



Kompetensförsörjningsplan 2015-2018

Lärarhögskolans kansli

Nulägesanalys av verksamheten

Utifrån Lärarhögskolans verksamhetsplan har följande delmål identifierats ligga till grund för kansliets kompetensförsörjningsplan:

Delmål 1.1: Lärarhögskolan samverkar nationellt och internationellt med andra lärosäten för att främja och kvalitetssäkra lärarutbildningarna samt för att driva gemensamma frågor.

Analys

För närvarande bedriver Lärarhögskolan en etablerad samverkan på utbildningssidan med flera lärosäten, både nationellt och internationellt. Samarbetena gäller kvalitetsdrivande utvecklingsprojekt inom den reguljära utbildningen och inom utbildningsuppdrag så som VAL och ULV. Denna samverkan ger erfarenhetsutbyte och kompetenshöjning hos de inblandade parterna vilket leder till en kvalitetsmässigt bättre lärarutbildning. För att underlätta och stärka samverkan mellan lärosätena är det viktigt att förståelse för de olika organisationerna finns, även inom den administrativa sidan.

Strategi

Det är viktigt att kontakter etableras med de strategiska partneruniversiteterna samt att en omvärldsspaning görs årligen.

Handlingsplan 2015

Kansliresa till Tromsö för att etablera kontakter och utbyta erfarenheter.
Deltagande i nationella nätverk.

Kompetensförsörjning

För närvarande och inom den närmaste femårsperioden bedöms inte målet vara hotat, då alla medarbetare som är i tjänst, dvs inte föräldralediga, tjänstlediga eller heltidssjukskrivna, deltar aktivt i arbetet med att bygga nätverk.

Delmål: 1.2 Lärarhögskolan har upprättat en hållbar, ändamålsenlig och effektiv organisation för regional och nationell samverkan med skolhuvudmän och med statliga myndigheter.

Analys

Samverkan är absolut centralt för den verksamhet inom utbildning och forskning som ligger under Lärarhögskolans ansvarsområde både vad gäller utbildningen, inte minst den verksamhetsförlagda delen, men också inom forskningen. För att åstadkomma detta behövs en hållbar, ändamålsenlig och effektiv organisation för samverkan liksom ett utvecklat samarbete med Enheten för externa relationer vid Umeå universitet. Viktigt med all samverkan är dock att den ska gynna båda parter, dvs. för Umeå universitets del leda till kvalitetshöjningar av såväl lärarutbildning som forskning och för samverkande part leda till förbättring av verksamhet.

Det är också viktigt att upprätta och underhålla kontakter med andra myndigheter så som Skolverket, UHR och departement, inte minst eftersom det lanseras flera stora satsningar på fortbildning och karriärutveckling för verksamma lärare, förskollärare och rektorer (Läraryftet II, Förskolelyft, VAL, ULV, yrkeslärare, forskarskolor) inklusive ett system för karriärtjänster, där Lärarhögskolans kansli i många fall fungerar som projektägare och talesperson för universitetet.

Strategi

Önskemål från flera parter, både internt och externt, har varit upprättande av nätverk. Bedömningen är att detta är ett effektivt sätt för olika parter/organisationer att mötas. Det krävs dock att alla ingående parter/organisationer har en egen struktur för samverkan som kan fånga upp de önskemål som finns inom den egna organisationen.

Handlingsplan 2015

Sätta formerna för samverkansforum.

Göra en behovsanalys vad gäller nätverk för deltagare inom den verksamhetsförlagda utbildningen.

Upprätta forum för kontinuerliga dialoger med Externa relationer.

