



BUX – Dygtige medarbejdere til dygtige elever

15. august 2014

Baggrund

Folkeskolereformen stiller krav om nye måder at arbejde med elevernes læring. Lærerne og pædagogerne er de professionelle, der er allertættest på børnene, hvorfor det er afgørende, at de oplever at have de rette kompetencer og redskaber. Hele forvaltningens support og ydelser skal således målrettes mod den kernerdrift, der skaber de faglige og trivselsmæssige resultater, vi ønsker.

I København skal vi allerede fra 1. august arbejde med læringsmål – et år før det bliver obligatorisk for alle skoler. Det er derfor nødvendigt at investere i praksisnære udviklingsforløb, hvor skolens medarbejdere udvikler metoder til, afprøver og træner arbejdet med læringsmål og teamsamarbejdet. Målet er at sikre, at alle lærere og pædagoger har et fælles grundlag for undervisningen og oplever, at de har de rigtige redskaber i arbejdet med de nye læringsformer. Ingen medarbejdere må opleve at mangle den faglige viden og redskaber eller mulighed for erfaringsudveksling, der er nødvendig for skabe den bedste læring for det enkelte barn.

Samtidig er det med folkeskolereformen fra 2020 et lovkrav, at alle lærere skal have linjefagskompetencer i samtlige undervisningsfag. Målet er at øge det faglige niveau og dermed elevernes læringsudbytte. Konkret skal kompetencedækningen løftes til et niveau på mindst 85 procent i 2016 og mindst 90 procent i 2018. Målet er at opnå fuld kompetencedækning i 2020 svarende til, at 95 procent af undervisningstimerne varetages af undervisere med linjefagskompetencer eller tilsvarende kompetencer.

De nye rammer og nye krav kræver både de rette kompetencer og den nødvendige tid til at etablere det turn-around, som forventes med folkeskolereformen. I en overgangsperiode er der derfor brug ekstra midler til at kunne støtte skoler, som har brug for ekstra kraft og støtte til at kickstarte forandringsprocessen.

Forvaltningen anbefaler derfor, at der afsættes 17 mio. kroner til kompetenceudvikling af skolens medarbejdere med fokus på:

1. Læringsmål og teamsamarbejde – praksisnære udviklingsforløb med udvikling af viden, metoder og implementering
2. Udvikling af redskaber til at understøtte lærernes arbejde med faglig progression og læring
3. Undervisningskompetence svarende til linjefag for lærerne
4. Forandringspulje til at støtte skoler, som har brug for ekstra kraft til at kickstarte forandringsprocessen

Ad 1. Læringsmål – udvikling af metoder og implementering

Eksekveringsparat?

	JA / NEJ
Udvalgsbehandlet (BUU)	Nej
Kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling	

Teamsamarbejdet på skolerne skal have et systematisk fokus på, hvordan der skabes det bedste afsæt for elevernes læring. Det betyder, at der fremover skal være en højere grad af fælles videndeling lærerne og pædagogerne imellem, refleksion og ideudvikling i teamet, ligesom der skal træffes fælles pædagogiske valg og følges op på, hvordan de trufne valg fungerer i praksis og understøtter de faglige mål. Der er behov for at udvikle nye metoder og understøtte medarbejdergrupperne i dette arbejde, så der sikres en hurtig implementering af de nye måder at arbejde på til gavn for børnenes læring. Derfor er det afgørende med større videndeling fra de dygtigste til de mindre erfarne lærere, herunder udvikling af teamsamarbejde på årgangen og i andre faglige fællesskaber. Kompetenceudvikling vil i stort omfang være praksisnære forløb, hvor en stor del af læringsprocesserne foregår på skolen i form af aktionslæring.

Ad 2. Udvikling og implementering af Beregneren

Børne- og Ungdomsforvaltningen har udviklet et redskab (Beregneren), der øger anvendeligheden af de nationale test i læsning. Med Beregneren kan læreren følge den enkelte elevs faglige udvikling. Hidtil har skolerne kun kunnet aflæse det faglige niveau i forhold til landsgennemsnittet. Der søges om midler til at udvikle redskabet og supportere skolernes arbejde med elevernes faglige udvikling ud fra Beregnerens data. Formålet er at styrke skolernes indsigt i faglige data og gøre det muligt at omsætte dem til indsatser, der øger elevens læring.

Ad 3. Kompetencedækning for lærerne

Københavns kompetencedækning er på 79,4 procent. For at leve op til kravet om fuld kompetencedækning organiserer skolerne sig med henblik på fuld kompetencedækning, samtidig med der rekrutteres mere målrettet. Det betyder fx, at kompetencedækningskravet indgår som parameter i lærerforflyttelsesrunderne.

Der udbydes opkvalificering inden for skolernes undervisningsfag. Uddannelserne tones samtidig, således lærerne får metoder til undervisningsdifferentiering, anvendt it, dansk som andetsprog mv., hvilket medfinansieres af de nuværende kompetencemidler.

De statslige midler udgør 3,4 mio. kr. i 2014 og 7,7 mio. kr. fra 2015 og frem til 2020. Med Budget '14 blev BUF ikke tilført det fulde beløb i 2015. BUF blev tilført 12 mio. kr. i 2014, 6,5 mio. kr. i 2015, 10 mio. kr. i 2016, og 5 mio. kr. i 2017 - inklusiv statslige midler. Med midlerne er der igangsat uddannelse inden for undervisningsfagene samt inden for læringsmål og teamsamarbejde. De allerede afsatte beløb dækker imidlertid ikke behovet, og der søges derfor om midler med stigende profil til at fortsætte og udbygge indsatsen.

For at sikre vikardækning under uddannelsen, anvendes aftalen om jobrotation, hvor der ydes tilskud til at ansætte en ledig lærer i uddan-

nelsesperioden. Der søges om midler med stigende profil til at dække nettovikarudgiften til jobrotationsordningen frem mod 2020.

Ad 4: Forandringsspulje til at støtte skoler, som har brug for ekstra kraft til at kickstarte forandringsprocessen.

Nye rammer og nye krav kræver både de rette kompetencer og den nødvendige tid. Udover den løbende drift skal skolerne etablere det turn-around, som er en forudsætning for at realisere folkeskolereformen.

Der er derfor behov for en vis fleksibilitet i ressourcerne på skolerne for på den ene side at tilgodese det store behov for opkvalificering af medarbejderne og på den anden side tilgodese børnenes behov for en fast lærerstab. Det er forvaltningens vurdering, at nogle skoler vil kunne afsætte lidt ekstra lærerressourcer indenfor deres eksisterende budget, mens andre skoler kun lige kan få dækket skemaets timer.

Derfor anbefales det at afsætte svarende til en kvart medarbejder per skole, men fordeles efter behov på de enkelte skoler.

Økonomi

Tabel 1. Serviceudgifter

<i>(1.000 kr. – 2015 p/l)</i>	2015	2016	2017	2018	I alt
Faglig udvikling; læringsmål, teamsamarbejde mv.	3.900	1.000			4.900
Forandringsspulje	8.000	8.000	8.000	8.000	32.000
Kompetencedækning					
Kompetencedækning - undervisningsafgift	1.700	2.500	3.700	3.600	11.500
Kompetencedækning - nettovikarudgift ved jobrotation	3.400	3.500	5.350	6.200	18.450
Beregneren	1.000	200	0	0	1200
Samlede udgifter til service	18.000	15.200	17.050	17.800	68.050