

**Kan man ersätta en lärare
som inte finns?**

som inte finns?

som inte finns?

som inte finns?

som inte finns?

som inte finns?

som inte finns?

som inte finns?

TILL LÄSAREN

Denna skrift ges ut av Stiftelsen framtidens kultur som ett komplement till seminariet: "Kan man ersätta en lärare som inte finns?"

Titeln bygger på det faktum att Sverige idag står inför en stor brist på examinerade lärare, något som kommer att följa vårt skolväsende under många år framöver. Även om lärarhögskolorna fyller samtliga studieplatser och examinerar dessa studenter, kommer inte summa summarum av antalet lärare att räckta till för de elevkullar som de närmaste tio åren kommer att passera förskola, grundskola och gymnasieskola.

Skolverket har i sin rapport 2002-06-06 beräknat att den nyrekrytering som behövs fram till år 2020 kommer att ligga på ca 70 000 lärare och visat att det kommer att saknas ca 40 000 lärare. I Svenska Kommunförbundets skrift från augusti 2002 ligger beräkningarna något lägre, men denna rapport utgår från ett scenario som liknar dagens lärartäthet. Med Svenska Kommunförbundets beräkningsunderlag skulle lärarbristen inom samtliga skolformer variera mellan ca 23 000 år 2005 och ca 18 000 år 2010.

Kommunerna runt om i landet drabbas olika, men behovet av nytänkande kommer att finnas överallt. Kan skolan söka andra vägar för sin bemanning? Finns det andra pedagoger och yrken utanför skolan som kan och vill in i verksamheten? Kan man hitta alternativa arbetsformer utan att skolans kvalitet försämras? Kanske undervisningen till och med kan förnyas och anpassas till olika inlärningstyper och till en modernare skola som tar till sig omvärldens kompetens och den växande kunskapsbank som finns utanför skolan?

På uppdrag av Stiftelsen framtidens kultur har jag skissat på en modell av många möjliga. Mitt förslag kan dessutom realiseras inom befintlig ekonomisk ram utan några större ändringar.

En arbetsgrupp av lärare och representanter från kultursektorn har tagit fram några exempel på hur modellen kan utformas.

Nedan beskrivs modellen kortfattat och exemplen bifogas.

Det är Stiftelsen framtidens kulturs och min förhoppning att denna skrift kan bidra till att problemet med lärarbristen kan lösas. Alternativet är att vi låter våra elever möta ett ökande antal obehöriga lärare i framtidens skola.

Stockholm i september 2002

Christer Bjergegård
Strateg på Utbildningsförvaltningen, Stockholms stad

OM FÖRFATTAREN

Christer Bjerregård arbetar numera på Utvecklingsavdelningen/Utbildningsförvaltningen i Stockholms stad som strateg med huvudinriktning gymnasieskola.



Tidigare sysselsättning:

Mellanstadielärare, Huddinge

Studierektor, Huddinge

Rektor, Stockholm

Utvecklingsledare/Utvecklingschef, Södertälje

Barn- och Ungdomschef, Södertälje (stadsdel)

Enhetschef, Stockholm

INNEHÅLL

Till läsaren	sid 1
Om författaren	sid 2
Sammandrag av seminariet	sid 5
Framtiden	sid 6
”Grädde på moset”	sid 7
Modellen	sid 9
Förslag 1: Arbetslaget/den lilla skolan	sid 9
Förslag 2: Den stora skolan/kommunen	sid 10
Organisationen varierar	sid 11
Utvecklingsområden	sid 12
Finns dessa externa pedagoger?	sid 12
Vinster	sid 13
Avslutande kommentarer	sid 13
Källor	sid 14
Vill du veta mer?	sid 14
Deltagare i arbetsgrupp	sid 14
Bilaga 1. Exempel på modell för år F-3	sid 15
Bilaga 2. Exempel på modell för år 7	sid 17

Sammandrag av seminariet

Under ganska lång tid framöver kommer antalet behöriga lärare inte att räcka för att fylla de lärartjänster som behövs i förskolan, grundskolan och gymnasieskolan. De lärare som examineras kommer inte att fylla de behov som uppstår i samband med pensionsavgångar, utökat elevantal och höjda krav på lärartäthet. Till problemet hör att de flesta nyexaminerade lärarna kommer att byta yrke efter en tid i tjänst. Runt om i landet pågår diskussioner om hur problematiken kring bemanningen ska lösas. Förslagen är många och säkert är att skolan måste vara öppen för de modeller, som kommer att presenteras.

Vissa kommuner anställer lärare direkt efter examen för att ha en reservpool av lärare. Man överanställer i förväg helt enkelt, vare sig tjänster för dem finns eller inte.

Svenska Kommunförbundet bedriver tillsammans med sex lärarhögskolor de s.k. SÄL-utbildningarna (Särskild Lärarutbildning, finns att läsa på distans med olika ämnesinnehåll). De genomförs på halvtid och på distans och är utformade för obehöriga lärare med viss högskoleutbildning, för ettämneslärare (idrott, slöjd, etc.) och för lärare med pedagogisk utbildning som vill vidareutbildas. I SÄL-utbildningarna kan även andra yrkeskategorier få pedagogisk utbildning på distans. Hit räknas personal från försvarsmakten som rekryteras från nedlagda regementen, postkassörer och Ericssons övertaliga personal. Kommuner som drabbas av företagsnedläggningar kan aktivera denna form av utbildning för övertalig personal.

Likaså har landets befolkning utökats med hundratals lärare med utländsk examen och erfarenheter från undervisning i sina forna hemländer. För denna grupp finns även utbildningar med introduktionskurser om det svenska skolsystemet inom SÄL-utbildningarna.

Från alla dessa kategorier SÄL-utbildningar kommer varje år fram till år 2006 cirka 2 000 nya behöriga lärare. Men "att sadla om" är inte så enkelt och det finns vissa signaler att alla utbildade inte lockas av den svenska skolan. Skolkultur, traditioner, löner och språk kan vara hinder för att finna sig tillrätta i den svenska skolan.

Redan idag finns ett stort antal obehöriga lärare i skolan och många av dem har under flera år arbetat som lärare. Dessa erfarna, obehöriga lärare kommer skolan att behöva behålla även i framtiden.

När läsåret 2001 startade, hade det svenska skolsystemet följande bemanning (statistik från Skolverket).

Andel personal, omräknat till heltidstjänster, som saknade pedagogisk högskoleutbildning hösten 2001

<i>Verksamhetsform</i>	<i>Pedagogisk personal omräknat till heltidstjänster</i>	<i>Procent som saknar pedagogisk högskoleutbildning</i>
Förskola	58 689	48,0
Fritidshem	19 379	42,9
Förskoleklass	8 136	16,7
Grundskola	82 330	18,2
Specialskola	305	5,2
Särskola (obl)	3 044	2,3
Gymnasieskola	25 271	0,8
Gymnasiesärskola	1 334	8,7
Komvux	6 765	5,2
Särvux	217	8,8
SFI	1 154	23,7

Statistiken kan givetvis diskuteras, särskilt de höga siffrorna för förskola och fritidshem, där kravet på pedagogisk utbildning inte finns, men där kommunerna ändå strävar efter att ta in sådan personal.

I fortsättningen ser jag mest på grundskolans problematik och utgår då bland annat från siffrorna ovan, dvs. 82 330 heltidstjänster i grundskolan, varav 18,2 procent är obehöriga heltidstjänster.

Nästan var femte lektion som överhuvud taget hålls i grundskolan har en obehörig lärare. För varje elev i svensk grundskola gäller följande statistik, ur olika synvinklar: Grundskolan omfattar under nio

år ca 7 000 klocktimmar som sprids över ämnen och läsår. Av de 7 000 timmarna får varje elev ca 1 400 timmar med obehörig lärare, eller omräknat till år ca 1,8 läsårs lektioner.

