–2022.

Planen innehåller ett flertal aktiviteter som syftar till att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kvalificerad personal. En av aktiviteterna i planen är att inom förskola och skola utarbeta karriärvägar med konkreta utvecklingsnivåer och tydliga uppdrag. Denna aktivitet finns också med i utbildningsnämndens verksamhetsplan för 2018.

Utbildningsnämnden beslutade vid sammanträdet i december 2016 att utse en politisk referensgrupp för uppdraget.

Föredragning

Utbildningsförvaltningen har i dialog med den politiska referensgruppen utarbetat ett förslag till modell för utvecklingsvägar i alla skolformer 0-19 som innehåller tre vägar:

- lärarprofession
- ledarskapsprofession
- karriärbyte

Professionsutveckling för lärare



Figur 1. Professionsutveckling för lärare

Lärarprofession

För ökad måluppfyllelse och en stärkt profession är det i första hand avgörande att utvecklingsperspektivet är starkt inom ramen för varje lärares ordinarie uppdrag. Detta kompletteras med förstelärare, utvecklingsgruppsledare och lektorer samt lärare med andra temporära utvecklingsuppdrag som genom sitt arbete eller sin särskilda kompetens stärker det övergripande utvecklingsarbetet hos alla lärare.

Samspelet mellan det utvecklingsarbete som är en del av varje lärares ordinarie uppdrag och det som görs av dem med särskilda utvecklingsuppdrag kan åskådliggöras genom förvaltningens arbete med FoU-projekt; utifrån en analys av utvecklingsbehov formulerar enskilda lärare, eller skolenhet, en ansökan som värderas av en grupp lektorer. Utifrån sin forskarbakgrund handleder lektorerna projekten. Att FoU-projekten enbart leds av lektorer säkerställer en hög vetenskaplig nivå och systematik. Erfarenheterna sprids sedan genom övergripande ämnesnätverk som leds av andra lektorer, förstelärare eller lärare med särskilt uppdrag.

Utbildningsförvaltningen föreslår följande två spår inom vägen Lärarprofession:

- Undervisning, akademiskt utvecklingsspår

Grundläggande i detta spår är det utvecklingsarbete som sker i det ordinarie undervisningsuppdraget. En professionell utveckling erhålls genom att utifrån vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet utveckla undervisningen i samspel med kollegor.

För att stärka lärare i sin utveckling av undervisningen och skapa ännu bättre möjligheter för en högre måluppfyllelse föreslås inrättandet av ett akademiskt utvecklingsspår på avancerad nivå.

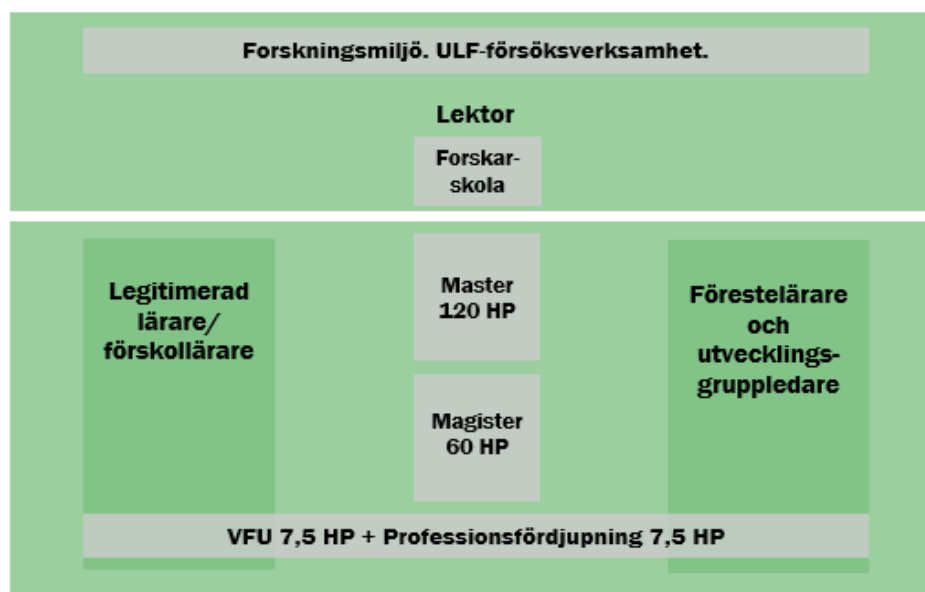
En professionsförstärkande kurs på masternivå om 7,5 HP föreslås tas fram i samarbete med Uppsala universitet. För att kunna utvärdera satsningen bör den prövas i pilotform under läsåret 2018-19. Kursen skall anpassas för respektive skolform och inriktas mot förskollärares och lärares praktik. Denna nya kurs kombineras med Uppsala universitets befintliga kurs på masternivå om handledning av lärarstudenter, också den 7,5 HP.