Kompetensförsörjning

För närvarande och inom den närmaste femårsperioden bedöms inte målet vara hotat. Den nuvarande organisationen för samverkan har nyligen införts och det är för tidigt att uttala sig om den behöver stärkas upp i form av nyrekryteringar. Det finns dock inget som i dagsläget pekar på detta. Bemanningen på de satsningar som lanserats för verksamma lärare, forskollärare och rektorer (Läraryftet II, Förskolelyft, VAL, ULV, yrkeslärare, forskarskolor), finns i nuläget den kompetens som behövs på kansliet. Flertalet av satsningarna tar slut inom den närmaste 4-årsperioden, och bedömningen är att den kompetens som finns inom dessa projekt räcker. Skulle det dyka upp framtida satsningar, finns det möjligheter till kompetensväxling mot dessa satsningar.

Delmål 2.5: Lärarhögskolan har identifierat mobilitetsfönster för samtliga program.

Analys

Att internationaliseringen inom lärarutbildningen behöver öka har konstaterats i flera rapporter. Där vissa utbildningar, som t ex handels- eller socionomutbildningar, uppnår närmare 50 procent utresande studenter, ligger lärarutbildningen i Sverige på omkring 3 procent utresande studenter. Orsakerna till den låga graden av mobilitet är många, där några av de främsta är utbildningens tvärvetenskapliga karaktär där "motsvarande" innehåll i en strikt mening inte alltid går att finna i andra länders lärarutbildningar. En annan anledning är bristen på valbara kurser. Tilläggas kan att införandet av 2011-års lärarutbildning ytterligare har minskat mobilitetsmöjligheterna för lärarstudenter då den enligt examensordningen innehåller betydligt färre valbara kurser än tidigare. Vi kan dock se att det under senare år har skett en försiktig ökning av studenter som väljer att göra sin verksamhetsförlagda utbildning utomlands.

Strategi

Lärarhögskolan har utsett fem strategiska partneruniversitet. En genomlysning av det kursutbud som erbjuds på dessa samt en jämförelse vilka kurser det skulle kunna motsvara på Umeå universitet bör göras. Om det finns färdiga, på förhand godkända kurspaket för studenter att läsa på de utvalda utländska universiteten är bedömningen att ett hinder för utresa är bortröjt.

Handlingsplan 2015

Identifiering av perioder då det finns möjlighet att på något av de fem partneruniversiteten läsa kurser eller del av kurs inom ramen för någon av lärarutbildningarna.

Upprättande av hållbar struktur kring verksamhetsförlagd utbildning utomlands.

Kompetensförsörjning

För närvarande finns inte denna kompetens på kansliet, varför rekrytering av en person som kan göra genomlysningen på de strategiska partneruniversiteten kommer att ske under 2015. Detta kommer att bli en projektanställning på ett år och förhoppningen är att detta ska ge internationaliseringen den injektion som behövs för att få igång en långsiktighet i utresandet.

Delmål 4.1: Lärarhögskolan har utvecklat ett ekonomiskt transparant system för överföringar mellan LH och fakulteterna.

Delmål 4.2: Det stöd som erbjuds från Lärarhögskolan, med alla dess system, svarar mot de behov som finns i verksamheten.

Analys

Lärarhögskolan är en universitetsövergripande funktion som samarbetar med alla fakulteter. De stödsystem som Lärarhögskolan har måste vara väl utvecklade, enkla att använda samt synkroniserade med fakulteternas system. Detsamma gäller planering av Lärarhögskolans budget och utbildningsutbud. Det är viktigt, inte minst för förståelsen för universitetets olika verksamheter, att samarbetet mellan olika enheter fungerar. Lärarhögskolan och fakulteterna måste gemensamt utveckla denna förståelse.

Strategi

När det gäller att utveckla förståelse är information, dialog och ömsesidig respekt tre nyckelstenar.

Handlingsplan 2015

Inför varje styrelsemöte inbjuds till prefekt- och studierektorsträffar, där aktuella frågor diskuteras. Kansliet har tagit fram ett årshjul där årligen återkommande händelser tas upp. Dessa synkroniseras mot verksamheten i stort på hela universitetet.

Utbildningar i de system som kansliet använder och är specialister på; valwebben och RTVn, erbjuds regelbundet.

Översyn av de system som används sker regelbundet och en uppföljning görs inför halvårsskiftet varje år.

