

Framtidens Karriär Grundskollärare

DIGITALISERINGEN
av skolan ger
många nya verktyg
för både lärare och
elever

Inger Pripp, grundskole-
direktör i Stockholms stad.

Lärlönelyftet katalysator för höjda lärarlöner

4 – Det ska inte vara ett bidrag som fördelas på tekniska grunder, utan en katalysator för bättre lönebildning där lärare ska få högre lön för det kvalificerade arbete de gör, säger Helene Hellmark Knutsson, ansvarig minister.

Framtidens skola kan vara mer professionsstyrd

6 – Jag hoppas på en mer professionsstyrd skola där lärare har en stabil kunskapsbas att utgå ifrån, och där ansvar och befogenheter svarar mot arbetsuppgifterna lärarna förväntas utföra, säger Skolkommisionens ordförande Jan-Eric Gustafsson.

Löneutveckling och arbets- miljö får lärare att stanna

7 Vad är viktigast för att stanna kvar hos en arbetsgivare? En undersökning vi gjort bland grundskollärare ger svar. Åsa Fahlén, ordförande Lärarnas Riksförbund och Elisabet Mossberg, ordförande Lärarförbundet Göteborg kommenterar.

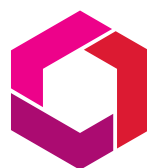


Nu sätter vi rätt kurs för skolan och läraryrket!

Var med och ta fram en vision för den skola vi lärare och skolledare tror på. Berätta vad som funkar och vad som måste ändras. Det är vår tur att prata och att få andra att lyssna!

Delta i Lärarförbundets **medlemsdialog Rätt kurs**. Du kan vara med på många sätt, med ett litet engagemang eller ett stort, digitalt eller på ett möte nära dig. Vi lyssnar när du har tid!

Allt du behöver veta hittar du på lararforbundet.se/medlemsdialog.



Lärarförbundet

lararforbundet.se/medlemsdialog



Likvärdigheten – en av skolans största utmaningar

Många gladdes över resultaten från de senaste TIMSS- och PISA-mätningarna som visar på höjda kunskapsresultat inom grundskolan. Ett mer oroande besked från PISA-undersökningen är dock att ojämlikheten i skolan har ökat sedan den senaste mätningen. Helene Hellmark Knutsson, minister för högre utbildning och forskning, understryker vikten av att regeringen fortsätter att tillsammans med skolans parter arbeta för att se hur ojämlikheten kan minskas så att inte elevers socioekonomiska förhållanden, eller deras föräldrars utbildningsbakgrund, avgör hur elevernas skolresultat ser ut.

Att det finns en ökad olikvärdighet å ena sidan, och positiva tendenser på kunskapsresultaten som PISA och TIMSS visar på å andra sidan, är en svår nöt att knäcka menar skolkommissionens ordförande Jan-Eric Gustafsson. Laura Hartman, ordförande för Tillitsdelegationen, är inne på samma linje: lärare och annan offentlig personal måste få ökade möjligheter att vara proffs.

För att få lärare att stanna kvar i sitt yrke är god löneutveckling och en god psykisk arbetsmiljö viktiga faktorer, det visar en undersökning som Framtidens Karriär – Grundskollärare gjort. 84 procent av de tillfrågade lärarna svarade att en bra löneutveckling är viktigast, 70 procent värdesätter en god psykisk arbetsmiljö högt och 69 procent vill kunna ägna mer tid åt undervisning.

Om detta och mycket mer kan du läsa inne i tidningen.

Välkommen till andra numret av Framtidens Karriär – Grundskollärare!

Välkommen till andra numret av Framtidens Karriär – Grundskollärare!

Om detta kan du läsa i Framtidens Karriär – Grundskollärare

- 4 Lärarlönelyftet ska vara en katalysator för höjda lärarlöner
Intervju med Helene Hellmark Knutsson, minister för högre utbildning och forskning.
- 4 Hälften av grundskollärarna negativa till lärarlönelyftet
- 5 Lärarlönelyftet fortsätter skapa splittring
- 6 Camilla Askeback Diaz utsågs till Sveriges bästa lärare
- 6 Framtidens skola kan vara mer professionsstyrd
Kunskapsbaserad, med ansvar och befogenheter.
- 7 Bra löneutveckling och arbetsmiljö får lärare att stanna
- 8 Alla kommuner kan bli Sveriges bästa skolkommun
- 9 Måste systematiskt förbättra undervisningen
- 9 Inte nog insatser för att få alla elever godkända
- 10 Digitalisering ger nya möjligheter
- 10 Nära relation till läraren stärker elevers motivation
- 12 Kommunikation och auktoritet förebygger påtryckningar
- 13 Blev lärare efter tio år som aktieanalytiker
- 13 Kompetenta lärare viktigast för kvalitet
- 14 Kommunen som valde att anställa lärarassistenter
- 14 Lärarnas råd till kommunernas grundskoleansvariga
- 15 Lärares slut- och medellöner behöver öka
- 16 Bemanning: erfarna och behöriga resurser
- 17 Elevernas sena ankomster påverkar undervisningen
- 17 Tillitsdelegationen: öka möjligheten vara proffs

Presenterade skolor, företag och kommuner

18-19	Stockholms stad	31	SiS, Statens institutionsstyrelse
20-21	Internationella Engelska Skolan	31	Mjölby kommun
22	Academia	32	Södertälje kommun
23	Eskilstuna kommun	33	Bemania
24	Borlänge kommun	33	Sjöhistoriska museet
25	Uddevalla kommun	34	Kävlinge kommun
25	Upplands Väsby kommun	34	Futuraskolan
26-27	Göteborgs stad	35	Helsingborgs stad
28	Clockwork Bemanning och Rekrytering	36	Oskarshamns kommun
29	Mora kommun	37	Enköpings kommun
29	Vimmerby kommun	37	Motala kommun
30	Linköpings kommun	38	Svedala kommun
30	Solna stad	38	Älmhults kommun
		39	Ekerö kommun
		39	Haparanda kommun

Framtidens Karriär – Grundskollärare

är producerad av NextMedia.

nextmedia

Tidningen finns även på:
www.lararkarriar.se

SKRIBENTER Sandra Ahlqvist, Anette Bodinger, Håkan Edvardsson, Hanna Engström, Mats Fahlgren, Peter Johansson, Cristina Leifland, Clas Lewerentz, Annika Wihlborg

FOTOGRAFER Styrbjörn Dannelöv Karlin, Anders Forngren, Lasse Hejdenberg, Thomas Henriksson, Gonzalo Irigoyen, Björn Johansson, CarlMagnus Johansson, Emmy Jonsson, Curt Lindqvist, Patrik Lindström, Anders Malm, Johan Marklund, Ulf Michal, Daniel Nestor, Dan Pettersson, Pierre Poc, Katja Ragnstam, Ulrich Schulte, Malin Wahlin

GRAFISK FORM Stellan Stål **OMSLAGSFOTO** Johan Marklund

TRYCK BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

ANNONSFÖRSÄLJNING NextMedia

Frågor om innehållet besvaras av NextMedia
Tel: 08-661 07 90, E-post: info@nextmedia.se

FÖR MER INFORMATION OM FRAMTIDENS KARRIÄR – GRUNDSKOLLÄRARE, VAR VÄNLIG KONTAKTA:

Carl Meijer, Telefon 08-661 07 91
E-post: carl.meijer@nextmedia.se

LÄS MER PÅ WWW.LARARKARRIAR.SE

Försäkra din inkomst och bli en vinnare!

Som medlem hos oss skaffar du dig personlig trygghet och en försäkring av stort värde.

Vi bjuder dig på bio om du går med före den 1 mars 2017.



Gå med på:
lararnasakassa.se
Kampanjkod:
BIO2017

Vår kvalitet är din trygghet!

lararnasakassa.se | Telefon 0770-33 00 10

Lärarnas A-kassa

Lärlönelyftet ska vara en katalysator för höjda lärarlöner

– Lärlönelyftet är inte ett bidrag som ska fördelas på tekniska grunder. Satsningen ska vara en katalysator för bättre lönebildning där lärare ska få högre lön för det kvalificerade arbete de gör, säger Helene Hellmark Knutsson, minister för högre utbildning och forskning.

LÄRLÖNELYFTET

TEXT ANETTE BODINGER

Lärlönelyftet har skapat debatt och delat landet i två läger. En del anser att lärlönelyftet splittrar lärarkåren och slår sönder den lokala lönestrukturen, medan andra röster välkomnar satsningen som de menar kommer att vinna i längden.

ATT TRENDEN HAR vänt är ett bevis på att det arbete som rektorer, lärare och elever gör varje dag har gett resultat

– Ett viktigt syfte med lärlönelyftet är att det ska fungera som katalysator för bättre lokal lönebildning. Lärlönelyftet är en extraordinär satsning på tre miljarder kronor för att höja lärarnas löner och öka läraryrkets attraktivitet. Satsningen räcker till att ge 60 000 lärare i genomsnitt 2 500 kronor mer i månaden och är utformat



Helene Hellmark Knutsson, minister för högre utbildning och forskning.
Foto: Kristian Pohl/Regeringskansliet

för att premiera lärare som har stor erfarenhet och tar utökat ansvar. På platser som redan utvecklat en lokal lönestrategi har satsningen mottagits väl och pengarna blivit det tillskott i arbetet med att skapa en bättre löneutveckling som det är tänkt att vara. Men på alltför många ställen har lärlönelyftet setts som något statsbidrag som ska delas ut efter ett Excel-ark, och det är där som satsningen mött

stort motstånd och skapat turbulens bland lärarna, säger Helene Hellmark Knutsson.

I mitten av november förra året träffade hon parterna inom Nationell samling för läraryrket för att diskutera implementeringen av Lärlönelyftet.

– Vi behöver vara ännu tydligare med att det här är ett långsiktigt och permanent tillskott från statens sida för att förbättra löneutvecklingen för

lärarna. Det är också viktigt att de skolhuvudmän som inte har välutvecklade och transparenta lönestrategier utvecklar sådana. Parterna i skolan och regeringen, som tillsammans utformat Lärlönelyftet, är överens om att grundproblemet är att lärarna har haft för svag löneutveckling. Det behöver rättas till.

PISA

I slutet av förra året presenterades även de senaste mätningarna från TIMSS och PISA som visar på höjda kunskapsresultat inom grundskolan. Helene Hellmark Knutsson ser det som ett styrkebesked.

– Att trenden har vänt är ett bevis på att det arbete som rektorer, lärare och elever gör varje dag har gett resultat. Tillsammans har de lyckats höja kunskapsnivån i svensk skola.

Ett mer oroande besked från PISA-undersökningen är att ojämlikheten i skolan har ökat sedan den senaste mätningen.

– Här måste regeringen fortsätta att arbeta tillsammans med skolans parter för att se hur vi kan minska ojämlikheten och se till att elevers socioekonomiska förhållanden, eller deras föräldrars utbildningsbakgrund, inte ska avgöra hur det går för dem i skolan.

Hur ser framtidens skola ut om allt går som du vill och hoppas?

– Det är en skola där alla elever får möta behöriga, skickliga och engagerade lärare. I framtidens skola ska det också finnas tid och utrymme för lärare inte bara för att undervisa, planera och följa upp undervisningen, utan även för kollegialt utbyte och lärande. För att klara det behöver vi få in andra yrkeskategorier i skolan som kan avlasta lärarna med arbetsuppgifter som inte har med undervisning och lärande att göra.

Hälften av grundskollärarna är negativa till lärlönelyftet

Enligt en undersökning som Framtidens Karriär – Grundskollärare genomfört bland ett slumpmässigt urval av grundskollärare anser 49 procent att det statliga lärlönelyftet inte är någon bra satsning. 36 procent anser att satsningen är bra.

STATLIGA LÄRLÖNELYFTET

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Ett skäl till att hälften av lärarna är negativt inställda till det statliga lärlönelyftet kan vara att det tenderar att skapa ett A- och ett B-lag bland lärarna på en skola, där lärarna som omfattas av det

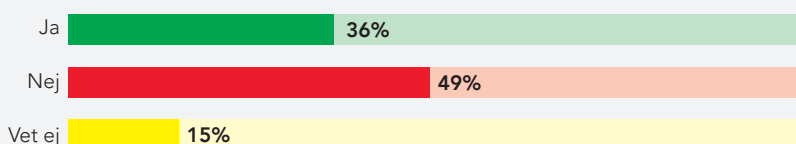
statliga lärlönelyftet blir "A-laget". När den statliga lönesatsningen för lärare försvinner riskerar några kommuner att inte kunna fortsätta betala det extra lönetillägget, vilket kan leda till att fler lärare som tidigare omfattats av det statliga lärlönelyftet istället söker sig till kommuner med bättre ekonomi för att slippa gå ner i lön, säger Gustav Forne, svensk-lärare på Fribergaskolan i Danderyd.

Han anser att de pengar som avsatts till det statliga lärlönelyftet istället borde ha använts till att höja den generella lönenivån för samtliga lärare.

– Det skapar merarbete för skolorna när de tvingas välja ut vilka lärare som

ska omfattas av det statliga lärlönelyftet. De lärare som uppfyller kriterierna för att omfattas av löneförhöjning, riskerar dessutom att få mindre motivation till att göra ett bra jobb, säger Gustav Forne.

ÄR STATLIGA LÄRLÖNELYFTET EN BRA SATSNING?



Lärarlönelyftet fortsätter att skapa splittring

– Vi är generellt sett positiva till att lärare får högre lön, det vi reagerar mot är fördelningen av pengarna. Lärarlönelyftet har skapat splittring ute på skolorna och i flera fall inneburit att lärare tjänar mer än rektor, säger Matz Nilsson förbundsordförande, Skolledarna.

LÄRARLÖNELYFTET

TEXT ANETTE BODINGER

När regeringen förde lönesamtal om lärarlönelyftet våren 2015 lämnade Matz Nilsson, förbundsordförande Sveriges Skolledarförbund, förhandlingarna i protest mot att miljardsatsningen inte skulle omfatta skolledarna.

– Vi förutsåg att en ensidig satsning på lärare skulle innebära negativa konsekvenser för skolledarlönerna eftersom kommunerna inte orkar lyfta

lönerna till skolledarna tillräckligt mycket.

Att många lärare idag tjänar mer än rektor har enligt Matz Nilsson gjort det svårare att rekrytera skolledare.

– Vi ser redan nu färre sökande till skolledartjänster, urvalet är inte lika stort som tidigare, vakanserna blir fler och pensionerade skolledare stannar kvar. Det finns inte längre något incitament till att ta rektorsuppdraget som innebär ett stort elev-, personal-, budget- och skollagsansvar. Här måste det till genomgripande insatser för att uppvärdera yrkets uppdrag och status.

Kräver lösning

Matz Nilsson är också starkt kritisk till fördelningen av pengarna från lärarlönelyftet.

– Det har varit otydliga regler om hur man ska fördela vilket har skapat en stor splittring ute på skolorna. Vårt förslag var att hela satsningen skulle gå till den lokala lönerevisionspoten. En sådan lösning hade helt klart fått en mycket högre acceptans ute på skolorna.

Från regeringshåll kommer signaler om att kommunerna själva ska gå in och fylla på lönepotten för lärare och skolledare, något som Matz Nilsson menar inte fungerar i praktiken.

– Det finns inget utrymme till att höja skolans löner med kommunala

DET HAR VARIT otydliga regler om hur man ska fördela pengarna vilket har skapat en stor splittring ute på skolorna

pengar. Sannolikt blir det ännu svårare under 2017 eftersom kommunerna måste ta hand om alla våra nya medborgare på den kommunala budgeten.

Nu förbereder Sveriges Skolledarförbund sig på att uppvakta regeringen och arbetsgivarna och peka på det minskade så kallade "ansvarsavståndet" mellan skolledare och lärare.

– Vi ser att flera kommuner försöker att lösa den uppkomna situationen



Matz Nilsson förbundsordförande, Skolledarna.

inom lönerevisionen, men det är inte tillräckligt. Det måste till en snar och övergripande lösning så att skolledarna får betalt för det arbete de utför och det uppdrag de har.



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Behörig lärare? Vi är specialister på ditt yrke!

Du får ett medlemskap med många fördelar:

- Personligt bemötande
- Råd & stöd
- Trygghet
- Inkomstförsäkring
- En rad lönsamma medlemsförmåner

Detta till en av marknadens lägsta avgifter. Som nyexad betalar du endast 100 kronor för första året som yrkesverksam medlem.

Gör som 90 000 andra – bli medlem du också! lr.se/blimedlem

Camilla Askeback Diaz utsågs till Sveriges bästa lärare

Camilla Askeback Diaz, som är matematik- och NO-lärare för årskurs nio samt förstelärare i digitala verktyg på Södermalmsskolan i Stockholm, utsågs i våras av Sydsvenska Handelskammaren till Sveriges bästa lärare. Hennes förmåga att integrera digitala verktyg i undervisningen bidrog till utmärkelsen.

SVERIGES BÄSTA LÄRARE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Hon fick utmärkelsen för sin förmåga att utveckla nyskapande och inspirerande lektioner i matematik och naturvetenskap och för att hon hjälper alla elever att nå sin fulla potential. Ytterligare ett skäl till att Camilla Askeback Diaz utsågs till årets lärare är att hon med pedagogisk skicklighet och moderna metoder som anpassats till ungas

digitala verklighet förklarar svåra processer och koncept.

– Det faktum att mina elever nominerade mig till utmärkelsen känns ärofyllt och som ett tydligt kvitto på att vårt arbete i klassrummet är viktigt och betydelsefullt, säger Camilla Askeback Diaz.

– Utmärkelsen betyder jättemycket för mig, den sporrar mig att inspirera andra och att fortsätta utvecklas som lärare. En bra lärare kombinerar ett gediget ämnesinnehåll med digital teknik och relevanta varierade uppgifter, vilket stimulerar eleverna till ökat lärande. I min undervisning

I MIN UNDERVISNING är det viktigt med goda relationer till eleverna och att alltid utgå ifrån deras förutsättningar

är det viktigt med goda relationer till eleverna och att alltid utgå ifrån deras förutsättningar, säger hon.

Vid sidan av sin lärarroll håller Camilla i föreläsningar och workshops kring IKT-verktyg, undervisning och iPads. Hon har även skrivit boken "Surfplatta i undervisningen".

– Jag har varit intresserad av digitala pedagogiska verktyg så länge jag kan minnas. Jag har läst flera kurser med fokus på digital pedagogik, bland annat en distanskurs i digitalt lärande på Umeå universitet, säger Camilla Askeback Diaz.



Camilla Askeback Diaz på Södermalmsskolan i Stockholm.
Foto: Kristina Alexanderson

CAMILLA ASKEBACK DIAZ TIPS TILL ANDRA LÄRARE:

- Våga prova dig fram med digitala verktyg. Om du exempelvis ska ha en lektion där du tänkt låta eleverna använda en specifik app, men inte har full koll på samtliga funktioner i appen så tveka inte att prova. Förklara för eleverna att du inte behärskar alla funktioner så hjälps ni åt att lösa det. Så länge du har en tydlig pedagogisk inramning för lektionen så löser sig det tekniska efter hand.
- Tillvarata det kollegiala lärandets möjligheter. Kollegialt lärande är viktigt

för lärares professionella utveckling. Tveka inte att ställa frågor och söka stöd från andra lärare via sociala plattformar som Facebook och Twitter. Se också till att du får rätt utbildning och stöttning kring just digital utveckling.

- Låt pedagogiken fungera som en grund och de digitala verktygen som ett stöd. Ett genomtänkt pedagogiskt upplägg bör alltid utgöra grunden i undervisningen. Därefter kan digitala verktyg adderas för att tillföra mervärde i undervisningen.

Framtidens skola kan vara mer professionsstyrd

– Jag hoppas på en mer professionsstyrd skola där lärare har en stabil kunskapsbas att utgå ifrån. Det är också viktigt att ansvar och befogenheter svarar mot de arbetsuppgifter som lärarna förväntas utföra, säger Skolkommissionens ordförande Jan-Eric Gustafsson.

SKOLKOMMISSIONEN

TEXT ANETTE BODINGER

Skolkommissionen har i uppdrag att lämna förslag som syftar till höjda kunskapsresultat, förbättrad kvalitet i undervisningen och ökad likvärdighet i skolan. Resultatet av kommissionens arbete ska presenteras i april. För åtta månader sedan kom ett delbetänkande som bland annat innehöll förslag om nationella målsättningar för kunskapsresultat och ett professionsprogram för lärare och skolledare.

Kommissionen har en rad olika utmaningar att tampas med. Att öka likvärdigheten i skolan är en av de kanske svåraste uppgifterna.

– Det faktum att vi har en ökad olikvärdighet å ena sidan, och positiva tendenser på kunskapsresultaten som PISA och TIMSS visar på å andra sidan, är en svår nöt att knäcka. En av de huvudvägar vi identifierat när det gäller kunskapsidan är att stärka lärarprofessionen. Här arbetar vi bland annat med ett förslag där vi försöker definiera en karriärgång, från grundläggande lärarutbildning och genom hela karriären, med olika definierade spår och nivåer, berättar Jan-Eric Gustafsson.

Detta arbete omfattar även förslag för lärarnas kompetensutveckling.

– Vi vill skapa möjligheter för lärare att ha tillgång till kompetensutveckling som har betydelse för arbetet i skolan. Matematiklyftet är ett väldigt bra exempel. Här finns också mycket internationellt stöd för att den typen av kompetensutveckling kan ge snabba och stora resultatförbättringar i elevernas kunskapsnivåer. Möjligen är det



Jan-Eric Gustafsson, ordförande i Skolkommissionen.

Foto: Johan Wingborg

att vi ska ha ett kompensatoriskt system när det gäller fördelning av resurser så att de elever som behöver mest stöd också får det. Vi arbetar också med att se över myndighetsstrukturen så att den bättre stödjer skolans utveckling.

VI VILL SKAPA möjligheter för lärare att ha tillgång till kompetensutveckling som har betydelse för arbetet i skolan

För framtiden hoppas Jan-Eric Gustafsson, som är senior professor i pedagogik vid Göteborgs universitet, på en mer professionsstyrd skola.

– Då hoppas jag att både lärare och andra yrkeskategorier inom skolans värld har en stabil professionell kunskapsbas att utgå ifrån. Det är också viktigt att de har eget ansvar och befogenheter som svarar mot deras arbetsuppgifter. Detta är A och O för en väl fungerande skola och mycket av det vi inom Skolkommissionen arbetar för att försöka åstadkomma.

också här vi kan hitta en del av förklaringen till de senaste positiva resultaten från TIMSS och PISA.

Resursfördelning

Skolkommissionen vill även se över skolans finansiering så att resurserna bättre fördelas efter behov.

– Vi har inte satt ner foten än men vi ser att resursfördelningssystemet inte är så kompensatoriskt som det borde vara. Det är ju i princip nedskrivet i skollagen

Bra löneutveckling och en god psykisk arbetsmiljö får lärare att stanna

Enligt en undersökning som Framtidens Karriär Grundskollärare gjort, där grundskollärare fick svara på vilka de viktigaste faktorerna för att stanna kvar hos en arbetsgivare är, ansåg 84 procent att en bra löneutveckling var viktigast. 70 procent värdesätter en god psykisk arbetsmiljö högt, medan 69 procent vill kunna ägna mer tid åt undervisning.

DET FÅR LÄRARNAS ATT STANNA

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att en bra löneutveckling toppar listan är inte överraskande, alla yrken förtjänar en god löneutveckling. Det är intressant att 59 procent anser att ett bra ledarskap är viktigt för att stanna kvar hos en arbetsgivare. Ett ledarskap som är tydligt, delegerande och verkligen synliggör lärarna och deras insatser är definitivt en betydelsefull faktor. Ett otydligt och bristande ledarskap fungerar ofta som en stressfaktor, vilket förstås påverkar den psykiska arbetsmiljön, säger Ralph Riber, vd på Internationella Engelska Skolan.

Föräldrakontakter kan bli stressfaktor

Ett sätt att förbättra den psykiska arbetsmiljön för lärare är, enligt Ralph Riber, att avlasta lärare som upplever intensiva och tidskrävande föräldrakontakter som en belastning. Föräldrakontakter är i grunden något positivt, men när det tar alltför mycket tid i anspråk kan det bli en stressfaktor.

– Det handlar om att få föräldrarna att respektera lärarnas yrkeskunnande och profession. Samtidigt upplever många lärare att deras administrativa börda ökar. Både myndigheter och skolläda har ett ansvar i arbetet med att skapa förutsättningar för lärare att lägga mer tid på undervisning, säger Ralph Riber.

– Det är inte förvånande att lön och arbetsmiljö är de faktorer som ran-



Åsa Fahlén, ordförande i Lärarnas Riksförbund.

kas högst i undersökningen. Däremot trodde jag att arbetsmiljö skulle rankas högre än lön eftersom det varit relativt mycket fokus på lärares löner på senare tid. En faktor som är avgörande för de övriga faktorerna är högre status för läraryrket. En högre status är inget

EN HÖGRE STATUS är inget självändamål, men det hjälper lärare att få gehör för sina åsikter

självändamål, men det hjälper lärare att få gehör för sina åsikter och önskemål vad gäller exempelvis arbetsmiljö, säger Åsa Fahlén, ordförande i Lärarnas Riksförbund.

