

Utbildningsförvaltningen
Tjänsteskrivelse till Utbildningsnämnden

Datum:
2023-05-02

Diarienummer:
UBN-2023-03294

Handläggare:
Therese Hagberg

Svar på motion om utvecklingsmöjligheter för alla lärare från Christopher Lagerqvist (M)

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden föreslår kommunfullmäktige besluta

1. **att** besvara motionen med föredragningen i ärendet.

Ärendet

Christopher Lagerqvist (M) föreslår i en motion väckt 27 februari 2023

- att ge utbildningsförvaltningen i uppdrag att utreda hur den i motionen beskrivna karriärmodell ska kunna finansieras, exempelvis inom ramen för lärarlönelyftet, och införas 2023–2024 i Uppsalas skolor, samt
- att ge utbildningsförvaltningen i uppdrag att bistå såväl kommunala som fristående skolor med att införa respektive delta i nämnda karriärmodell.

Beredning

Ärendet har beretts av utbildningsförvaltningen och kommunledningskontoret.

Föredragning

Kompetensförsörjningen är en stor utmaning för utbildningsnämnden. Satsningar och åtgärder som underlättar möjligheten att rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare är därför prioriterade.

Kunniga, behöriga lärare och kompetenta ledare är avgörande för elevernas resultat i skolan. Medarbetare inom nämndens samtliga verksamheter ska därför besitta rätt kompetens utifrån verksamhetens behov.

3 mars 2021 §42 fattade kommunstyrelsen beslut om en riktlinje för nämndernas och bolagsstyrelsernas verksamhetsplanering. En riktlinje som även innefattar arbetet med kompetensförsörjning som en naturlig del av verksamhetsplaneringen.

Arbetet ställer krav på långsiktig planering och ett aktivt arbete med att attrahera, rekrytera, engagera och utveckla medarbetare. Ersättningsplanering (planering på individnivå) är en del av detta arbete. Arbetssättet ska vara enhetligt och utgå från samma grundsyn. Detta i syfte att samordna gemensamma behov och kraftsamla kring prioriterade behov.

Den 7 april 2021 enades Sveriges kommuner och regioner (SKR), Lärarförbundets och Lärarnas riksförbunds samverkansråd om en ny huvudöverenskommelse, HÖK 21. Liksom tidigare kollektivavtal ställer HÖK 21 krav på att alla arbetsgivare ska arbeta med den strategiska kompetensförsörjningen på såväl kort som lång sikt.

Nedan följer en sammanställning av de aktiviteter som följs upp.

Rätt använd kompetens:

- säkerställa behov av legitimerade lärare vid ett eventuellt införande av tioårig grundskola
- skapa goda förutsättningar och en tillfredsställande arbetsmiljö för skolledare
- arbeta enligt tidigare beslut om strategin för ökad likvärdighet.

Attrahera och marknadsföra:

- samarbete och partnerskap med universitet för att attrahera nya medarbetare
- profilera Uppsala kommun och utbildningsförvaltningen genom exempelvis Pedagog Uppsala, Uppsala kopplar upp sig (UKUS).

Rekrytera och introducera:

- se över rekryteringsprogrammet för nya skolledare och harmonisera med behovet av utveckling av nya skolledare
- säkerställa en god introduktion för nya medarbetare och skolledare.

Utveckla och engagera:

- implementera samverkansavtalet inklusive medarbetardialoger individuellt och i grupp i hela förvaltningen
- riktade insatser för ledarskaps- och grupputveckling vid utvalda enheter
- arbeta aktivt med sjukfrånvaro vid utvalda enheter eller för utvalda befattningsgrupper
- tillsätta, utveckla och analysera införandet av utvecklingslärare
- utveckla den interna rörligheten
- utveckling av elevhälsoteamet; roller, uppdrag, kompetens med mera
- arbeta enligt beslut om lärares och förskollärares utvecklingsvägar, 9 december 2018 §154.

Under hösten har samtliga rektorer inom grundskolan och gymnasiet intervjuats för att fånga upp eventuella kompetens- och utvecklingsbehov, ett arbete görs nu med att sammanställa underlaget och vid behov kommer nämndens kompetensförsörjningsplan att uppdateras.