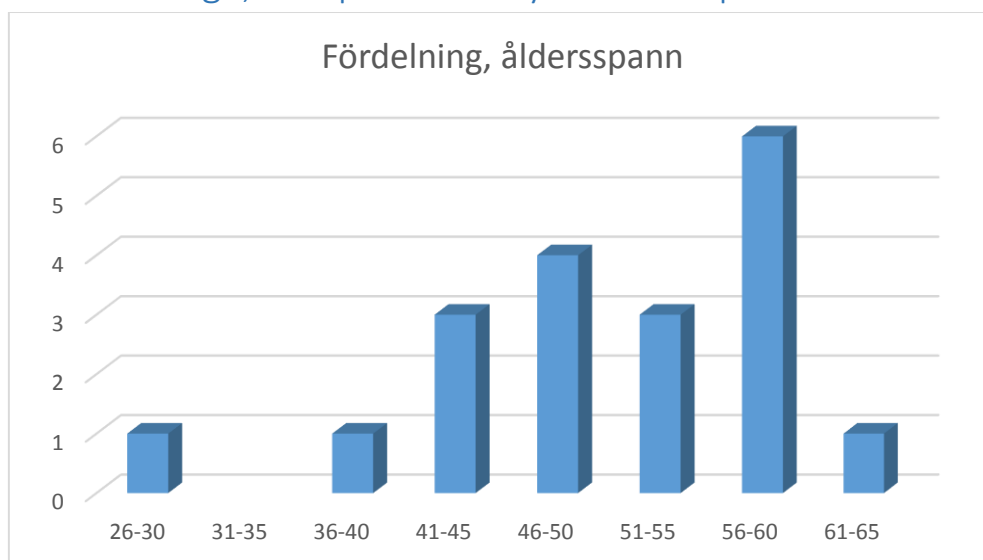
Kompetensförsörjning

För närvarande och inom den närmaste femårsperioden bedöms inte målet vara hotat.

Nuläge bemanning och kompetens

Vid kansliet arbetar följande personalkategorier: 2 studievägledare, 3 utbildningssamordnare, 1 ekonomisamordnare, 1 controller, 1 fakultetsadministratör, 2 utbildningsledare, 1 fakultetssamordnare, 1 projektsamordnare, 1 utvecklingsledare, 1 forskningssamordnare, 4 informationsassistenter och 1 kanslichef.

Framtida läge, kompetensanalys och kompetensbehov



Som visas i diagrammet ovan, väntas inga stora pensionsavgångar inom de närmaste fem åren. Det som ligger närmast i tid är rekrytering av en studie- och yrkesvägledare, men det är ännu några år bort. Inga av de delmål som Lärarhögskolan har är hotade av den nuvarande personalsituationen på kansliet. Beroende på eventuella framtida organisationsförändringar pga pensionsavgångar i Lärarhögskolans ledning kan en utbildningsledare komma att behöva rekryteras om ungefär två år.

Kompetensförsörjningsplan med aktiviteter

I enlighet med den organisation som Umeå universitet har är Lärarhögskolans kansli en stödfunktion till Lärarhögskolans ledning och till alla institutioner som deltar i utbildningar eller forskning kopplat till Lärarhögskolans ansvarsområde. En viktig del för att uppfylla Vision 2020 är att det finns ett verksamhetsstöd som är professionellt, effektivt och kvalitativt inom de administrativa och tekniska funktionerna. För att upprätthålla en hög professionell nivå har alla medarbetare en individuell kompetensutvecklingsplan som revideras årligen i samband med medarbetarsamtalet. Detta bidrar också till att skapa en stimulerande arbetsplats, så att alla känner att det finns plats för att utvecklas. I samband med genomlysning av årshjulet görs en genomgång av kansliets arbetsuppgifter och organisation. Detta kan leda till reviderade handläggningsordningar och arbetssätt, i enlighet med att vara ett professionellt och effektivt stöd.