Fungerande stödstruktur behövs

Att en bra psykisk arbetsmiljö rankas högt i undersökningen beror, enligt Åsa Fahlén, bland annat på att många lärare känner sig stressade av sitt ansvar för elevernas psykiska och fysiska hälsa, i synnerhet när viktiga stödfunktioner som elevhälsovård inte finns tillgängligt i den utsträckning som skulle behövas.

– En viktig åtgärd för att förbättra lärarens psykiska arbetsmiljö och ge lärare möjlighet att fokusera på att vara just lärare är därför att säkerställa att det finns en fungerande stödstruktur på skolan, både i form av elevhälsa, men också med vaktmästare, elevassistenter och mycket annat som behövs för att eleverna ska trivas i skolan, säger Åsa Fahlén.

Ytterligare en åtgärd som kan få fler lärare att vilja stanna kvar hos sin

arbetsgivare är utökade möjligheter till en god löneutveckling utan att man nödvändigtvis behöver byta jobb.

– Ett engagerat och nära ledarskap i form av rektorer med egen lärarbakgrund samt att lärares arbetsuppgifter renodlas utifrån vilka uppgifter som tillför något till elevernas kunskapsutveckling är också betydelsefullt för att motivera fler att stanna kvar på sina jobb, säger Åsa Fahlén.

Mer tid till kollegialt utbyte

– Att lön hamnar på första plats och en bra psykisk arbetsmiljö hamnar på andra plats överensstämmer med de undersökningar som vi gjort. Men jag är lite förvånad att möjlighet till kompetensutveckling inte finns med bland de faktorer som får lärare att stanna kvar hos sin arbetsgivare. Att många vill kunna ägna mer tid åt undervisning handlar nog mer om att man vill ha tillräcklig tid att förbereda undervisningen på ett genomtänkt sätt än att man nödvändigtvis vill undervisa fler timmar, säger Elisabet Mossberg, ordförande i Lärarförbundet Göteborg.

Hon anser att lärare ofta behöver hjälp med att prioritera bland sina arbetsuppgifter genom att skolläda tydligt kommunicerar vilka uppgifter som är viktigast att lägga tid på i första hand.

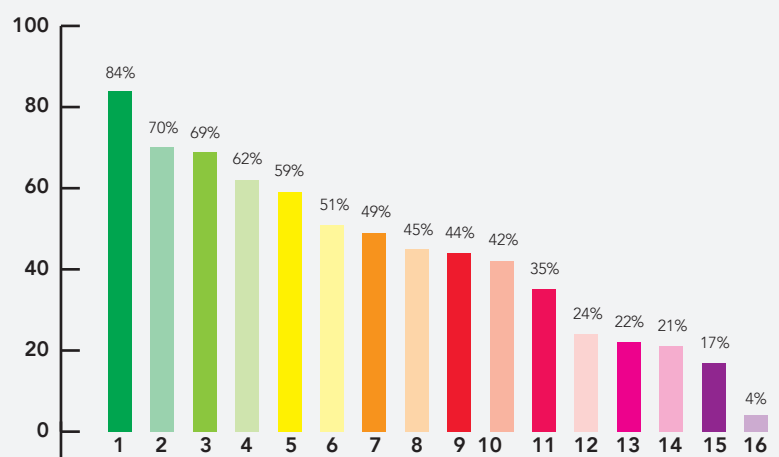


Elisabet Mossberg, ordförande i Lärarförbundet Göteborg.

– I grundskolans läroplan ingår att undervisningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Vi lärare behöver få vägledning i hur vi kan integrera dessa perspektiv i den dagliga undervisningen, bland annat genom att få mer tid till kollegialt lärande. Det kan stärka lärares självförtroende och även stärka förtroendet från allmänheten och samspelet med föräldrar. Det bidrar i sin tur till att förbättra arbetsmiljön, säger Elisabet Mossberg.

VILKA FAKTORER ÄR VIKTIGAST FÖR ATT LÄRARE SKA STANNA?

Vilka är de viktigaste faktorerna för att grundskollärare ska stanna kvar hos sin arbetsgivare inom skolan?



- 1 Bra lön/löneutveckling
- 2 Bra psykisk arbetsmiljö (minskad stress, mental press etc.)
- 3 Att läraren ska kunna ägna sig mer åt undervisning
- 4 Bra team/arbetskamrater
- 5 Bra ledarskap i grundskolan
- 6 Lägre arbetsbelastning
- 7 Mindre administration
- 8 Bra fysisk arbetsmiljö (lokaler, ljudnivå, luft)
- 9 Förenklad dokumentation
- 10 Mindre klasser
- 11 Högre status på yrket
- 12 Flexibel och mindre reglerad arbetstid
- 13 Motiverade/intresserade elever
- 14 Bra karriär- och utvecklingsmöjligheter
- 15 Större ansvar och befogenheter till läraren
- 16 Annat



Ralph Riber, vd på Internationella Engelska Skolan.

Alla kommuner kan bli Sveriges bästa skolkommun

I oktober lanserade Lärarförbundet för femtonde året i rad sin ranking Bästa skolkommun, som sätter fokus på kommunernas viktiga roll som huvudmän för skolan.

BÄSTA SKOLKOMMUN 2016

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Syftet med rankingen är att uppmuntra kommuner som ger sina elever, lärare och skolledare goda förutsättningar samt att inspirera kommuner att ständigt fortsätta sitt arbete med att vara bra skolkommuner.

– Rankingen sätter fokus på kommunernas viktiga roll och ansvar som

Sveriges största lärararbetsgivare. Kommunerna är förutsättningsgivare för att bidra till en positiv skolutveckling och Bästa skolkommun används ofta som ett viktigt verktyg i dialogen om vilka insatser som är nödvändiga för att ytterligare förbättra kommunernas skolor, säger Lärarförbundets ordförande Johanna Jaara Åstrand.

Många kommuner vittnar om att Lärarförbundets ranking bidrar till deras interna dialog kring att förbättra sitt eget nuläge i skolan och diskus-

sioner om hur skolans resurser kan användas för att på bästa sätt gynna elever och lärare. I andra kommuner har rankingen gett upphov till konkreta åtgärder, exempelvis rekryteringsstrategier för att säkra framtida kompetensförsörjning och omorganisering av skolan så den bättre kvalitets-säkrar undervisningen och stimulerar elevernas resultat.

– Tre faktorer utmärker de kommuner som rankas högt i vår mätning: att de formulerar en långsiktig strategisk plan för hur de vill utveckla sin skola och dess lärare, att det råder en bred samsyn kring utvecklingsplanen bland politiker, tjänstemän och lärare samt en hög tillit till lärarnas förmåga att fatta väl avvägda beslut kring var det exempelvis behövs mer resurser i skolan, säger Johanna Jaara Åstrand.

Vilja att skapa medansvar

Hon menar att vilken kommun som helst i realiteten har möjlighet att utses till Sveriges bästa skolkommun. Det finns inga genvägar men kommuner som arbetar konsekvent med de tre faktorer som är gemensamma för de

RANKINGEN SÄTTER
fokus på kommunernas viktiga roll och ansvar som Sveriges största lärararbetsgivare

skolkommuner som toppar rankingen har goda möjligheter att klättra i rankingen.

– En vilja att skapa medansvar, att lärare ska kunna och vilja påverka utvecklingsprocessen samt att politiker gör rätt prioriteringar och skapar förutsättningar för att lärare ska kunna göra ett riktigt bra jobb är avgörande

framgångsfaktorer bland de kommuner som rankats högt i vår mätning. Kommuner som arbetar aktivt för att bli en bättre skolkommun blir ofta även en attraktiv lärarkommun och dessutom en attraktiv inflyttningsskommun. Att förbättra skolan är därför en strategiskt viktig kommunalpolitisk fråga på flera nivåer, säger Johanna Jaara Åstrand.

BÄSTA SKOLKOMMUN 2016

	Kommun	Poäng	2015
1	Vellinge	664	1
2	Varberg	1016	50
3	Vadstena	1039	30
4	Båstad	1079	6
5	Piteå	1102	2
6	Hammarö	1112	5
7	Luleå	1126	3
8	Höganäs	1160	17
9	Övertorneå	1165	23
10	Herrljunga	1187	110
11	Mariestad	1206	38
12	Kalmar	1223	22
13	Åmål	1234	75
14	Karlsborg	1270	84
15	Nybro	1282	4
16	Lund	1352	7
17	Lidköping	1391	27
18	Simrishamn	1420	15
19	Malå	1424	74
20	Umeå	1431	10
21	Jönköping	1449	68
22	Lomma	1464	8
22	Gotland	1464	39
24	Ockelbo	1466	62
25	Ängelholm	1478	19
25	Ljungby	1478	12



Johanna Jaara Åstrand,
ordförande Lärarförbundet.
Foto: Lärarförbundet



MATERIAL FÖR KLASSRUMMET FÖR ETT TOLERANTARE SAMHÄLLE

Forum för levande historia är en resurs för skolan för att främja arbete med **demokrati**, **tolerans** och **alla människors lika värde**.

Vi erbjuder fakta och material för undervisning om Förintelsen, kommunistiska regimers brott mot mänskligheten, demokrati, civildyrage och alla människors lika värde.

Utifrån dialog med lärare tar vi fram material som hjälper eleverna att fördjupa sina kunskaper, färdigheter och förmågor. Allt vi gör har en tydlig koppling till skolans styrdokument.

Läs mer på www.levandehistoria.se

Måste hitta sätt att systematiskt förbättra undervisningen

I fjol fick läroplanen Lgr11 nya avsnitt om förskoleklass och fritidshem.

– Dessa verksamheter har varit mindre synliga i styrdokumentet tidigare, så det är förstås mycket välkommet att de nu synliggjorts och fått egna texter i läroplanen säger Mikael Ejerblom, enhetschef vid Skolverket.

SKOLVERKET

TEXT ANETTE BODINGER

De två nya avsnitten i Lgr11 som tydliggör förskoleklassens och fritidshemmens syfte, uppdrag och innehåll har lett till att Skolverket nu satsar en rad insatser för att underlätta implementation och tolkning av de nya texterna.

– Vi kommer att föra diskussioner med verksamheterna kring tolkningen av de nya avsnitten och om hur det är tänkt att förskoleklass och fritidshem ska fungera som stöd till skolan, säger Mikael Ejerblom, enhetschef vid Skolverket, avdelningen för läroplaner för- och grundskola.

Nytt i läroplanen är bland annat ett förtydligande om övergång och samverkan mellan olika skolformer och fritidshem.

– Grundtanken är att ge bättre förutsättningar för huvudmän och personal att bidra till elevers utveckling och lärande samt att skapa förutsättningar för en nationellt likvärdig utbildning.

Utmaningar

En av de största utmaningarna för dagens skola, menar Mikael Ejerblom, är att hitta vägar för att systematiskt förbättra undervisningen.

– Trots allt är det lärarna och deras undervisning som kan göra störst skillnad för elevernas resultat och utveckling. Detta gäller även på förskolan, därför är det viktigt att diskutera vad

undervisning betyder för de allra minsta barnen och hur den kan förbättras.

För framtiden ser Mikael Ejerblom en utveckling som talar för en högre tillit i hela skokedjan, från skolverk och regering till huvudmän, rektorer och lärare.

DET ÄR LÄRARNÄ och deras undervisning som kan göra störst skillnad för elevernas resultat och utveckling

– Det pågår en tillsynsutredning där det talas mycket om en styrning av kommuner och skolor som bygger mer på tillit och mindre på detaljer. Min förhoppning är att man i framtiden kommer att lita mer på professionen och att det i längden kommer att gynna en utveckling av undervisningen. Positivt är också de senaste resultaten från TIMMS och PISA som kanske kan ge den arbetsro som skolan i Sverige behöver.



Mikael Ejerblom, enhetschef vid Skolverket.
Foto: Skolverket

8 av 10 grundskollärare: Har ej tillräckliga insatser för att få alla elever godkända

8 av 10 grundskollärare har inte tillgång till de insatser som krävs för att alla elever ska bli godkända. De som ansåg det fick följdfrågan "Vad saknas för att alla dina elever ska bli godkända?" De viktigaste svaren var fler speciallärare, mer tid för varje elev och mindre klasser samt mer enskild undervisning.

INSATSER FÖR GODKÄNDA ELEVER

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Först och främst ansåg man att det finns ett stort behov av fler specialpedagoger och extra stöd genom specialundervisning.

Speciallärare efterfrågas

Den största kategorin handlade om speciallärare och hur de kan hjälpa elever som inte blir godkända. Extra resurser i form av specialkompetens

och kunniga specialpedagoger som har tid och möjlighet att sitta ner med eleverna enskilt kan göra stor skillnad. "Specialpedagoger som hinner stötta och hjälpa både mig och eleverna" skrev en person.

Tid för eleverna

En nästan lika stor del pekade på tiden som en avgörande aspekt. Man ville ha mer tid för att möta eleverna enskilt, ha tid för att hjälpa, samtala och ge stöttning. Lärarna menade att det även finns behov av tid för planering, samarbete med andra lärare och formativ bedömning för att skapa bästa resultat.

Mindre klasser

Ett stort antal personer framhävde vikten av mindre grupper för att nå ut till de elever som inte kan tillgodogöra sig undervisningen. Man föreslog allt från halvklasser till individanpassad undervisning. En liten grupp ger mer elevtid och bättre stöd. En del ville även se enskilda en-till-en-lektioner.

Fler lärare och andra vuxna

Den fjärde största kategorin i under-

sökningen poängterade att eleverna behöver fler vuxna. I första hand lärare, man nämner tvåläraarsystemet, och lärarassistenter men även andra vuxna. En person skrev: "fler yrkeskategorier på skolan; heltidsanställda lärarassistenter, rastvakter, psykologer, kuratorer, beteendevetare". Det bör även finnas ett bra samarbete med hemmet och stöttande föräldrar.

Svenska som andra språk

Slutligen var det flera svarspersoner som tog upp att många elever inte har svenska som modersmål. Man ville se mer stöd, bland annat i form av fler modersmållärare och lärare inom svenska som andra språk för flerspråk-

kiga elever. Därtill nämnde man att det behövs hjälp och studiestöd till nyanlända då de har svårt att nå de uppsatta målen.

INSATSER FÖR ELEVER

Insatser för att alla elever ska bli godkända

1. Fler speciallärare
2. Mer tid för varje elev
3. Mindre klasser, enskild undervisning
4. Fler lärare och andra vuxna
5. Stöd till de som inte har svenska som modersmål

FINNS DET SOM KRÄVS FÖR ATT DINA ELEVER SKA BLI GODKÄNDA?

Har du tillgång till de insatser som krävs för att alla dina elever ska bli godkända?

Ja 22%

Nej 78%

Digitalisering ger nya möjligheter

I år får alla Sveriges skolor en nationell it-strategi. Det innebär nya möjligheter men också utmaningar för lärare, skolläda och elever.

NATIONELL IT-STRATEGI

TEXT CRISTINA LEIFLAND

Syftet med den nya it-strategin är att förbereda eleverna för ett alltmer digitaliserat samhälle och att digital kompetens och programmering ska vara tydligare i kurs- och ämnesplaner. Den innebär också att alla Sveriges grundskoleelever senast 2020 ska ha tillgång till ett eget digitalt hjälpmedel i skolan.

– Detta skapar stora möjligheter för Sveriges skolor, men innebär självklart också utmaningar. Det går inte att välja bort digitaliseringen, och utvecklingen går oerhört snabbt. Alla skolor

och elever måste med och för skolläda och rektorer gälla det att fatta viktiga strategiska beslut om hur man ska genomföra detta, säger Inger Pripp, grundskoledirektör i Stockholms stad.

Stora variationer

En viktig aspekt är att ha hög kompetens i upphandlingar av såväl hårdvara som mjukvara för att undvika kostsamma misstag.

ALLA ÅTGÄRDER SYFTAR

självklart till att hjälpa såväl elever som lärare och föräldrar och bidra till en bättre och framgångsrik skola

It-kompetensen bland rektorer och lärare kan också variera och det finns stora skillnader mellan kommuner och till och med mellan enskilda skolor i samma kommun.

– Ibland finns det individuella eldsjälar med enorm kunskap som driver digitaliseringen på sin skola och det skapar stor spännvidd i hur långt utvecklingen har kommit. Vissa skolor har redan idag en väl utbyggd digital infrastruktur och hög kompetens, medan andra har en längre väg att gå.

Detta gäller inte bara svenska skolor, studier som gjorts i till exempel Storbritannien visar samma mönster, berättar Inger Pripp.

Digitaliseringen av skolan ger många nya verktyg för både lärare och elever.



Exempelvis kan olika digitala lösningar skapas för elever med inlärningssvårigheter eller bristande kunskaper i svenska.

– Vi kan skräddarsy effektiva lösningar för olika elevgrupper som kan vara till stor hjälp i lärandet. Lärare kan ge stöd och omedelbar respons till elever i det pedagogiska arbetet och kommunicera med kolleger, elever och föräldrar.

Smart stad

I Stockholm kommer dessutom alla kommunala grundskolor 2018 att få tillgång till både en ny digital skolplattform och en ny generation it-service, som ett led i att uppfylla visionen om en smart stad och stadens pedagogiska mål. Alla grundskolerektorer i Stockholms stad kommer under 2017 därför att genomgå en utbildning som kallas ”Ledarskap i digitaliseringen”,

som bygger på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Ett viktigt syfte är att kvalitetssäkra och skapa likvärdighet i den digitala kompetensen hos rektorer.

– Vi tittar på framgångsrika metoder och goda exempel så att rektorer får de allra bästa förutsättningarna att skapa en ny digital miljö i sina respektive skolor och lyckas i uppdraget att förbättra resultaten och effektivisera verksamheten, säger Inger Pripp.

Den nya nationella it-strategin och de lokala digitala satsningarna i Stockholms stad innebär att man nu kraftsamlar för att skapa en framtidsytande it-miljö i våra grundskolor.

– Digitalisering i skolan är inget självändamål. Alla åtgärder syftar självklart till att hjälpa såväl elever som lärare och föräldrar och bidra till en bättre och framgångsrik skola. ■



Inger Pripp, grundskoledirektör i Stockholms stad.

En nära relation till läraren stärker elevers motivation

En avhandling vid Göteborgs universitet visar att en nära relation till läraren och varierade, meningsfulla uppgifter motiverar elever i skolarbetet. Lärare som tar sig tid att prata med eleverna kring frågor som inte är direkt ämnesrelaterade och visar ett genuint intresse för att ta del av elevernas synpunkter lyckas ofta fördjupa relationen med sina elever.

MOTIVATION

TEXT ANNIKA WIHLBORG

I sin avhandling ”Den svårfångade motivationen: elever i en digitaliserad lärmiljö” har Jan Blomgren låtit 200

niondeklassare beskriva vad som hämmar och motiverar dem i skolarbetet.

– Avhandlingen visar att många elever vill ha möjlighet att ha en personlig dialog med läraren. Lärarnas språk och kroppsspråk påverkar också motivationen. En tät, nära och effektiv relation mellan lärare och elever är motiva-

tionshöjande. Eleverna förväntar sig att läraren ger dem återkoppling som hjälper dem att själva komma vidare i sin utveckling, säger Jan Blomgren, som arbetat i många år som lärare innan han började forska.

Han var delvis förvånad över hur viktig relationen med lärare är för elevernas motivation och anser att skoldebatten på senare år i mångt och mycket varit tekniskt fokuserad. Avhandlingen bidrar till att sätta fokus på mjuka faktorer som i hög grad påverkar elevers motivation.

– Många lärare skulle förmodligen ha stor nytta av att få kontinuerlig



Jan Blomgren.

feedback från sina elever, inte minst i arbetet med att planera undervisningen, säger Jan Blomgren. ■

"Bättre villkor och högre löner lösningen på lärarbristen."

Läraryrket

"Nyckeln till en bra skola går via bättre villkor för lärarna."

Göteborgsposten

"Låt lärare få tid att vara lärare!"

Lärarnas Riksförbund

"Lärare fungerar bättre när de får tid att reflektera."

Forskare vid Högskolan i Kristianstad

Är du lärare och vill ha det där som alla pratar om men inte gör, välkommen till oss!

Just nu pratas det enormt mycket om att lärarnas villkor måste bli bättre. Vi vill förbättra lärarnas villkor och bidra till en bättre skola. Därför vill vi bli fler.

Vi söker dig som har behörighet och relevant utbildning för att jobba i skolan:

Lärare för undervisning, specialpedagoger, skol-sköterskor, kuratorer och socionomer, chefer och ledare, t.ex. rektorer och studierektorer.

Vi erbjuder långa och korta uppdrag i skolan med bättre villkor än vad de flesta lärare har idag. Så vill du arbeta på ett nytt sätt, hör av dig!

Vill du veta mer, kontakta Elin Långvik som är ansvarig för läraruthyrningen på Zest Bemanning, telefon 0705-83 54 31.

Eller registrera ditt CV på www.zestbemanning.se så kontaktar vi dig.



Det här får du som är behörig lärare hos oss:

- Sveriges bästa arbetsgivare (Universum 2014, 2015, 2016).
- Branschens bästa lön.
- Stor frihet att välja arbetsplats.
- Relevant vidareutbildning.
- Friskvård för 5 000:- per år.
- Hälso- och livsstilsprogram med Sveriges bästa föredragshållare.
- Privat sjukvårdsförsäkring.
- En professionell och utvecklande gemenskap.
- Sociala program med kollegor.
- Tydliga arbetsbeskrivningar så att du vet vad som ingår och inte i ditt uppdrag.
- Mer fokus på undervisning och mindre på kringaktiviteter som inte är relevanta för ditt uppdrag.
- Din lön täcker skuldedigheter.
- Nya karriärmöjligheter.



Zest Bemanning är specialister på välfärden, erbjuder behörig välutbildad personal och har en passion för kvalitet. Vi erbjuder behöriga lärare till alla stadier i den svenska skolan. Som behörig lärare hos oss får du inte bara branschens bästa anställningsvillkor. Vi drivs även av att ge dig bättre arbetsvillkor. När du hyrs ut finns det en tydlig arbetsbeskrivning för ditt uppdrag. Ambitionen är att du ska kunna lägga mer energi på pedagogik och undervisning och mindre på kringuppgifter och administration.



Kommunikation och auktoritet förebygger påtryckningar

Allt fler lärare upplever att de utsätts för påtryckningar från elevernas föräldrar, bland annat vad gäller läxor, betygssättning och undervisningens upplägg. En tydlig kommunikation gentemot föräldrar och en stärkt auktoritet för läraryrket kan bidra till att förändra situationen.

FÖRÄLDRARS PÅTRYCKNINGAR

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag upplever att föräldradiologen har intensifierats på senare år, men man ska komma ihåg att de flesta föräldrar vill väl utifrån sina egna barns förutsättningar. Problemet är att många lärare lider av

GRUNDORSAKEN TILL ATT allt fler lärare utsätts för press från föräldrar är att läraryrkets status successivt har minskat

tidsbrist idag på grund av lärarbrist och en ökad arbetsbelastning. Grundorsaken till att allt fler lärare utsätts för press

från föräldrar är att läraryrkets status successivt har minskat på senare år, vilket leder till ett minskat förtroende för lärarnas kompetens och yrkeskunnande, säger Robert Fahlgren, andre vice ordförande i Lärarförbundet med mångårig erfarenhet som grundskollärare.

Ett sätt att minska pressen från föräldrar är, enligt Robert Fahlgren, att politiker på ett tydligare sätt visar på läraryrkets betydelse samt att lärarnas arbetsbelastning minskar.

– Modern teknik har gjort det lättare att höra av sig till lärare och att läsa på kring hur andra skolor arbetar genom att söka på nätet. Nu verkar läraryrket ta tillbaka sin auktoritet efter ett par tunga år. Minskad lärarbrist, högre löner och en högre yrkesstatus kan bidra till att ytterligare stärka lärarnas roll och därmed minska pressen från föräldrar, säger Robert Fahlgren.

Viktigt att agera proaktivt

Enligt en undersökning från Lärarnas Riksförbund upplever sju av tio lärare att de utsätts för påtryckningar från föräldrar.

DET HÄR ÄR definitivt ett arbetsmiljöproblem att föräldrar försöker påverka och styra undervisningen

– Det här är definitivt ett arbetsmiljöproblem att föräldrar försöker påverka och styra undervisningen. Eftersom de enbart betraktar verksamheten ur sitt



Åsa Fahlén, Lärarnas Riksförbund.

eget barns perspektiv saknar de lärarnas viktiga helhetsperspektiv. Många lärare upplever att försöken att påverka har ökat på senare tid, vilket är ett tecken på att lärarnas auktoritet och status inte är vad den borde, säger Åsa Fahlén, ordförande för Lärarnas Riksförbund.

