

2015 -08- 05

Dnr
Reg.nrKommunrevisionen
Falun kommun*För yttrande:*
Barn- och utbildningsnämnden*För kännedom:*
Kommunstyrelsen
Kommunfullmäktige

2015-07-02

Revisionsrapport – Granskning av Arbete med förstelärrarreformen

På uppdrag av Falu kommuns revisorer har KPMG gjort en granskning av arbetet med förstelärrarreformen i Falu kommun.

I revisionsrapporten som bifogas framgår några väsentliga iakttagelser och rekommendationer. Vår förhoppning är att Barn- och utbildningsnämnden snarast möjligt följer de lämnade rekommendationerna.

Några rekommendationer är:

- Kommunen bör upprätta en strategi för hur kompetensförsörjning skall ske när statsbidraget för förstelärrarreformen upphör och förstelärarnas förordnande upphör
- Nämnden bör fatta ett strategiskt beslut om inrättande av karriärtjänster
- Kommunens syfte med förstelärrarrollen bör fastställas i nämndbeslut

Revisionen önskar att Barn- och utbildningsnämnden lämnar ett yttrande över bifogad revisionsrapport senast den 24 september 2015.

Med vänlig hälsning

Leif Bergh
Ordf. Kommunrevisionen

På uppdrag av kommunens revisorer



Magnus Larsson
Certifierad Kommunal Yrkesrevisor
KPMG AB



Falu kommun

**Arbete med förstelärrarreformen
Revisionsrapport**

Advisory
KPMG AB
2015-07-02
Antal sidor: 13

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund	2
3.	Syfte	3
4.	Avgränsning	3
5.	Revisionskriterier	3
6.	Ansvarig nämnd	3
7.	Metod	3
8.	Projektorganisation	4
9.	Förstelära­re­for­men	4
9.1	Förordning 2013:70	4
9.2	Skolverket	4
9.3	Falu kommuns strategier och styrdokument	5
9.4	Den statliga styrningen och det kommunala huvudmannskapet	7
10.	Arbetet i praktiken	8
10.1	Tjänstetillsättning	8
10.2	Förstelära­re­ns roll och uppdrag	9
10.3	Utvärdering/upp­för­ljning	10

1. Sammanfattning

Bakgrund/Uppdrag

Vi har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens arbete med förstelärrerformen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2015.

Karriärtjänsterna förstelärare och lektor ska göra läraryrket mer attraktivt och säkra god undervisning för elever. Reformen gäller alla skolformer utom förskola. Förstelärare och lektor måste ha lärarlegitimation.

Falu kommuns revisorer bedömer att det finns en risk för att förstelärrerformen inte bidrar till ökad måluppfyllelse. Revisorerna bedömer vidare att det är väsentligt att kommunen har strategier och målsättningar för att satsningen på förstelärare ska ge utdelning i förbättrade resultat för eleverna.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunen har målsättningar och arbetsätt avseende tillsättningen av förstelärartjänster för att satsningen ska bidra till ökat resultat i skolan.

Iakttagelser/bedömningar

Vi kan efter genomförd granskning konstatera att nämnden inte antagit målsättningar och strategier för förstelärartjänsterna eller hur de är tänkt att kunna bidra till ökade resultat i skolan. Vår mening är att nämnden behöver fatta det strategiska beslutet om inrättandet av karriärtjänster både utifrån sin roll som huvudman för skolan och som arbetsgivare utifrån kompetensförsörjning och lönestrategi.

Vi kan dock konstatera att de strategier som tagits fram av tjänstemannaorganisationen för förstelärarrollen i allt väsentligt utgår från skolans interna arbete med att öka måluppfyllelsen och utformandet av förstelärarrollen och uppdraget blir en direkt konsekvens av skolans systematiska kvalitetsarbete. Arbetet med implementeringen tycks enligt vår bedömning följa förvaltningens och rektorsgruppens intentioner med förstelärarna.

Vår bedömning är att såsom förstelärarrollen i Falu kommun idag är utformad kommer detta med största sannolikhet på sikt att stärka måluppfyllelsen utifrån att funktionen är stödjande för centrala processer som är av vikt för måluppfyllelsen. Förstelärarna tycks i huvudsak användas på det sätt som lagstiftaren och kommunen haft som syfte med inrättandet av tjänsterna. Kommunens syfte behöver dock enligt vår bedömning fastställas i nämndbeslut.