En del i kompetensförsörjningsplaneringen handlar om att implementera dialogarenorna och 70-20-10 modellen. Tanken med dialogarenorna är att gå från ett

medarbetarsamtal per år till flera medarbetardialoger där medarbetarens behov av utveckling och verksamhetens behov styr innehållet på samtalet.

70-20-10 modellen är en modell för lärande och utveckling, och innebär en tanke om att 70 procent av vår utveckling och kunskap kommer från jobbrelaterad erfarenhet, 20 procent från att interagera med andra, och 10 procent från någon form av formell utbildningsaktivitet.

Genom att implementera modellen inom utbildningsförvaltningen samt dialogarenorna är tanken att skapa bättre systematik kring utvecklingsmöjligheter på individnivå utifrån verksamhetens behov.

Flertalet pågående utvecklingsaktiviteter för lärare löper således på enligt tidigare fattade beslut såsom utvecklingslärare, rekryteringsprogrammet för blivande skolledare samt olika interna karriärvägar. Den statliga karriärreformen avseende förstelärare är också en viktig utvecklingsmöjlighet, som syftar både till att göra läraryrket mer attraktivt samt säkra en god undervisning för eleverna.

Arbetet med individuella utvecklingsplaner utifrån 70-20-10 blir ett viktigt verktyg för att identifiera individuella utvecklingsvägar.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt i ärendet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 2 maj 2023
- Bilaga, Motion om utvecklingsmöjligheter för alla lärare från Christopher Lagerqvist (M)

Utbildningsförvaltningen

Susana Olsson Casas
Utbildningsdirektör

MOTION TILL KOMMUNFULLMÄKTIGE I UPPSALA:

Utvecklingsmöjligheter för alla lärare

Moderaterna och Alliansen i Uppsala har under lång tid satsat på skolan. Redan 2007 inrättades en första karriärtjänst: disputerad gymnasielektor. Därefter infördes förstelärare, som påminde om den tidigare adjunktjänsten, och därefter lärare med utvecklingsuppdrag. Nu är det dags att ta nästa steg med en modell som ger alla lärare möjligheten att göra karriär och utvecklas i sitt yrke. Modellen är framtagen för att höja elevresultaten väsentligt. Karriärtrappan består av fyra delar där varje lärare ska kunna (1) göra karriär genom att undervisa, (2) påverka sin löneutveckling, (3) fortbilda sig regelbundet i ämnet och i ämnets didaktik samt (4) arbeta evidenssäkrat för att höja elevresultaten i varje skolämne. Modellen överensstämmer med OECD:s tidigare rekommendationer och är en vidareutveckling av Skolkommissionens förslag om att vi behöver satsa på lärarnas kompetensförsörjning (SOU 2016:38). När huvudmannen satsar på att alla lärare ska kunna göra karriär och utvecklas i sitt yrke genom att undervisa – och samtidigt bjuder in alla skolaktörer att delta i karriärlyftet – kan läraryrket på nytt börja attrahera några av de bästa studenterna från varje årskull.

När Alliansen tog över styret i Uppsala 2006 var lektorerna utrotningshotade. Snabbt togs en handlingsplan fram och ett samarbete med Uppsala universitet inleddes för att skapa långsiktigt attraktiva lärartjänster (SvD Brännpunkt, 17/6 2007). År 2014 hade antalet lektorer sjufaldigats i våra kommunala och fristående skolor, vilket gör Alliansens satsning unik i skolsverige. Uppsalamodellen har legat till grund för regeringens karriärtjänstreform och har inspirerat andra kommuner att satsa på sina lärare. Nu behöver nästa steg tas där flera karriärtjänster införs och där en karriärtrappa i sex steg tydliggör hur alla lärare kan utvecklas i sitt ämne över tid genom att framgångsrikt bedriva undervisning (se bild, nedan). Varje steg kvalificerar inför nästa nivå – med undantag av steg 5 som kan direktrekryteras från universiteten.