– Att föräldrar engagerar sig i sina barns skolgång är i grunden positivt, men det är viktigt att arbeta proaktivt och förebygga att lärare utsätts för onödigt press från föräldrar. Det bästa sättet att förebygga är att ge föräldrar ett gediget underlag om vilka kriterier lärarna baserar sin formativa bedömning på. Ju högre kvalitet den formativa bedömningen har, desto färre föräldrar hör av sig med synpunkter, säger Matz Nilsson, förbundsordförande i Sveriges Skolledarförbund.

Han menar att skolan inte bör betrakta sig som ett offer i den här typen av situationer. Det är därför viktigt att ta tillbaka initiativet och att arbeta metodiskt med professionell informationsgivning kring formativ bedömning.

ATT FÖRÄLDRAR ENGERAR sig i sina barns skolgång är i grunden positivt

– Det är viktigt att ingen lärare känner sig ensam om det här problemet. Kollegial samverkan och ett nära stöd från skolledningen krävs för att bygga upp en tydlig informationsgivning till elever och föräldrar. Det är också viktigt att rektorn markerar mot de föräldrar som går över styr, säger Matz Nilsson.



Matz Nilsson, Sveriges Skolledarförbund.



Robert Fahlgren, Lärarförbundet.

Vi satsar på en skola i världsklass!

I Kungälv kommun satsar vi stort på att ge våra lärare möjligheter att utvecklas – både i sin undervisning och i sitt eget lärande.

På alla våra grundskolor pågår en unik satsning på kompetensutveckling där vi arbetar med kollegialt

lärande baserat på forskaren Helen Timperleys teorier. För att du ska ha möjlighet att lära och växa tillsammans med dina kollegor.

Skolan i Kungälv kommun växer och vår utvecklingsresa är i full gång – vill du vara en del av den?

Läs mer på www.kungalv.se/jobb



Karan sadlade om till lärare efter tio år som aktieanalytiker

I takt med att lärarbristen tilltar överväger allt fler som tidigare arbetat inom andra yrken att sadla om till lärare.

SADLA OM TILL LÄRARE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

En av dem är Karan Partovi, som har en civilingenjörsexamen i teknisk fysik och en kandidatexamen i ekonomi och efter tio år som aktieanalytiker på Nordea valde att påbörja en tvåårig kompletterande lärarutbildning via

JAG TRIVS JÄTTEBRA som lärare, mitt nya yrke är en skarp kontrast jämfört med mitt tidigare jobb

Teach for Sweden. Parallellt arbetar han som matte-, NO- och tekniklärare på Vinsta grundskola i Vällingby.

– Jag trivdes bra med mitt arbete som aktieanalytiker, de sista åren arbetade jag även mycket med ansvarsfulla

investeringar. Samtidigt funderade jag mycket på vad jag egentligen vill och brinner för. Efter att ha föreläst om ansvarsfulla investeringar upptäckte jag att jag trivdes i rollen som pedagog. Jag funderade också mycket på vad jag egentligen ville ägna mig åt i framtiden. När jag såg en annons om Teach For Swedens tvååriga utbildningsprogram för akademiker med ämneskunskaper inom exempelvis matte och NO så bestämde jag mig för att byta yrke, säger Karan Partovi.

Just möjligheten att kunna börja arbeta som lärare från dag ett tack vare ämneskunskaperna i matematik, fysik och teknik och samtidigt läsa in pedagogiken parallellt gjorde att yrkesbytet kändes mer attraktivt för Karan än om han hade behövt studera på heltid i flera år innan han kunde börja jobba som lärare. Nu har han jobbat som lärare i 1,5 år. Han arbetar åttio procent och studerar samtidigt på sjuttiofem procent. Om ett halvår räknar Karan med att kunna få sin lärarlegitimation.

– Jag trivs jättebra som lärare, mitt nya yrke är en skarp kontrast mot mitt tidigare jobb som aktieanalytiker. Då

tillbringade jag mycket tid framför datorn, nu har jag ett mer utåtriktat arbete bland eleverna. Redan från min första dag fokuserade jag mycket på att etablera starka relationer till mina elever. Det är just mötet med eleverna som gör läraryrket så roligt och givande. Det känns också bra att arbeta med något som verkligen är meningsfullt, säger Karan Partovi.

Vill jobba med skol-utvecklingsfrågor

I jobbet som lärare har han stor nytta av sin tidigare yrkesbakgrund. Han är samtidigt glad att han gav sig in på läraryrket som 35-åring snarare än som nyutexaminerad 25-åring och uppskattar möjligheten att även individer med annan bakgrund än en traditionell lärarexamen kan sadla om till lärare via satsningar som Teach for Sweden.

– Jag känner mig privilegierad som får undervisa i ämnen som jag verkligen brinner för och samtidigt etablera en varm och nära relation till mina elever. Min erfarenhet från näringslivet gör att jag kan betrakta skolans värld med andra ögon, vilket är en tillgång i



Karan Partovi, arbetar parallellt med sin utbildning som matte-, NO- och tekniklärare på Vinsta grundskola i Vällingby.

mitt arbete. På sikt hoppas jag kunna arbeta med skolutvecklingsfrågor i någon form, säger Karan Partovi.

Utbildade och kompetenta lärare viktigaste kriteriet för kvalitet

“Vilka är de viktigaste kriterierna för kvalitet i grundskolan?” Den frågan fick grundskollärare i Framtidens Karriär – Grundskollärares undersökning. En klar majoritet poängterade vikten av utbildade lärare, följt av en bra chef och stöttande ledning.

KVALITET I GRUNDSKOLAN

TEXT HANNA ENGSTRÖM

”Att ha kompetent personal är A och O” menar en av svarspersonerna och får medhåll av en tredjedel i undersökningen. Man menar att välutbildade och behöriga pedagoger är avgörande för att skapa kvalitet i grundskolan. Hög ämneskompetens och erfarenhet är andra aspekter. Flera nämner också vikten av att lärarna ska ha tid och möjlighet att utföra sitt yrke och kunna fokusera på undervisningen.

Stöd från ledningen

På andra plats i undersökningen kommer vikten av stöd från chef och ledning. En kvalificerad, närvarande och tydlig ledning framhålls och ett ledar-

skap som utgår från lärarnas behov. Man vill se en intresserad och engagerad skolledning som är lyhörd och uppmuntrande. Rektorn har en central roll och bör stötta och driva utvecklingen framåt. Även ett bra ledarskap bland lärarna betonas.

God studie- och arbetsmiljö

Vikten av god arbetsmiljö poängteras ur flera synvinklar. Lärarna behöver få arbetsro och eleverna studiero. Man menar att det måste finnas rätt förutsättningar i klassrummet och syftar på en god undervisningsmiljö med lugn och ro och trygghet för lärare och elever.

Motiverade pedagoger

På fjärde plats i undersökningen kommer engagerade lärare. Många understryker hur viktigt det är att lärarna känner arbetsglädje och trivs med sitt

jobb. Man nämner betydelsen av att pedagogerna verkligen ser sina elever, bygger relationer och skapar tillit. Man vill gärna se motiverade och drivna lärare som brinner för att undervisa.

Samarbete med föräldrarna

Slutligen efterlyser flera lärare rätt inställning till skolan och lärande från både elever och föräldrar. Man vill se ett samarbete och en ömsesidig respekt där föräldrarna har tillit till lärarnas kompetens och undervisning. Vidare vill man uppmuntra en bra kommunikation med föräldrarna och önskar att

de tar rollen som engagerade, stöttande och ansvarsfulla vårdnadshavare.

VIKTIGASTE KRITERIERNA

Viktigaste kriterierna för kvalitet i grundskolan enligt lärarna

1. Utbildade och kompetenta lärare
2. Stöttande ledning
3. Trygg arbetsmiljö
4. Engagerade pedagoger
5. Gott samarbete med föräldrarna



Vingåkers kommun valde att anställa lärarassistenter

Vingåkers kommun var en av de första kommunerna i landet som anställde lärarassistenter i tre av sina lågstadieskolor. Lärarassistenter avlastar lärarna så att de kan ägna mer tid åt undervisning. De bidrar även till en tryggare skolmiljö och fungerar som en välkommen resurs för lärarna.

LÄRARASSISTENTER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Förslaget om att införa lärarassistenter på skolorna har tidigare lagts fram av Läraryrkesförbundet och Lärarnas Riksförbund. Vingåkers kommun omsatte dock förslaget i verklighet på eget initiativ, genom att anställa lärarassistenter.

– När vi ansökte om medel från den statliga satsningen Lågstadielöftet valde vi att tänka brett och inte enbart anställa fler lärare. Eftersom det fanns behov av avlastning med annat än traditionella läraruppgifter bestämde vi oss för att anställa tre assistenter i tre av kommunens skolor med start vårterminen 2016, säger

Stefan Bohlin, rektor på Sävtaskolan i Vingåker.

Utökar gärna satsningen

Lärarassistenter avlastar och fungerar som en extra vuxen i klassrummet och en extra resurs för lärarna. Det

HOS OSS HAR lärarassistenter varit mycket uppskattade, både bland lärare och elever

kan handla om att vara rastvakt och hjälpa till vid utflykter eller simundervisning på badhuset. Andra arbetsuppgifter kan vara att vara behjälplig med konfliktlösning bland eleverna, att ställa i ordning och plocka undan

efter lektioner och att kopiera papper. För närvarande finns satsningen på lärarassistenter endast kvar på en av skolorna i Vingåkers kommun, men Stefan Bohlin hoppas kunna återuppta och gärna även utöka satsningen så även mellanstadiet och högstadiet kan få lärarassistenter i framtiden. Han ser gärna att administrationen för ansökan och resultatredovisning för de statliga medel som kommuner kan ansöka om förenklas något så det blir mindre tidskrävande.

Bidrar till en lugnare skolmiljö

– Trots att många lärare efterfrågar mer avlastning så är vi en av de första kommunerna i Sverige som valt att anställa lärarassistenter. Mitt råd till andra kommuner som upplever att deras lärare behöver avlastning är att inte vara rädda att prova och våga tänka bredare än att enbart anställa fler lärare när mer resurser behövs i skolan. Jag ser gärna att fler beteendevetare och andra kompetenser kan verka i skolan framöver. Hos oss har lärarassistenter varit mycket uppskattade, både bland lärare



Stefan Bohlin, rektor på Sävtaskolan i Vingåker.

och elever. De bidrar bland annat till en lugnare och tryggare skolmiljö, vilket innebär att eleverna stärker sina studieresultat, säger Stefan Bohlin.

Grundskollärarnas beslut för grundskolan: Högre lön, färre elever per klass och minskad dokumentation

”Om du skulle vara ansvarig för grundskolan i din kommun, vilka beslut skulle du fatta då?” På den frågan svarade grundskollärarna främst högre lön, färre elever per klass samt minskad dokumentation och administration.

LÄRARNAS RÅD TILL KOMMUNERNA

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Lönen är ofta en fråga som väcker stort intresse och en fjärdedel av grundskollärarna i undersökningen skulle prioritera en löneökning om de hade möjlighet att fatta beslut. Man nämnde allt från löneflytt och bättre löneutveckling till rättvis lönesättning och ett generellt lönepåslag för alla lärare.

Färre elever i klasserna

Näst efter lönen belyste man frågan om storleken på klasser. Man ville se färre elever per klass och några nämnde att de skulle besluta om ett maxantal om

de kunde. Mer tid för eleverna och bättre arbetsmiljö var några av skälen.

Mindre dokumentation

Därefter önskade man minska den administrativa belastningen på lärarna, vilket framhölls av cirka en femtedel av svarspersonerna. Man ville lätta på kraven på dokumentation till förmån för undervisningen. Ett flertal föreslog att assistenter och administratörer skulle kunna avlasta pedagogerna.

Utökade resurser och stöd

På delad fjärde, femte och sjätteplats kom tre kategorier som alla vägde lika tungt i undersökningen. Den ena handlade om behovet av fler lärare och många framhöll tvålärarsystemet. Att

öka lärartätheten prioriterades och just två pedagoger i klassrummet hade starkt stöd.

Lika många uttryckte behovet av olika yrkeskategorier inom skolan som kunde samarbeta och stötta. Några

BRA TILLGÅNG TILL elevassistenter, speciallärare och små behovsanpassade klasser för att kunna erbjuda tillräckligt stöd till de barn som behöver det

beskrev det som ”runt-omkring-personal”. Man syftade på rastvakter, kuratorer, assistenter, skolsköterskor, speciallärare och socialpedagoger. Man menade att tack vare stödet kan lärarna fokusera mer på undervisningen samtidigt som kompetent personal kan skapa en bra miljö på skolan och borge för god elevvård.

Den tredje kategorin handlade om att stärka resurserna för barn med särskilda behov. Man betonade bra tillgång till elevassistenter, speciallärare och små behovsanpassade klasser för att kunna erbjuda tillräckligt stöd till de barn som behöver det.

PRIORITERADE BESLUT

Högst prioriterade besluten bland grundskollärare

- Högre lön
- Färre elever i klasserna
- Minskad dokumentation och administration
- Ökad lärartäthet
- Mer personal från andra yrkeskategorier inom skolan
- Utökade resurser för barn med extra behov

Lärares slut- och medellöner behöver öka

Enligt Framtidens Karriär – Grundskollärares undersökning anser ett slumpmässigt urval av grundskollärare att 40–50 000 kronor per månad är en rimlig slutlön för en låg- eller mellanstadielärare. För en högstadielärare anser de att 45–55 000 kr per månad är en rimlig slutlön.

GRUNDSKOLLÄRARNAS SLUTLÖN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

–Det är inte förvånande att majoriteten av grundskollärarna anser att en rimlig slutlön ligger mellan 40 000 och

50 000 kronor, men det är egentligen mer intressant att jämföra lärarnas medellöner. I dagsläget ligger rikssnittet för en grundskollärare på runt 30 000 kronor i månaden, men för att kunna matcha löneutvecklingen i andra yrken bör den öka till 40 000 kronor, säger

Mathias Åström, förhandlingschef på Lärarförbundet.

Han anser att en medellön på 40 000 kronor är nödvändig för att lärarutbildningen ska kunna attrahera tillräckligt många studenter i framtiden och för att läraryrket ska kunna konkurrera med andra yrken när unga människor gör sitt yrkesval.

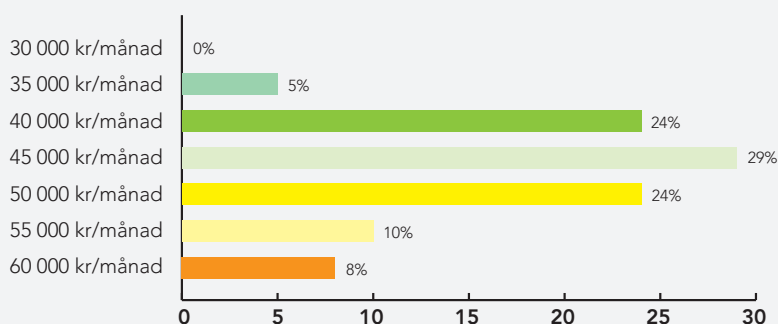
–Lön är, i kombination med utvecklingsmöjligheter och förutsättningar att göra ett bra jobb, en av de tre viktigaste faktorerna för att öka läraryrkets attraktivitet, säger Mathias Åström.



Mathias Åström, förhandlingschef på Lärarförbundet.

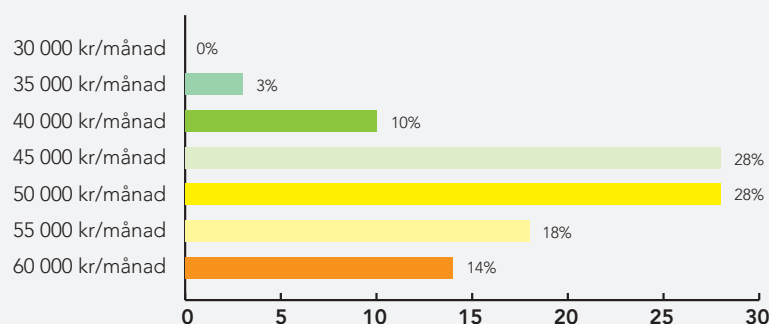
VAD ÄR EN RIMLIG LÖN EFTER 30 ÅR I YRKET? (LÅG/MELLAN)

Vad anser du är en rimlig slutlön (före skatt) för en låg- och/eller mellanstadielärare? (efter ca 30 år i yrket)



VAD ÄR EN RIMLIG LÖN EFTER 30 ÅR I YRKET? (HÖGSTADIUM)

Vad anser du är en rimlig slutlön (före skatt) för en högstadielärare? (efter ca 30 år i yrket)



Inspiration. En mässhall fylld av de senaste läromedlen.



Kompetensutveckling. Massor av seminarer och workshops.



Erfarenhetsutbyte. Lär av tusentals kollegor.



Aktuellt. Spännande gäster och diskussioner på flera scener.

Välkommen till Nordens största mötesplats för alla som arbetar inom skolan

Just nu skapar vi programmet för årets Skolforum. Håll dig uppdaterad genom att besöka vår webb, skolforum.com

Där kan du också se filmer och möta föreläsare, besökare och utställare från det senaste forumet.

När lärare och skolledare möts och inspireras utvecklas skolan!

Skolforum 2017
Stockholmsmässan 30-31 okt | skolforum.com



Bakom Skolforum står
Lärarnas Riksförbund
Lärarförbundet
Svenska Läromedel
Stockholmsmässan

Bemanningsföretagens funktion: Erfarna och behöriga resurser till grundskolan

Genom att erbjuda utbildade och behöriga lärare har bemanningsföretagen definitivt en funktion att fylla. 1 av 5 grundskollärare anser att bemannings- och konsultföretagen för lärare kan fylla en funktion inom grundskolan. Bemanningsföretag inom skolan är relativt nytt även om det länge har funnits vikarieförmedlingar.

BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAG

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Två tredjedelar av de tillfrågade ansåg att konsulter kan bidra som vikarier, både på kort och lång sikt. Många poängterade vikten av behörighet och kompetens.

Behöriga vikarier behövs

”Bra vikarier saknas ständigt” skriver en person i undersökningen. Det framkom tydligt att det finns ett stort

behov inom bemanning. Någon nämner vikariepool, en annan pratar om att kapa toppar och en tredje menar att bemanningspersonal kan hjälpa till att tillfälligt fylla vakanta tjänster. Många återkommer till vikten av utbildning. De vill se kompetenta pedagoger, personer med utbildning, behörighet samt erfarenhet.

En extra resurs

Den näst största kategorin i undersökningen framhöll att bemanningsföretagen fyller en funktion med personal som extra resurs, exempelvis som handledare eller lärarassistent. En person skrev: ”En extra hand som kan underlätta både för elever och lärare”. Flera betonade behovet av en extra vuxen i klassrummet, någon som kan komplettera läraren. Det finns även utrymme för avlastning under en viss period, till exempel vid hög arbetsbelastning eller vid en specifik situation såsom krishantering.

Perspektiv utifrån

En tredje grupp menade att konsulterna har en annan infallsvinkel som be-

hövs ibland, de kan ”ge en bild av vad som behöver förbättras med ett nytt perspektiv utifrån”. Konsulterna kan bidra med en bättre överblick, specialkunskap och experttips. De kan även ta rollen av utbildare och träna personal och utveckla undervisningen.

Administrativ funktion

En del menade också att personal från bemanningsföretag kan fylla en funktion genom att ta administrativa uppgifter. Det finns mycket dokumentation och pappersarbete som behöver göras och där kan de fylla en viktig funktion. Det kan vara uppgifter som inte kräver någon lärarutbildning men som likväl är nödvändiga inom grundskolan.

Löneutvecklingen

Slutligen framhöll ett par personer att konsulterna kan komma in och driva upp lönerna. De kan få fart på löneutvecklingen vilket kan gynna alla.

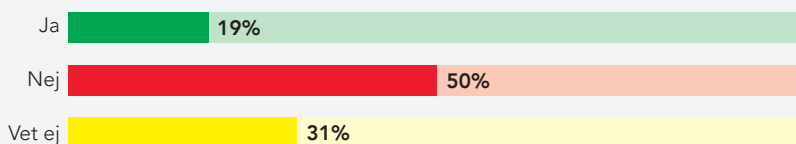
BEMANNINGSFÖRETAGEN

Bemanningsföretagens funktion inom grundskolan

1. Utbildade och behöriga vikarier
2. Erfaren extra resurs
3. Utifrånperspektiv
4. Administrativ hjälp
5. Driva löneutvecklingen

KAN BEMANNINGSFÖRETAG FÖR LÄRARE FYLLA EN FUNKTION?

Kan bemannings- och konsultföretag för lärare fylla en funktion inom grundskolan?



Framtidens Karriär – Gymnasielärare

Läs mer om karriärmöjligheter inom Gymnasieskolan i kommande utgåva av Framtidens Karriär – Gymnasielärare!

Utkommer april 2017.

Är ni intresserade av att annonsera? Kontakta oss på info@nextmedia.se

SETTⁱⁱ

3-5 maj 2017 Kistamässan

ÅRETS TEMAN:
Bottom up
Human vs Technology
Teacher 2 Teacher

Mötesplatsen
inom det moderna
och innovativa
lärandet

Anmäl dig nu på www.settdagarna.se

Samarbetspartner

6 av 10 grundskollärare: Elevernas sena ankomster påverkar undervisningen

6 av 10 grundskollärare anser att elevernas sena ankomster påverkar deras undervisning. Det visar Framtidens Karriär – Grundskollärares nyligen genomförda undersökning mot grundskollärare.

ELEVERS SENA ANKOMST

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Att så många som 60 procent av lärarna anser att elevernas sena ankomster till lektioner påverkar deras undervisning är definitivt inte förvånande. Sena ankomster gör ju ofta att läraren får börja om lektionen eller upprepa det som redan sagts, säger Ingela Fondin, styrelseledamot i Sveriges Skolledarförbund och rektor på Björkhagens skola i Stockholm,

en F–9 skola med drygt niohundra elever.

Konsekventa trivselregler

Det mest effektiva sättet att dels minska andelen elever som kommer försent och dels bidra till att lärare blir mindre påverkade av det är, enligt Ingela Fondin, att introducera och regelbundet kommunicera tydliga trivselregler som gäller alla elever på skolan.

– På vår skola har vi valt att arrangera ”Kompisdagar” i början av varje läsår. Då går vi bland annat igenom de trivselregler som gäller på skolan, däribland vikten av att komma i tid till lektioner och att alltid ha med sig det skolmaterial som behövs till lektionen. Det är viktigt att upprepa dessa trivselregler så ofta det behövs, minst en gång per år, säger Ingela Fondin.

En trivselregel kan exempelvis vara att elever som kommer försent till en lektion ska smyga in och sätta sig på sin

plats så tyst som möjligt, för att senare få en sammanfattning av vad som sagts av läraren. Det minimerar eventuella störningar för såväl lärare som elever.

Liera sig med föräldrarna

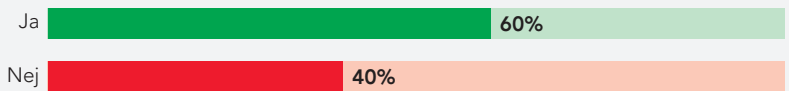
– När det gäller elever i de lägre årskurserna så är det vanligt att det istället är föräldrarna som kommer försent när de ska lämna sina barn. Som skolledare och lärare är det därför viktigt att kommunicera vikten av att komma i tid även till föräldrarna. Det är i föräldrarnas beteende som elevernas beteende grundas, det är föräldrarna som slår an tonen för vil-



Ingela Fondin, styrelseledamot i Sveriges Skolledarförbund och rektor på Björkhagens skola i Stockholm.

ket beteende som är acceptabelt. En framgångsfaktor för att minska andelen elever som kommer försent är att liera sig med föräldrarna och vara tydlig med vilka effekter sen ankomst kan ha på elever och lärare, säger Ingela Fondin.

PÅVERKAR ELEVERNAS SENA ANKOMSTER DIN UNDERVISNING?



Lärare ska få ökade möjligheter att vara proffs

Regeringen har tillsatt en delegation som ska arbeta för ökad tillit i styrningen av den offentliga sektorn.

– Målet är att lärare och annan offentlig personal ska få ökade möjligheter att vara proffs, säger Laura Hartman, ordförande i Tillitsdelegationen.

TILLITSDELEGATIONEN

TEXT ANETTE BODINGER

Tillitsdelegationens uppdrag består i huvudsak av att utveckla nya former för styrning av offentliga verksamheter.

– Uppdraget handlar om att analysera hela den samlade styrningen som omfattar vård, skola och omsorgstjänster som produceras i kommuner och landsting. Problembeskrivningen är att dagens styrning är lite väl detaljerad och för med sig tunga administrativa bördor. Detta ska vi försöka lätta upp

så att det blir mer fokus på kärnverksamheten och att man bättre tillvaratar kompetensen och förmågan hos medarbetarna, säger Laura Hartman.

Delegationens arbete kommer till stor del att bedrivas i form av testprojekt som forskare ska följa och utvärdera efter hand.

– Tanken är att göra förändringar i styrningen på olika ställen för att se om arbetet fungerar bättre när detaljrikedomen och den administrativa tyngden minskar. Viktigt att undersöka är också om man upprätthåller likvärdigheten och rätts säkerheten. Att med hjälp av en annorlunda styrning få ut bättre kvalitet i skolan är ett prioriterat mål. Ett annat mål är att skapa en bättre arbetsmiljö och större upplevelse av meningsfullhet hos skolans medarbetare.