Tillsättningen av förstelärartjänsterna i Falu kommun har skett utifrån de kriterier som föreskrivs i förordning 2013:70 samt utifrån skolverkets vägledning.

Falu kommun har beviljats statsbidrag för två år och förstelärarnas förordnanden följer det beviljade statsbidraget. Vad som händer framöver med statsbidraget är i dagsläget oklart. Med anledning av att förstelärartjänsterna är tidsbegränsade förordnanden så har kommunen hanterat risken för att dra på sig långsiktiga kostnader i den stund statsbidraget skulle upphöra. Å andra sidan bedömer vi att det finns en överhängande risk att de nuvarande förstelärarna lämnar kommunen som arbetsgivare

om uppdrag och ersättning dras tillbaka. Risken finns att dessa, bedömda som särskilt yrkesskickliga lärare, lämnar kommunen som arbetsgivare och söker sig som förstelärare eller bättre betald lärare i annan kommun. Vi rekommenderar därför kommunen att ha en strategi, utifrån kompetensförsörjningen, för hur detta ska hanteras i den stund statsbidraget skulle upphöra.

2. Bakgrund

Vi har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens arbete med förstelärrerformen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2015.

Karriärtjänsterna förstelärare och lektor ska göra läraryrket mer attraktivt och säkra god undervisning för elever. Reformen gäller alla skolformer utom förskola. Förstelärare och lektor måste ha lärarlegitimation.

Av förordningen SFS 2013:70 framgår vilka krav som måste uppfyllas för att en lärare ska kunna utses till förstelärare eller lektor. Kraven utgör en miniminivå.

Av förordningen framgår att en lärare med karriärtjänst huvudsakligen ska arbeta med undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. Huvudsakligen innebär minst 50 procent av arbetstiden. I övrigt är det huvudmannen som formulerar tjänsternas innehåll.

I promemorian om karriärvägar (U2012/4904/S) lämnades förslag på arbetsuppgifter för lärare med karriärtjänster:

En förstelärare kan till exempel

- ansvara för introduktionen av nyanställda lärare
- coacha andra lärare
- initiera pedagogiska samtal
- initiera och leda projekt i syfte att förbättra undervisningen
- vara examensansvarig på gymnasieskolan eller inom vuxenutbildningen
- ansvara för att lärarstudier tas emot på ett bra sätt när de ska genomföra sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU)
- vara huvudansvarig för ett ämne

För att kommunen ska kunna ta tillvara satsningen förstelärrerformerna är det av största vikt att kommunen sätter mål för vad som ska uppnås med förstelärrerformerna samt att arbetet med implementering av reformen sker på ett ändamålsenligt sätt utifrån de målsättningar som kommunen har.

Falu kommuns revisorer bedömer att det finns en risk för att förstelärrerformen inte bidrar till ökad måluppfyllelse. Revisorererna bedömer vidare att det är väsentligt att kommunen har strategier och målsättningar för att satsningen på förstelärare ska ge utdelning i förbättrade resultat för eleverna.

3. Syfte

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunen har målsättningar och arbetssätt avseende tillsättningen av förstelärartjänster för att satsningen ska bidra till ökat resultat i skolan.

Vi har därför granskat

- om nämnden har antagit målsättningar och strategier för att förstelärartjänsterna ska bidra till ökade resultat i skolan
- om arbetet med implementeringen av förstelärartjänsterna följer kommunens antagna strategier
- om arbetet med implementeringen av förstelärartjänsterna kan bedömas bidra till ökad måluppfyllelse i skolan
- om kriterierna för att utse förstelärare följer det som föreskrivs i förordning 2013:70 och i eventuella kommunala styrdokument
- om förstelärarna används på det sätt som lagstiftaren och kommunen haft som syfte med inrättandet av tjänsterna.

4. Avgränsning

Granskningen har omfattat förstelärarna inom grundskolan.

5. Revisionskriterier

Vi kommer att bedöma om verksamheten uppfyller

- Skollagen 2010:800
- Förordning 2013:70
- Utbildningsdepartementets promemoria *Karriärvägar* U2012/4904/S
- Interna regelverk och policys

6. Ansvarig nämnd

Granskningen har avsett Barn- och utbildningsnämnden.

7. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudie av relevanta dokument
- Intervjuer med berörda tjänstemän, politiker och fackliga organisationer.

Förvaltningsledningen har beretts möjlighet att saklighetsgranska innehållet i rapporten men inte återkommit med några synpunkter.

8. Projektorganisation

Granskningen har genomförts av Sara Linge, certifierad kommunal revisor, under ledning av Magnus Larsson, certifierad kommunal revisor och kundansvarig.

9. Förstelärarreformen

9.1 Förordning 2013:70

Förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare innehåller riksdagens intentioner med inrättandet av förstelärartjänsterna. Syftet med förordningen är att stimulera skolhuvudmän att inrätta karriärsteg för särskilt yrkesskickliga lärare. I förordningen anges att med en förstelärare avses en lärare som:

1. Är legitimerad lärare
2. Genom dokumentation kan redovisa minst fyra års väl vitsordat arbete med undervisning inom ramen för en eller flera anställningar inom skolväsendet
3. Har visat särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen
4. Även i övrigt av huvudmannen bedöms som särskilt kvalificerad för undervisning och uppgifter som hör till undervisningen

För att kommunerna ska få ta del av statsbidraget för förstelärare ska dennes arbetsuppgifter huvudsakligen bestå av undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. Vidare anges att försteläraren ska ha ett tillägg till lönen (alternativt vid nyrekrytering ha en lön som överstiger medianlönen) med 5000 kr per månad.

Statsbidraget lämnas för ett år i sänder.

Förordningen trädde i kraft våren 2013 och det första bidragsåret omfattade perioden juni 2013 - 31 december 2013.

9.2 Skolverket

Skolverket har till vissa delar förtydligat förordningen och gett kommunerna viss vägledning i vad som krävs för att erhålla statsbidraget och hur tjänsterna kan användas för att säkra god undervisning för eleverna.

Enligt Skolverket är det huvudmannen själv som skapar karriärtjänsterna och huvudmannen bestämmer själv om tjänsternas antal, utformning, tillsättning och lön (utifrån förordningens ram).

Av förordningen framgår att en lärare med karriärtjänst huvudsakligen ska arbeta med undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. Skolverket har därför definierat huvudsakligen som innebärande minst 50 procent av arbetstiden. I övrigt är det huvudmannen som formulerar tjänsternas innehåll.

I promemorian om karriärvägar (U2012/4904/S) lämnas ett förslag på arbetsuppgifter för lärare med karriärtjänster. En förstelärare kan t ex

- Ansvara för introduktionen av nyanställda lärare
- Coacha andra lärare
- Initiera pedagogiska samtal
- Initiera och leda projekt i syfte att förbättra undervisningen
- Ansvara för att lärarstuderande tas emot på ett bra sätt när de ska genomföra sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU)
- Vara huvudansvarig för ett ämne

9.3 Falu kommuns strategier och styrdokument

Falu kommun har valt att inte använda statsbidraget till att i ordinarie lönesättningsstruktur premiera framstående lärare med en löneökning. Istället har Falu kommun valt att inrätta tjänster som förstelärare och därefter haft en intern rekryteringsprocess för tillsättning av förstelärare. Kommunen har i rekryteringen/tillsättningen av förstelärartjänsterna i kommunen tagit fram kriterier och arbetsbeskrivning för vad rollen som förstelärare innebär.

I arbetsbeskrivningen anges följande:

Huvuduppdraget för förstelärare är att förstärka det pedagogiska utvecklingsarbetet för högre måluppfyllelse på av huvudmannen utvald skola eller skolor. Huvuddelen av förstelärarens tjänst är undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. I uppdraget som förstelärare ingår det att sprida ämneskunskaper och yrkesskicklighet till fler lärare. Som förstelärare tar du också ett särskilt ansvar för ämnesutveckling och ämnesdidaktik. Försteläraren tjänstgör på en skola men har också delvis ett kommunövergripande uppdrag. Det kommunövergripande uppdraget innebär att försteläraren ingår i nätverk och samordningsinsatser för att främja arbetet för högre måluppfyllelse och likvärdig utbildning för hela kommunen. Detta kan också innebära tjänstgöring på andra skolor.