Dessa båda kurser bildar tillsammans ett utbildningspaket som dels stärker förutsättningar för en stärkt profession med inriktning mot en utvecklad klassrumspraktik, dels skapar möjlighet på individuell nivå genom att underlätta för medarbetare att gå vidare mot en magister- eller masterexamen. Genom ett modulsystem av kurser skapas möjlighet att över tid kombinera yrkesutövning och högre studier.

- Spår med utvecklingsroller

Utvecklingsroller i form av förstelärare och lektorer och utvecklingsgruppledare, finns för att förstärka utvecklingsområden på skolor. Den statliga karriärlärarysningen med förstelärare och lektorer omfattar inte förskolan. Inom förskolan finns dock samma behov, vilket förskoleavdelningen har mött med en egen utvecklingsroll, utvecklingsgruppsledare. Denna roll föreslås därför stärkas och likställas med övriga skolformers förstelärarysning.

Det har varit svårt att rekrytera lektorer eftersom det har varit brist på sökande som motsvarar de statliga behörighetskraven. För att fler medarbetare ska kunna motsvara behörighetskraven bör forskarskola inkluderas i pågående försöksverksamheten med praktikinära forskning, ULF. ULF projektet löper 2017-2022 och skall pröva former för praktikinära forskning med forskarmiljöer hos huvudman. Forskarskolor är en tidigare prövad form på nationell nivå, där verksamma lärare rekryteras och vid avslutad utbildning erhåller en licentiatexamen. I huvudsak kommer verksamheten dock att vara beroende av extern rekrytering varför denna fråga behöver omhändertas vid kommande revidering av utbildningsnämndens plan för strategisk kompetensförsörjning.



Figur 2. Lärarprofession

Ledarskapsprofession

I utbildningsnämndens plan för strategisk kompetensförsörjning synliggörs vikten av en framgångsrik extern rekrytering. Utifrån ett allt svårare externt rekryteringsläge har vikten av intern rekrytering tydliggjorts. Starka paralleller finns mellan möjligheter till karriärbyten och utvecklingsvägen ledarskapsprofession. Med ledare internt rekryterade, får organisationen ledare med god insikt i verksamheten och värdegrunden och administrativa system. Samtidigt stärker Uppsala kommun genom denna möjlighet sitt varumärke som attraktiv arbetsgivare.

Utbildningsförvaltningen föreslår följande inom vägen ledarskapsprofession:

Olika ledarskapsroller inom skola och förskola synliggörs och en planering görs för utbildningsinsatser eller andra aktiviteter, till exempel mentorsprogram, som leder till en säkrare intern försörjning av ledare.

Karriärbyte.

Möjligheten för karriärbyten till exempel mellan barnskötare och förskollärare genom interna utbildningsstrategier utgör en viktig del i en planering för utvecklingsvägar. Liksom för arbetslivet generellt gäller för utbildningssektorn att både individ och organisation gynnas av medarbetarens möjlighet till karriärbyte. Ur ett arbetsgivarperspektiv har medarbetaren genom erfarenheter närliggande det kommande uppdraget en god förståelse av helhet och den anställde är prövad ur många generella medarbetaraspekter. Ur ett individperspektiv blir en arbetsgivare som också kan möjliggöra en ny karriär eller roll intressant att välja.

Utbildningsförvaltningen föreslår följande inom vägen karriärbyte:
Möjliga karriärbyten identifieras och en planering tas fram för utbildningsinsatser eller andra aktiviteter, tex mentorsprogram, som kan underlätta karriärbyten.

Konsekvenser för barn/elever

Genom att säkra en långsiktig kompetensförsörjning och stärka förskollärares och lärares professionsutövande genom strategiska utbildningsinsatser skapas bättre förutsättningar för ökad måluppfyllelse för barn och elever.

Ekonomiska konsekvenser.

Det kommer att föra med sig kostnader, till exempel pilotutbildningen som kommer att genomföras som uppdragsutbildning samt vikariekostnader inom förskolan. När pilotomgången är genomförd ska utfallet av utbildningen tillsammans med en ekonomisk prognos redovisas till nämnden för beslut om fortsatt satsning.

Kommunen erhåller statsbidrag för att täcka kostnaden för 240 förstelärare, 19 600 tkr, och 22 lektorer, 3 200 tkr, totalt cirka 22 900 tkr om året.

Utbildningsförvaltningen

Birgitta Pettersson
Utbildningsdirektör