Goda exempel

Tillitsdelegationens egna testprojekt beräknas börja under första kvartalet 2017, men Laura Hartman berättar att det redan pågår en hel del spännande utvecklingsarbete runt om i landet.

– Vi har besökt Falun där skolförvaltningen sedan två år tillbaka bedrivit ett intressant utvecklingsarbete i denna anda. Här försöker man verkligen se förvaltningens roll som att skapa goda förutsättningar för professionen att göra ett bra jobb utifrån den statliga lagstiftningen, snarare än att

UPPDRAGET HANDLAR OM

att analysera hela den samlade styrningen som omfattar vård, skola och omsorgstjänster

lägga på många nya kommunala mål och styrningar på skolan. Det finns säkert andra goda exempel i landet, och vi kommer att resa runt och träffa en rad olika verksamheter framöver.

För framtidens skola hoppas Laura Hartman att den goda utveckling som verkar ha påbörjats, med tanke på de senaste resultaten från PISA och TIMSS, kommer att stärkas och påskyndas av det arbete som Tillitsdelegationen bedriver.



Laura Hartman, ordförande i Tillitsdelegationen.
Foto: Laura Hartman

– Senast om fem år hoppas jag verkligen att rektorer och lärare upplever att de har en bättre balans mellan administrativa uppgifter och pedagogiskt uppdrag. Nu närmast ser jag fram emot en aktiv och öppen dialog med alla parter som ska leda fram till ett mycket verklighetsnära och relevant betänkande i juni 2018.

Skolorna i Stockholm präglas

Digitalisering som framgångsfaktor

Inom skolväsendet i Stockholms stad finns ett tydligt fokus på att skapa en intressant och utmanande läromiljö för både personal och elever, och regionens digitala utveckling befinner sig i den absoluta frontlinjen.

Det finns en glasklar bild av destinationen för lärosätena i Stockholms stad och vägen dit omges av kunskapsutbyte och utvecklingsmöjligheter. Skolväsendet utvecklas i rasande fart och på många håll ligger den offentliga sektorn i framkant när det gäller att arbeta via digitala verktyg.

–Det finns en uttalad vilja från staden och utbildningsförvaltningen att kartlägga de utvecklingsmöjligheter som finns. Alla alternativ granskas grundligt för att avgöra när de lämpligast bör genomföras och hur. Samtidigt kan alla som vill involvera sig och hänga med på tåget och det är en fantastisk känsla, säger Andreas Mauritzson Daun, ansvarig för fritidshemsverksamhet och digital utveckling på Observatorielundens skola.

Andreas lämnade den privata sektorn eftersom han upplevde en brist på utmaningar. Han ville byta arbetsplats och den privata sektorn kändes begränsad i jämförelse med den offentliga.

–De jag kände som arbetade för Stockholms stad talade om att de var en del av något större och det var något jag ville uppleva. Idag har jag fått nya kollegor i hela Stockholm och har lärt mig oerhört mycket, inte minst ge-

nom det kontinuerliga erfarenhetsutbyte vi har med varandra. Det har gett mig en chans att utveckla mig själv och att bidra till skolans digitala evolution.

Systematiskt kvalitetsarbete

Stojanka Drinić (@Stoja3) är biträdande rektor för Nya Elementar skola. Liksom Andreas lyfter hon Stockholms tydliga satsningar på digitalisering som en viktig framgångsfaktor och hon betonar att skolan genomgår en stor transformation vad gäller utbildningsmetoder och kommunikation.

–Man arbetar och kommunicerar på ett helt annat sätt idag än för bara tio år sedan och de fördomar som lever kvar mot skolväsendet stämmer inte. Samma sak gäller kompetensförsörjningen; trenden har vänt och allt fler utbildar sig till pedagoger. Jag är övertygad om att det grundar sig i att staden har insett hur viktig utveckling är även för lärare, både som personer och i yrkesrollen.

Stojanka påpekar att organisationen överlag präglas av ett systematiskt kvalitetsarbete på alla plan, vilket förankras i vardagen genom kontinuerlig återkoppling och utbildning.

–Vi har en fantastisk förvaltning som arbetar med utveckling i Stockholm och som ger oss enormt mycket uppmuntran och feedback. De tar vara på vårt arbete; alla insatser som blir framgångsrika delas med alla andra skolor i staden vilket medför att de har chansen att anamma sådana aspekter som fungerar för just dem. Det höjer nivån i hela regionen, konstaterar hon.



Carina Byström, Jenny Stanser, Catrine Malm, David Gustafsson och Jessica Forsberg.
Foto: Gonzalo Irigoyen

Ett smörgåsbord av m

Läraryrket har genomgått en avsevärd transformering och i Stockholms stad uppmuntras pedagogerna att kontinuerligt vidareutbilda sig och göra karriär.

Utvecklingsvägarna i Stockholm är fler än någonsin förut och oavsett inriktning finns det möjligheter att förkovra sig. Rektor Jenny Stanser vid Blommenbergsskolan har varit engagerad i ledarskap och undervisning sedan början av sin karriär, och idag drivs hon av en vilja att bredda bilden av vem läraren och skolledaren är.

–Stockholms stad erbjuder unika förutsättningar för att jag ska kunna fortsätta att förkovra mig, exempelvis via intressanta föreläsningar, deltagan-

de i forskningsprojekt och olika kurser. Här finns ett fokus på vetenskaplighet och det kombineras dessutom med en omfattande frihet att skapa en verksamhet som passar just oss. Det är en klar fördel med att vara anställd i en så stor region; vi har ett smörgåsbord av möjligheter, säger hon.

Kollegan och försteläraren i IKT vid Söderholmsskolan, Catrine Malm, ger sitt medhåll och berättar att det har varit chansen att kombinera läraryrket med studier som har format henne till den hon är idag.

–Jag har arbetat i Stockholm i nästan 20 år och har aldrig slutat att utvecklas. Attityden till nya rön och metoder blir alltmer öppen och progressiv, vilket märks på utbudet av kurser och utbildningar. Jag har hun-



Stojanka Drinić och Andreas Mauritzson Daun.
Foto: Gonzalo Irigoyen

av öppenhet och nytänkande



öjligheter

nit med allt ifrån digital kompetens och pedagogiska verktyg till läsutveckling och ledarskapsutbildningar. Det är oerhört inspirerande.

Lärande tillsammans

Båda betonar att även om karriärmöjligheterna i dagens skola är nästintill oändliga så är det alltjämt undervisning de trivs bäst med.

– Det är oerhört roligt att undervisa och det vill jag aldrig släppa. Det är i interaktionen med eleverna samt i dialogen med andra lärare i staden som man hämtar lusten och den positiva feedbacken, konstaterar Jenny.

– Läraryrket har blivit ett kollektivt arbete, både internt mellan lärarkollegor och med andra skolor. På Söderholmsskolan har vi exempelvis ett

tvåläraresystem där man lyfter fram varandras kompetenser och det är när man lär sig tillsammans som det verkligen fastnar. Samma sak gäller naturligtvis eleverna, säger Catrine.

Skolans struktur kan alltid förbättras och det är ett arbete som aldrig får stagnera. Framförallt efterlyser Jenny och Catrine förändringar i organisationsformen.

– För att utforma ett kreativt och aktivt lärande behöver vi andra utgångspunkter för hur vi leder pedagoger på ett stöttande och metodiskt sätt. Därför måste vi skapa nya förutsättningar för lärare genom att anställa andra professioner, exempelvis kuratorer, yrkesvägledare och it-tekniker så att vi kan frigöra tid för undervisning och planering. Vi är måna om att skapa en bra skola, avslutar de.

Kärleken till läraryrket

I Stockholm både bidrar och deltar medarbetarna i ett större sammanhang. Målet är att väcka en lust för att lära sig och våga utforska nytt, oavsett ämne.

Utvecklingstakten inom skolan har aldrig gått så fort som nu och frågar man David Gustafsson (@david_dur) är förändringen överväldigande positiv. Han är övertygad om att digitaliseringen och medföljande nya arbetssätt har skapat en ny plattform för inläring, där eleverna får hjälp att finna intresset för att lära sig.

– När man släppte in datorer i klassrummet behövde lärarna börja tänka på ett nytt sätt. Plötsligt överlappade skolan med elevernas fritidsintressen och skapade ett helt nytt engagemang från alla parter. Det innebar en tydlig förändring av både organisation, undervisning och arbetssätt och den utvecklingen pågår alltjämt. Vill man alltså tänka utanför ramarna och arbeta nytänkande är det till Stockholm man ska söka sig.

Våga utvecklas

David berättar att han har sökt sig till läraryrket för att han älskar att lära sig, lära ut och utvecklas, och den kärleken delar han med Jessica Forsberg, biträdande rektor och digital ledare för Slättgårdsskolan (@je_forsberg) och Carina Byström (@bystromcarina), förstälärare på högstadiet vid Bäckahagens skola. Jessica betonar att det för henne handlar om viljan att bidra och se utveckling och att Stockholm är rätt arena för att göra det.

– Vill man arbeta i Stockholms stad får man vara beredd på att våga utvecklas och förändras i sin yrkesroll allt eftersom att samhällsstrukturer förändras med stor påverkan av digitaliseringen. Vi arbetar just nu med angelägna frågor såsom inkludering och normkritik och att utveckla vår användning av digitala verktyg – något som ligger mig varmt om hjärtat – och det finns utmärkta strukturer på plats som stöttar regionens pedagoger till att ta nya initiativ. Digitaliseringen av skolan, där vi behöver tänka nytt kring möjligheter för hur vi bedriver undervisning, är spännande att få vara en del av.

Möjlighet till att fortbilda sig

Carina kom till Stockholm från en mindre kommun och understryker att

hon, sedan hon sökte sig till staden, har lärt sig otroligt mycket.

– Här finns helt andra möjligheter till att fortbilda och förnya sig själv och variationen inom staden vad gäller både skolor och elevunderlag är enorm. Jag har alltid trivts i mitt yrke, men att få träffa alla nya kollegor och vara delaktig i den kollegiala investering som regionen driver har varit en otrolig kick. I praktiken utgör vi alla en del av en fantastisk kunskapsbank.

Del av ett större sammanhang

Alla tre är överens om att relationen till klassen som helhet och eleverna som individer är det viktigaste vad gäller att skapa engagemang och delaktighet, men att det är väsentligt för politiker och skolförvaltningar att riva de hinder som finns för att lärarna ska kunna undervisa.

– Man behöver ha en tydligt definierad roll och uppleva att man är en del av ett större sammanhang. Det är sådana aspekter snarare än lönefrågor som är relevanta när det gäller att rekrytera och behålla kompetens inom skolväsendet. Det är när vi planerar, genomför och utvärderar tillsammans som vi skapar en stimulerande miljö för undervisning och inläring, avslutar de.



I Stockholms stad arbetar över 39 000 personer. Du möter oss till exempel i skolan, på äldreboenden, i parken och när du ska söka bygglov eller går till simhallen för att träna.

I Stockholms stad finns det cirka 260 grundskolor och 45 grundsärskolor, kommunala och fristående, som erbjuder en rad olika profiler och inriktningar. Stockholm ska vara en stad som får alla att växa, oavsett bakgrund eller bostadsort.

Kontaktcenter Skola: 08-508 00 508

E-post: kcskola@stockholm.se

www.stockholm.se/ForskolaSkola



Stockholms stad

Här kan lärare fokusera på sina ämnen

Internationella Engelska Skolan är en av Sveriges ledande friskolor med ambitionen att vara landets bästa skola. På Engelska Skolan i Uppsala når medarbetarnöjdheten skyhöga nivåer och har aldrig varit under 95 procent.

Internationella Engelska Skolan i Uppsala är en dynamisk skola för årskurserna 4–9. Skolan följer den svenska läroplanen och undervisningen bedrivs på engelska och svenska beroende på ämnet. Den är idag Uppsalas största grundskola med 740 elever och 75 anställda.

Hanna Järphagen Weström undervisar i svenska och SO och arbetade 14 år i kommunal skola innan hon sökte sig till Engelska Skolan i Uppsala 2012.

– Jag sökte hit därför att jag höll på att tappa all den glöd jag hade när jag började som lärare, på grund av att skolan där jag var innan jag kom hit inte fungerade som jag tycker att en skola ska fungera. Jag ville fortsätta utvecklas och det tycker jag att jag gör här. Jag trivs verkligen, berättar Hanna och tillägger:

– Den största fördelen är att min tid i klassrummet går åt till att undervisa. Jag slipper ägna tid åt disciplinära sys-



Hanna Järphagen Weström, lärare i svenska och SO och Mikael Östling, rektor på Internationella Engelska Skolan i Uppsala.
Foto: Dan Pettersson

lor i och med att reglerna är så tydliga. Alla vet vad som förväntas, och det underlättar mycket. Som nyanställd blir du också väl omhändertagen av dina kollegor, vilket jag tyckte var väldigt skönt då jag kom hit, trots alla mina tidigare år som lärare.

Starka övertygelser styr undervisning

Internationella Engelska Skolan har lång och djup erfarenhet inom utbildning och är inne på sitt 22:a år som friskola i Sverige. Redan från starten formulerade grundaren Barbara Bergström tre starka övertygelser som präglar undervisningen:

- Behärska engelska språket – ”nyckeln till världen”.
- En lugn och trygg skolmiljö där lärarna kan undervisa och eleverna lära sig.
- Höga akademiska förväntningar och ambitioner med övertygelsen att varje barn kan lyckas oavsett social bakgrund.

– Generellt har Internationella Engelska Skolan satsat på ett mycket tydligt skolledarskap. Är du rektor på en av skolorna är det synlighet, tydlighet och kommunikation som gäller. Våra skolor präglas också av en internationell atmosfär. På vår skola kommer nästan hälften av personalen från ett

annat land och upp till hälften av undervisningen sker på engelska, berättar Mikael Östling, rektor i Uppsala.

Höga förväntningar på varandra

Det du bör ha med dig när du söker till Engelska Skolan är ett driv och en vilja att utvecklas som lärare, framhåller Mikael Östling.

– Du får en miljö där undervisningen är det centrala. Höga förväntningar är vår standard. Vi jobbar hårt med oss själva i ledningen och inom lärarkollegiet, vilket innebär att vi är tydliga mot eleverna med att vi har höga förväntningar på dem också.

– Internationella Engelska Skolan har ambitionen att vara Sveriges bästa skola. Det innebär att du kommer in i en miljö där alla runt omkring dig vill göra något väldigt bra för eleverna. För en nyexaminerad lärare är det en fantastisk möjlighet att få komma direkt in i en sådan organisation där alla hela tiden vill framåt.

Många utvecklingsmöjligheter

Hanna Järphagen Weström vill också peka på de kompetenshöjande möjligheter och karriärmöjligheter som erbjuds inom såväl skolan som organisationen i stort.

– På vår skola arbetar vi kontinuerligt med olika projektprogram där vi

läser ett ämne och diskuterar. Vi har också regionala konferenser där våra skolor i en viss region samarbetar och träffas en gång per år för att diskutera ett utvalt pedagogiskt ämne.

– Internationella Engelska Skolan erbjuder också interna ledarskapsutbildningar som en väg till framtida skolledarskap, tillägger Mikael Östling.

Speciell gemenskap i kollegiet

Det finns också en rörlighet mellan skolorna, konstaterar Mikael Östling.

– Många av våra lärare i Uppsala har en bakgrund på Engelska Skolan i andra städer. Det visar att man vill stanna kvar i organisationen. Medarbetarnöjdheten på vår egen skola är skyhögt. Vi har aldrig varit under 95 procent i medarbetarnöjdhet, vilket är fantastiskt.

Att många är nöjda och vill stanna kvar har också med den sociala biten att göra, framhåller Hanna Järphagen Weström.

– När du flyttar hit från ett annat land så kanske du inte känner så många. De du lär känna först är kollegorna, så skolan blir som en del av en familj. Vi har mycket aktiviteter där vi umgås även utanför arbetet. Vi firar alla varianter av högtidsdagar, inte bara de svenska, vilket bidrar till en alldeles speciell gemenskap i kollegiet. Att trivas med varandra även socialt är värt väldigt mycket.



Internationella Engelska Skolan startade 1993 och är Sveriges största fristående grundskoleverksamhet. Verksamhetsåret 2016/2017 går drygt 21 400 elever i Sverige i företagets 29 grundskolor i årskurserna 4–9 och Internationella Engelska Gymnasiet på Södermalm i Stockholm. Grundskolorna finns i Bromma, Borås, Enskede, Eskilstuna, Falun, Gävle, Halmstad, Hässelby, Hässelholm, Huddinge, Johanneberg, Järfälla, Jönköping, Karlstad, Kista, Krokslätt, Liljeholmen, Linköping, Lund, Nacka, Skärholmen, Sundsvall, Tyresö, Täby, Umeå, Uppsala, Västerås, Älvsjö och Örebro.

I augusti 2017 öppnar fyra nya skolor i Hässelholm, Landskrona, Södertälje och Årsta.

www.engelska.se

Internationella



Engelska Skolan



Vill du dela med dig av din kunskap?



"Vänta inte med att ansöka om att bli lärare på våra skolor. Ni kommer inte att ångra er. Så som vi har det på Internationella Engelska Skolan, är så som jag vet att flera av mina gamla kollegor skulle vilja ha det även i den vanliga svenska skolan. Jag kan koncentrera mig på mitt kärnuppdrag som lärare och behöver inte göra alla de extrauppgifter som ofta läggs på lärare i Sverige. Internationella Engelska Skolan har speciellt utsedda personer som tar hand om dem. Ett exempel på detta är att om det finns ett disciplinproblem runt en elev, så lämnar jag över det ärendet till vår Student Care Manager. Detta i sin tur innebär att jag kan använda min tid till att göra undervisningen kvalitativ, vilket leder till en högre måluppfyllelse."

- Mr Rönndahl, IES Hässleholm

SO lärare

Varför säger man att själen har evigt liv när det är atomerna som lever vidare?

Som lärare får man ibland frågor som är större än ett avgränsat ämnesområde. Det väcker funderingar att den enskilda kolatom du just andades ut en gång i tiden kan ha suttit i en dinosaurie. Inom hinduismen talar man om att vi återföds i evighet. Men är det vi eller atomerna?

Vad skulle du vilja utforska med dina elever?

Svenska lärare

#Detbästasomhantförattmot-verkasärskrivning

Särskrivning av ord kan ibland bli väldigt kul men gör oftast att budskapet blir fel. Regeln om att lyssna på betoningen är heller inte alltid så lätt att använda för många elever.

Ett kul sätt att visa eleverna vilken skillnad det blir är att hitta roliga exempel ifrån vardagen. Foton på roliga skyltar, annonser och lappar.

- Glad packad räkmacka
- Morgon rockar 300 kr
- Vi har sprätt ägg
- Skum tomt 3 kr
- Vi har kul glass!
- Gift orm säljes

Har du andra bra sätt att visa på effekten av särskrivning?

Specialpedagoger

Dyselexi, Diselexy, Deslixi, Diselexi, Deslixi, Disslexy, Dyslexi

En framgångsfaktor för att kunna ge rätt stöd till varje elev är att tidigt upptäcka behoven. En indikator på läs- och skrivsvårigheter kan vara att eleven har svårt för att läsa okända ord, nonsensord eller har svårt att repetera siffror i en serie. Men det finns oftast inga skarpa skiljelinjer. Varje elev har sitt unika behov av stöd.

Har du bra metoder för att tidigt upptäcka elever med behov av stöd?

Vi söker behöriga lärare till våra skolor över hela landet.

Besök vår hemsida www.engelska.se/careers där du hittar mer information om oss och alla våra skolor. Skicka CV och personligt brev till recruitment@engelska.se
Kontakta oss gärna om du har flera frågor.

Acapedia tar dig framåt i lärarkarriären

Söker du nya utmaningar och vill framåt i lärarkarriären? Vill du få tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling och utvecklas i din yrkesroll? Allt det här kan rekryterings- och bemanningsföretaget Acapedia erbjuda sina lärarkonsulter.

Acapedia är ett auktoriserat och väletablerat rekryterings- och bemanningsföretag som erbjuder jobb till såväl blivande som erfarna lärare inom förskola, skola och vuxenutbildning i Sverige och Norge. Även personer från andra yrken men med en gedigen arbetslivserfarenhet inom förskola och skola som funderar på läraryrket har möjligheter att arbeta som lärarkonsult via Acapedia.

– Att börja arbeta på Acapedia som lärarkonsult är ett utmärkt karriärval. Vi samarbetar med både kommunala och privata förskolor och skolor. Du får en trygg anställning och kan välja mellan olika anställningsformer, säger konsultchef Erna Selimagic som varit med sedan januari 2016 då Acapedia startade upp i Sverige.

– Vi har haft en väldigt positiv utveckling och snabbt skapat oss ett väletablerat namn på marknaden, både bland skolor och bland lärare, framhåller hon.

Nyckeln till framgång

Acapedia är en seriös aktör inom rekrytering och bemanning för skola och förskola.

– Nyckeln till framgång är att vi alla har personlig erfarenhet av, och därmed förståelse för, våra kunders verksamhet och behov, berättar Erna Selimagic.



Acapedia AB är ett väletablerat rekryterings- och bemanningsföretag som förser kommunala och privata förskolor och skolor i Sverige och Norge med kvalificerade och kompetenta lärare. Vi är en del av Dedicare-koncernen som är en av Nordens ledande leverantörer av rekrytering och bemanning inom flertalet områden sedan 1996. Våra huvudkontor finns i Stockholm och Oslo.

För mer information se
www.acapedia.se



Sara Sundell undervisar i svenska och samhällsorienterande ämnen och Erna Selimagic, konsultchef på Acapedia.

Foto: Johan Marklund



Erna är själv utbildad och examinerad lärare för årskurserna 7–9 och gymnasieskolan och har en lång erfarenhet av att arbeta inom skolan.

De konsultuppdrag som erbjuds kan variera utifrån de behov som finns ute på skolorna men även utifrån lärarkonsultens egna möjligheter och förutsättningar.

– En del skolor har behov av enstaka timvikarier. Andra skolor väljer att hyra personal under långa perioder, både på heltid och tills vidare. Många väljer också att använda oss som ett rekryteringsbolag där vi hjälper till att rekrytera personal till verksamheterna, berättar Erna och tillägger:

– Vi erbjuder ett nytt sätt att arbeta på genom att vi kan individanpassa arbetet utifrån de erfarenheter, förmågor och önskemål som den enskilde konsulten har. Du väljer själv när, var och hur mycket du vill jobba.

Bra lön och anställningsvillkor

Acapedia erbjuder sina konsulter en anställning som är lika trygg som en traditionell direktanställning vid en skola.

Förutom en större valfrihet så erbjuds också en högre marknadsmässig lön. Anställningen omfattas av ett ordentligt kollektivavtal samt tjänstepension, semesterersättning och olika försäkringar och villkor. Alla anställda får även friskvårdsbidrag.

– Vi erbjuder även olika former av kompetensutveckling till våra anställda så att de får möjligheter att utvecklas i yrkesrollen och ta sig framåt i karriären, framhåller Erna Selimagic.

– Som anställd har du en personlig konsultchef som du kan vända dig till om allt från lönefrågor till att ringa in och bolla tankar och idéer och önskemål, berättar Erna vidare.

Tryggare form av anställning

Sara Sundell har varit anställd av Acapedia sedan september förra året. Hon är journalist i grunden och en representant för andra yrkesgrupper än lärare som kan arbeta ute i verksamheten.

– Läraryrket ligger väldigt nära journalistiken. Journalister är ju också pedagoger som ska förklara och vara

pedagogiska i sina texter, förklarar Sara som vände sig till Acapedia förra året.

– Jag fick en tjänst genom Acapedia i september. Sedan dess har jag varit på olika uppdrag i Stockholmsområdet och undervisar i svenska och samhällsorienterade ämnen. Jag blir väl omhändertagen här och har bara positiva erfarenheter. Fördelen med att vara anställd av Acapedia är att här får jag alltid ett jobb, och det tycker jag är tryggt, säger Sara.

Bra inblick i skolvärlden

Sara har fått väldigt positiv respons hittills ute på sina arbetsplatser, så det lutar åt lärarjobbet även i framtiden, säger hon.

– Jag har valt stanna kvar för att jag gillar utmaningar och för att jag trivs. Jag skulle absolut rekommendera andra som har funderingar på läraryrket att testa sina vingar på det här sättet. Genom ett bemanningsföretag som Acapedia får du komma ut till olika skolor och du får en väldigt bra inblick i vad som kan möta dig sen som färdigutbildad lärare, avslutar Sara.

Eskilstuna satsar aktivt på utvecklingsinsatser

Liksom på många andra håll råder det i Eskilstuna brist på legitimerade lärare, men till skillnad från de flesta andra kommuner har man i regionen vågat tänka utanför ramarna och bedriver förbättringsarbete och rekrytering på innovativa sätt.