I Falu kommun ska tjänsterna som förstelärare främja utveckling inom följande områden:

- Tidiga insatser i syfte att öka måluppfyllelsen
- Ökad likvärdighet mellan skolor
- Allmän didaktisk utvecklingsarbete

Kriterierna för urval i tillsättningsprocessen motsvarar de som finns angivna i förordningen, d v s:

1. Är legitimerad lärare
2. Genom dokumentation kunna redovisa minst fyra års väl vitsordat arbete med undervisning inom ramen för en eller flera anställningar som lärare i skolväsendet.
3. Visat en särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen
4. Av huvudmannen bedöms som särskilt kvalificerad för undervisning och uppgifter som hör till undervisningen

Utifrån kriterierna har sedan ett antal bedömningsfaktorer tagits fram för att rektorerna i tillsättningen av tjänsterna ska bedöma de sökande på ett likvärdigt sätt och för att få den kompetens som efterfrågas av huvudmannen. Bedömningen görs utifrån följande aspekter:

- Har gedigna ämnesdidaktiska kunskaper alt. gedigna kunskaper i det ämne som han eller hon undervisar i
- Anpassar undervisningen efter elevernas förutsättningar och i samband med detta tillämpar en mångfald av metoder och arbetssätt i syfte att förbättra elevernas studieresultat
- Utvecklar sin egen professionalism genom att hålla sig väl informerad om skeendet i omvärlden och vad detta kan innebära för han/hon som pedagog och möter förändrade krav genom att kritisk granska sin egen praktik.
- Lätt för att kommunicera med elever, vårdnadshavare, ledning och kollegor och är en god samarbetspartner. Har intresse och legitimitet att stödja och handleda kollegor
- Ser alla elevers behov och får alla elever att anstränga sig för att lära sig mer

Kommunen har vidare beslutat att tillsättningen av förstelärarna ska ske av respektive rektor och tjänsternas innehåll, och därmed också kompetenskraven, ska anpassas (inom ovanstående ramar) utifrån respektive skolas behov av arbete och utveckling.

Införandet av förstelärare i Falu kommun har skett på tjänstemannanivå. Något politiskt beslut där intention eller målsättning framgår finns ej. Eftersom det är en tjänstetillsättning har förvaltningen gjort bedömningen att det ingår i rektors ansvar för den inre organisationen enligt Skollagen. Något tillskjutande av medel i budget har inte behövts eftersom full finansiering sker genom statsbidrag.

Då kravet på tjänsten är utformat utifrån kommunens målsättning med verksamheten har bedömningen gjorts av organisationen att något särskilt politiskt beslut inte har behövts fattas.

9.4 Den statliga styrningen och det kommunala huvudmannskapet

Den statliga styrningen utgår från förstelärartjänsten som en karriärtjänst. Det finns således ingen direkt och kortsiktig koppling mellan statsbidraget för förstelärare och måluppfyllelsen i skolan. Kopplingen till förbättrade studieresultat och högre måluppfyllelse i skolan är istället på en nationell och strukturell nivå där staten söker få upp läraryrkets status för att på sikt få en förbättrad undervisning. Intentionen att ta tillvara lärares potential och uppmuntra duktiga lärare att vara kvar i undervisningen framgår också i underlaget till förordningen.

I förarbetena till förordningen talar man om att huvudmannen kan inrätta egna karriärsteg med egna kriterier och då utan att vara berättigad till statsbidrag. Huvudmannen bestämmer men staten stadgar om målsättningen.

Den kommunala huvudmannen för skolan har en annan roll än staten. En kommun har inget direkt uppdrag att vara drivande för en övergripande nationell och strukturell nivå. Däremot torde en lyckad strukturförändring avseende en ökad lärarkompetens på sikt kunna få effekter på resultaten i huvudmannens skolor.

Huvudmannen har dock både det långsiktiga och det kortsiktiga ansvaret för hög måluppfyllelse i skolan. I fallet med förstelärartjänsterna behöver således huvudmannen addera en dimension till uppdraget utöver den statliga styrning och villkoren för statsbidraget. Huvudmannen behöver i sin styrning av förstelärarens uppdrag och krav på kvalifikationer infoga krav och målsättningar för att öka måluppfyllelsen i skolan på kort sikt utifrån de kommunala målsättningarna och Skollagens krav på huvudmannen.

