

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltningUtbildningsförvaltningen, Kompetensförsörjningsenheten i
samarbete med grundskoleavdelningenKompetensutvecklingsinsatsGrundlärautbildning med interkulturell profil med inriktning mot
fritidshem, erfarenhetsbaserad, distans. Vidareutbildning för
barnskötare till lärare i fritidshem i form av erfarenhetsbaserad
utbildning, 180 hp fördelat på 2,5 år vid Södertörns
högskola. Utbildningen genomförs delvis som distansutbildning, en
dag i veckan bedrivs studier på högskolan resterande tid är
webbaserad.Ange önskad summa för insatsen

5 850 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 2 900 000

Vikarietäckning 2 950 000

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:
OBS!! samtliga summor är totalsummor för 2,5 årBeskrivning av behovDet råder brist på utbildade lärare i fritidshem/fritidspedagoger på
såväl nationell nivå som inom stadens grundskolor, där även
variationen i kompetens är stor. Personalförsörjningsprognosen för
utbildningsförvaltningen visar att nyrekryteringsbehovet av lärare i
fritidshem ligger på 120 per år fram till 2024.

Sveriges kommuner och landsting, SKL, slår i "Kvalitet i

fritidshem" fast att personalens kompetens sannolikt är den viktigaste kvalitetsfaktorn i fritidshemmet.

I budget för 2016 framgår att en satsning på fritidshemsutveckling ska genomföras. Syftet är att öka kvaliteten inom fritidshemmen, att öka likvärdigheten mellan stadens fritidshem, att tydliggöra uppdragen och att stödja lärprocesserna.

Den 1 juli 2016 fick fritidshemmen ett eget avsnitt i LGR-11 vilket förtydligar syftet och det centrala innehållet i undervisningen inom fritidshemmen. För att kunna höja kvaliteten i fritidshemmen och driva utvecklings- och lärprocesser i enlighet med LGR-11 behöver staden fler utbildade lärare i fritidshem.

Det finns idag ett stort intresse bland erfarna barnskötare att vidareutbilda sig till lärare i fritidshem och det är många av barnskötarna inom stadens fritidshem som sökt den erfarenhetsbaserade utbildning till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola våren 2017. Barnskötarna söker i konkurrens med andra och det är högskolan som beslutar om vilka som antas. För de barnskötare som antas och påbörjar utbildningen kommer utbildningsförvaltningen att ersätta skolan med vikarieersättning för den dagen då barnskötare är ledig för studier.

Utbildningsförvaltningens behov av utbildade lärare i fritidshem är större än de antal av förvaltningens barnskötare som kan förväntas antas och påbörja denna utbildning våren-17. Antalet utbildningsplatser på Södertörns högskola är 50 våren 2017.

Utbildningsförvaltningen söker därför medel från Kompetensutvecklingssatsningen för att köpa en utbildning för barnskötare anställda vid Stockholms skolor med start höstterminen 2017.

Andelen utbildade lärare i fritidshem/fritidspedagoger skiljer sig mycket mellan stadens skolor och områden. Variationen i kompetenser hos dessa lärare skiljer sig åt. För att kunna höja kompetensen hos redan anställda lärare i fritidshem/fritidspedagoger har en kompetensprofil för lärare i fritidshem tagits fram mot vilken dessa lärares kompetenser kan matchas.

Kompetensprofilen utgår ifrån LGR-11.

Kompetensprofilen är utformad som en mall och tänkt att användas vid nyanställning, underlätta vid framtagande av frågor för intervju och referenstagning. Kompetensprofilen kan även användas vid medarbetar/utvecklingssamtal, som stöd för rektorer vid utveckling av verksamheten och som observationsgrund för skolledare.

Kompetensprofilen bidrar till att tydliggöra stadens arbetsgivarvarumärke och ska även bidra till att öka attraktionskraften att arbeta i stadens fritidshem. Den kommer även att ligga till grund för de utvecklings- och karriärvägar för lärare i

fritidshem som kommer att tas fram under 2017.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

För att öka andelen utbildade lärare i fritidshem vill utbildningsförvaltningen upphandla en egen utbildning om 20 utbildningsplatser av den erfarenhetsbaserade utbildningen för barnskötare till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola. För att antas på utbildningen krävs tre års yrkeserfarenhet som barnskötare på fritidshem och allmän högskolebehörighet. Utbildningen är på 180 högskolepoäng och pågår under 2,5 år.

Det innebär att barnskötaren under utbildningen arbetar kvar på sitt fritidshem 4 dagar per vecka och är ledig för studier en dag i veckan. Under hela utbildningen erhåller barnskötaren full lön.