I Eskilstuna tar man skolutvecklingen på största allvar och sedan en tid tillbaka har kommunen satsat aktivt på att utforma insatser som stärker lärarkåren och den kommunala skolverksamheten. Bland annat har man vänt blicken mot Finland, för att hitta lärare och initiativet har fallit mycket väl ut. Hela sex nya lärare kommer att anställas i kommunen under 2017.

– Att stärka den kommunala verksamheten gynnar på sikt de som arbetar i kommunen. Helhetstänket på förvaltningen kretsar naturligtvis i mångt och mycket kring att locka fler lärare och rektorer, men det handlar även i stor utsträckning om att rekrytera andra roller. Ju fler stödfunktioner som finns att tillgå, desto fler utvecklingsmöjligheter har man på enheterna, konstaterar Anna Magnusson, som tillsammans med kollegan Anu Enehöjd är utvecklingscoacher i Eskilstuna kommun på den nyskapade utvecklingsenheten inom grundskolans ledning.

Stödja, stimulera och utmana

Anna kommer närmast från Stockholm där hon i 13 år arbetade som rektor. Hon är övertygad om att utvecklingsenheter inom förvaltningen är rätt väg att gå för att stödja pedagoger och rektorer. Målet är alltid att insatserna ska komma eleverna till nytta.

– Vårt uppdrag är tydligt: det handlar om att stödja, stimulera och utmana

Eskilstunas kommunala rektorer i deras arbete, och för mig handlar det om att utveckla hela systemet. Om man vill genomföra förändringar som ska hålla över tid kan man inte börja någon annanstans än på förvaltningsnivå, konstaterar Anna, vars position är specifikt inriktad mot socialt hållbart arbete.

Exempel på de åtgärder som redan är planerade är ett projekt som sammanför förstelärarna i kommunen, ett utökat kvalitetsarbete kring digitala verktyg samt bjuda in och engagera externa aktörer för att skapa en bättre och mer omfattande fortbildning kring aktuella ämnen.

Verktyg för ökade kunskaper

Även Anu har arbetat som rektor de senaste åren i Eskilstuna. Till skillnad från Anna lägger Anu fokus på kunskapsuppdraget.

– Det är som Anna säger väldigt viktigt med en god systematik. Vi behöver granska våra kunskapsresultat och ana-

lysera varför de ser ut som de gör och sen lägga upp en plan för att nå förbättrade resultat. En stor del i det arbetet är att stödja rektorerna och hitta verktyg som de kan använda både i sitt personliga arbete och tillsammans med pedagogerna. Det gäller egentligen all personal, så att eleverna får större kunskaper, berättar hon.

Arbetet sker dels genom uppdrag på förvaltningsnivå och dels ute på enskilda enheter beroende på vilka behov som finns. En aspekt är att länka samman det kommunövergripande arbetet, exempelvis vad gäller kultur och skola, trygghet och fritid.

– Vi genomför en inledande kartläggning på plats ute i verksamheterna och utarbetar sedan insatser för att skapa systematik och kvalitet över tid, såväl på individ- och gruppnivå som på enhets- och organisationsnivå. Det kan röra sig om inspirationsföreläsningar, skapa fokusgrupper och andra utvecklingsinsatser. Sedan återkopplar vi till

personalen på plats för att få feedback. Vår enhet fungerar lite som en motor i det här arbetet eftersom vi kopplar ihop alla processer till en gemensam strategi, säger Anu.

Starkt fokus på elevhälsa

Syftet är naturligtvis att öka den individuella elevens upplevelse av trygghet och inspiration samtidigt som kunskapsresultaten höjs. Skolan ska göra en positiv skillnad för alla och en central åtgärd för att uppnå det är ett starkt fokus på elevhälsa.

– Att förebygga psykisk och fysisk ohälsa kan vara svårt då flera roller i elevhälsoteamen är ensamma i sin profession. Därför har vi flera projekt på gång, till exempel för att skapa övergripande samarbeten eller nya metoder för att nå och undervisa elever som av olika skäl inte kan tillgodogöra sig ordinarie undervisning. Det finns enormt stora vinster att göra, så det gäller att våga gå på otrampade stigar, avslutar Anna och Anu.



Anna Magnusson
och Anu Enehöjd,
utvecklingscoacher
i Eskilstuna kommun.

Foto: Pierre Pocs



Totalt går runt 10 000 elever i Eskilstunas 27 kommunala grundskolor med undervisning från förskoleklass för sexåringar till årskurs nio. Inom alla grundskolor med förskoleklass till årskurs 6 finns skolbarnsomsorg med fritidshem för barn från 6 till 9 år och öppen verksamhet för elever som är 10-12 år. Eskilstuna har också ett antal fristående grundskolor.

Eskilstuna kommun
631 86 Eskilstuna
Tel: 016-710 10 00
E-post: info@eskilstuna.se
www.eskilstuna.se



**Eskilstuna
kommun**

Samsyn genomsyrar skolväsendet i Borlänge

Den gamla industristaden Borlänge präglas sedan många år av mångkulturalitet och det är en aspekt som är ständigt närvarande i Borlängebornas vardag. Inte minst färgar den av sig på kommunens skolor, som aktivt arbetar med inkludering och öppenhet.

Inkludering är mer än bara mångfald. Det säger Tjärnaskolans rektor Katarina Gessner. Hon framhäver att Borlänges långa tradition som multikulturell region har medfört att kommunens lärare är vana vid att begrunda hur de kan möta alla elever på bästa sätt utifrån deras individuella förutsättningar.

– Det är inte unikt att arbeta med inkludering, det sker över hela landet, men här har vi det i ryggraden. Men det handlar inte uteslutande om kulturer utan om att barn med olika diagnoser, könsidentiteter eller sociala bakgrunder ska kunna ingå i klassrummet på samma villkor som alla andra och få ut det mesta möjliga av sin vardag i skolan.

Tjärnaskolan arbetar inkluderande med stöttning av både en kurator och en handledare samt flera andra specialfunktioner, men de flesta insatserna förläggs till klassrummet i samverkan med läraren. På liknande sätt arbetar skolledning och personal i alla kommunens skolor.

– Det finns lika många arbetssätt som det finns lärare och våra kunniga och engagerade pedagoger försöker ständigt

hitta nya lösningar och angreppssätt som tar hänsyn till elevernas villkor. Det finns stor kreativitet i lärarkåren och målet är naturligtvis att alla elever ska utvecklas så långt som möjligt i förhållande till läroplanen, säger biträdande rektor Johanna Norrgård.

Arbetar utifrån värdegrund

Kollegan Liselotte Malmberg, biträdande rektor för Maserskolan, nickar medhåll och fyller i:

– Vi arbetar naturligt utifrån värdegrunden i våra styrdokument. Dessutom har hela Borlänge kommun utarbetat en gemensam värdegrund som består av tre enkla och sammanfattande meningar utifrån vårt uppdrag: ”jag finns här för Borlängebon”, ”jag gillar utmaningar” och ”jag möter varje människa med öppenhet”. För oss är detta en självklarhet och det kännetecknar hela vår organisation. Vi arbetar långsiktigt med social hållbarhet och att kontinuerligt fortbilda vår personal i dylika frågor. Borlänge har till exempel ingått i ett inkluderingsprojekt som drevs av Malmö högskola. Under flera års tid arbetade vi med att utveckla in-

kluderande arbetsmetoder, miljöer och läroprocesser. Resultaten har sedan dess implementerats på andra skolor.

Sommarskola och utvecklingsprojekt

Öppenheten och flexibiliteten genomsyrar Borlänges skolor och återspeglas bland annat även i den frivilliga sommarskola som anordnas i kommunen, där alla mellanstadie- och högstadieelever bjuds in för att få möjlighet att fortsätta utveckla sina kunskaper inom kärnämnen matematik, engelska och svenska. Andra exempel är projekten PRIO (Planering, Resultat, Initiativ och Organisation) och Toleransprojektet.

– PRIO drivs av SKL och har utvecklats med stöd av McKinsey & Co:s rapporter om framgångsrika skolsystem. Det övergripande målet är att verka för höjda kunskapsresultat genom att utveckla skolans interna processer och arbetssätt, dels genom att stärka det kollegiala samarbetet mellan lärare och dels genom att utveckla arbetssätten så att skolledningen kan styra skolans resurser dit de faktiskt gör nytta, berättar Katarina.

– Genom Toleransprojektet vill Borlänge kommun arbeta långsiktigt för so-

cial hållbarhet. Projektets syften är att öka förståelsen för alla människors lika värde hos ungdomar och ge dem verktyg att reflektera över sina egna och andras sociala roller och identiteter. Bland annat arbetar man med unga människors självbild, självförtroende och tillit för att göra dem mindre rekryteringsbenägna till destruktiva hatmiljöer, fortsätter Liselotte.

Unik samsyn om framtidens skola

Alla tre är överens om att den samsyn som råder hela vägen från utbildningsnämnd till sektorschef, skolchef, rektorer och lärare inom kommunen känns unik.

– Vi arbetar i nutidens skola, men för framtidens skola och alla drar åt samma håll. Att vi har denna samsyn gör det lätt att tala om hur vi ska bygga framtidens skola och hur den kommer att se ut. Det inkluderar en mängd olika aspekter, inte minst att hålla eleverna och oss själva à jour med den digitala utvecklingen och den senaste forskningen. Som ett led i detta arbete samverkar vi bland annat med högskolan Dalarna, Framtidsmuseet science centre i Dalarna här i Borlänge och Kulturcentrum Asken, som stöttar med ett rikt kulturutbud och ett språkfrämjande arbetssätt genom bild, musik, teater och dans. Vi vill ge eleverna de bästa möjliga förutsättningarna, avslutar Johanna.



Liselotte Malmberg, biträdande rektor för Maserskolan, Johanna Norrgård, biträdande rektor på Tjärnaskolan och Katarina Gessner, rektor på Tjärnaskolan.

Foto: Patrik Lindström



I Borlänge kommun finns ett brett utbud av förskolor, grundskolor, gymnasieprogram och vuxenutbildning. I kommunens förskolor och skolor ska alla ha möjlighet att utvecklas och lyckas.

Med barnen och eleverna i fokus, handlar goda resultat och välmående om att lärare ska ges möjlighet till fortbildning och ökad kompetens. Det leder i sin tur till bättre undervisning och en skola som ständigt utvecklas utifrån beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund.

Borlänge kommun
781 81 Borlänge

Tel: 0243-740 00

E-post: kommun@borlange.se

www.borlange.se



Borlänge

Utvecklas som lärare i Uddevalla

Uddevalla ligger i framkant när det gäller skolans utveckling. Såväl lärare som elever ska ha de bästa förutsättningarna för att nå framgång.

– Vi lyckas vara en attraktiv skolkommun och har oerhört kompetenta medarbetare.

Det säger verksamhetschef för grundskolan Peter Madsen och får medhåll av biträdande verksamhetschef Lisa Kullgren, som också är chef för kommunens utvecklingsenhet för skolan. Enheten arbetar ak-

tivt med att initiera och stödja utveckling vid skolorna och fungerar som en resurs och utförandeorgan till skolorna.

Visionen i Uddevalla är att liv, lust och läge ska ge en bra livskvalitet. Det betyder att alla elever ska få förutsättningar och verktyg för ett bra liv, ett lustfyllt lärande och bästa möjliga utgångsläge inför framtiden. En viktig del i detta arbete är digitaliseringen av skolan, med digitala redskap och e-tjänster i framkant och ett välutvecklat digitalt stödsystem för elevers lärande och utveckling. Uddevalla är en av tio kommuner som valts ut av SKL till projektet ”Leda för en smartare välfärd”.

– Uddevalla har gått i bräsch för digital kompetensutveckling och effektivt användande av IKT och digitala pedagogiska verktyg i våra grundskolor. När det gäller implementering av regeringens nya digitala agenda så är vi redan där, berättar de.

Pedagogiskt ledarskap

Pedagogiskt ledarskap är ett annat viktigt inslag och man satsar mycket på



Lisa Kullgren, biträdande verksamhetschef och Peter Madsen, verksamhetschef för grundskolan i Uddevalla kommun.

Foto: Ulf Michal

en delande kultur. Kollegialt lärande är prioriterat och några gånger per termin anordnas konferenser där lärare delar med sig av sin kunskap och goda idéer.

I Uddevalla finns dessutom relativt sett fler förstelärare och alla är tillsvidareanställda, vilket bara förekommer i en femtedel av Sveriges kommuner.

– Vi vill tydligt premiera duktiga lärare och skapa stabilitet för lärarkollegiet och eleverna. Det ger en signal att utveckling verkligen lönar sig, säger Lisa.

Uddevalla är en tillväxtkommun och antalet elever ökar från år till år, inte

minst tack vare ett stort antal nyanlända elever som kommunen har starkt fokus på att ta emot på ett bra sätt. Kommunen är stor nog för att ha resurser att satsa på grundskolorna, samtidigt som den bevarar närheten mellan kolleger och har korta beslutsvägar, framhåller Lisa och Peter.

– Vi är en attraktiv skolkommun, som har ett väldigt tydligt utvecklingsfokus och som lyckas knyta goda krafter till oss. Här finns spännande karriärmöjligheter för lärare som vill vara med och forma framtidens skola.



Uddevalla kommun har 17 F-6-skolor och fem 7-9-skolor, som har en stark betoning på allas lika värde, oavsett kön, bakgrund och förutsättningar. Det sker stora satsningar på bland annat IKT, digitalisering och pedagogiskt ledarskap. Det finns även en egen utvecklingsenhet för skolan. Uddevalla har drygt 56 000 invånare och är en knutpunkt för handel och resande i regionen.

www.uddevalla.se



Upplands Väsby på väg mot toppen

– Upplands Väsby är en kommun i stark utveckling med skolfrågorna i fokus. Breda utvecklingsinsatser ger mycket att erbjuda lärare som vill arbeta i en utvecklande skolmiljö, säger Synnöve Fridén, verksamhetschef för Upplands Väsby kommunala skolor och förskolor.

– Jag tycker att kommunen har kommit långt på många områden. En viktig framgångsfaktor för undervisningen i klassrummet är det kollegiala lärandet som vi arbetar mycket med. Flera skolor har också kommit långt när det gäl-

ler de digitala verktygen. Här ligger min egen skola i framkant med 1:1-konceptet, det vill säga en dator till varje elev, säger Malin Kraft, lärare på Väsby skola som är kommunens största grundskola med drygt 700 elever.

Malin började arbeta i Upplands Väsby för fem år sedan då hon sökte en tjänst på Väsby skola.

– Jag undervisar i svenska och SVA (Svenska som andraspråk) och det dök upp ett intressant arbetstillfälle där jag kunde kombinera både att jobba som svensklärare och att jobba med nyanlända elever. Den chansen ville jag inte missa.

Utvecklas i lärarrollen

Malin Kraft ser flera fördelar med sitt arbete på Väsby skola.

– Det är en arbetsplats där personalen stannar, vilket alltid är ett bra betyg. Det är god stämning på skolan med härliga elever från olika länder och kulturer.

Malin tycker också att hon får sitt behov av kompetensutvecklande möjligheter tillgodosett.



Malin Kraft, lärare på Väsby skola och Synnöve Fridén, verksamhetschef för Upplands Väsby kommunala skolor och förskolor.

Foto: Gonzalo Irigoyen

– Kommunens olika satsningar på skolutveckling ger tydliga resultat hos eleverna. Samtidigt utvecklas jag själv som lärare. Vi har olika fokus på det kollegiala lärandet så jag lär mig nya saker hela tiden. Jag arbetar också med formativ bedömning och med språkutvecklande arbetssätt. Läslyftet med mycket fokus på läsning är ett annat inslag som bidrar till skolans utveckling.

Klättrar i rankingen

– Vi har bestämt oss för att varje elev ska nå i mål med godkända betyg, och jag upplever att det målinriktade arbetet för

att nå dit är förankrat och levande i alla skolor och hos alla medarbetare. Vi ser nu att våra resultat ökar och vi klättrar rejält i rankingen på olika områden och börjar komma upp bland de riktigt bra skolkommunerna. Det ser jag som ett kvitto på att man lyckas med de breda satsningar som görs, säger Synnöve Fridén som ser ett stort rekryteringsbehov av lärare framöver.

– Vi har stora pensionsavgångar de kommande åren. Dessutom är vi en växande kommun med stor inflyttning. Här byggs mycket bostäder och i långtidsplaneringen finns också planer på att bygga nya skolor.



I Upplands Väsby finns fem kommunala grundskolor. Tre skolor har F-9 och två skolor F-5. Idag sker en stark inflyttning till kommunen som har över 42 000 invånare. Upplands Väsby ligger strategiskt vid E4:an mitt emellan Stockholm och Uppsala med sju minuter till Arlanda. Kommunen genomgår en omfattande utveckling med kraftfulla satsningar på nya bostäder, kommunalt finansierad service och goda förutsättningar för näringslivet.

www.upplandsvasby.se



Upplands Väsby
kommun

Lära av kollegerna är bästa lärandet

Angered är föregångare inom språkutvecklande undervisning, Östra Göteborg har en egen modell för elevhälsan och Västra Hisingen satsar hårt på lärarnas arbetsmiljö. Och som en röd tråd i allt detta: Det kollegiala lärandet!

– Vi vet att kollegialt lärande är den mest effektiva sortens lärande, alltså att vi arbetar tillsammans, hjälps åt och delar med oss, säger Maria Kempe Olsson, rektor på Bergsjöskolan i Östra Göteborg.

Den nya skollagen ställer höga krav på en mer förebyggande och främjande elevhälsa, hellre än åtgärder i efterhand. År 2012 startade Bergsjöskolan sin egen modell EHM, som nu spritts vidare i stadsdelen och även ut i landet.

– I EHM arbetar lärare och elevhälsa tillsammans från början, oavsett om det finns problem eller inte. Vi har byggt en systematik och nu utvecklar vi EHM hela tiden, säger Maria Kempe Olsson.

Alla möten som elevhälsan höll för sig själva har tagits bort. Idag finns alltid både elevhälsans personal och pedagoger med när det förs samtal om eleverna. Och plötsligt är ansvaret gemensamt!

Klyftan överbryggad

– Att vi gör det tillsammans, gör det här

jobbet lättare. Nu behöver ingen gå omkring med en tung, stressande känsla av att vara ensam med ansvaret och kunskaperna om eleven.

Borta är också känslan av lärarna som ett "B-lag" som kunde kalla in elevhälsan för "expertråd" ifall man inte kunde lösa problemen själva. Den klyftan är nu överbryggad.

Utvärderingarna talar sitt tydliga språk: Ingen vill gå tillbaka. Och skolorna i Östra Göteborg har fått ett kvitto på att kollegialt lärande inte bara gäller mellan lärare.

– Skolans psykolog, kurator och skol-sköterska har lärt sig oerhört mycket av våra pedagoger – och tvärtom också! Alla lärare har ökat sin kompetens och vi har en mycket bredare handlingsberedskap nu, säger Maria Kempe Olsson.

Spetsutbildade i språk

Det kollegiala lärandet är högt prioriterat även i Angered, en stadsdel med

människor från många länder, med många språk. Här har man satsat på språkutvecklande undervisning sedan 90-talet. Och sedan 2013 har 24 pedagoger från Angered spetsutbildat sig på Borås högskola.

– Kursen är på 7,5 poäng, men vi delade upp den på två år, eftersom vi läste den parallellt med jobbet, säger förstelärare Christina Lyttkens på Nytorps-skolan i Hammarkullen.

Hon och hennes 23 kollegor utgör nu ett nätverk av språkutvecklare i Angered, med uppgift att höja kunskaper och språkmedvetenhet på den egna skolan eller förskolan.

– På det här sättet vrider vi upp det kollegiala lärandet ett snäpp. Språkutvecklande undervisning är jätteviktigt hela vägen, från förskolan och ända upp till årskurs nio, säger Christina Lyttkens.

Hon berättar entusiastiskt om modersmål, andraspråk, vardagsspråk,

skolspråk, interrimsspråk, teckenspråk och kroppsspråk...

– Man måste faktiskt jobba med alla varianterna när barn ska lära sig. Och bildspråket är extra viktigt för de nyanlända, säger Christina Lyttkens.

En segregerad stad

Hennes skola har infört en extra timmes svenska per vecka och läsning varje dag. Och för skrivandet och läsförståelsen är Cirkelmetoden och Reading to Learn (R2L) numera välkända begrepp i Angered.

– Det här är så spännande, det finns så många kurser, ny forskning och litteratur. Det är roligt, ger effekt och alla lärare har ett språkansvar!

Göteborg är en mycket segregerad stad, ibland även inom stadsdelarna. I Västra Hisingen ryms både det välbärgade Torslanda och det socioekonomiskt svagare Biskopsgården.



Förstelärare Christina Lyttkens, Angered (i mitten) och rektorerna Paula Palmdahl, Västra Hisingen och Maria Kempe Olsson, Östra Göteborg.

Foto: Emmy Jansson

Paula Palmdahl, rektor på Ryaskolan 4–9 i Biskopsgården, har arbetat i båda verkligheterna. Hon vet att 30 procent av eleverna på hennes skola behöver särskilt stöd, jämfört med 10 procent på Torslandaskolan.

– Alla som arbetar inom skolan, både i Torslanda och Biskopsgården, är väldigt inriktade på att vi ska ha en likvärdig skola för våra elever. Där är vi inte ännu, men det är allas fokus, säger Paula Palmdahl.

Bygger nya strukturer

Och man är på god väg. Sommaren 2016 blev Paula känd i media som "trendvändaren" och en kvällstidning rapporterade om "Miraklet på Ryaskolan". Fakta bakom rubrikerna: Vårterminen 2015 var bara 23 procent av Ryaskolans nior godkända i alla ämnen. Ett år senare var samma siffra 54 procent!

– För mig var det positivt att komma till Ryaskolan från en välfungerande skola med högst resultat i staden. Nu ska vi se till att det fungerar lika bra på Ryaskolan också, för det har eleverna rätt till!

Paula Palmdahls egen förklaring till "miraklet" är framför allt en stor satsning på lärarnas arbetsmiljö, men också ett nytt arbetssätt för elevhälsan och "hard core" inom genrepdagagogik.

– Vi har byggt nya strukturer kring information, utvecklande av undervisningen, bedömning av lärande och återkoppling till eleverna. Lärarna ska veta att det finns en struktur och en tanke bakom. De ska inte behöva hitta på egna lösningar.

i

I Göteborgs Stad arbetar drygt 52 000 personer. Staden har cirka 185 grundskolor. Idag är det Göteborgs tio stadsdelsnämnder, till exempel Angered, Västra Hisingen och Östra Göteborg, som ansvarar för skolorna i sitt område, nästan som en egen kommun. Men beslut är taget att ändra detta och införa en central nämnd för grundskolorna och en för förskolorna. När det genomförs är inte helt klart.

Kontaktcenter: 031-365 00 00
E-post: goteborg@goteborg.se
www.goteborg.se



**Göteborgs
Stad**



Tre sektorschefer i Göteborg: Peter Johansson, Västra Hisingen, Laila Svensson, Östra Göteborg och Lotta Wikström, Angered.
Foto: Emmy Jonsson

Aldrig ensam – alltid tillsammans

Att vara lärare är inget ensamjobb i Göteborg. Kollegor och chefer stöttar individen och det kollegiala lärandet är högt prioriterat.

I hela staden jobbar man med de strategiska områdena kompetens, likvärdighet och systematiskt kvalitets- och utvecklingsarbete.

– I Göteborg jobbar vi tillsammans. En lärare ska aldrig behöva känna sig ensam eller maktlös, säger Lotta Wikström, tf sektorschef för utbildning i Angered i nordöstra Göteborg.

Hon är övertygad om att det alltid finns verktyg och metoder som hjälper en lärare att göra ett arbete med hög kvalitet.

På alla nivåer

– Utbildning och kompetensutveckling står högt på vår lista. Och kollegialt lärande är ett bra förhållningssätt på alla områden och alla nivåer, inte minst för att sprida goda erfarenheter och framgångsfaktorer, säger Lotta Wikström.

Peter Johansson, sektorschef i Västra Hisingen, instämmer:

– Oavsett om du jobbar som lärare, sektorschef eller områdeschef: Det kollegiala lärandet ska genomsyra arbetet i hela organisationen, det är en tydlig linje, säger Peter Johansson.

Tanken att lärarjobbet är "lagidrott snarare än solospel" gäller både i med- och motgångar.

Behöver stöta och blöta

– Kompetenta lärare delar med sig av idéer och goda exempel i vårt kollegiala lärande. Och när vi hittar utvecklingsområden, är det viktigt att jobba med

dem tillsammans, som en del av det dagliga arbetet, säger Lotta Wikström.

Sektorschefen i Östra Göteborg, Laila Svensson, tar upp ledarskap i klassrummet som ett exempel där kollegor kan ge viktigt stöd.

– Lärare behöver stöta och blöta vad det är som gör att en kollega är framgångsrik i klassrummet, medan en annan har svårigheter. Då gäller det att hitta en bra stödmodell.

Bygg kvalitet i vardagen!

– En avgörande faktor är att rektorn följer sina lärares utveckling i klassrummet och låter alla diskutera vad som händer, till exempel i ämneskonferenser, säger Laila Svensson.

