

Strategi för kompetensförsörjning av lärare

Lärare är den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande och utbildningsnämndens uppdrag är att organisera verksamheten med lärare som har rätt behörighet för att säkerställa elevernas måluppfyllelse. Fram till år 2021 ökar antalet elever i grundskolan med ca 27 000. Enligt SWECO:s personalbehovsprognos för Stockholms stad 2014-2022 är rekryteringsbehovet för grundskolan ca 800-900 lärare per år. Inom gymnasieskolan beräknas behovet av lärare öka från och med 2015. Prognosen utgår från att utbildningsnämnden varje år lyckas rekrytera de lärare som behövs så att det inte uppstår ett gap som växer över tid. Prognosen och rekryteringsbehovet tar inte hänsyn till legitimationsreformen.

Satsningar och styrning för att säkerställa kompetensförsörjning

Strategin utgår från ett antal områden som var för sig och sammantaget bidrar till att utbildningsnämnden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för chefer, medarbetare och framtida medarbetare. Utbildningsnämnden behöver attrahera och rekrytera fler lärare men även behålla redan anställda. Kompetensförsörjningens alla delar - attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla medarbetare - ska utvecklas och kvalitetssäkras på alla nivåer i organisationen.

Utmaningarna kräver ett målmedvetet och långsiktigt arbete för att säkerställa ökad måluppfyllelse och att alla elever får sin utbildning av behöriga och kompetenta lärare. Utbildningsnämnden ska stärka och utveckla bilden av skolan och utbildningsförvaltningen som en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en enhetlig och effektiv kommunikation. Chefer på alla nivåer har ett särskilt ansvar för att kommunicera möjligheter, förväntningar och krav.

Beslut om särskilda satsningar fattas av utbildningsnämnden i planeringsunderlagen. Av utbildningsnämndens årliga verksamhetsplan ska budgeterade insatser framgå. Uppföljning och analys av genomförda insatser sker i samband med tertiärrapporter och verksamhetsberättelsen. Erfarenheter och lärdomar från analys av resultaten i tertiärrapporter, t.ex. behov av särskilda satsningar, utgör underlag för beslut om insatser i kommande planeringsunderlag och verksamhetsplaner.

Prioriterade områden

Lärarkets attraktivitet och status

Den negativa bilden av skolan och läraryrket som speglas i media påverkar i hög grad läraryrkets attraktivitet. Utmaningarna är desamma oavsett huvudman och därför är utbildningsnämnden beroende av strategiska samarbeten med andra huvudmän, kommuner och högskolor för att höja läraryrkets attraktivitet. Det gäller att locka fler unga till lärarutbildningen, bland annat genom att visa på läraryrkets meritvärde i andra branscher. De senaste åren har antalet sökande till lärarutbildningen ökat, främst till förskollärarutbildningen. Det är fortfarande många lärarstudenter som inte fullföljer sin utbildning.

Utbildningsnämnden fortsätter samarbetet med högskolor genom att delta på deras arbetsmarknadsdagar men ska även pröva arrangemang i egen regi riktat mot lärarstudenter och yrkesverksamma lärare. Utbildningsnämnden ska undersöka möjligheter att tillsammans med lärosäten och andra organisationer skapa nya vägar in i lärarutbildningen.

Attraktiv arbetsgivare

I Stockholms stads skolor står elevens lärande i fokus och alla lärare förväntas ta ansvar och ha insikt om elevers resultatutveckling. För att attrahera de bästa lärarna i en ökad konkurrenssituation i länet ska utbildningsnämnden bedriva ett aktivt arbete för att skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke. Det skapas både genom en kontinuerlig utveckling av verksamheten och genom den yrkesstolthet som chefer och medarbetare förmedlar.

Inom Stockholms stad har lärare tillgång till skolor med olika inriktningar som möjliggör rörlighet inom en stor organisation utan att behöva byta arbetsgivare. Ökad rörlighet uppmuntras för att utveckla undervisningen, lärares skicklighet och pedagogiska repertoar.

Rektor anställer lärare till sin skola i en rekryteringsprocess som är komplex och tidskrävande. Utmaningarna ser olika ut i olika delar av staden, bland annat finns det skillnader i söktrycket till utlysta tjänster mellan olika skolområden. Metoder och verktyg till stöd för rektor ska utvecklas och en ökad samordning av rekrytering ska genomföras.

Rektor ansvarar för att skapa förutsättningar för lärares utveckling. Kompetensverktyget KOLL är ett kraftfullt planeringsverktyg som rektor ska använda för att säkerställa att skolan har behöriga och

legitimerade lärare. Grundskole- och gymnasiechefer följer upp, analyserar och identifierar behov av kompetensutveckling och nyrekrytering på områdesnivå. Med detta som utgångspunkt fattas beslut på förvaltningsnivå om vilka kompetensutvecklingsinsatser till behörighet som ska genomföras. Statliga satsningar ska utnyttjas maximalt.