Kommentar

Vår bedömning, utifrån huvudmannens ansvar att bestämma formerna för att uppfylla statens intentioner med förstelärartjänsterna, är att det är angeläget att huvudmannen fattar någon form av inriktningsbeslut. Hur ska vi i vår kommun verka för att uppnå målsättningen att inrätta karriärsteg för särskilt yrkesskickliga lärare? Ska förstelärartjänster/lektorat inrättas i enlighet med statens krav för att erhålla statsbidrag? Ska andra karriärtjänster skapas? Vilken inriktning ska vi ha på karriärtjänsterna och varför? Ska tidsresurs avsättas för försteläraruppdraget och i så fall i vilken omfattning och varför? Hur rekryteringssituationen i kommunen ser ut samt löneläget kan också påverka beslut om karriärtjänster som kan behöva beaktas på nämndnivå. Ska resurser snarare satsas på ökad personaltäthet än på karriärtjänster? Vår bedömning är att inrättandet av karriärtjänster är ett strategiskt vägval för kommunen som arbetsgivare och huvudman för skolan. Vi delar således inte Falu kommuns bedömning att detta endast är en tjänstetillsättning. Vår mening är att frågan är strategisk på det vis att nämnden som huvudman behöver vara involverad i högre grad.

Vår bedömning utifrån Falu kommuns dokument kring rekrytering och bedömning vid tjänstetillsättningarna är att kommunen utgått från det statliga uppdraget och föreskrifterna i förordning och Skolverkets rekommendationer. Den kommunala dimensionen att öka måluppfyllelsen utifrån målsättningar och huvudmannens uppdrag i Skollagen har enligt vår

bedömning adderats och tydliggjorts i arbetsbeskrivningen för förstelärarna i Falu kommun. Den kommunala dimensionen har ytterligare förstärkts genom att rektor ansvarar för tillsättning av tjänster och utifrån respektive skolas behov av kompetens och utvecklingsprojekt/arbete för att öka måluppfyllelsen.

10. Arbetet i praktiken

10.1 Tjänstetillsättning

Enligt uppgifter som framkommer i intervjuer har tjänstetillsättningarna skett på det sätt och utifrån de kriterier som kommunen satt upp för tillsättningen. Rekryteringsmodellen som använts är densamma som tillämpas vid tillsättning av chefer. För att få en likvärdig bedömning av de sökande har två rektorer medverkat i intervjuer av de sökande.

Tillsättningen uppges ha skett utifrån varje skolas behov av kompetens och utformningen av tjänsternas innehåll har utgått antingen från pågående projekt som behöver lyftas eller planerade projekt som utifrån skolans systematiska kvalitetsarbete har identifierats som behov. Den annons som låg till grund för rekryteringsprocessen beskrev en allmän inriktning på försteläraryrket utifrån förordningen. Därefter har varje skola utformat sina försteläraryrketjänster, vilket innebär att den exakta arbetsbeskrivningen inte funnits med och framgått i utannonseringen.

Tjänsterna är 2-åriga förordnanden utifrån beviljat statsbidrag och utifrån idén att kunna ändra kompetenser vid ändrade behov på den enskilda skolan. I intervjuer framkommer att det skulle vara svårt ekonomiskt för kommunen att upprätthålla försteläraryrketjänsterna om statsbidraget drogs tillbaka. Tjänsterna är idag helt statsbidragsfinansierade såväl som på ett ytterligare bidrag som getts till skolorna om 10 000 kr/år/försteläraryrketjänst. Om statsbidraget inte funnits skulle enligt uppgift andra överväganden behövt göras avseende försteläraryrketjänsterna då man identifierat fler/andra åtgärder som skulle behöva vidtas för skolutveckling om kommunala medel tillförts till skolan i den omfattning som försteläraryrketjänsterna idag kostar.

De flesta tjänster (uppskattningsvis 95 %) har tillsatts internt på skolan men det finns några av förstelärarna som bytt skola.