Behöriga och legitimerade lärare (steg 1) deltar i samtalen kring vad som ingår i läraruppdraget och hur kunskapsuppdraget omsätts och följs upp i praktiken på skolan. Efter några år i yrket finns det möjlighet att bli *Meriterad lärare* (steg 2) genom en unik fortbildning på universitetsnivå: Lärarna visar pedagogisk skicklighet och kan evidenssäkra sin undervisning genom att tydliggöra hur den egna undervisningen lyfter elevresultaten. En Meriterad lärare kan sedan bli *Utvecklingslärare* (steg 3). Utvecklingsuppdragen innebär att läraren arbetar kvalitetssäkrat och identifierar framgångsfaktorer i undervisningen som gör att elevresultaten höjs i skolämnet. Utvecklingsuppdragen kan handla om att bistå förstelärarna och lektorerna i deras uppdrag med att höja elevresultaten i hela kommunen. Även utvecklingslärare får en skräddarsydd fortbildning på universitetsnivå.

Därutöver inrättas *Lärare med särskilda resultatuppdrag* (steg 6), som dubblar lärarresursen (två lärare i klassrummet istället för en) i de klasser där behoven är som störst. Genom steg 2–3 och 6 avlastas skolans befintliga karriärlärare. Det gör att *Försteläraren* (steg 4) och *Lektorn* (steg 5) får mer tid över att satsa på sin undervisning och förmedla kunskaper och erfarenheter till sina kollegor. I samband med att karriärreformen finns på plats behöver befintliga uppdragsbeskrivningar för varje lärarkategori uppdateras.

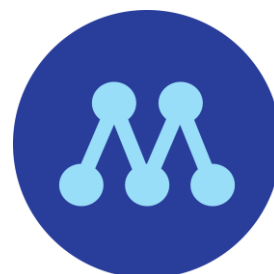
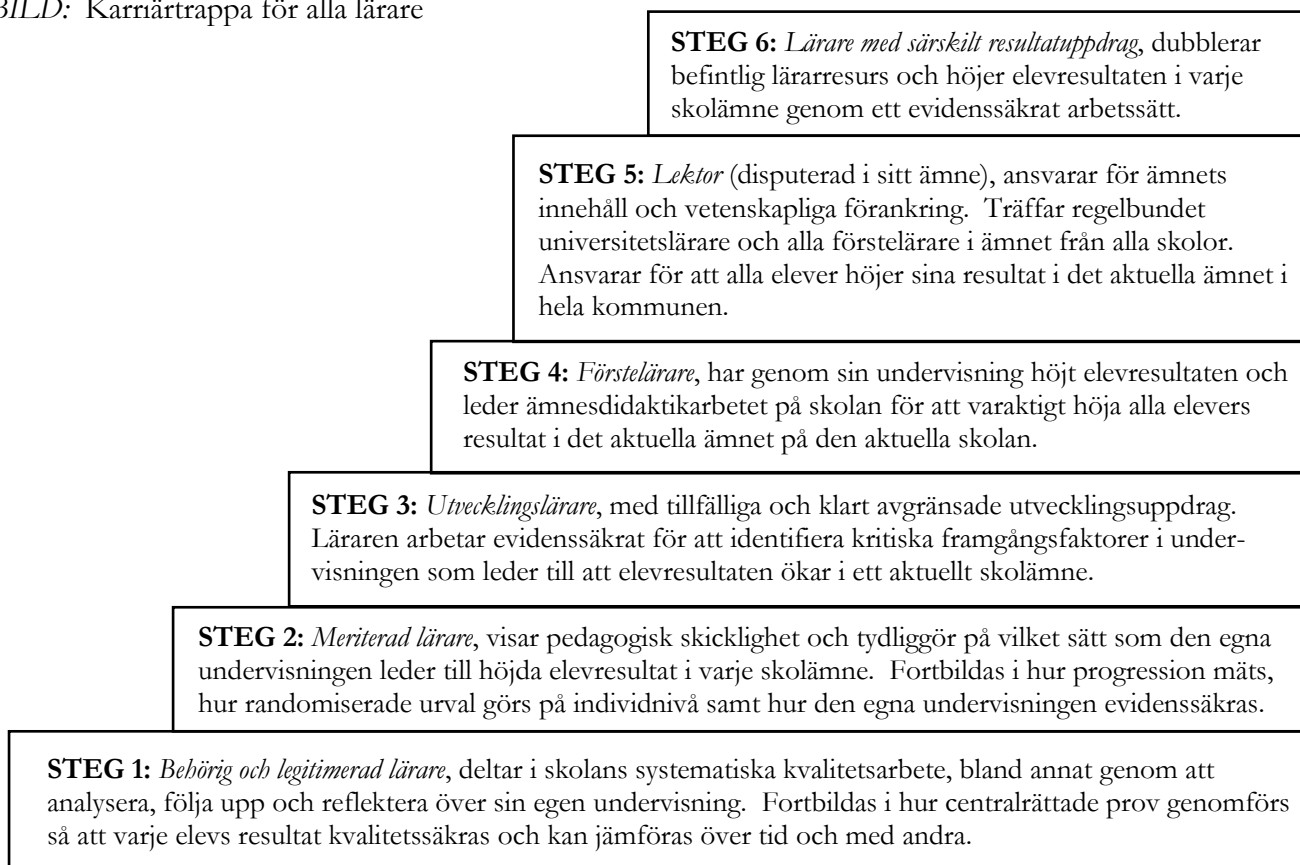