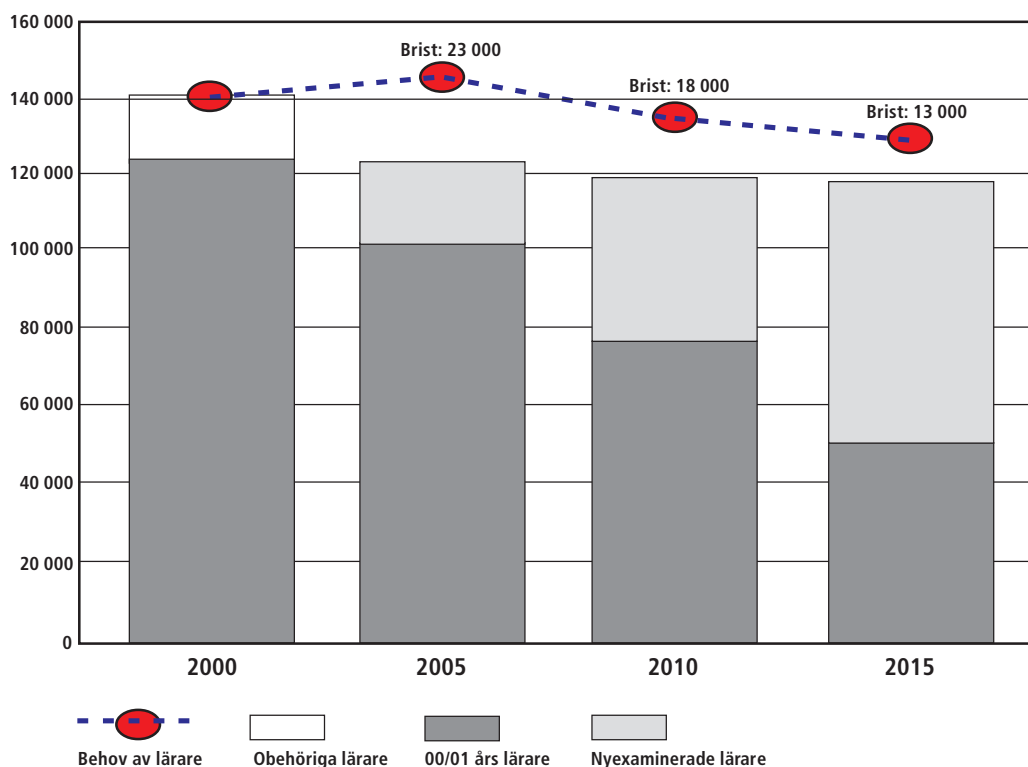
Naturligtvis är detta en sifferlek, eftersom antalet obehöriga växlar mellan kommuner, mellan landsbygd och stad och inom olika regioner i landet. Till de statistiska siffrorna om obehöriga lärare räknas även lärare som har högskoleutbildning men saknar pedagogisk utbildning. Bland de obehöriga finns ett stort antal lärare som har många års erfarenhet av undervisning och andra kompetenser som kan vägas in i lämpligheten att bedriva undervisning.

Men skolan fyller även ett antal tjänster med obehöriga lärare utan erfarenheter av undervisning. 38 procent av de obehöriga lärarna som var verksamma 1998 (Skolverkets mätning) hade aldrig tidigare stått inför en elevgrupp före den dag de erhöll sin anställning. Detta kan lyckas eller misslyckas. Under pågående läsår kan elever drabbas av lärarbyten, ett faktum som är störande för eleven, för lärarkolleger och föräldrar.

FRAMTIDEN

I Svenska Kommunförbundets skrift *Aktuellt om skola och barnomsorg* (augusti 2002) redovisas beräkningar för skolans bemanning fram till år 2015. För samtliga skolor (grundskola och gymnasieskola) är prognoserna följande.

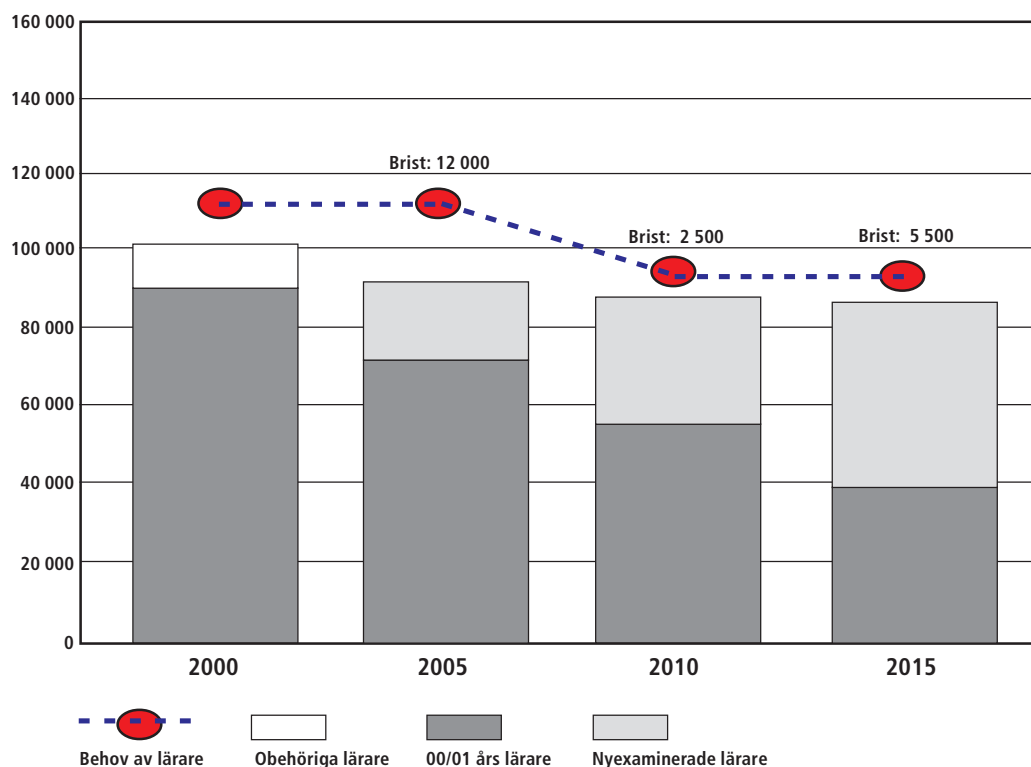
Behov och tillgång på lärare i skolan, samtliga skolor



Källa: *Aktuellt om skola och barnomsorg*, Svenska Kommunförbundet, augusti 2002.

För samtliga grundskolor är prognoserna följande.

Behov och tillgång på lärare i grundskolan, samtliga skolor



Källa: *Aktuellt om skola och barnomsorg, Svenska Kommunförbundet, augusti 2002.*

Det antal lärare som behövs i grund- och gymnasieskolan bekräftas av Svenska Kommunförbundets statistik. Här räknar man dessutom med att de nyexaminerade lärarna kommer att utöva sitt yrke, men även om så blir fallet, räcker inte antalet. Många anser att skolan måste hitta nya former för att täcka in full bemanning. Några varianter har redan nämnts, men de täcker inte hela behovet.

”GRÄDDE PÅ MOSET”

I Stiftelsen framtidens kulturs arbete har det sedan 1995 – efter ansökan – delats ut pengar till kulturprojekt i hela landet. Ett av Stiftelsens prioriterade områden har varit att ge stöd till verksamhet som engagerar unga. Målsättningen är att stödja nytänkande och ”överlevnadsbara” projekt, som för kulturliv och skola närmare varandra.