Hon är säker på att kvalitetsarbete ska grundas i vardagen, tillsammans, inte kommenderas fram utifrån eller ovanifrån.

– Det är svårt för någon annan att bestämma hur kvalitetsarbetet ska se ut på en skola. Man måste bygga där man befinner sig, då när man största framgångarna, säger Laila Svensson.

– Vi jobbar systematiskt och kontinuerligt med att följa upp resultat och måluppfyllelse, för att hitta framgångsfaktorer i undervisningen – och även utvecklingsområden, för att kunna prioritera dem, säger Lotta Wikström.

Nyanlända lärare sätts in

Lärarbristen är stor i hela landet. Gö-

teborg behöver anställa cirka 3 700 grundskollärare fram till år 2024.

Sedan länge arbetar staden med flera strategier för att säkra rekrytering och kompetens. Ett exempel är att nyanlända pedagoger, många med arabiska som modersmål, ska valideras och utbildas för att snabbt kunna arbeta i Göteborgs skolor.

Idag är varje stadsdel ansvarig för sina skolor, men anställningstryggheten gäller inom hela Göteborgs Stad, så det är inte ovanligt att lärare "byter stadsdel" ett tag. Kommunledningen har beslutat att centralisera det ansvaret till en nämnd för grundskolorna och en för förskolorna.

– Men vi jobbar redan nu med ett hela staden-perspektiv. Målet är en bra och likvärdig utbildning för alla i Göteborg, oavsett vilken stadsdel man bor i, säger Peter Johansson.

Startar ny sajt i vår

– Vi behöver professionella lärare som kan se till elevens hela livssituation, inte bara själva undervisningen. Det kräver extra engagemang och motivation, säger Laila Svensson.

Göteborgs Stads Center för skolutveckling erbjuder stadens pedagoger kompetensutveckling i många olika former.

Våren 2017 startar Pedagog Göteborg på nätet, ett fönster utåt för Göteborgs alla skolor, där lärare och rektorer kan lära av varandra.

– Jag tror att det är viktigt för lärare att bli sedda, att få sprida sina erfarenheter och resultat. Vi ska uppmärksamma det goda arbetet ute i skolorna, säger Lotta Wikström.

Bolaget där lärare lyfter lärare – Clockwork växer vidare

– Jag har ett år kvar på min lärarutbildning och möjligheten att jobba genom Clockwork ger mig kunskaper och erfarenheter jag annars inte fått. De ligger absolut i framkant när det gäller villkor och förutsättningar för dagens lärare. Det säger Julia Thorsberg, kandidatansvarig vid det snabbväxande rekryterings- och uthyrningsbolaget som förädlar den unika kombinationen akademisk kompetens och erfarenhet med snabb service och problemlösning.

Björkvedsbrasan i pensionatet strax utanför Falun sprakar varsamt. Ledningen för Clockwork utbildning och rekrytering pratar en stund efter lunch innan dagkonferensen fortsätter. På agendan finns bland annat kvalitetssäkring under snabb expansion. För under 2017 väntas en fördubbling av antalet pedagoger, skolledare och rektorer för uthyrning. Även rekryteringssidan väntas växa kraftigt.

– Vi har bara funnits i 1,5 år och har haft tillväxt från dag ett. Men vi kompromissar aldrig med vår professionalism, våra värderingar, kvalitet eller vår service till uppdragsgivarna. Skolvärlden är liten och, tro mig, hade vi inte levererat på topp hade vi inte varit i den här oerhört stimulerande situationen idag. Men vi är ännu bara i början av vår resa, säger affärsområdeschef Fred Hussein.

Bred erfarenhet

Fred Hussein, med erfarenhet som rektor i friskola och lärare i kommunala skolor, går vidare och pratar om det han menar gör affärsområdet han leder unikt i branschen:

- Pedagoger styr verksamheten.
- Pedagoger ansvarar för andra pedagoger som hyrs ut.

- Pedagoger sköter kontakten med kunderna i skolvärlden.

Konsultchef Pernilla Hindsberg instämmer och utvecklar:

– Genom vår samlade bakgrund som lärare, skolledare och rektorer har vi en stor förståelse för hur det fungerar i skolans värld. Från rektorer som offrar jullov och sommarlov för att planera ihop terminerna, till lärare som mer eller mindre kastas in i en klass första dagen på jobbet, oftast utan stöd och mentorskap.

Kompetens och erfarenhet

Denna kompetens och erfarenhet betyder, självfallet, också att organisationen riggas för att möta de behov man vet finns, och kommer att finnas, i skolans värld och de som arbetar i den. Från yrkesvardagen som möter nyutexaminerade i färsk skolor till förhållandena för de som redan finns i yrket, i skolor med långa traditioner.

– De som kommer till oss erbjuds vidareutbildning, supportsamtal, aktiv friskvård och karriärmöjligheter – något som dessvärre är ovanligt för lärare. Sedan får vi inte glömma att vi slår vakt om det roliga i jobbet också. Det ligger närmare till hands att uppleva glädje



Karriärlyft för lärare. Delar av ledningen för Clockwork Skolbemanning och Rekrytering skickar kollegan och lärarstudenten Julia Thorsberg uppåt. På bilden syns även Bodil Henriksson, Fred Hussein och Pawel Hedberg. Något skymda är Pernilla Hindsberg och Caroline Martin.

i yrket när det andra omkring fungerar bättre än man trodde att det kunde göra, säger konsultchef Caroline Martin som förutom att ha arbetat som lärare och skolledare även är psykoterapeut.

Ambitionen att ligga nära sina kunder och sin uthyrda personal betyder fler lokalkontor i framtiden, förutom de elva man redan har. Till rutinen hör också att någon ur ledningen åker ut till den skola där en lärare eller rektor ska rycka in eller anställas. Man vill se skolan, skolgården, lärarrummet, skolsalarna, matsalen, korridorerna – allt med egna ögon.

Känner stämningen

– Men det är bara en del av det hela, säger Bodil Henriksson som jobbat som lärare och gymnasiechef i Stockholmsområdet. Vi vill också känna av stämningen på skolan. Vi vill skaffa oss en så bra helhetsbild som möjligt, annars kan vi inte göra jobbet så bra som vi vill. Med vår erfarenhet märker vi snabbt hur läget är.

Pawel Hedberg började, liksom Julia, på Clockwork under studietiden. Idag är han kandidatansvarig och utvecklar även en satsning kallad friskvårdsåret som ska leda till ytterligare friskvårdsaktiviteter och bättre hälsa inom bolaget.

– Jag tror vi alla är överens om att en bra dag på jobbet är en dag då ett uppdrag gått bra och vi fått tre vinnare: vår kandidat, kunden och skolan som helhet. Sedan gör ju saker som begåvade och högpresterande arbetskamrater, fräscht bubbelvatten och god frukt på kontoret det lättare att ha det roligt på jobbet.

Julia, med ett steg i yrkeslivet, instämmer och får avsluta sittningen

framför brasan precis när snön börjat falla på golfbanan utanför:

– Jag tror man måste titta närmare på olika arbetsgivare för att hitta stället man verkligen vill jobba på. Lärare i min generation har större möjligheter att välja för vem, och hur, vi vill jobba än generationerna före oss. Det ska man inte slösa bort, det kan leda till en yrkeskarriär och villkor man inte visste fanns. Jag är inte den enda som upptäckt det.



Clockwork Bemanning och Rekrytering

- Finns på elva orter, från Stockholm till Piteå
- Fokus på skolbemanning, tjänstemän, industri & logistik och chefer
- Skolbemanning startades 2015
- Söker kvalificerad skolpersonal, från förskola till högskola
- Erbjuder avtalsenliga villkor, bra lön och support från engagerade medarbetare

Kontakta: Skolbemanning@clwork.se
Tel: 0200-111 113.

www.clockworkpersonal.se

www.pedagogjobb.nu

facebook.com/skolbemanning

@skolbemanning



Affärsområdeschef Fred Hussein diskuterar med konsultcheferna Bodil Henriksson och Caroline Martin.

Mora – drivkraftig kommun med stort fokus på kollegialt lärande

Mora är en liten kommun med stort fokus på kollegialt lärande och kompetensutveckling. En lärarfortbildning med internationell utblick inom ramen för Erasmus+ är bara ett av flera spännande exempel på utvecklingsprojekt inom kommunens skolor.

I maj förra året stod det klart att Noretsskolan åk 7–9 i Mora hade beviljats



Mora rankas som Dalarnas bästa skolkommun i Lärarförbundets ranking 2016. Här finns möjligheter till ett aktivt liv både i yrket och privat. Mora kommun är en av de första kommunerna i landet att möta den kommande generationsväxlingen och det finns behov de kommande åren att rekrytera lärare till de flesta av lärargrupperna inklusive specialpedagoger.

För- och grundskoleförvaltningen
Fredsgatan 16
792 80 Mora
Tel. vxl: 0250-260 00
barn.utbildning@mora.se
www.mora.se



MORA

ett tvåårigt EU-projekt inom ramen för Erasmus+. Projektet syftar till att stärka det internationella arbetet på skolan, få fler elever att klara grundskolan med godkända betyg, skapa bättre förutsättningar för ett gott klassrumsklimat och utveckla ett nätverk av internationella kontakter. I projektet ingår bland annat jobbskuggning och kurser i andra europeiska länder.

– Vi kommer under projektet att samarbeta med skolor i Tjeckien, Spanien och på Irland, berättar förstelärare Magnus Strömberg, som tillsammans med biträdande rektor Magnus Lantz tog initiativet till Noretsskolans medverkan i projektet.

Magnus Strömberg har nära 20 års lärarerfarenhet inom Mora kommun. Att han stannat kvar i alla år hör till stor del samman med den stora kollegialitet som genomsyrar verksamheten.

– På Noretsskolan finns en positiv anda som kommit väl till pass både i medgång och under tuffare perioder. Vi lärare har hela tiden lyckats se framåt och arbeta för att utveckla skolan tillsammans.

Stort driv

Emelie Rydén, förstelärare på Bjäckenbackens F–6-skola är inne på samma linje.

– Det finns en positiv anda som jag tycker präglar hela Mora. Kommunen är inte stor, men här finns ett stort driv som smittar av sig.

Hon berättar om de satsningar med fokus på matematiklyft, läslyft och digital dokumentation som gjorts och som omfattat samtliga skolor i kommunen.

– Alla för- och grundskolor i Mora kommun ska till exempel skapa egna webbsidor där de informerar om sin verksamhet. Förhoppningen är att kommunikationen mellan skola och omvärld ska bli snabbare och mer lättillgänglig. En stor fördel är också att alla skolor arbetar väldigt kollegialt. Ett exempel av många är vårt nätverk för erfarenhetsutbyte mellan förstelärare i Mora.



Magnus Strömberg och Emelie Rydén, lärare inom Mora kommun.

Foto: Björn Johansson / Kola Productions

Emelie framhåller också fördelen av att verksamheten har högt i tak.

– Har man idéer går det alltid att hitta vägar för att jobba vidare med dem.

Magnus instämmer och berättar att en av hans förhoppningar är att det arbete som påbörjats inom ramen för EU-projektet ska skapa positiva ringar på vattnet.

– Om fem år hoppas jag att Noretsskolan har ett internationellt nätverk med kontakter på skolor runt om i Europa och elever som är mer öppna och toleranta för andra kulturer. Jag ser verkligen fram emot att vara en del av den resan.

I Vimmerby trivs både elever och lärare

Vimmerby kommun ligger i absoluta toppskiktet i Sverige när det gäller elevernas trygghet, motivation och nöjdhet. Dessutom klättrar eleverna i årskurs nio dramatiskt i kunskapsrankningen. Samtidigt trivs medarbetarna i skolan bättre än någonsin.

Grundskolorna i Vimmerby kommun sticker ut i SKL:s skolenkät Öppna jämförelser grundskola 2016. I enkäten frågas elever i årskurs fem och åtta om trygghet, motivation, stöd och förväntningar i skolan. Liksom 2015 ligger Vimmerby bland topp tre kommuner i landet. Samma rapport visar att niorna i Vimmerby klättrar från plats 220 till 157 i studieresultat.

– Vi har arbetat systematiskt med de här frågorna och verkligen prioriterat trygghet och motivation. Det häng-

er sedan ihop med resultaten. Trygga och motiverade elever har mycket bättre förutsättningar att lyckas bra i skolan, säger kvalitetssamordnare Bertram Stenlund Fridell.

De enskilda skolorna kan arbeta lite olika med dessa frågor, beroende på lokala förutsättningar och behov och varje rektor gör egna analyser tillsammans med sina medarbetare.

– Arbetet ute på de olika enheterna är kärnan och det pågår kontinuerligt och på alla nivåer. Alla har samma mål och vi

har ständigt pågående kvalitetsanalyser för att följa upp och ytterligare förbättra, berättar Bertram Stenlund Fridell.

Tydliga ramar

Fasta och tydliga ramar är en viktig del i att skapa trygghet, förklarar Pernilla Begu, rektor på F–9-skolan Vimarskolan. Vimarskolan har jobbat fram ett gemensamt tänk kring hur man startar och avslutar lektioner. I konceptet ingår också att alla lärare presenterar mål och innehåll för lektionen. Såväl elever som vårdnadshavare vet vilka regler som gäller, exempelvis att mobiler lämnas in under lektionstid.

– Vi har ett likabehandlingsteam som arbetar förebyggande. Utifrån målen i likabehandlingsplanen gör varje klass en överenskommelse hur de ska jobba för att vi ska nå de uppsatta målen. Vi undervisar eleverna i exempelvis hur de olika rollerna ser ut i en kränkningssituation för att kunna förebygga men också utgå från det när något sker, säger hon. Skolans hantering i ett kränkingsärende är känd av såväl elever som vårdnadshavare.

Maria Fransson har arbetat som lärare på Vimarskolan i sju år. Hon ser en stor utveckling under denna tid.

– Vi jobbar aktivt med att medvetandegöra personal, elever och för-



Pernilla Begu, Bertram Stenlund Fridell och Maria Fransson.

Foto: Daniel Nestor

äldrar. Eleverna mår bra och gillar tydligheten. Det är väldigt kul att resultaten bekräftas av SKL:s mätningar, säger hon.

Den årliga psykosociala enkäten visar att även personalen trivs och mår bra i Vimmerby. Enkäten mäter organisation och ledarskap, medarbetarskap och kompetens samt arbetsklimat och trivsel. På alla punkter pekar kurvorna skarpt uppåt.



Vimmerby kommun ligger i nordligaste delen av Kalmar län och har cirka 16 000 invånare. Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar systematiskt med frågor som rör elevers trygghet, motivation och studieresultat, samt med den psykosociala miljön för skolans medarbetare. I SKL:s årliga rapport Öppna jämförelser grundskola framgår att kommunens skolor ligger i topp när det gäller trygga och motiverade elever

i årskurs fem och åtta, samt att elever i årskurs nio förbättrat sina resultat kraftigt.

www.vimmerby.se



Vimmerby kommun

Linköpings kommun satsar konsekvent på synligt lärande

Linköpings kommun har valt att arbeta långsiktigt och systematiskt med synligt lärande, ett samlingsnamn för undervisningsstrategier som vilar på vetenskaplig grund. Här har alla lärare tid avsatt för att vidareutveckla undervisningen för att maximera lärande, skapa likvärdiga möjligheter och bidra till lust och engagemang.



Lovisa Westin, Lena Ingelshed och Annika Görefält i Linköping.

Foto: Lasse Heidenberg

– Jag har arbetat i Linköpings kommun sedan 2002 och undervisar i årskurserna F–3. Jag är inne på mitt fjärde år som förstelärare med särskilt uppdrag och ansvarar för att utveckla lärandet i förskoleklass på min skola. Satsningen på synligt lärande innebär bland annat att kommunen kontinuerligt implementerar aktuella svenska och internationella forskningsresultat i undervisningen. I åk 1–6 samlas vi lärare i små grupper och utvecklar tillsammans det synliga lärandet genom att koppla den beprövade erfarenheten med vetenskaplig grund. En viktig uppgift för oss förstelärare är att coacha våra kollegor kring just synligt

och kollegialt lärande, säger Lena Ingelshed, förstelärare på Malmslätsskolan Kärna, som delar sin tjänst mellan undervisning och skolutvecklingsarbete.

Mervärde i det dagliga arbetet

– Satsningen på synligt lärande ger oss en struktur att jobba med som tydliggör förväntningarna, både på eleverna och på oss lärare. Arbetet kan dessutom anpassas utifrån varje skolas unika förutsättningar och behov, säger Annika Görefält, som är svenska- och SO-lärare för årskurs 1–7 på T1-skolorna samt förstelärare sedan tre år tillbaka med

särskilt ansvar för att leda och utveckla det kollegiala lärandet med fokus på formativt lärande. Hon arbetar halvtid som mellanstadie lärare och halvtid som ledningsresurs.

– Jag uppskattar verkligen att Linköpings kommun har valt att sätta det synliga lärandet i fokus. Det syftar till att öka måluppfyllelsen och att skapa förutsättningar för att varje elev ska kunna nå så långt som möjligt utifrån sin egen förmåga. Det faktum att vi lärare regelbundet har tid avsatt för att utveckla det synliga lärandet är otroligt viktigt. För mig som lärare tillför



I Linköpings kommun är idéer och innovation centralt. Det är idérikedom hos kommunens engagerade och inflytelserika medarbetare som ger Linköping möjligheten att utvecklas och vara en av Sveriges snabbast växande städer. Med modern pedagogik och ny teknik arbetar våra kompetenta kollegor för att hålla en hög kvalitet med fullt fokus på varje individ och deras skiftande behov.

www.linkoping.se



Linköping
Där idéer blir verklighet

satsningen på synligt lärande verkligen mervärden i mitt dagliga arbete, säger Lovisa Westin, som är svenska- och SO-lärare för årskurs 1–7 på Nykils skola i Linköping, där hon arbetat sedan hon tog lärarexamen 2010. Lovisa är förstelärare med ansvar för att leda arbetet med TLC, teacher learning community.

Starkt fokus på skolan i Solna

I Solna stad ska alla barn nå sin fulla potential. Därför arbetar lärare, skolledar och utbildningsförvaltningen målmedvetet med en rad områden för att stödja såväl pedagoger som elever.

En viktig del av arbetet är digitaliseringen av skolan, där man inledde en kraftsamling i början av läsåret. Syftet är inte att ersätta papper och penna med datorer, utan att ta fram digitala verktyg som verkligen lyfter undervisningen och hjälper eleverna att uppnå målen.

– Vi har utgått från forskning som visar att det kan vara kontraproduktivt att bara utrusta elever med varsin iPad eller dator. Istället vilar digitaliseringen på formativ bedömning, som alla lärare utbildas i. Eleverna ska alltid veta vilka mål och krav som gäller och var han eller hon befinner sig i förhållande till dessa. Detta ska prägla alla nyckelprocesser i lärandet, berättar förvaltningschef Anne Rönnberg.

Kollegialt lärande och en delande kultur är andra grundpelare inom grundskolan i Solna. Skolor har bland annat inrättat Pedagogiskt café, som är workshops där lärare träffas och utbyter erfarenheter.



Anne Rönnberg, förvaltningschef och Sofia Nybom, utvecklingsledare i Solna.
Foto: Gonzalo Irigoyen

– Alla lärare deltar även regelbundet i ämnesnätverk, där de kan lära av varandra och dela med sig av goda idéer. Detta är oerhört uppskattat och ett led i vår strävan att skapa en kultur där man stöttar varandra, säger utvecklingsledare Sofia Nybom.

Trivsel och trygghet

Att eleverna i Solna ska må bra och trivas är lika viktigt som resultaten. Elevhälsoarbetet är prioriterat och alla

elevhälsoteam genomgår en ettårig utbildning i förebyggande arbete. Solna har också tagit emot många nyanlända och framgångsrikt satsat på en bra, individualiserad mottagning.

Medarbetare och elever arbetar även tillsammans för att ta fram en gemensam ny värdegrund.

– Allt detta är enormt viktigt. Om eleverna mår bra och är trygga har lärare bättre förutsättningar att lyckas i sin undervisning, menar Anne.



Solna stad arbetar fokuserat med digitalisering av skolan och formativ bedömning för att öka elevernas uppfyllelse av kunskapskraven. Det finns nio kommunala grundskolor och ett starkt fokus på kollegialt lärande och en delande kultur. Kommunen arbetar proaktivt med kompetensbaserad rekrytering och kan erbjuda många spännande och utvecklande karriärmöjligheter.

www.solna.se



SOLNA STAD

Solna stad kartlägger sina kompetensbehov noggrant och arbetar offensivt med kompetensbaserad rekrytering, där arbetsprover och kompetensbaserade intervjuer är viktiga inslag.

– Det är en trygghet både för dem som söker och för vår befintliga organisation att vi säkerställer att vi rekryterar vår kompetens så pricksäkert som möjligt. Det ger de allra bästa förutsättningarna för en utvecklande karriär hos oss.

Här växer du både som pedagog och människa

Efter tre år som lärare inom Statens institutionsstyrelse kan Sven-Åke Andersson konstatera att han gjorde helt rätt när han lämnade den kommunala grundskolan för en tjänst på Grytnässkolan i Kalix.

– Här har jag utvecklats både som pedagog och människa.

Ungdomar som är placerade i samhällsvård har samma rätt till utbildning som alla andra. Därför har alla ungdomshem inom SiS en skolverksamhet som följer läroplanens kunskapskrav. Eleverna tillhör oftast grund- eller gymnasieskolan och åldrarna kan variera mellan 13 och 20 år.

Sven-Åke Andersson arbetar som lärare i matematik, NO och slöjd på Grytnässkolan som hör till Johannisbergs ungdomshem i Kalix.

– Jag har alltid brunnit för elever som behöver extra hjälp och för att alla ska klara skolan. Här har jag mycket tid för enskild undervisning och möjlighet att individanpassa undervisningen, oavsett kunskapsnivå. Det, i kombination med att det inom SiS finns en rad andra yrkeskategorier som stöttar eleverna, gör att jag kan vara lärare fullt ut.

Linda Jensen har liknande erfarenheter.

– Jag är utbildad gymnasielärare i svenska och idrott och hälsa. Efter att bland annat ha jobbat i fem år på Stadsmissionens gymnasieskola, numera Grillska gymnasiet, och som behandlare på ett HVB-hem började jag för 1,5 år sedan att arbeta som lärare på skolan som hör till SiS ungdomshem Nereby utanför Kungälv.

Privilegium

Idag undervisar Linda i idrott och hemkunskap.

– Det är ett enormt roligt och givande arbete. Här har jag tid för mina elever, tid att lyssna till dem, tid att arbeta med

dem och inte minst: tid till att motivera dem i skolan och socialt.

Målgruppen för Nerebys skolverksamhet är högstadielärare, ofta med trassliga bakgrunder.

– Många har dåliga förkunskaper och en negativ syn på skolan. Här finns förstås stora utmaningar men faktum är att det efter hand brukar visa sig att många elever är ganska duktiga, de har bara aldrig haft en chans att visa det.

Linda rekommenderar alla lärare som funderar på ett arbete inom SiS att ta steget.

– Här får du arbeta med små elevgrupper och du är aldrig ensam i undervisningen. Inom SiS finns också ett fantastiskt samarbete mellan kollegor och andra yrkesgrupper vilket är oer-

Foto: Kalle Rognström



Linda Jensen.

hört viktigt för att eleverna ska kunna utvecklas i skolan, i det sociala och för framtiden. Att få vara en del av den strävan ser jag som ett privilegium.

i

SiS, Statens institutionsstyrelse, är en statlig myndighet som bedriver individuellt anpassad tvångsvård. Vi ger vård och behandling av ungdomar med allvarliga psykosociala problem och vuxna med missbruksproblem. SiS tar också emot ungdomar som har dömts till slutet ungdomsvård. I SiS skola försöker vi väcka elevernas lust, glädje och stolthet. Vi gör det genom att arbeta i små grupper och hela tiden utgå från eleverna som individer.

Statens
institutions
styrelse SiS

Box 30224
104 25 Stockholm
Tel: 010-453 40 00
www.stat-inst.se

I Mjölby får nyutbildade lärare en bra start i arbetslivet

– Här får jag allt det jag saknade under utbildningen, nämligen handledning och stöd i själva yrkesutövningen. Att som nyutexaminerad lärare ha tillgång till en egen mentor är en mycket bra start på arbetslivet, säger Anna Lagervall, lärare på Vifolkaskolan i Mjölby.

För Anna Lagervall, lärare i svenska och engelska, föll det sig naturligt att

söka sig till Vifolkaskolan efter avslutad lärarutbildning i augusti förra året.

– Jag vikarierade här i perioder och trivdes fantastiskt bra. När jag fick erbjudande om en fast tjänst var valet lätt. Till saken hör också att Mjölby kommun verkligen satsar på nyutbildade lärare.

Ett exempel är introduktionsprogrammet där nyutexaminerade lärare under ett års tid får stöd av en specialutbildad mentor.