Samtliga skolor har försteläraryrketjänster. Det har inte varit något tvingande för rektor att införa försteläraryrketjänster men upplevelsen hos rektorerna är att det ska finnas mycket goda skäl till om man som rektor skulle välja att avstå. Rektorens bedömning är att statsbidraget för försteläraryrketjänsterna är ett bidrag för arbete med måluppfyllelsen och förbättring/utveckling av skolan, som bör tas tillvara.

Kommentar

Vi noterar att det inte alltid varit smärtfritt för den enskilde läraren att gå upp i lön och byta roll till förstelärare inom ett befintligt kollegie. Vår bedömning är att detta är en chefsfråga som behöver observeras och hanteras där detta är fallet så att inte arbetet på skolan blir lidande.

Med anledning av att förstelärartjänsterna är tidsbegränsade förordnanden så har kommunen hanterat risken för att dra på sig långsiktiga kostnader i den stund statsbidraget skulle upphöra. Å andra sidan bedömer vi att det finns en överhängande risk att de nuvarande förstelärarna lämnar kommunen som arbetsgivare om uppdrag och löneökning dras tillbaka. Risken finns att dessa, bedömda som särskilt yrkesskickliga lärare, lämnar kommunen som arbetsgivare och söker sig som förstelärare eller bättre betald lärare i annan kommun. Vi rekommenderar därför kommunen att ha en strategi utifrån kompetensförsörjningen, för hur detta ska hanteras i den stund statsbidraget skulle upphöra.

10.2 Förstelärarens roll och uppdrag

Falu kommun avvaktade med införandet av förstelärartjänster. Istället för att skynda ville man arbeta fram en modell som skulle kännas relevant att arbeta med utifrån att stärka skolornas måluppfyllelse.

Inför införandet har roll och uppdrag för försteläraren diskuterats i rektorsgruppen. Det fanns enligt uppgift inför införandet en trevande inställning till vad försteläraren skulle bidra med men grundsynen att uppdraget skulle vara starkt förknippat med/kopplat till undervisningen var enligt uppgift i stort sett gemensam för hela rektorsgruppen.

Processen i rektorsgruppen ledde fram till en övergripande styrning där målet med förstelärarna ska vara att de bidrar till ökad måluppfyllelse på respektive skola. Utifrån detta lämnades ett friutrymme som utgår från rektorsuppdraget att forma sin inre organisation utifrån de förutsättningar som finns på respektive skola och utifrån det som tidigare identifierats som utvecklingsområden i det pedagogiska bokslutet för respektive skola.

Förstelärarna har utifrån ovanstående idag i praktiken väldigt olika roller på de olika skolorna. En del är drivande i olika utvecklingsprojekt medan andra t ex arbetar mycket med den verksamhetsförlagda utbildningen för studenter. Gemensamt för samtliga förstelärare är att de alla undervisar i hög grad. Många i samma grad som tidigare vilket uppges som problematiskt i vissa fall. Men även förutsättningarna för att göra annat än undervisning varierar i hög grad mellan olika skolor. För många förstelärare har specifika försteläraryppdrag blivit en tillkommande del i arbetet utan att någon del av tidigare undervisningstid har tagits bort.

I förstelärrollen ingår också att arbeta med skolutveckling på förvaltningsövergripande nivå. Förstelärarna ingår därför i ett nätverk där man enligt uppgift arbetar för en lärande organisation och tar del av varandras arbete och erfarenheter. Vidare är det förvaltningens intention att genom nätverket också ge förstelärarna verktygen att föra professionella samtal och coacha sina kollegor i kollegialt lärande. Den del i försteläraryppdraget som är på den förvaltningsövergripande nivån uppges ha varit mer trevande och rektorerna uppger att man inte har riktig insyn i detta arbete.

Hittills har förstelärarens roll varit lite trevande och prövande. Detta börjar nu enligt uppgift allt mer landa både hos förstelärarna själva men också hos rektorerna. Samtliga intervjuade inom ramen för denna granskning, uppger att nyckeln till framgång är att uppdraget och förväntningar är tydliggjorda. En stor utmaning hos förstelärarna tycks vara att leda utan att vara chef vilket ställer höga krav på det övriga ledarskapet och hos medarbetarskapet i kollegiet i stort.