Skolan har en längre tid format traditioner och knutit olika kontakter med kulturlivet. Kommunernas kulturskolor har involverats. Drama-, dans-, musik- och museipedagoger, etc. anställdes för att stödja elevernas utveckling. Teaterbesök, biobesök och konsertbesök har varit inslag i undervisningen. Dessa inslag har genom åren visat på goda möjligheter till samverkan och antalet verksamheter har varit mångfacetterade, fungerande och oerhört varierande.

Men skolan har sedan 1990-talet fått en alltmer ansträngd ekonomisk situation. Resurserna har omfördelats och besparingarna har inneburit att extra inslag i den pedagogiska vardagen prioriterats bort.

Detta avspeglar sig även i ansökningarna, som årligen inkommer till Stiftelsen framtidens kultur. Det som tidigare var nytänkande och utvecklande i kontakterna mellan kulturliv och skola har ersatts av allt fler ansökningar om bidrag att fortsätta verksamheter som skolan/kommunen tidigare bekostade. Det kan gälla skolbiblioteksverksamhet, teaterbesök, dans- och dramapedagoger som haft timmar i

olika klasser/arbetslag, etc. Likaså har kulturskolornas möjligheter stympats och långsiktiga satsningar i skolan ersätts av små inbrott eller inga kontakter alls.

Stiftelsen framtidens kultur bekostar inte "överlevnad" av redan befintliga och ej nytänkande projekt. Kvar står då klassläraren/ämnesläraren ensam med klassen. "Gräddde på moset" är numera näst intill obefintligt. Kan man på ett annat sätt återupprätta kontakterna med kulturlivet och andra intressenter?

Redan idag finns det möjligheter till förändring av skolan: Arbetslagen utvecklas alltmer. En grupp lärare tar gemensamt ansvar för en större grupp elever. Ett arbetslag kan ha gemensamt ansvar för fyra–fem klasser eller grupper. Klasserna luckras upp. Läraren använder sin professionalism flexibla.

Individanpassad undervisning medför omgrupperingar: Elever som är färdiga att gå vidare i undervisningen slipper vänta på den övriga gruppen. Elever som behöver extra stöd kan grupperas om i klasser eller grupper. Lärares professionalism kan riktas till den eller de elever som för stunden behöver hjälp – vare sig det gäller att bredda sina kunskaper eller en extra insats för att ämnet/uppgiften är svår att förstå.

Ämnen växer samman, ämnen integreras och alla olika kunskapsbanker kan utnyttjas på ett effektivare sätt. Några elever hämtar kunskap i biblioteket, några arbetar via sökning på Internet och några har lärarledd undervisning. Elevens ansvar förstärks och individanpassas. Ett uppdrag som skolan redan har och som ska/kan utvecklas.

Kan man låta bli att anställa obehöriga lärare, för att på så sätt få ekonomi för andra arbetssätt och med andra aktörer? Om en obehörig lärare inte anställs, får skolan/arbetslaget en hel årslön att disponera till alternativ pedagogik. Det är för att uppnå detta, som denna modell arbetats fram.

Modellen

Utanför skolan finns idag ett antal yrkeskategorier, som kan involveras i den svenska skolan, många med pedagogisk utbildning. De finns i näringslivet, kultursektorn och i den kommunala organisationen, men utnyttjas inte i brist på resurser eller mod att tänka nytt, att våga "släppa andra över bron". En annan bristvara är tid för diskussion och planering.

Utanför skolan finns dessutom yrkesgrupper utan pedagogisk högskoleutbildning, men med andra kompetenser och erfarenheter, som utan vidare skulle kunna ersätta den obehörige läraren. Här följer en lista inom kultursektorn. Den kan säkert tiodubblas, om läsaren släpper lös sin fantasi.

Bibliotekarier	Musikpedagoger	Slöjdpedagoger
Museipedagoger	Dramapedagoger	Hemkunskapslärare
Filmare	Hemslöjdskonsulenter	Danspedagoger
Mediaryrken	Arkivarier	Konstpedagoger
Hemslöjd	Konstnärer	...

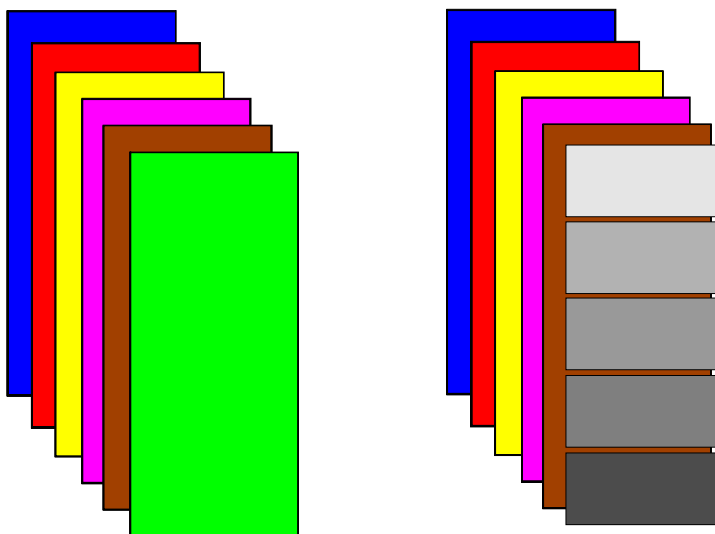
Kan dessa ta en mer aktiv roll i undervisningen?

FÖRSLAG 1

Arbetslaget/den lilla skolan

I detta exempel utgår jag från ett arbetslag/en liten skola.

I exemplet finns sex lärartjänster. Fem är tillsatta med behörig pedagogisk personal. Den sjätte tjänsten tillsätts inte, utan delas upp på fem femtedelstjänster.



Den sjätte tjänsten fördelas exempelvis till en bibliotekarie, en museipedagog, en film- och mediepedagog, en dramapedagog och en arkivarie. Var och en erhåller en femtedelstjänst. Dessa femtedelstjänster fördelas sedan över läsåret och ingår som personal i arbetslaget/skolan. Arbetslaget får därmed tillgång till fler vuxna, breddar sin kompetens och olika inlärningssätt kan varieras och anpassas till den enskilde eleven.

Undervisningen tematiseras. Timplanerna arbetas bort och det inrutade schemat förändras till ett flexibelt arbetssätt. Befintliga lärare samverkar med de fem nya i arbetslaget. Undervisningen organiseras efter kompetens, infallsvinklar och den vuxnes specialområden/specialintressen. Den som är mest lämpad för ämnet matematik har huvudansvaret för alla involverade klasser. Mindre grupperingar varvas med stora föreläsningar, enskilt arbete, etc. Undervisningen kan på individbasis flyttas utanför skolan till museet, till biblioteket, till filmstudion, medialabbet, etc.

Samtliga vuxna i arbetslaget/skolan tar gemensamt elevansvar. Bedömning och betygsättning diskuteras i samverkan. Helhetssynen på eleven förbättras och eleverna får fler vuxna där personkemin kan anpassas.

Utvecklingssamtal kan genomföras av en lärare efter samråd med alla involverade. Elevvården får kanske nya möjligheter genom att vissa elever trivs och utvecklas bättre. Undervisningen organiseras efter de behov och efter den planering, som arbetslaget arbetat fram. Det kan innebära att ett arbetslag väljer att dela upp veckans dagar på antalet "externt" rekryterade pedagoger. Stadsbibliotekets/kommunbibliotekets femtedel förläggs till måndagar, etc. Ett annat arbetslag/en annan skola väljer fjortondagarspass för varje femtedelstjänst, ett tredje arbetslag/en tredje skola väljer att dela upp läsåret på fem delar och arbetar koncentrerat med läsåret indelat på de fem extra pedagogerna. Antalet varianter är oändliga.