– Det innebär att både mentor och adept kan avsätta två timmar i veckan för ett schemalagt möte med individuell reflektion och utvärdering. Jag har stort utbyte av min mentor som är en erfaren lärare med samma ämneskombination som jag, säger Anna Lagervall.

Digital satsning

SO-lärare Camilla Heiskanen är också ny på Vifolkaskolan, dock inte i lärar-



Camilla Heiskanen och Anna Lagervall, lärare på Vifolkaskolan i Mjölby.

Foto: Malin Wahlin

yrket. I bagaget har hon mer än 20 års lärarerfarenhet från andra kommuner.

– En avgörande faktor till att jag bytte kommun och skola är Mjölbys satsning på digitala verktyg i grundskolan. Här ingår bland annat att alla elever i årskurs 7–9 har tillgång till en så kallad Chromebook. Jag har använt verktyget under de senaste åren och tycker att det är ett suveränt sätt att jobba på, både för lärare och elever.

Även Anna Lagervall välkomnar kommunens satsning.

– Att eleverna fått tillgång till Chromebook innebär att det går att göra mycket mer kreativa saker i klassrummet eftersom vi inte begränsas av bokad tid i en datasal.

Camilla Heiskanen nickar instämmande.

– En stor fördel är också att vi har Google Suites som ger tillgång till snabba kommunikationsvägar. Det är smidigt att kunna ge eleverna feedback direkt i systemet. Faktum är att hela mitt lärarliv har blivit lättare tack vare den digitala tekniken, det som ska göras hinns numera med på arbetstid. Det är också roligt att en liten kommun som Mjölby ligger så långt fram på området. Här finns en uttalad strävan om att eleverna ska ges likvärdiga förutsättningar och få de grundläggande digitala kompetenser som är så viktiga för alla medborgare i dagens och morgondagens samhälle.

i

Mjölby är en expansiv kommun i Östergötland med 26 000 invånare. Vi har utmärkta kommunikationer. Vår vision "Världsvan och hemkär" står för öppenhet, nytänkande, vilja att växa och tro på framtiden, samtidigt som vi känner stolthet och glädje över vår bygd.

Mjölby kommun
595 80 Mjölby
Tel: 0142-850 00

E-post: mjolbykommun@mjolby.se
www.mjolby.se



Pedagogiskt ledarskap och nytänkande lockar lärare till Södertälje

– Om man vill arbeta i tvålärareskap, reflektera över sin lärarroll, utvecklas och ha en rektor som leder pedagogiska diskussioner, då kan jag varmt rekommendera ett lärarjobb i Södertälje, säger Charlotta Mosesson, förstelärare med språkinriktning på Hovsjöskolan.

Som så många andra kommuner arbetar Södertälje hårt med att rekrytera kompetenta lärare. Därför har man under senare år gjort många viktiga satsningar för att stärka kvaliteten i skolor och klassrum. Ett arbete som inte bara lett till att elevernas slutbetyg blir bättre för varje år, utan även till att lärare aktivt söker sig till lediga tjänster. Bakom framgångarna finns en idé om att utveckla de kommunala grundskolorna utifrån tydliga verksamhetsidéer.

–Att utveckla och förbättra skolan måste göras systematiskt av skickliga ledare och lärare på ett strategiskt och långsiktigt sätt. Vår utveckling bygger på det beprövade erfarenhet och forskning visat vara framgångsrikt för förbättringsarbete inom skolan, säger Peter Fredriksson, utbildningsdirektör.

Ett exempel är ett succesivt införandet av en tvåläraresmodell som innebär att lärare arbetar i par i klassrummet.

Gemensamt utvecklingsarbete

–Vi har utvecklingslärare som stöttar och coachar våra medarbetare ute på skolorna och vi har även en gemensam modell för det kollegiala lärandet där fokus ligger på att lära av varandra och att utveckla ämnesundervisningen, säger Monica Sonde, verksamhetschef grundskolan.

Monica Sonde flikar också in att alla lärare i kommunen har avsatt tid till att diskutera och utveckla undervisningen.

– Våra förstelärare har i uppdrag att leda samtal kring dessa frågor, något som de har ett kommunövergripande stöd för. Helheten är viktig för att det inte bara ska stanna vid trevliga möten utan verkligen vara ett kollegialt lärande där man prövar och omprövar det som görs i undervisningen.

Pedagogiska ledare

Funktionellt ledarskap är en annan modell som nu införts i ett antal Södertäljeskolor. På dessa skolor finns dels en rektor som tar ansvar för det nationella skolledaruppdraget, dels en enhetschef, som ansvarar för det administrativa arbetet.

–Detta innebär att rektor kan vara pedagogisk ledare, följa upp vad som sker i klassrummet och föra samtal med arbetslag och ämnesgrupper om undervisningen, förklarar Peter Fredriksson.

Framtid

Peter Fredriksson ser det som glädjande att verksamheten är på rätt väg, men påpekar att det fortfarande finns mycket kvar att göra. Lärarlönerna är ett exempel.

–Förra året satsade staten på lärarlönelyft, men vi anser att även kommunen



Peter Fredriksson, utbildningsdirektör och Monica Sonde, verksamhetschef grundskolan i Södertälje.
Foto: Ulrich Schulte

måste bidra till att höja lärarnas löner. Därför gör vi i år en lönesatsning som innebär att 100 lärare får 1 500 kronor extra i lönepåslag per månad, förutom lönerevisionen. Det ska vara självklart att ha en bra lön när man jobbar som lärare i Södertälje.

En annan nyhet är de tio lärarstipendier à 10 000 kronor som börjar utlysas under 2017.

–Vi vill på detta vis uppmärksamma duktiga lärare och lyfta upp goda exempel som inspiration för andra. Vi kommer även att avsätta pengar för ett lokalt FoU-arbete där lärare kan söka pengar för att omsätta ny skolforskning i praktiken samt avsätta tre dagar per läsår till ämnesbaserad kompetensutveckling för alla lärare, berättar Monica Sonde.

Utvecklande vardag

Språkläraren Terese Andersson började arbeta på Hovsjöskolan i Södertälje efter 14 års arbete på olika skolor inom Stockholms stad.

–Jag sökte mig hit dels för att jag erbjöds en förstelärartjänst, dels för att jag fick möjlighet att arbeta med införandet ett språkutvecklande arbetssätt inom flera ämnen. Dessutom lockade tvålärareskapet, jag var trött på att vara ensam lärare i klassrummet.

Kollegan Charlotta Mosesson nickar instämmande.

–Jag hade jobbat i Stockholms innerstad i många år och ville prova något nytt. Efter 1,5 år i Södertälje kan jag konstatera att det är både roligt och

utvecklande att arbeta med tvåläraresmodellen.

Terese Andersson påpekar att den egna utvecklingen som lärare pågår kontinuerligt.

–Inom Södertälje kommun finns en genomgående tanke om det kollegiala lärandet. Här finns också en uttalad önskan om att skapa samsyn kring hur undervisning ska bedrivas i Södertäljes skolor, det är spännande att få vara en del av den utvecklingen.



Södertälje är med sina cirka 92 000 invånare Sveriges 20:e största kommun. Staden har ett rikt och varierat näringsliv och en utpräglad internationell framttoning. Närmare hälften av invånarna har utländsk bakgrund. Det görs mycket kraftfulla och systematiska satsningar på kommunens skolor, vilket har lett till stora resultatförbättringar för skoleleverna och Södertälje har under fem år utmärkt sig genom ett kontinuerligt förbättrat meritvärde. Här finns spännande karriärmöjligheter för lärare som vill göra avtryck och jobba i en kommun där lärarens roll står i fokus.

Södertälje kommun
151 89 Södertälje
Tel: 08-523 010 00
www.sodertalje.se



**Södertälje
kommun**



Terese Andersson och Charlotta Mosesson på Hovsjöskolan i Södertälje.
Foto: Styrbjörn Dannelöv Karlén

Rätt vikarie gör skillnad

Bristen på lärare är akut och det finns ett skriande behov av personal. Auktoriserade Bemannia har 35 års erfarenhet av personaluthyrning och utmärker sig fortfarande som pionjärer inom bemanning och rekrytering.

Bemannias senaste satsning syftar till att just tillgodose behovet av personal inom skolväsendet.

– Vi startade vår satsning på lärarvikarier i augusti i år och efterfrågan från skolor har varit stor. Personaluthyrning inom pedagogisk verksamhet är än mer aktuell idag än tidigare och många skolor kämpar dagligen med bemanning av personal. Därför är matchningen av rätt vikarie till rätt uppdrag avgörande och responsen från våra kunder har varit otroligt positiv. Förutom att bistå med vikarier kan Bemannia vid behov även

hantera rekryteringsprocesserna i valfri utsträckning för de institutioner som är i behov av ny personal, berättar Annahita Yassarati, Gruppchef hos Bemannia.

Ger mångsidig erfarenhet

Hon framhåller att den största utmaningen för lärarvikarier är att kunna anpassa sig till nya verksamheter och varierande arbetssätt med knappa marginaler. Där får hon medhåll av lärarstudenten och vikarien Martin Halvorsen, som är halvvägs genom sin utbildning till mellanstadie lärare.



Annahita Yassarati, Gruppchef och Martin Halvorsen, lärarstudent och vikarie hos Bemannia.
Foto: Thomas Henrikson

– Jag ser väldigt många verksamheter, med olika inriktningar och sätt att arbeta på, vilket är oerhört lärorikt. Som vikarie får jag stor och mångsidig arbetslivserfarenhet redan innan jag tagit examen samt lär mig att vara beredd på, och anpassa mig till, alla möjliga situationer.

Fick uppdrag direkt

Det har knappt gått en dag sedan Martin anslöt sig till Bemannia som han inte fått erbjudande om uppdrag då han önskat arbeta.

– Det bästa med att arbeta så här är friheten att kunna kombinera läraryrket med mina studier och att kunna göra skillnad både för elever och för andra lärare. Det finns ingen press att ta sig an vikariat utan Bemannia är alltid lyhörda och flexibla. Det är tydligt att det är A och O att hitta rätt vikarie till rätt uppdrag och det märktes redan vid första mötet – de gav ett professionellt och personligt intryck och jag fick uppdrag direkt. Att jobba som vikarie för Bemannia är något jag verkligen rekommenderar, avslutar Martin.

i

Bemannia är ett publikt och svenskt bemannings- och rekryteringsföretag som tillhandahåller kompetent och kvalificerad personaluthyrning, rekrytering och personalentreprenad. Bemannia är anslutna till Bemanningföretagen och har kollektivavtal. Vi har ramavtal med SKL Kommentus Inköpscentral AB (SKI) och Kammarkollegiet. Genom ramavtal med SKI och Kammarkollegiet är vi leverantörer till hela den offentliga sektorn vilket innebär cirka 900 kunder inom kommun, landsting och statliga myndigheter och bolag.

Bemannia
RÄTT VIKARIE GÖR SKILLNAD

Bemannia AB
Sveavägen 155
113 46 Stockholm
Tel: 08-122 00 450
E-post: vikarie@bemannia.se
www.bemannia.se

Sjöhistoriska – en ovärderlig resurs

Med utställningen Resenärerna strävar Sjöhistoriska museet efter att skapa förutsättningar för lärare att konkretisera i hur stor utsträckning dagens samhälle har formats av konsumtionens och sjöhandels utveckling under 1700-talet.

Under upplysningstiden växte sig världshandeln allt starkare, i synnerhet den europeiska handeln med Asien, Afrika och Amerika och då inte minst slavhandeln. Samtidigt utformades ett bank- och pen-

ningväsende och utvecklingen präglades av tillgång och efterfrågan.

– 1700-talet var en tid för stora upptäckter och en otrolig expansion av de europeiska handelsrutterna på gott och ont. I vår utställning Resenärerna fokuserar vi på det svenska ostindiska kompaniet och på de möten som uppstod mellan människor i takt med handelns utveckling. Det är en oerhört intressant studie i sociala hierarkier, mångkulturalitet och genus, berättar Linnéa de Laval, museipedagog på Sjöhistoriska museet med ansvar för grundskola och gymnasium.

Förankra en historisk grund

Syftet med Resenärerna är att skapa förståelse för och reflektion kring likheter och skillnader mellan då och nu. Museichefen Hans-Lennart Ohlsson betonar att det handlar om att förankra att vår existens idag inte är en isolerad företeelse utan att vår tillvaro har en historisk grund.

– 1700-talets lyxkonsumtion av importerade varor och särskilt handeln



Linnéa de Laval, museipedagog på Sjöhistoriska museet med ansvar för grundskola och gymnasium.

med slavar ledde till starka protester, vilka så småningom resulterade i ett förbud mot slavhandeln. Förbudet medförde en förändrad samhällssituation som delvis blev startskottet till den industrialisering som utgör grunden för det samhälle vi har idag.

Kreativt lärande

Både Hans-Lennart och Linnéa poängterar med eftertryck att Sjöhistoriska museet och dess utställningar är en ovärderlig resurs för skolor och lärare i regionen. Som ett led i att stärka kopplingen till skolväsendet har Linnéa lagt grunden till en satsning inom ra-

marna för Skapande skola i samarbete med Unga berättar, Kulturskolan Stockholms film- och mediecenter.

– Vi arbetar på ett kreativt sätt med visningar, grupparbeten och egna projekt för att uppmuntra eleverna att ifrågasätta och dra egna slutsatser. Digitaliseringen har dessutom varit ett oerhört kraftfullt verktyg för vår omfattande pedagogiska verksamhet; i nuläget satsar vi på att använda bland annat läsplatser för att erbjuda fördjupningar och detaljstudier. Vi vill uppmuntra lärarna att dra nytta av den kompetens som finns här på Sjöhistoriska – det finns mycket att lära, avslutar hon.

i

Sjöhistoriska museet verkar för att samla, vårda och ställa ut material om handelssjöfart, skeppsbyggen och sjöförsvar. Det sker genom att i en mångfald former levandegöra vårt sjöhistoriska arv och sprida kunskap om maritim historia. Lektionerna anpassas efter besökarnas behov och önskemål och besöket är dessutom kostnadsfritt.

Kontakta museets pedagoger Linnea de Laval och Christina Taube via e-post (fornamn.efternamn@maritima.se) eller på telefon under kontorstid: 08-519 549 40

www.sjohistoriska.se

SJÖHISTORISKA

Samverkan och kvalitet – framgångsfaktorer för Kävlinges skolor

Flera skolor i Kävlinge har under senare år tilldelats utmärkelsen "Årets skola" enligt Qualis kvalitetsmätning. Bakom framgångarna finns en satsning på kvalitet där kommunen tagit ett samlat grepp för att utveckla skolan till gagn för både elever, lärare och samhället i stort.

Samverkan, tydlighet och omtanke, det är enligt Susanne Haglind, rektor för Skönadalsskolan i Kävlinge kommun, tre grundbultar som genomsyrar utvecklingsarbetet i kommunens skolor.



Susanne Haglind, rektor för Skönadalsskolan och Peter Moberg, förstelärare och biträdande rektor på Söderparksskolan i Löddeköpinge i Kävlinge kommun.

– Här finns en helhetssyn och ett starkt intresse från politiken att driva utvecklingen framåt. Detta har resulterat i tydliga mål och ett engagemang som via huvudmännen förs över till rektorsgruppen och vidare till lärarna.

Peter Moberg, förstelärare och biträdande rektor på Söderparksskolan i Löddeköpinge, nickar instämmande.

– Här finns en tydlig styrning och en ram för utvecklingsarbetet som förankrats väl ute hos lärarna. Skolorna är olika och alla arbetar efter sina förutsättningar men det finns en helhetssyn och gemensam målbild som präglar verksamheten.

Likvärdighet och kollegialt lärande är exempel på två viktiga fokusområden i Kävlinges skolor.

– Det pågår ett intensivt arbete för att skapa större likvärdighet både i undervisning, återkoppling och transparens. Vi har redan kommit en bra bit på väg men

strävar efter att ständigt göra små förbättringar. Över tid gör även små steg i rätt riktning en stor skillnad, fastslår Peter.

Helhetssyn

Helhetssynen omfattar också det kollegiala lärandet som går tvärs över skol- och ämnesgränser.

– Det finns flera olika forum som till exempel rektorsgrupp, förstelärargrupp och pedagogiska utvecklingsgrupper som träffas regelbundet för att utbyta kunskap och erfarenheter. Kunskapsdagen är ett återkommande arrangemang där samtliga lärare i kommunen samlas för erfarenhetsutbyte, inspiration och kompetensutveckling, berättar Susanne.

Även när det gäller it i skolan ligger Kävlinge i framkant. En-till-en infördes redan 2014 och som stöd i implementeringen har kommunen tillsatt en pedagogisk it-samordnare som stöttar elever, lärare och föräldrar i användandet av digitala verktyg.

För framtiden hoppas både Susanne och Peter att den positiva utvecklingen i kommunens skolor ska fortsätta.



Kävlinge är en attraktiv boendekommun, mitt i en expansiv region, som erbjuder boenden med livskvalitet och möjligheter till ett gott liv. Det centrala läget mitt i Öresundsregionen, en stark befolkningstillväxt, god ekonomi och låg kommunalskatt gör att Kävlinge ligger bra till på alla sätt. I november 2015 utsågs Kävlinge till Sveriges kvalitetskommun 2015–2017.

Kävlinge kommun
244 80 Kävlinge
Tel: 046-73 90 00
www.kavlinge.se



– Allt utvecklingsarbete har skett i nära samverkan mellan ledning och profession och vi är verkligen stolta över våra skolor och vad vi lyckats åstadkomma. Alla förutsättningarna finns på plats, nu gäller det att fortsätta det goda arbetet och flytta fram positionerna ytterligare, ett steg i taget, avslutar Susanne.

Arbetsglädje och respekt i internationell miljö

Ett öppet sinne, nyfikenhet på olika kulturer och glädje i lärandet är vad som präglar såväl elever som lärare på Futuraskolan. Här utbildas framtidens världsmedborgare i en skola med tydlig vision och värdegrund.

Futuraskolan erbjuder en internationell miljö, där mycket av undervisningen sker på engelska och där många lärare och elever kommer från andra kulturer. Ett internationellt mind-set kännetecknar såväl elever som personal. Ledorden är progressivitet, energi och respekt.

– Vi vill ge våra elever en god start i vår globala värld. Förutom kunskap, utvecklar våra elever färdigheter och förståelse som ger dem rätt förutsättningar att lyckas. Vårt fokus är tydligt inriktat på lärande, berättar Marie Burman, vice vd på Futuraskolan.

En viktig bas för Futuraskolan är förankringen i pedagogisk forskning och samtliga skolor i koncernen använder sig av de två internationellt utvecklade verktygen IPC och IMYC, som finns i över 20 000 skolor världen över. Programmen ger eleverna en gedigen introduktion i engelska och är utformade för en tematisk och sammanhangsstyrd pedagogik.

– Modellen ger trygghet för eleverna och effektiva verktyg för lärarna att uppnå och utvärdera målen. Ämnena kopplas ihop och lärandet blir roligt. En central aspekt är att lärarna arbetar



Marie Burman, vice vd och Peter Bergström, vd på Futuraskolan.

mycket i team och med kollegialt lärande, säger vd Peter Bergström.

Lugn och respekt

Studiero betonas starkt på Futuraskolan, med tydliga regler som alla elever och föräldrar förstår och respekterar. Det ger förutsättningar för framgångsrikt lärande och för att alla ska trivas och känna sig trygga. Man ser också föräldrar som en tillgång.

– Tillsammans skapar vi ett "community" och vi välkomnar föräldrars engagemang. Det skapar goda och konstruktiva relationer mellan familjerna och skolan, menar Marie Burman.

Marie och Peter betonar den starka sammanhållningen och arbetsglädjen som är kännetecknande för Futuraskolan. Organisationen är transparent, med högt i tak och korta beslutsvägar. Lärare trivs och stannar kvar.

– Den politiska debatten om friskolor är tyvärr föräldrad och leder fel. Det finns ett oerhört starkt kvalitetstänkande och vi vet att vi är uppskattade och behövs. Futuraskolans viktigaste resurs är den fantastiska personalen och vi välkomnar nya medarbetare som vill vara med och driva utvecklingen med sina goda idéer.



Futuraskolan är ett familjeägt friskoleföretag som driver sju grundskolor och nio förskolor i Stockholms län. Verksamheten utgår från de nationella styrdokumenterna samt de internationella programmen IPC och IMYC. Futuraskolan är tvåspråkig, med cirka hälften av undervisningen på engelska. På Futuraskolan International School of Stockholm erbjuds en helt engelskspråkig internationell utbildning.
www.futuraskolan.se



Helsingborg kopplar helhetsgrepp på skolutvecklingen

– Specifika problem kan inte lösas med generella insatser, säger Thomas Karlegatt, en av verksamhetscheferna för för- och grundskola i Helsingborgs stads skolor, där man satsat på behovsanpassade utvecklingsmöjligheter och inrättat ett pedagogiskt center som stöd och inspiration för alla medarbetare.

Helsingborgs stads skolor har under senare år gjort stora insatser för att skapa möjligheter till stöd och utveckling för alla medarbetare. Exempel på det är olika nätverk, interna utbildningar och satsningen på Pedagogiskt Center.

– Hos oss kan våra pedagoger och skolledare få inspiration, råd och stöd utifrån sina specifika behov. Vi anordnar utbildningar, workshops och nätverksträffar där digitala lärvärtyg och läroplaner för de olika skolformerna står i fokus. Här finns också en rad stödfunktioner, möjligheter till olika karriärvägar, spännande tjänster och möjlighet att delta i olika forskningsprojekt, listan kan göras hur lång som helst, säger Agneta Gullstrand, chef för modersmålsenheten på Pedagogiskt Center.

Att det är staden själv som står bakom alla utvecklingsmöjligheter är en viktig del av den övergripande strategin för Helsingborgs stads skolor.

– Att kunna erbjuda fortbildning och andra kompetensstärkande åtgärder i egen regi är ett sätt att ta fullt kommando över vår egen skolutveckling och anpassa insatserna efter de behov som finns. På så vis får vi inte bara ett mer målinriktat utvecklingsarbete, vi får även ett starkt kollegialt lärande inom staden, säger Thomas Karlegatt.

Synergier

Agneta Gullstrand påpekar att helhetsgreppet över skolutvecklingen även gett en rad positiva synergieffekter. Ett exempel är att alla nyanlända elever som kommer till Helsingborg först får komma till mottagningsenheten, den s.k. Välkomsten, på Pedagogiskt center. Efter två veckor med kartläggning av skolbakgrund och bedömning av modersmål, matematik och grunder i svenska får eleven komma till sin nya skola, som kan vara kommunal eller fristående.

– Överlämnandet till skolan sker ibland på skolan, ibland på Pedagogiskt



Agneta Gullstrand, chef för modersmålsenheten på Pedagogiskt Center och Thomas Karlegatt, en av verksamhetscheferna för för- och grundskola i Helsingborgs stads skolor.

Foto: CarlMagnus Johansson

Center och sker tillsammans med exempelvis mentor och skolledare. Modellen som vi införde 2014 har slagit mycket väl ut och inspirerat många andra kommuner i Sverige att arbeta på liknande sätt.

Inom Pedagogiskt Center finns flera former av olika språkstöd, lärare kan till exempel få utbildning i Läsläsförståelse och hur de ska hantera en-till-en-hjälp.

– Vi utbildar också nyanlända lärare i det svenska skolsystemet så att de snabbt ska kunna bli anställningsbara lärare. Även om Helsingborg är en attraktiv kommun måste vi ta höjd för att vi i framtiden kan komma att drabbas av lärarbrist, och detta är ett led i det arbetet, säger Agneta Gullstrand.

Stöd till ledarna

Thomas Karlegatt poängterar att staden även tillhandahåller stödfunktioner för skolledarna.

– Det är viktigt att rektorer har bra uppbackning så att de kan syssla med sitt kärnuppdrag, att verka som pedagogiska ledare. Att ha kunniga, pålästa ledare som är intresserad av det pedagogiska arbetet rakt ner i klassrummet eller barngruppen är oerhört viktigt för

att skapa god måluppfyllelse och likvärdighet i skolan.

En annan viktig förutsättning för att nå dit, menar han, är att utgå från varje enhets behov av utveckling.

– Därför arbetar vi mycket med systematiskt kvalitetsarbete och kartlägger verksamheternas behov för att sedan gå in med specifika beställningar på fortbildning inom de områden som behövs och efterfrågas.

Efterfrågan styr

Agneta Gullstrand poängterar att alla stödfunktioner inom Pedagogiskt Center och andra skolutvecklingsenheter är till för skolorna, staden och lärarna.

– Det är efterfrågan och idéer från verksamheten som styr vårt arbete.

En viktig drivkraft bakom Helsingborgs stads skolors arbete med att skapa egna stödfunktioner har varit strävan efter att vara en attraktiv arbetsgivare för pedagoger.

– Det handlar inte bara om lön utan även om arbetsvillkor, en lärare ska trivas på sitt arbete, ha möjlighet att utvecklas, få vara med i spännande projekt och ta del av forskning. Alla medarbetare inom den kommunala skolan i Helsing-

borg ska kunna vara en del av ett större sammanhang och vara med och påverka. Tidigare var det många andra som forskade kring vår verksamhet, idag kliver vi fram själva och tar plats i det utrymme, fastslår Thomas Karlegatt.