Kommentar

Det är ännu tidigt i processen för att uttala sig om vilka faktiska resultat förstelärarnas arbete har gett. Skolorna och förvaltningen har ännu inte hunnit utvärdera arbetet själva. Utifrån det uppdrag som förstelärarna nu har är vår bedömning att Falukommun på en övergripande nivå fått/kommer att få utväxling av förstelärarreformen. I organisationen upplevs på flera nivåer att förstelärartjänsterna gett en skjuts till det kollegiala lärandet och att förstelärarna har bidragit till kompetenshöjning inom det område de verkar. Vår bedömning är att det ännu är för tidigt att uttala sig om vilka effekter förstelärarreformen har haft på måluppfyllelsen i organisationen. Däremot kan vi konstatera utifrån genomförda intervjuer att förstelärarna tycks stärka de processer som torde leda till ökade resultat för eleverna på sikt, såsom en systematisering av det kollegiala lärandet.

Förstelärarna driver också utvecklingsprojekt som man nu får betalt för att driva. Tidigare har flera av dessa lärare drivit utvecklingsprojekten utan extra betalning. Det innebär att det resultatmässigt för huvudmannen inte gör någon skillnad med inrättandet av förstelärartjänsterna, utvecklingen hade bedrivits av samma personer i alla fall. Däremot innebär det en strategisk skillnad för kommunen som arbetsgivare att kunna belöna dessa personer för att behålla och uppmuntra drivna medarbetare. Vi ser dock en risk i att försteläraruppdragen inrättats som en tillfällig insats beroende av statsbidragen.

Syftet med förstelärartjänsterna i förordningen är att behålla och belöna god lärarkompetens i undervisningen. Därav finns uttolkningen att minst 50 % av förstelärartjänsten ska innebära undervisningstid. Det finns dock ingen bestämmelse om en övre gräns för undervisningstid. Vi rekommenderar Falukommun att fortsätta arbetet med att hitta rimliga förutsättningar för förstelärarna att både bedriva kvalitativ undervisning och att arbeta med sitt försteläraruppdrag då vi observerat detta som varande problematiskt i vissa fall.

10.3 Utvärdering/uppföljning

Kommunen har ännu inte genomfört någon egen utvärdering av effekterna av införandet av förstelärartjänsterna. En utvärdering i samband med det pedagogiska bokslutet efter innevarande läsår är planerad. Exakt hur denna utvärdering ska gå till är ännu oklart men tanken är att det ska utgå från två frågor i dialogsamtal mellan rektor och försteläraren:

- *Vilka möjligheter ser du i ditt försteläraruppdrag?*
- *Hur uppfattar du att ditt försteläraruppdrag fungerat/utövats hittills?*

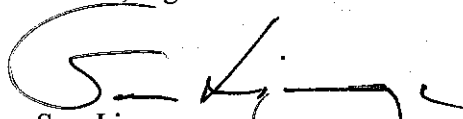
Samtalen tas med som ett underlag till det pedagogiska bokslutet för rektorsområdet som därefter sammanställs till ett pedagogiskt bokslut för grundskolan.

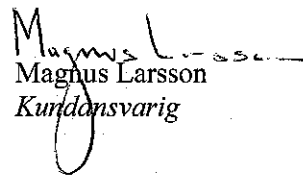
Då kommunen har ett brett perspektiv på utvecklingsfrågor och ingår i flera satsningar såsom lärarlyftet, mattelyftet mm. så är det svårt att utvärdera vad som ger vad i resultaten. Detta gäller även förstelärarnas insats som är svår att bryta ut från övriga skolutvecklingsarbetet. Inför ett beslut om fortsättning med förstelärartjänster så blir detta förhållande problematiskt. Förvaltningen uppger att överväganden måste göras i relation till andra åtgärder som kan vara av avgörande betydelse för skolutvecklingen på sikt.

Kommentar

Vår rekommendation är att kommunen söker utvärdera försteläraryppdragen utifrån hur de bidrar till processer som huvudmannen bedömer leder till resultat på lång sikt, snarare än att söka utvärdera förstelärarens bidrag till resultatet direkt. Detta med anledning av att relationen mellan förstelärollen och elevernas resultat med största sannolikhet inte går att härleda som direkta effekter.

KPMG, dag som ovan


Sara Linge
Certifierad kommunal revisor


Magnus Larsson
Kundansvarig