Det ska även sägas att denna arbetsform ställer nya krav på organisationen, på samverkan, på information till föräldrar och på modet att våga sälla i kunskapsmängden och att se att ämnesintegrationen ger eleven helhetssyn och kompetens för att studera vidare och för att i framtiden gå ut i arbetslivet.

Dessa problemområden behandlas i ett senare avsnitt.

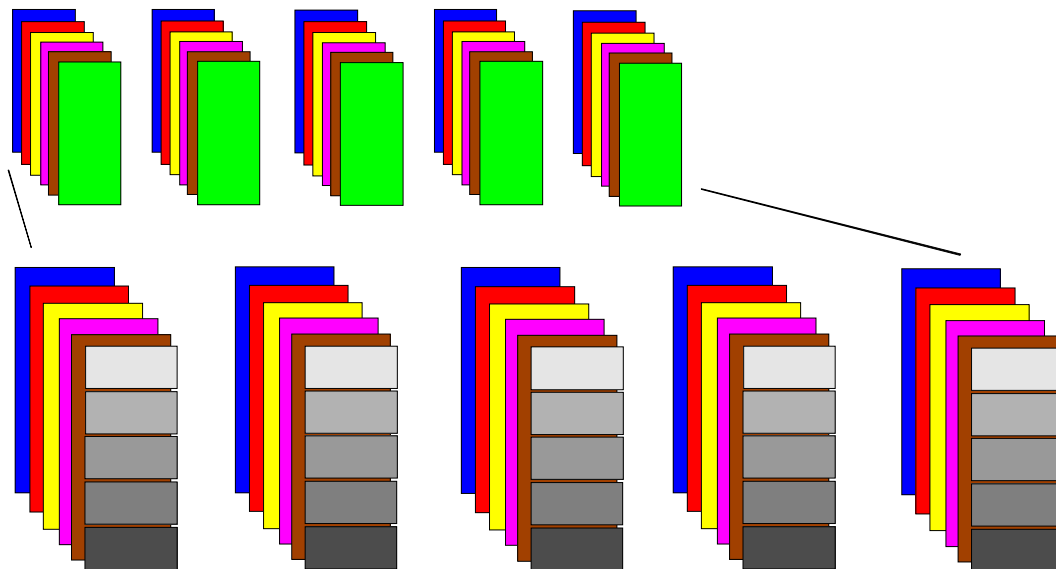
- Kan man läsa historia i samverkan med länsarkivet?
- Kan man läsa Andra Världskriget i samverkan med en filmare?
- Kan man dansa Sydamerika?
- Kan man läsa människokroppen med en bibliotekarie?
- Kan man ha matematik med en dramapedagog?
- Har man undervisning i svenska på en samhällskunskapslektion?

Allt kan besvaras med ja! Tänk tanken!

FÖRSLAG 2

Den stora skolan/kommunen

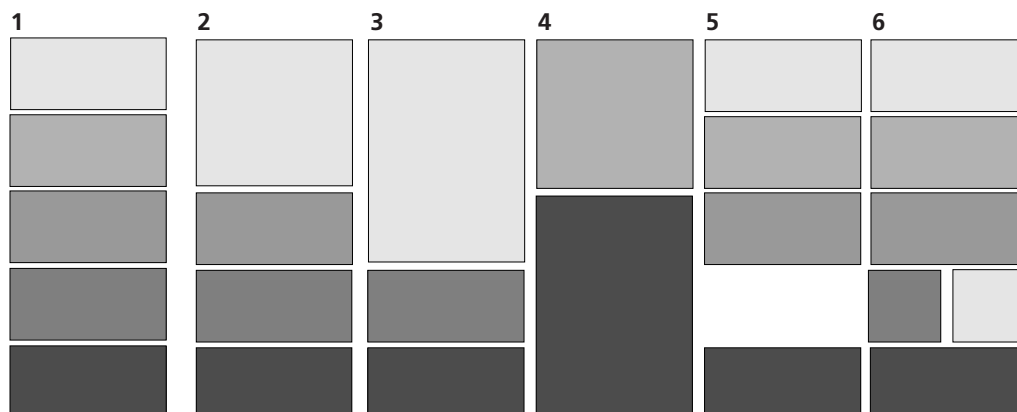
I en större skola eller i en hel kommun kan modellen ge ett ännu bredare underlag för flexibelt, innehållsrikt arbete. Här är exemplet fem arbetslag/fem skolor. Detta kan gälla grundskolans samtliga åldrar. Det "gamla" högstadiet får här en oändlig mängd lösningar, kompetens och ett flexibelt arbetssätt.



Så här kan bilden beskrivas: Av trettio lärartjänster ersätts fem obehöriga med 25 andra pedagoger. Naturligtvis kan en av dessa vara verksam i två, tre, fyra eller i alla arbetslag. Detta kan skapa en hel tjänst för exempelvis en dramapedagog i denna skola/kommun. Med rörlighet i organisationen får skolan fler vuxna i undervisningen.

ORGANISATIONEN VARIERAR

Att anställa denna typ av externt rekryterad personal kan givetvis skapa många varianter. Här visas några:



Första exemplet är redan beskrivet.

Andra exemplet kan innebära att skolans musiklärare fått utfyllt tjänst eftersom tjänsten annars skulle förläggas till flera skolor.

Tredje exemplet kan innebära att en av stadsbibliotekets/kommunbibliotekets tjänstemän fått 60 procent tjänst på skolan med placering i en kombination av skolbibliotek och stadsbibliotek/kommunbibliotek.

Fjärde exemplet kan omfatta två externt rekryterade pedagoger i stället för fem som anges i basmodellen.

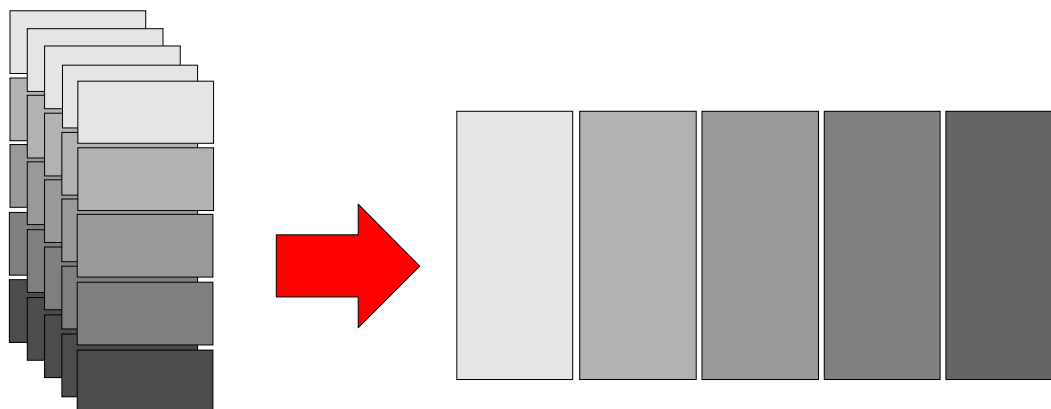
Femte exemplet kan innebära att arbetslaget valt att satsa på fyra externt rekryterade pedagoger samt att man gör en extra satsning på IT i skolan för att köpa hård- resp. mjukvara till datautrustningen. Pengarna kan även användas till kompetensutveckling, elevutflykter, etc.

Sjätte exemplet kan betyda en annan procentsatsfördelning för två av de externt rekryterade pedagogerna.

Och på andra ställen händer följande:

Modellen beskriver en organisation där andra verksamheter utanför skolan involveras via de ekonomiska resurser som skolan har (den obehöriges lön).