Studenter som gör sin VFU (verksamhetsförlagd utbildning) i Stockholms skolor är en viktig bas för nyrekrytering. Utbildningsnämnden har som ambition att utöka antalet övningsskolor. Rektor ska se all nyrekrytering både som en nyanställning till skolan, till utbildningsförvaltningen och till Stockholms stad.

Nyanställda ska introduceras på den egna arbetsplatsen, ges kunskap om utbildningsnämndens verksamhet och vad det innebär att arbeta i Stockholms stad. Möjligheter att i högre utsträckning använda e-learning och sociala medier vid introduktion ska utvecklas som en del av stadens gemensamma introduktion för alla nyanställda.

De erfarna lärarnas kompetens ska tas tillvara. Flexibla lösningar ska tas fram för att skapa förutsättningar för lärare att i högre utsträckning arbeta kvar fram till pension, och även locka lärare att arbeta efter pensionsåldern.

Utvecklings- och karriärmöjligheter

Skickliga lärare ska kunna göra karriär. Därför har utbildningsnämnden två tydliga karriärspår för lärare; ett pedagogiskt/ämnesdidaktiskt spår (förstelärare, lektor), och ett ledar- och chefsspår (arbetslagsledare, rektor).

Lärares arbete ska präglas av ett vetenskapligt förhållningssätt med reflektion och analys. Kollegialt lärande är ett effektivt sätt att utveckla lärarskicklighet och utveckling av arbetsmetoder för bättre resultat. Utbildningsnämnden erbjuder i jämförelse med andra skolhuvudmän ett brett utbud av utvecklings- och karriärmöjligheter för lärare, denna konkurrensfördel ska vara väl känd och ska kommuniceras internt och externt. Utbudet av kompetensutveckling kopplas till skolans måluppfyllelse och därmed säkerställs att den svarar mot skolans identifierade behov. Utbildningsnämnden erbjuder idag utifrån FoU-strategin ett brett utbud av kompetensutveckling, till exempel Lärarlyftet II, meriteringsprogram, forskarskolor, nätverk och seminarier.

Introduktion och stöd de första åren som lärare är avgörande för att nyexaminerade lärare ska stanna i yrket. Nyexaminerade lärare får

därför en mentor under sitt första år samt tillgång till handledning och coachning under sin fortsatta yrkesutövning.

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö är avgörande för att utbildningsnämnden ska kunna erbjuda attraktiva arbetsplatser. Utgångspunkten är att en god arbetsmiljö med medarbetare som trivs leder till en bra verksamhet för våra elever. Målet är att lärare ska ägna sig åt kärnuppdraget, att undervisa eleverna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska utgå ifrån och ha fokus på lärares arbetsbelastning. För att förebygga ohälsa är tid för enskild och gemensam reflektion och uttag av raster avgörande för individens möjlighet till återhämtning under arbetsdagen. Det partsgemensamma arbetet fortsätter och innebär en uppföljning och analys av förvaltningsövergripande insatser. Goda exempel från skolor som har en kultur av kollegialt lärande och samarbete ska spridas.

Lön

I takt med att Stockholmsregionen växer ökar konkurrensen om behöriga och kompetenta lärare vilket kommer att påverka löneläget. Detta ställer krav på en aktiv och väl kommunicerad lönepolitik. Lön spelar stor roll för att kunna attrahera nya lärare och är ett kraftfullt styrinstrument för att belöna goda arbetsinsatser. Utbildningsnämnden ska i större utsträckning individualisera lönerna för att visa att det finns möjligheter till god löneutveckling för den som hela tiden utvecklas och därigenom bidrar till att nå målen för verksamheten. De skickligaste lärarna ska ha de högsta lönerna.

För att behålla och attrahera de lärare som kan öka elevernas måluppfyllelse i de områden där måluppfyllelsen är låg, kan i kommande löneöversyner ett differentierat löneutrymme behöva fördelas på de grundskolor som har den största utvecklingspotentialen.

Fokusfrågor för fortsatta arbete

Huvudfokus för det fortsatta arbetet är att Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare med bra utvecklings- och karriärmöjligheter dit lärare vill söka sig. Den nationella lärarbristen och det faktum att för få utbildar sig till lärare inom grund- och gymnasieskolan gör att utbildningsnämnden bör ta fram alternativa lösningar för den brist som kan komma att uppstå. Det gäller bland annat:

- hur undervisningen kan organiseras då alla lektioner inte kan ledas av legitimerade lärare

- betygsättning då legitimerade lärare saknas
 - villkor för utbildningsnämndens lärare som behöver behörighetsgivande kompetensutveckling
 - villkor för äldre lärare
 - ledarskapsutveckling för rektorer
 - kompetensförsörjning av chefer
 - ta fram en strategi för kompetensförsörjning av chefer och andra yrkesgrupper där kompetensbrist förväntas uppkomma.
-