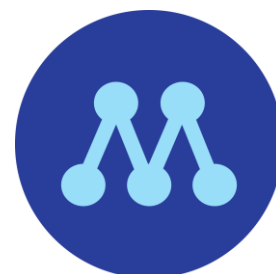
BILD: Karriärtrappa för alla lärare



Lektorerna har, utöver huvuduppdraget att undervisa, tre särskilda uppdrag: (1) att ha regelbundna kontakter med universitetet i aktuellt ämne, (2) att minst en gång per termin fortbilda övriga lärare som undervisar i ämnet och leda ämnesutvecklingen i kommunen, samt (3) att säkerställa att överlämningarna i ämnet sker på tillräckligt hög analytisk nivå – från grundskolan till gymnasiet och från gymnasiet till universitetet. Lektorstjänsterna i Uppsala är öppna för disputerade och undervisningsskickliga forskare från universitetet – i exempelvis fysik, matematik, engelska och historia. Att på nationell nivå öppna upp för ett betydande inflöde av universitetslärare vore just den kunskapsinjektion som svensk skola behöver.

Lika självklart som att läkaren behandlar patienter utifrån evidenssäkrade metoder, lika självklart är det att läraren använder evidenssäkrade metoder i sin undervisning för att höja elevresultaten. För att åstadkomma en storskalig satsning på alla lärare har nämnda resurseffektiva modell utvecklats i samarbete med universitetet i Oxford, London, Stockholm, Örebro och Uppsala. Modellen lyfter varaktigt kvaliteten i alla ämnen. Moderaterna och Alliansen i Utbildningsnämnden har även under åren 2010–2018 tagit fram den struktur för kvalitetsdrivande möten mellan universitet och skola som hittills har saknats i riket. För att kunna komma tillrätta med de alltför låga skolresultaten behöver varje del av utbildningsväsendet samverka.

Nu kan en bred politisk enighet uppnås för att alla lärare i Uppsala ska kunna göra karriär och utvecklas i sitt yrke. Satsningen gör att den progressiva och trendkänsliga pedagogiken kan ersättas med ett evidenssäkrat arbetssätt. Varje elev – oavsett bakgrund – ska få möjlighet att nå sin fulla potential.



Moderaterna yrkar på att kommunfullmäktige beslutar:

- att** ge Utbildningsförvaltningen i uppdrag att utreda hur ovannämnda karriärmodell ska kunna finansieras, exempelvis inom ramen för lärarlönelyftet, och införas 2023–2024 i Uppsalas skolor, samt
- att** ge Utbildningsförvaltningen i uppdrag att bistå såväl kommunala som fristående skolor med att införa respektive delta i nämnda karriärmodell.

Uppsala den 17 februari 2023

Christopher Lagerqvist (M)

Kommunfullmäktigeledamot

Gruppledare, Utbildningsnämnden