Detta betyder att skolan betalar för det uppdrag som man rekryterar från bibliotek, museer och arkiv, etc. Likaså kan det betyda att en dramapedagog plötsligt kan erbjudas en fast tjänst (i den stora skolan i kommunen). Jakt efter sysselsättning i fastare form underlättas. Den fristående, "frilansande" konstnären, filmaren kan själv välja engagemangets storlek i tid (en femtedel eller mera). Nedan ges ett antal exempel på detta.



Om exempelvis biblioteket involveras i fem stycken femtedelstjänster, får de enligt exemplet ovan ekonomi att anställa ytterligare en personal i den egna organisationen. Motsvarande resonemang kan naturligtvis gälla exempelvis en museipedagog med samma resultat. I ett sådant fall är det viktigt att påpeka att museet och skolan ska behålla en koppling till museet och dess pedagogiska resurser. Därför är det viktigt att fem av museets pedagoger/personal delar på var sitt uppdrag, så att alla har kvar en större del av tjänsten i museet. Men underlaget motsvarar en helt ny tjänst på museet!

För dramapedagoger och liknande tjänster blir underlaget helt annorlunda. Plötsligt kan man erhålla en fastare tjänst och slipper att åka runt till skolorna fem dagar i veckan. Det korta inhoppet i undervisningen uteblir, av typen "vi har en dramapedagog på skolan varje torsdag kl. 13.00–15.00". Pedagogen finns där mycket tydligare, har en vassare roll, större samverkan i undervisningen och ökat ansvar.

Den "frilansande", externt rekryterade yrkesmannen/yrkeskvinnan kan få konsulttimmar i skolan. Detta medför att externa pedagogers inbrott i undervisningen – där läraren ofta kan ha varit kvar i klassrummet utan att vara nämnvärt aktiv – ersätts av mer tid och möjligheter att utveckla eleverna. Det är dock inte min avsikt att tidigare prövade verksamheter ska utebli. Har skolan råd till extra personal, så ska det behållas i kombination med denna modell. Likaså ska inte de praktisk-estetiska ämnenas tid i timplanen minska, men ett ämnesintegrerat arbetssätt ska ersätta samtliga ämnen.

UTVECKLINGSOMRÅDEN

Att arbeta med denna modell kräver följande:

- Samsyn i arbetslaget
- Flexibilitet
- Engagemang från skolans ledning
- Tid för inledande planering och fortlöpande planerings- och utvärderingsmöten
- Tydlig ansvarsfördelning, inte minst avseende bedömning, utvecklingssamtal och betygssättning

Information till föräldrar och skolpolitiker måste förtydligas. En förälders bild av "en bra skola" kan inte alltid likställas med nya arbetsmetoder. Skolan måste ge en tydlig bild av hur undervisningen bedrivs, för- och nackdelar samt vilka resultat som uppnås. Det ska betonas att individanpassad undervisning ger eleven ansvarskompetens inför framtiden.

Kunskapsmängden är idag ett av skolans största problem. Ska man läsa lite om alla länder i Europa eller ska man fördjupa sig i ett land? Är ett besök på biblioteket en utflykt eller är det undervisning?

Forskning säger att kunskapsmängden i världen idag fördubblas var 18:e månad! Under perioden 1900–1950 fördubblades kunskapsmängden! Skolan måste utkristallisera vad som är viktig kunskap, hur man finner denna kunskap och att vägarna dit är många.

Tematiska, ämnesintegrerade studier betyder ofta ett rörligt inlärande. Samhället utanför involveras. Ordning och reda ska inte jämföras med ett tyst, lyssnande, stillasittande arbetssätt i ett fyrkantigt klassrum. Att förklara detta för föräldern och eleven är ett av de viktigaste uppdragen för en förändrad undervisning.

Kan man misslyckas? Ja, det kommer att hända. Viss personal har inte den pedagogiska kompetensen att undervisa. Men alternativet är en obehörig lärare på heltid ensam i ett klassrum eller ämnesrum.

FINNS EXTERNA PEDAGOGER?

När jag i samverkan med Stiftelsen framtidens kultur utvecklade denna modell, har jag många gånger förvånats över hur många intressenter det finns utanför skolan – intressenter som har pedagogisk utbildning eller som på annat sätt har kompetens att gå in i skolans undervisning. "Under resans gång" har det ständigt dykt upp nya intressenter som ser möjligheterna, är beredda att ta ansvaret och har tiden för detta. Tiden skapas ju genom att skolan kan betala för tjänsten. I andra änden kan då den externa pedagogen avlönas och – i berörd verksamhet – ersättas med organisationens egna medel.

VINSTER

Att ersätta obehöriga lärare med tjänster av annat pedagogiskt slag kan innebära att elever får tillfälle att möta många andra inlärningssätt. Det kan för den enskilde eleven innebära att hitta ett lättare sätt att lära sig.

Likaså kommer kultur och skola att snabbare närma sig varandra och undervisningen får nya infallsvinklar, något som främjar elevens helhetssyn och kompetens.

Fler tjänster bemannas. Fler vuxna involveras i skolan.

Undervisningen blir roligare för såväl lärare som för elev – även om ett intensivt planeringsarbete måste genomföras initialt.

Anställda lärare kan bättre utnyttjas efter professionalism och specialintressen.

Modellen kan genomföras inom skolans ekonomiska ram.

En klass/ett antal elever utsätts inte för att bli utelämnade till en obehörig lärare. Ansvaret fördelas. De vuxna kan anpassa undervisningen för den enskilde eleven.

AVSLUTANDE KOMMENTAR

Många skolor säger sig redan ha genomfört den beskrivna modellen, andra skolor är på väg mot en undervisning med samma ambitioner som modellen. Men vi talar inte riktigt om samma sak. Det som oftast skiljer dem från modellen är beroendet av extra resurser och att den obehörige läraren finns kvar i klassrummet. Men runt om i Sverige pågår utvecklingsarbete och lärarbristen måste avskaffas med nya lösningar.

I denna modell finns – så vitt jag kan bedöma – inga lagliga otydligheter. De fackliga organisationerna har på central nivå till viss del följt utvecklingen av modellen. Likaså har Skolverket och Statens Kulturråd haft viss insyn genom fortlöpande kontakter och presentationer.

En av landets större kulturskolor har bearbetat modellen utifrån sin bemanning och fann att detta arbetssätt skulle påverka verksamheten i hemstaden med ett stort antal tjänster och med en ny möjlighet att involveras i undervisningen.

Det finns även signaler från Svenska Kommunförbundet om att modellen skulle kunna utvecklas så att näringslivet involveras, vilket skulle ge en ytterligare dimension till skolans bemanning.

Skolor, skolledare, kulturarbetare och kommunansvariga är välkomna att kontakta Stiftelsen framtidens kultur för fortsatt dialog kring modellens genomförande.

I de bifogade exempelsamlingarna har arbetsgrupperna fritt fått skissa på hur de skulle vilja lägga upp sin undervisning utifrån ett givet scenario. Lämnade kommentarer har ej bearbetats utan bifogas som fristående exempel. Förslag till tematiskt och ämnesintegrerat arbete finns även på Internet. "Storyline" är ett exempel.

Lycka till!

Christer Bjergegård

Källor

Skolverkets skrift *Pedagogisk personal i barnomsorg, skola, vuxenutbildning – bedömning av behov och tillgång*, dnr 74-2002:2152, 2002-06-06.

Svenska Kommunförbundets skrift *Aktuellt om skola och barnomsorg*, augusti 2002.

Vill du veta mer?

Besök Stiftelsen framtidens kultur på nätet, www.framtidenskultur.se, eller kontakta Lena Pahlman eller Christer Bjerregård.

lena.pahlman@framtidenskultur.se, telefon 018-17 19 46.
christer.bjerregard@utbildning.stockholm.se.