Helsingborgs stads skolor består av drygt hundra kommunala grundskolor, förskolor, sarskolor och gymnasieskolor. Här tror vi på ett kollegialt lärande mellan både verksamheter och kollegor och på ett smart resursoptimerat stöd. Som lärare och pedagog är du en del av vårt gemensamma arbete med att skapa den bästa skolan för varje barn och elev i Helsingborg.

Helsingborgs stad
251 89 Helsingborg
Tel: 042-10 50 00

www.helsingborg.se/hbgstadsskolorskoljobb.helsingborg.se



HELSINGBORG

Lägg grunden till ett gott liv i Oskarshamns kommun

Skolorna i Oskarshamn arbetar utifrån visionen "ett gott liv". Kommunens pedagoger har ambitionen att utmana varje elev samt ge förutsättningar för trivsel och goda kunskaper. Målet är att 100 procent av eleverna ska trivas och vilja lära sig.

Grundskolechefen Lotta Lindgren har arbetat i Oskarshamn under hela sin karriär som pedagog. Hon har hunnit vara både lärare, rektor och verksamhetschef och i rollen som grundskolechef ligger arbetsmiljö och utveckling henne varmt om hjärtat.

– En engagerad rektor borgar för en god arbetsmiljö hos lärarna, vilket i sin tur skapar en god arbetsmiljö för eleverna. En nyckelfaktor för att skapa trivsel och intresse är det kollegiala lärandet, att man känner sig som en del av en helhet, och det har vi tagit fasta på. Därför anordnar vi regelbundna nätverksträffar, möten mellan rektorer och pedagoger, arbetslag och ämneslag, för att stötta varandra med tips och idéer och utmana våra egna tankebanor med hjälp av kollegorna.

Engagemang en central faktor

Lotta får medhåll av både rektorn Sara Einarsson och läraren Marie Blomqvist. Båda framhäver ett aktivt engagemang som en av pedagogens stöttepelare, inte minst för att väcka nyfikenheten hos eleverna.

– Att få eleverna att förstå att de är betydelsefulla för vilka de är och för sina tankar, drömmar och intressen istället för bara kunskaper och prestationer tror jag är jätteviktigt. Alla barn ska känna att alla lärare på skolan bryr sig om just dem. Det skapar en arbetsglädje där de kan känna sig lugna och trygga, säger Marie.

– På samma sätt är engagemang en viktig aspekt för mig som rektor. Jag visar att jag är en ledare som har inspiration och kunskaper för att både göra jobbet och att följa den vision vi har.



Grundskolechef Lotta Lindgren, läraren Marie Blomqvist och rektorn Sara Einarsson.

Foto: Curt-Robert Lindqvist

Utifrån det kan jag skapa rätt förutsättningar för både elever och lärare, konstaterar Sara.

Marie betonar att det till syvende och sist handlar om individen och dess personliga utveckling, oavsett om det rör sig om en pedagog eller en elev.

– Det gäller att skapa utmaningar på en stadigt ökande nivå så att man inte stagnerar utan hela tiden förkovrar sig, men utifrån individuella situationer. Ibland pratar vi om "rätten att lyckas och misslyckas"; många elever är rädda för att misslyckas, men vi vill förmedla att ett misslyckande bara är ytterligare ett sätt att lära sig och utvecklas.

Tillit och trygghet

Sara poängterar i sin tur att kärnan i arbetet alltid måste vara tillit och trygghet, som har sin grund i inkludering och respekt.

– Att känna sig bekväm i sin situation, tycka om sig själv och känna förtroende för människorna i sin om-

givning kan ibland vara en svår utmaning, och hela vår organisation – från bildningsförvaltningens chef och hela vägen till lärarna – genomsyras av tillit och en tillförsikt om att var och en gör sitt allra bästa. Att vara en pedagogisk ledare är att vara väl insatt i vad skolans uppdrag är och sedan skapa förutsättningar för alla pedagoger och elever att uppfylla det. Det finns inget rätt sätt att undervisa utan man måste våga göra olika när man arbetar med människor.

Tydligt positiv utveckling

Målet är att varenda elev ska trivas, må bra och därmed ha förutsättningar att nå de mål som skolan har satt upp. Lotta betonar att arbetet inte är färdigt, men att utvecklingen går åt rätt håll.

– De senaste fem åren har vi sett en tydlig trend, bland annat genom medarbetarenkäter, som visar att vi stadigt är på väg uppåt. Baserat på den statistik

vi har utvärderar vi kontinuerligt vårt arbetssätt och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete, inte minst genom fortbildning och vidareutveckling. Under det decennium eleverna går i skolan genomgår de flera övergångar, exempelvis då de byter stadier eller skolor, så då är det viktigt att vi har ett väl fungerande system för att dokumentera och föra kunskaper vidare.

– Att som Lotta säger få utvecklas, både personligt och professionellt, är en mycket positiv aspekt av att arbeta här i Oskarshamn. Sedan är det en fantastisk upplevelse att få vara en del av barnens resa och se hur de växer och inser att de duger som de är. Varje elev ska känna att skolan är ett bra ställe där det finns kloka vuxna som tar hand om och tror på just dem, även om det ibland tar dem lite längre tid att nå samma mål som kompisarna. Skapar vi en skola där alla känner sig välkomna så har vi kommit en lång bit på väg, avslutar Marie.



I Oskarshamns kommun satsar man på god omsorg och utbildning för alla barn och unga. I kommunens grundskolor och grundsärskolan går ungefär 3 100 elever fördelade på tio skolor. Fritidshem och förskoleklasser är en del av skolan.

Bildningsförvaltningen
Box 707
572 28 Oskarshamn
Tel: 0491-880 00
E-post: bildningsforvaltningen@oskarshamn.se
www.oskarshamn.se



Lågstadieteamet förbättrar skolans resultat

Lågstadieteamet är en stödgrupp för Enköpings kommunala grundskolor. Med en rejäl dos erfarenhet och nya perspektiv hjälper de elever, lärare och hela verksamheter att komma vidare när ingenting annat fungerar.

Lågstadieteamet består av speciellt utvalda och erfarna grundskollärare, logoped och i dagsläget en specialpedagog. Uppdraget är att förbättra resultaten i Enköping kommuns skolor. Långsiktigt innebär det att alla tredje-klassare ska ges möjlighet att klara de nationella proven i svenska och matematik, att teamet ska vara med vid implementeringen av läsa-skriva-räkna-garantin, samt att de ska öka förståelsen och kunskapen hos kommunens pedagoger om elever med neuropsykiatriska funktionshinder.

Till vardags betyder det allt från att ge handledning runt undervisning, stöd vid bedömningar och observationer till att ge stöd och råd kring enskilda elever.

– Våra uppdrag är väldigt varierade. Vi har varit med på nätverksmöten, hjälpt till att sätta upp planeringar, stöttat nyexaminerade lärare i deras undervisning, arbeta förebyggande men även



Karin Larsson, lärare Lågstadieteamet, Elise Gunnarsson, lärare på Rombergaskolan och Therese Gezelius, lärare Lågstadieteamet.

Foto: Anders Fongren

i direkt stöd för elever, berättar Therese Gezelius.

– Alla uppdrag är helt formade efter den hjälp skolan vill ha och där vi ser att vi kan hjälpa till, tillägger Karin Larsson.

De är bägge grundskollärare med bred erfarenhet och behörighet och arbetar på heltid i Lågstadieteamet.

Utifrånperspektivet ofta avgörande
Lågstadieteamet formades ursprungligen utifrån det statliga stödbidraget till kommunala skolor. Idag är teamet permanent och ger stöd till samtliga kommunala grundskolor i Enköpings kommun.

– Vi kommer inte in för att vi är bättre än någon annan pedagog. Men vi kommer från en annan verksamhet och kan se saker ur ett annat perspektiv. En utomstående kan hjälpa till att se både de positiva sakerna man gör och vad man eventuellt kan förbättra, förklarar Karin Larsson.

Arbetet ger effekt

Ofta är just utifrånperspektivet det största värdet för de skolor som vänder sig till dem. När varken pedagogiska kartläggningar eller åtgärdsprogram hjälper kan ett par nya ögon vara precis vad som behövs för att komma vidare från en svår situation.



Enköpings kommun består idag av 42 000 invånare, jämnt fördelat över centralort och landsbygd. Beläget på bekvämt pendlingavstånd till Stockholm, Västerås och Uppsala är det enligt kommunens devis "Sveriges närmaste stad". Kommunen driver elva grundskolor. Lågstadieteamet arbetar med samtliga.

Kungsgatan 42
745 36 Enköping
Tel: 0171-62 50 00

Läs mer på enkoping.se



**ENKÖPINGS
KOMMUN**

– Vanligtvis är du ganska ensam i klassrummet. När Lågstadieteamet kom till oss fungerade inte gruppen alls. Med teamet hade jag någon att bolla med och diskutera hur och varför vissa situationer uppstod. Idag har vi jobbat fram ett förhållningssätt som fungerar för alla i gruppen. Nu har vi en väldigt lugn och trygg grupp, berättar Elise Gunnarsson, lärare på Rombergaskolan.

Motala klättrar stort i skolrankningen

Motala är en av klättrarna i årets skolrankning. Bakom framgångarna ligger målmedvetna satsningar på kompetens och arbetsmiljö.

– Siktet är inställt på att fortsätta förbättringen till gagn både för lärare och elever, säger utredare Jenny Appelkvist.

En skola för alla, läxhjälp, extra tid till nyanlända elever, matematik- och läsläsflytt. Det är bara några exempel på satsningar som genomförts inom skolorna i Motala kommun under senare år. Siktet har varit inställt på att förbättra undervisningen och skapa en bra arbetsmiljö för lärare och elever.



Fakta om Motala:

- 43 000 invånare
- 3 500 anställda inom kommunen
- Huvudort för Vätternrundan och Göta kanal
- Varamobaden – Nordens största insjöbad

www.motala.se



Motala kommun

Sedan i fjol har kommunen klättrat 97 platser på Lärarförbundets årliga lista om landets bästa skolkommuner. Det ser Sanja Sevic, rektor på Mariebergsskolan, som ett välkommet kvitto på att verksamheten är på rätt väg.

– Satsningarna har bland annat lett till att arbetsmiljön har blivit bättre, inte minst i form av närmare samarbete mellan pedagogerna. Det har också skapats nya nätverk mellan flera skolor i kommunen.

Jenny Appelkvist nickar instämmande.

– Den nya skolrankningen är en bekräftelse på vårt långsiktiga arbete. Elevresultaten blir allt bättre och antalet utbildade lärare i kommunen har ökat.

Än återstår det dock ett antal utmaningar.

– Lärarbristen har satt sina spår även i Motala. Vi behöver rekrytera personal inom alla ämnen, konstaterar Sanja Sevic.

Stora fördelar

Motala är en förhållandevis liten kommun, något som för med sig en rad fördelar.



Jenny Appelkvist, utredare och Sanja Sevic, rektor på Mariebergsskolan.

Foto: Anders Malm

– Här finns en god stämning och ett gott och nära samarbete i rektorsgruppen. Den som söker sig hit kommer till en verksamhet med ett stort driv framåt, säger Sanja Sevic.

För framtiden hoppas hon att alla insatser ska ha gett ringar på vattnet och att fler upptäckt vilken bra skolkommun Motala är att verka inom.

– Ett viktigt mål är att fortsätta utveckla verksamheten och att vi lyckas i vår strävan med att erbjuda många ut-

vecklingsvägar och synliggöra alla lärare.

Om fem år hoppas Jenny Appelkvist att Motala ska ha klättrat ytterligare några steg på skolrankningen.

– Samtidigt är skolrankningen alltid relativt andra kommuner. Det viktigaste för oss är att fortsätta förbättra Motalas skolor. Visionen är att våra verksamheter ska stödja varje elev, oavsett förutsättningar, så att alla klarar målen och är behöriga till gymnasiet när den dagen kommer.

Alla ska lyckas i Svedala

Alltid fokus på utveckling och nya utmaningar i kombination med stort fokus på kollegialt lärande, det är enligt Magnus Larsson och Pia Olsson viktiga anledningar till att de efter 16 respektive 20 år i yrket vill fortsätta på den inslagna vägen som lärare inom Svedala kommun.

Alla ska lyckas i Svedalas skolor, en vision som gäller både elever och lärare. För lärarnas del innebär det bland annat möjligheter till olika karriärvägar som kan anpassas både efter intresse och ämnesinriktning.

Arbetslagsledare

Pia Olsson är musik-, svensk- och engelsklärare och började efter sin examen som lärare på Marbäcksskolan F-5 i Svedala.

– Skolan var tidigt ute med att lämna klasslärarmodellen till förmån för arbetslag och för mig har det inneburit att jag fått undervisa i de ämnen jag verkligen brinner för. Arbetslaget skapar ett naturligt kollegialt lärande vilket är

bra, för ensam är inte stark, inte i det här jobbet.

Pia har alltid varit delaktig i skolans organisatoriska frågor.

– Jag blev lärare för att jag älskar att undervisa. Under mina år på Marbäcksskolan har jag haft möjlighet att utveckla den sidan och deltagit i arbetet med att ta fram den nya organisationsmodellen som fokuserar på samverkan, öppna klassrum och att vi lärare arbetar nära både varandra och andra stödfunktioner.

Hennes engagemang för skolutveckling och kollegialt lärande utvecklas nu vidare i den nya rollen som arbetslagsledare.

– Det finns tre arbetslag på skolan, som arbetslagsledare ingår jag i skolans



Magnus Larsson och Pia Olsson trivs som lärare inom Svedala kommun.

ledningsgrupp där vi genom veckovisa möten arbetar med skolutveckling och andra övergripande frågor.

Förstelärare

Magnus Larsson, svensk- och engelsklärare på högstadiet, har 16 års erfarenhet av att arbeta som lärare inom Svedala kommun.

– Jag började i Svedala direkt efter avslutad utbildning och arbetar sedan åtta år tillbaka på Klågerupskolan där

jag också har ett uppdrag som förstelärare.

Även om de arbetar på olika skolor och i olika uppdrag säger Magnus att han känner igen mycket av Pias beskrivning.

– Som lärare behöver du ges möjlighet och frihet både till att kunna utveckla dig själv i klassrummet och till att växa tillsammans med kollegor. Du behöver också bli sedd av din chef och få bekräftelse på det du gör. Alla dessa bitar klickar på den skola jag jobbar på.

Skolan i Svedala arbetar målmedvetet för att skapa starka ledare. Därför införs nu ytterligare en formell karriärväg där alla arbetslagsledare ska erbjudas ledarskapsutveckling, vilket är ännu ett steg på vägen mot den övergripande målsättningen att alla ska lyckas i Svedala.



I Svedala arbetar vi för att alla ska lyckas, synligt lärande, forskning och höga ambitioner har tagit ett helhetsgrepp på utveckling i förskola och skola. Svedala är en kommun med höga ambitioner och har en uttalad strävan efter ständig förbättring. Ett konkret exempel är den unika onlinesatsningen Kvutis – Kvalitet

och utveckling i Svedala med förstelärblogg som ofta används som utgångspunkt för kollegialt lärande över hela Sverige. Vi vet att våra kompetenta medarbetare är avgörande för att alla ska lyckas.

www.kvutis.se 1larare.svedala.se



SVEDALA KOMMUN

Älmhults kommun satsar stort på skolutveckling

Älmhults kommun satsar långsiktigt och konsekvent på att ständigt utveckla skolan, bland annat genom Älmhultsmodellen, en långsiktig satsning som utvecklar bedömning för lärande, stödsatser och digitalt lärande på samtliga skolor i kommunen. Eftersom Ikea är en stor global arbetsgivare i kommunen råder här även en utpräglad internationell atmosfär.

– Ikea bidrar med ett finansiellt bidrag till kommunens skolor som gör det möjligt för oss att sätta guldkant på verksamheten. Det bidrar bland annat till utveckling av det pedagogiska ledarskapet i klassrummet och intensiv undervisning. Varje år har vi ett specifikt fokus, i år har vi valt att satsa på entreprenöriellt lärande och dubbelt ledarskap i

klassrummet, säger Eva Jönsson, grundskolechef i Älmhults kommun.

Hösten 2017 invigs Elmeskolan, en helt nybyggd skola som både kommer att inrymma en traditionell skola och kommunens internationella skolverksamhet. Elmeskolan blir Sveriges största passivhusskola.

– I samverkan med lärare och rektorer introducerade vi Älmhultsmodellen läsåret 2015-2016. Den består av tre delar: bedömning för lärande, stödsatser och digitalt lärande. Samtliga delar genomförs av kollegialt lärande. Samtliga lärare deltar i samtalsgrupper kring bedömning för lärande, många uppskattar att det verkligen finns tid avsatt för kollegialt erfarenhetsutbyte, säger Eva Jönsson.

Dubbelt pedagogiskt ledarskap

– Jag har initierat ett pulspassprojekt med hjälp av pengar från Ikea. Syftet med pulspassen, som alla elever i årskurs sju genomför en gång i veckan, är att öka elevernas



måluppfyllelse, säger Hristos Voudouragaki, idrottslärare på Linnéskolan.

Tack vare pengarna från Ikea får eleverna alltså ett extra pulspass utöver de ordinarie idrottslektionerna. Så småningom väntar en uppföljning för att se om pulspasset haft någon effekt på elevernas måluppfyllelse. Konceptet har blivit framgångsrikt och redan spritts till andra skolor, i och utanför Älmhults kommun.

– Vi har valt att använda pengar från Ikea till att satsa på dubbelt pedagogiskt ledarskap på lektionerna i matematik, svenska och engelska för årskurs fyra. Det är fantastiskt att kunna vara två pedagoger i klassrummet, det gör att vi kan möta elevernas behov på ett helt annat sätt, säger Anki Jonasson, lärare i matte, NO och teknik på mellanstadiet på Gemöskolan.

Älmhults kommun
Box 500
343 23 Älmhult
Tel: 0476-550 00
www.almhult.se



Älmhults
kommun

Samarbete och yrkesstolthet ger framgång

Efter sex år i rad med förbättrade skolresultat bygger Ekerö vidare på den inslagna linjen att bli en av landets bästa skolkommuner. Tydliga mål, samarbete och goda utvecklingsmöjligheter för lärare bidrar till den positiva trenden.

Catarina Kågström, förstelärare, har arbetat över 20 år i Ekerö kommun och pekar på flera orsaker till varför hon trivs så bra.

– Fantastiska kollegor, korta beslutsvägar, känslan av delaktighet och möjlighet att påverka.

i

Ekerö är en växande småstad 1 mil från Stockholms innerstad. I dagsläget bor drygt 27 000 i kommunen som har 11 kommunala grundskolor. I en nära framtid när Förbifart Stockholm är klar kommer Ekerö att vara länets mest attraktiva kommun att bo och verka i. Att bo här innebär också att vara nära omgiven av både fantastisk natur och mycket kultur och historia.

www.ekero.se



**EKERÖ
KOMMUN**

– Det finns en vilja att hela tiden utvecklas, både på de enskilda skolorna och i kommunen i stort, tillägger Johanna Stjernlöf, utvecklingsledare.

Johanna ser kommunens småskalighet som ett stort plus.

– Det ger överblick och gör det lättare att utbyta erfarenheter och ta vara på kompetenser. Det är stor skillnad jämfört med stora kommuner. I en stor kommun blir så mycket den enskilda skolans angelägenhet och man utnyttjar inte alltid andra skolors erfarenheter. På Ekerö är allting mera nära. Skolorna är inte isolerade öar utan har nära till samarbete.

Kan påverka och göra skillnad

De goda skolresultaten tror Catarina Kågström har mycket att göra med att det finns en gemensam syn kring hur utvecklingsarbetet i kommunen ska bedrivas.

– Med en samsyn kring vad vi ska satsa på blir det också bra resultat. Samarbete är en förutsättning, tycker jag. Lärarjobbet är inget ensamjobb



Catarina Kågström, förstelärare, och Johanna Stjernlöf, utvecklingsledare.

utan du behöver stöttande kollegor runt omkring dig.

Catarina tycker också rektorerna är duktiga på att fånga upp intresseområdet som lärarna har.

– Du blir uppmuntrad att utvecklas. När du brinner för någonting blir du lyssnad på och dina idéer tas tillvara. Som lärare känner du att du faktiskt kan påverka och göra skillnad.

Kollaborativ kompetensutveckling

Ekerö erbjuder sina lärare olika kompetenshöjande möjligheter i form av exempelvis ämnesträffar, inspirationsmässor och Learning study.

– Learning study är en kollaborativ kompetensutveckling där lärare samarbetar kring att utveckla sin undervisning enligt en specifik modell. Vi utbildar lärare som handleder detta, berättar Johanna Stjernlöf.

– Framtidens skola på Ekerö ska präglas av yrkesstolthet. Därför lägger vi stor vikt vid att fortsätta utveckla lärarnas professionalitet. Samarbeten mellan skolorna hjälper till att höja professionaliteten. Samtidigt är ambitionen att ytterligare anpassa miljön i skolorna för att kunna stödja lärarnas undervisning, avslutar Lotta Lorentzon, verksamhetschef skola.

Haparanda ska bli bäst i Norrbotten

När den nya styrelsen för barn- och utbildningsnämnden i Haparanda tillträdde för några år sedan var de nya ledamöterna rörande överens om att formulera och konkretisera ett gemensamt mål, nämligen att Haparandas grundskola skulle bli Norrbottens bästa.

Skolväsendet i Haparanda kommun klättrade 2016 hela 220 placeringar i SKL:s ranking av grundskolan från året dessförinnan. Den nya rankingen är ett kvitto på att kommunens systematiska förbättringsarbete ger resultat.

– Det handlar inte bara om studieresultat utan om trivsel, motivation, delaktighet och att skapa en mångfacetterad skola. Vi insåg också att sko-

lan inte skulle kunna klara det på egen hand, utan tillsammans med aktörer inom exempelvis kultur, fritid, bibliotek, kost och mycket mer har vi gjort en kraftsamling för våra barn och ungdomar, säger Bengt Westman, ordförande i barn- och ungdomsnämnden.

Förvaltningschef vid barn- och ungdomsförvaltningen, Arja Martinviita, framhåller betydelsen av att grundskolan har ett tydligt politiskt mål.

– Det underlättar både för oss i förvaltningen och för rektorer och lärare ute i skolorna. Det är en flerårig process innan vi når dit vi vill, men alla inblandade parter behöver involveras, såväl förvaltning och politiker som rektor, elever och föräldrar, säger hon.

Lyhördhet är centralt

Tillsammans betonar både Arja och Bengt att kvalitetsarbetet grundar sig i ett gemensamt förhållningssätt som har skapats genom en tydlig dialog med medarbetarna.

– Det är oerhört viktigt att vi är lyhörda för personalens tankar och idéer



Arja Martinviita, förvaltningschef vid barn- och ungdomsförvaltningen.

– de har bäst insikt i vad som kan förbättras och hur – och att vi från politiskt håll bidrar till att lyfta medarbetarna och deras status inom regionen, säger Bengt.

Ökat inflytande

Under 2016 har fokus legat på att skapa starkare relationer mellan olika parter, bland annat mellan elever och lärare, föräldrar och skola samt lärare och lärare. Ett annat fokusområde har varit språkutveckling. Arbetet med dessa två områden kommer att fortgå, men nu riktar blicken även mot ökad delaktighet.

i

Målsättningen är att utbildningen i Haparanda stads samtliga skolformer ska vara av hög kvalitet. Undervisningen ska inom varje skolform vara av hög kvalitet och leda till hög måluppfyllelse. Kvalitetsarbetet genomförs med fastlagda rutiner, tydlig planering, ansvarsfördelning, tidplaner, dokumentation, verktyg och metoder.

Haparanda stad
953 85 Haparanda
Tel. vxl: 0922-260 00
E-post: kommunen@haparanda.se
www.haparanda.se



HAPARANDATORNIO

– Vi vill bana väg för ett utökat elevinflytande så att eleverna känner att de kan vara med och utveckla och påverka sin miljö. Målet är att ha en hög, stabil nivå på våra resultat och om vi skapar ett tryggt och inspirerande klimat kommer vi att lyckas uppnå det, avslutar Arja.



Bengt Westman, ordförande i barn- och ungdomsnämnden.



Vill du göra skillnad och bilda framtid? Då ska du arbeta som lärare i Sandviken!

Sandvikens kommun välkomnar alltid lärare som är kreativa, självgående, fritänkande, modiga och trygga i den pedagogiska rollen. Tillsammans med duktiga och framsynta barn och elever skapar vi bästa tänkbara förutsättningar samt nytänkande och stimulerande miljöer, där alla trivs.

Som medarbetare hos oss är du varje dag med och formar vår gemensamma framtid och uppleva glädjen i att göra skillnad. Tillsammans bidrar vi till välfärd för 38 000 invånare. Vår vision är att bli en av de mest framgångsrika skolkommunerna inom de närmaste fem åren med förbättrade skolresultat.

Välkommen till Sandviken – vi gör varandra bättre!