DELTAGARE I ARBETSGRUPP FÖR MODELLEXEMPLEN

Christer Bjerregård

strateg Utbildningsförvaltningen, Stockholm christer.bjerregard@utbildning.stockholm.se

Aino Dahl

lärare Sv, Eng Hagaskolan, Umeå aino.dahl@umea.se

Ingela Fellnäs

lärare 1–5 Rosengårdsskolan, Malmö ingela.fellnas@malmo.se

Tullan Gunér

museichef Blekinge museum, Karlskrona tullan.guner@karlskrona.se

Peter Hagerrot

filmare Perspektivfilm, Järna peter.hagerrot@telia.com

Christer Holmqvist

bibliotekarie Utbildningsförvaltningen, Stockholm christer.holmqvist@utbildning.stockholm.se

Björn Kindenberg

lärare So Vinstagårdsskolan, Vällingby bjorn.kindenberg@hasselby.stockholm.se

Elisabeth Larsson Hedberg

specialpedagog Bredängskolan, Stockholm ulf.a.hedberg@telia.com

Mats Lindberg

konstnär Nykvarn anden.i.flaskan@sodertalje.mail.telia.com

Helene Mohlin

konstpedagog Kulturkopplingen, Malmö helene.mohlin@malmo.se

Ingela Molin

lärare Ma, No Högalidsskolan, Stockholm ingela.molin@telia.com

Lena Pahlman

projektansvarig Stiftelsen framtidens kultur lena.pahlman@framtidenskultur.se

Görel Törnblom

museipedagog Blekinge museum gorel.tornblom@karlskrona.se

Stefan Weinholz

rektorsutbildare RUT, Uppsala universitet stefan.weinholz@rut.uu.se

Anders Östman

skolledare Vivallaskolan, Örebro anders.ostman@orebro.se

Bilaga 1. Exempel på modell för år F-3

Sammanställning av projektgruppens arbete i Karlskrona 27–28 maj 2002.

Gruppdeltagare: Ingela Fellnäs, Görel Törnblom, Mats Lindberg, Stefan Weinholz och Elisabeth Larsson Hedberg.

Uppdrag: Kan man ersätta en lärare som inte finns?

Idé: Med kulturarbetare i skolan blir kulturen en del av skolan.

Utgångspunkt: En lärare i ett arbetslag år F-3 fattas.

Förslag: En kulturarbetare anställs på heltid eller två kulturarbetare delar på en tjänst.

Så här skulle en arbetsdag kunna se ut:

Förmiddag

F-klass	År 1	År 2	År 3
F A	B	K	
F+A	A+F	B	K

Eftermiddag

F A	K	B
F A	K	B

F = förskollärare. A = lärare år 1. B = lärare år 2 och 3. K = kulturarbetare.

Lärare F huvudansvar för förskoleklass.

Lärare A huvudansvar för år 1.

Lärare B huvudansvar för läs-, skriv- och matematikutveckling år 2 och 3.

Kulturarbetaren ansvarar för att befästa och praktiskt använda dessa kunskaper utifrån olika teman.

Där kommer även övriga skolämnen in.

MENTORSKAP

F + A mentorer för år F och 1. B + K mentorer för år 2 och 3.

Eftersom även K är mentorer är det viktigt med kontinuitet. Antingen delar kulturarbetarna på veckan (två och en halv dag var) eller delar på dagen (fm–em). Vi tror även att det för de mindre barnen är viktigt med denna kontinuitet.

FÖRDELAR MED KULTURARBETARE I SKOLAN

En kulturarbetare kan tillföra mer av kreativt, praktiskt, konkret och flexibelt synsätt som komplement till det mer traditionella skoltänkandet. Nya lärometoder, lärmiljöer och andra kompetenser kommer in i skolan. Skolan får en större delaktighet i samhället.

Att tänka på

- Tid för initiering/förprocess
- Tid för enskild och gemensam planering
- Arbetsvillkor och ansvarsområden måste vara tydliga
- Tydliggöra att vi kommer från olika kulturer, lyfta fram likheter/olikheter
- Information till alla berörda
- Utarbetade målbeskrivningar
- Kulturarbetarens rätt till mentor
- Rektors ansvar och delaktighet

Förslag på kulturarbetare i skolan

- Dramapedagog
- Bildpedagog/konstpedagog
- Konstnär
- Pedagog från "Levande verkstad"
- Museipedagog
- Rytmiikpedagog
- Danspedagog
- Musikpedagog
- Bibliotekarie
- Författare
- Personer från film/media
- Fotografer
- Arkivpedagog
- Skådespelare
- Musiker
- Arkeologer
- Hantverkare
- Arkitekter
- Slöjdare

För ett framgångsrikt genomförande krävs

- Beskrivning av de olika kulturarbetarnas utbildning/kompetens.
- Pedagogisk påbyggnadsutbildning
- Nätverk för kulturarbetare – lokalt/riks
- Förteckning över var man kan komma i kontakt med de olika yrkesgrupperna.

Sammanställningen gjord av Elisabeth Larsson Hedberg 2002-06-09. Reviderad 2002-06-15.

Bilaga 2. Exempel på modell för år 7

Sammanfattning av arbetsgruppen för modellbygge år 7.

Gruppdeltagare: Aino Dahl, Anders Östman, Björn Kindenberg, Christer Holmqvist, Ingela Molin och Peter Hagerrot.

PROCESSEN I GRUPPEN

Idéflödesfasen

Vår arbetsprocess inleddes med ett idéflöde. Ett fritt utbyte av idéer och tankar kring skola och kultur. Alla möjliga aspekter av en tänkbar modell fördes fram i ett högtflygande, men avspänt samtal i grupp under en förmiddag. Några av de tankar som framkom finns samlade i bilaga 2.1. Så småningom avstannade processen och ett behov av att bli mer konkret bars fram. Ur de blandade tankar som gruppen producerat utkristalliserade sig ett antal frågeställningar, som verkade ligga nära till hands. De samlade tankarna som framkom under denna fas bildar fonden som vi jobbat mot. Alla i gruppen har haft idédialogen i huvudet och en referensram för det fortsatta arbetet.

Synliggörandet av grupprocessen

Vår egen grupprocess skisserades med hjälp av flödespilar och diagram. Det visade sig i efterhand att detta var ett effektivt sätt att komma vidare i gruppen. Man kan säga att grupprocessen nådde en punkt där diskussionen börjat bli svävande. Termerna började bli så generella och allmängiltiga att de censurerade deltagarnas egna tankegångar. Man är rädd att säga "fel" och språnget vidare till det konkreta modellbygget dröjer. Som en framkomlig väg föreslogs att prestigelöst börja i utgångspunkten att ett modellbygge förutsätter en idé, en organisation och resurser. I gruppen bestämde vi oss för att prövande börja med att utforska organiserandet av ett projekt. Vi ville göra detta genom att framställa konkreta dokument. Genom att göra idéerna synliga har vi något att fästa blick och tankar på. Att ta ut riktningen från. I dessa konkreta förslag till dokument kan dessutom inre motsättningar och spänningar, dolda under generella begrepp, bli tydliga.

Konkretiseringsfasen

Sex stycken konkreta aspekter av modellbygget identifierades, en för varje deltagare i arbetsgruppen:

1. Schemaläggning över termin och under en skolvecka/skoldag
2. Kunskapsmål och betygskriterier
3. Information till föräldrar
4. Elev- och personalgrupperingar (inklusive kulturpedagogerna)
5. Samhällskontakter och presentation
6. Mentorskap

Arbetet delades upp enligt en prövande och i sina "ålägganden" fri ansvarsfördelningslista (se bilaga 2.2). Som tema för detta tänkta projekt valde vi Vatten. Förutsättningarna för projektets upplägg i vårt fiktiva exempel är att vi har en elevgrupp i år 7 omfattande 90 elever, med 5 lärare, varav en är kulturpedagog. Projektet i fråga löper under en termin.

Presentation av produkterna

Efter enskilt arbete varvat med en god natts sömn fanns sex förslag till konkreta dokument. Dessa presenteras närmare i bilaga 2.3. Produkterna diskuterades och synpunkter tillfördes, även om tiden inte tillät någon djupdykning under denna fas.

SAMMANSTÄLLNING AV GJORDA ERFARENHETER. ETT FÖRSLAG TILL HUR VI GÅR VIDARE

Vi känner att vi på dessa två dagar har kommit långt i ett arbete där konkretisering varvas med teoretiska diskussioner. För att gå vidare skulle en ny vända över olika aspekter av ett modellbygge behöva göras. Samtidigt som erfarenheter och synpunkter från konferensdagarnas andra arbetsgrupp, som arbetade mot de lägre skolåren, tas in. Mer tid skulle även behöva ägnas åt att ta in synpunkter och revidera de konkreta dokument vi åstadkommit. Den grupp som tar arbetet vidare skulle nog inte behöva vara lika stor som den "idégrupp" som påbörjade processen, även om allas synpunkter även fortsättningsvis kommer att vara viktiga.

I grova drag skulle det fortsatta modellbygget kunna se ut så här:

1. Revidera de konkreta dokumentutkast vi gjort. Gå igenom, peta, ändra, lägga till och dra ifrån.
2. Sammanställa de reviderade dokumenten.
3. Ta in synpunkter och erfarenheter från den grupp vi inte själva tillhörde.
4. En ny vända av konkretiserande dokumentutkast, med andra aspekter av modellbygget.
5. Revidera dokumenten och sammanställa dem till ett utkast till kulturintegrerande skolprojekt.
6. Ur de reviderade dokumentutkasterna generalisera de allmänna delar, som kan sammanställas i en modell för ett praktiskt möte i en lärande miljö, mellan kulturliv och skola.

För att visa med ett exempel: Förslaget till föräldrainsformation (se bilaga 3) innehåller några allmänna delar, som skulle kunna bilda underlag till en modell. Det kan till exempel vara insikten att man måste informera och bjuda in föräldrar i god tid, antingen i form av ett brev eller ett föräldramöte. Denna information bör då innehålla:

- Presentation av temaområdet
- Bjuda in föräldrar till redovisning och deltagande i projektarbetet
- Kunskapsmål och färdighetsmål, t.ex:
 - Aktivt delta i ett tematiskt arbete
 - Få inblick i hur olika skolämnen berör och griper i varandra
 - Söka och bearbeta information i olika sorters texter
 - Presentera information på ett lättfattligt och korrekt sett
 - Upptäcka närsamhället
- Ett bifogat schema
- Sätt att nå projektansvarige

Dessa erfarenheter samlas till ett dokument som så småningom blir själva modellen. Modellen presenteras på något grafiskt tilltalande sätt, och understöds med hänvisning till genomförda projekt (t.ex. Kulturfabriken på Vinstagårdsskolan) som modellen är tillämpliga för.

BILAGA 2.1: INNEHÅLLET I IDÉFLÖDET

Vårt arbete inleddes med en mycket fri diskussion kring ämnet skola och kultur. I en icke-kronologiskt uppställd form kan de viktigaste och vanligaste tankegångarna i brainstormingen sammanfattas så här:

- Verklig publik
samverkan med omvärlden: demokrati
- Förankring
uppåt: politiker
inåt: kollegor, elever
utåt: föräldrar
- Lärarbristen
vilken uppgift ska representanter för kultursektorn ha i arbetslaget?
- Arbetslaget
- Tidsorganisation
schemaläggning
prioritera: prioritera bort arbetsuppgifter; upplevt handlingsutrymme
tidsbrist
timplan/timplanelöst
- Gruppindelning
flexibel gruppindelning
individualiserad studiegång: åldersblandning; individualism utan egoism; samarbete
- Mentor
vad är mentorsrollen
kompetensutveckling
samarbete
vem tar mentorskapet?
statiskt kontra dynamiskt
- Ämneskunskaper
betygskriterier
mål
vad mäter vi?: Ämnet; skolans/lärarens uppfattning om ämnet
- Lärande miljöer
öppen skola
lokaler: upplevt handlingsutrymme
skolan mitt i byn: demokrati

BILAGA 2.2: ANSVARSFÖRDELNINGSLISTA

Listan visar vilka olika områden av modellbygget vi preliminärt koncentrerade oss på. Tanken med produkten var att den skulle vara ett utkast till ett konkret dokument, ett utkast som vi som deltagare kunde samla tankarna kring. Vinsten med att ha en ensam ansvarig är att man som deltagare då har i uppgift att föra fram just sin tolkning av syftet med modellen. Man blir alltså inte hämmad av sina förväntningar om vad de övriga i gruppen ska tycka, eftersom alla fått varsitt ansvarsområde.

Vem gör vad?

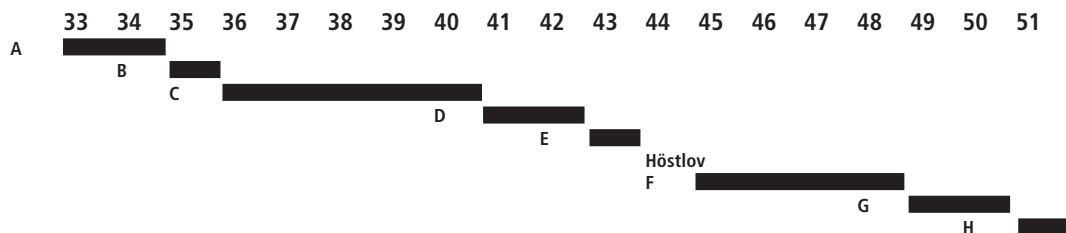
<i>Område</i>	<i>Ansvarig</i>	<i>Produkt</i>
Schema	Anders	Förslag till terminsschema och elevveckoschema
Kunskapsmål	Ingela	Förslag till måldokument
Information	Christer	Förslag till föräldrainformation
Grupper	Björn	Förslag till indelning av elever och personal under ett projekt
Samhällskontakter	Aino	Förslag till presentationsformer
Mentorskapet	Peter	Förslag till "befattningsbeskrivning"

BILAGA 2.3: KONKRETISERANDE DOKUMENT

1. Schema

Schemat presenterades dels som en terminsöversikt, dels som ett veckoschema. Tanken med veckoschemat var att lägga en ram, inom vilket schema detaljläggas av de som berörs av projektet.

Höstterminen 2002



Förklaring:

- A - skolstart, inskolning, introduktion
- B - Presentation 1 (presentation av terminens projekt)
- C - Temaperiod 1
- D - Kärnämnen (basämnen)
- E - Presentation 2
- F - Temaperiod 2
- G - Kärnämnen (basämnen)
- H - Utvärdering/lagtid

Schema för temaperiod 1 och 2 (v. 36–v. 40 och v. 45–v. 48)

8.00-8.30	Planeringstid personalen				
	Inledande mentorstid (45 min)				
	Lunch enligt schema				
		Praktisk-estetiska ämnen		Praktisk-estetiska ämnen	Avslutande mentorstid (45 min)
14.00-15.30	Planeringstid personalen				

Schema för kärnämnesperiod (basämnen) lägges ut av arbetslaget. Utgår från elevernas behov av intryck, ny information eller stöd.

2. Kunskapsmål

Kunskapsmålen presenteras i form av en tankekarta med följande innehåll:

- Vatten
- Kretsloppet
- Egenskaper: lösningsmedel; aggregationstillstånd
- Rekreation: simma; läsa olika sorters texter; uttrycksformer
- Argumentera
- Betydelse; vädret; hur vi lever; var vi lever
- Min kropp
- Läsa olika sorters texter

I presentationen inför gruppen revideras kursmålen, så att de även omfattar en "översättning" till ämnesrubriker och delmål. En tanke med detta är att kunskapsmålen bättre ska passa i den hos många invanda skolterminologin. Uppställningen blir då ungefär såhär:

<i>Delmål</i>	<i>Konkretisering</i>	<i>Skolämne</i>
Kretsloppet	För en miljö – beskriva vattnets kretslopp	Biologi Kemi
Läsa olika sorters texter	– ta ut viktiga fakta från en given text – diktanalys – förståelse av facktexter	Svenska Samhällskunskap Kemi Språk Engelska Fysik
Vattnets egenskaper	Givet ett problem känna igen vattnets avgörande egenskap	Kemi Fysik
Simma	150 meter + livräddning	Idrott
Vattnets betydelse i kroppen	Beskriva hur man undviker uttorkning	Biologi Idrott Hemkunskap

3. Information till föräldrar

Ett brev till föräldrar med ungefär följande ordalydelse.

Hej förälder!

Höstens stora tema på skolan kommer att handla om vatten.

Vatten är något som är och alltid varit livsviktigt för människan. det är också ett tema som kan rymma alla skolämnen. Vatten ur historiskt perspektiv, som viktigt kommunikationsmedel, som livsnödvändighet för att kunna överleva. Det kan handla om vattenföroreningar, torka, översvämningar, ja ämnet är nästan outtömligt.

Eleverna kommer att kunna få välja olika delar ur detta smörgåsbord. Utöver detta kommer det att vara lektioner som tar upp viktiga och centrala begrepp som behövs för att kunna lösa uppgifterna.

Tack vare den kompetens som numera finns på skolan med både filmare och dramapedagog, kommer eleverna att ha stora möjligheter att kunna välja presentationsform.

Som förälder kommer du att få ta del av dessa presentationer under två kvällar 23 och 24/10. Närmare information kommer senare.

Ni är också välkomna till skolan under temaperioden för att se hur arbetet fortskrider.

Kanske finns det någon av er som har något att bidra med som passar in i projektet.

Eftersom temat berör så många områden så kan flera av er ha anknytning, ni kan vara engagerade i en sim- eller kanotklubb, jobba på ett badhus, reningsverk, energibolag m.m. Om ni vill kontakta oss för frågor eller har idéer som ni tycker passar in i projektet, tveka då inte att ta kontakt med under-tecknade.

*Anders Andersson
rektor
tfn.....*

anders.andersson@skolan.se

*Björn Kindenberg
projektansvarig*

tfn....

bjorn.kindenberg@skolan.se

Tema vatten:

Syfte och generella mål för skolan:

Att samarbeta med närsamhället och att kunna arbeta på ett ämnesövergripande sätt inom skolan.

Kunskapsmål för eleverna:

Vattnets kretslopp

Hur vatten och dess olika föreningar kan beskrivas kemiskt, i formler och aggregationsform

Volym, massa och densitet

Simkunskap, vattensporter och livräddning

Färdighetsmål:

Att aktivt delta i tematiskt arbete

Att praktisera och utveckla eget ansvar och samarbetsförmåga i grupp

Att få en inblick i hur skolans olika ämnen berör och griper i varandra

Att söka och bearbeta information

Att ta till sig av innehållet i olika typer av texter

Att presentera information på ett lättfattligt och lämpligt sätt

Att upptäcka närsamhället

Eleverna följer under projektperioderna ett s.k. ramschema, som du hittar i detta utskick. Tanken är att eleverna själva ska tränas i att planera och fördela delar av sitt skolarbete.

Vänliga hälsningar

4. Grupperingar

Eleverna delas under projektet in i tre typer av grupper: mentorsgrupp, undervisningsgrupp och projektgrupp.

Mentorsgruppen: eleverna samlas antingen i större grupper för information eller i mindre grupper varannan vecka för mer handledande samtal och arbete med grupprocesser. Även tid för egen planering av kommande arbete och utvärdering av gånget arbete görs i mentorsgruppen.

Undervisningsgrupp: i undervisningsgruppen ges eleverna undervisning som är lektionsbunden och kan ligga antingen i eller utanför projekt. I dessa grupper är tanken att läraren ska förmedla sådana kunskaper till eleverna som han/hon bedömer att alla elever bör ta del av (t.ex. för att nå uppnåendemalet). Elevgrupperingarna kan vara fasta, liknande klasser, eller vara nivådifferentierade.

Projektgrupp: projektgruppen sätts samman utifrån intresse och val av eleverna, utifrån olika områden inom temaarbetet. Dessa grupper kan variera i storlek.

För att eleverna under sin skoltid ska få en mentor krävs att arbetsuppgiften för mentorn definieras. Vissa delar, som t.ex. fortlöpande föräldrakontakter och utvecklingssamtal, sköts av de ordinarie lärarna, medan kulturpedagogen främst fyller de delar av mentorsrollen som innebär coaching och handledning i vardagen.

Eftersom projekten läses periodvis kan fler än en kulturpedagog finnas på skolan under projektid. Delar av lärartjänster, som inte är direkt knutna till arbetslaget kan också frigöras för handledning under projektet. Det kan röra sig om t.ex. lärare i praktisk-estetiska ämnen. Det är också tänkbart att det på skolan finns annan personal i form av bibliotekarie eller resurslärare, som kan bidra med handledning under projektiden. Lågt räknat bör lärartätheten bli en lärare per 13 elever.

Utifrån detta antal kan projektstationer (projektgrupper bildas) som kan göras större eller mindre allt utifrån lärartillgång och elevtäthet.

<i>Mentorsgrupp</i>	<i>Undervisningsgrupp</i>	<i>Projektgrupp</i>
Fem grupper	Grupper av olika storlek utifrån behov	Olika sammansättning utifrån projektets
18	(fasta eller varierande)	upplägg och elevernas behov
18	23	35
18	23	7
18	23	8
18 (elevantal)	21	20

5. Samhällskontakter

Redovisning av projektarbetet kan ske i form av en utställning i slutet av terminen med elevaktiva redovisningar:

<i>Ämnesområde</i>	<i>Plats</i>	<i>Ansvariga</i>
NO-studier vid vatten; handledning experiment; fiske; laborationer	Umeå universitet Umeå energi	NO-lärare Universitetslärare
Sjöfart, resor, länder, sjöar, hav, floder Rapportskrivning, instruktioner, dikter, uppsatser, scenkonst	Folkbiblioteket	SO-lärare, museipersonal Svenska/språklärare, dramapedagog
Liv i vatten	Privata företag Universitet	
Foto, film, måla, rita	Mediegymnasiet Film i Västerbotten	PE-lärare
Vattensporter, fiske	Idrottsföreningar	Idrottslärare

6. Mentorskapet

Mentorskapet ska se till elevernas grupprocess och göra dem medvetna om de faktorer de själva kan påverka i en sådan process. Mentorstiden blir ett tillfälle att fånga upp och hantera de dagliga möten och känslor som eleverna genomgår i projektet. Mentorsgruppen kan sättas samman över årskurserna för att yngre och äldre elever med olika perspektiv ska kunna lära och utvecklas av varandra.

Denna skrift ges ut av Stiftelsen framtidens kultur som ett komplement till seminariet
"Kan man ersätta en lärare som inte finns?"

Christer Bjergegård, strateg på Utbildningsförvaltningen, Stockholms stad, har på uppdrag av Stiftelsen framtidens kultur skissat på en modell för hur problemet med lärarbristen kan lösas. I skriften presenteras också ett par exempel på hur modellen kan utformas.

Besök gärna Stiftelsens webbplats på www.framtidenskultur.se