Vikarieersättning

i form av en schablon, beräknad på barnskötarens medianlön, utgår till skolan. Fördelarna med denna utbildning är att barnen påverkas så lite som möjligt då barnskötaren finns på skolan fyra dagar i veckan. Den verksamhetsförlagda (VFU) delen av utbildningen genomförs på arbetsplatsen och nya kunskaper/ny litteratur kommer all personal på skolan till del. Barnskötaren erhåller full lön under utbildningen, och skolan erhåller vikarieersättning för en dag per vecka under den tid studierna pågår (ca 9 månader/läsår). Denna ersättningsmodell har framgångsrikt använts för motsvarande utbildning av barnskötare på förskolan till förskollärare. Den Verksamhetsförlagda delen, VFU, av utbildningen genomförs på den egna skolan och för detta erhåller skolan VFU-ersättning. De barnskötare som kommer att antas till utbildningen ska vara beredda att även avsätta egen tid, utöver den dag de har studier på Södertörn, under studieperioden.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Grundskolornas fritidshem, hela staden. Insatsen riktas till barnskötare med tre års yrkeserfarenhet och allmän högskolebehörighet.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

20 medarbetare

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

- Ökat antal behöriga lärare i fritidshemmen
- Utveckling av fritidshemmens verksamheter och ökad förståelse för uppdraget
- Kvalitetshöjning inom fritidshemmen utifrån LGR -11
- Öka måluppfyllelsen mot de nationella målen

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja, genom de etablerade nätverken inom fritidshemmen, pedagog stockholm och tidningen Lära

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Den ger lärarexamen

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Genom ökad behörighetsgrad inom fritidshemmen, enkäter och fokusgrupper.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

Prioritet 1

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Utbildningsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Pedagogikcollege

Ange önskad summa för insatsen

1 100 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 50 000

Vikarietäckning

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Marknadsföring 250 000

Projektledning 800 000

Beskrivning av behov

Eftersom det föds allt fler barn och samtidigt äger en stor inflyttning till Stockholms län och stad rum, är kompetensbehovet inom barn- och ungdomsverksamhet och skola stor. Dessutom har vi att vänta oss stora pensionsavgångar inom barnomsorg och grundskolans tidigare år.

Stockholm stad behöver därför fler utbildade personer inom förskoleverksamheten. Denna utveckling kommer leda till en ökad efterfrågan på välutbildade barnskötare och förskollärare. Stockholm stad behöver därför göra en kraftfull satsning på en ny högkvalitativ gymnasieutbildning under en utarbetad kvalitetssäkringsmodell inspirerad av Vård- och omsorgscollege

och Teknikcollege, samt en utbildningsmodell för att ge handledare relevant kunskap att jobba med ungdomar, vilket i sin tur ger positiva effekter på förskolepersonalens kompetensnivå. I collegemodellen samverkar utbildningsanordnare, arbetsliv och forskning. När olika perspektiv får mötas blir behoven tydligare och lösningarna mer kreativa och slagkraftiga. Tidigare erfarenheter från collegeverksamhet har visat snabba genomslag inom alla tre parternas områden.

Pedagogikcollege är ett sätt att öka barn- och fritidsyrkenas status och höja kompetensen hos dem som examineras, samt att säkra kompetensförsörjningen inom förskoleverksamheten i Stockholm stad

Satsningen ska leda till ökad attraktionskraft av utbildningen för att på så sätt öka rekryteringen till Pedagogik-college och därmed säkra tillgången till välutbildad personal inom området. I dagsläget gör personalbristen i förskola att man tvingas tillsvidareanställa barnskötare utan pedagogisk utbildning.

Det är centralt att skapa en utbildning som lever upp till både förskolornas krav och elevernas förväntningar. För att detta ska lyckas krävs ett nära samarbete mellan utbildning, arbetsgivare och forskning. Vi anser att Pedagogik-college skulle kunna erbjuda en sådan utbildning. Här nedan följer ytterligare några punkter som beskriver behovet av denna satsning.

- Stockholms befolkning ökar stadigt. I takt med den stora inflyttningen och ökande barnkullar ökar också utmaningen för förskoleverksamheten.
- En stor del av de yrkesverksamma i sektorn förväntas att gå i pension under samma tid. Man måste alltså nyutbilda och vidareutbilda för att klara av försörjningsbehovet.
- Pedagogikcollege erbjuder eleverna både en attraktiv högskoleförberedande utbildning och möjligheten att gå direkt ut i arbete.” Collegeprojektet ska ännu tydligare visa på en högskoleförberedande inriktning i nära samarbete med både arbetsgivare och högre utbildning och på så sätt fånga upp de elever som idag söker sig till pedagogiska yrken via andra vägar, samtidigt som man förbereder vägar in i pedagogiska arbeten genom utbildningen. Denna möjlighet och de karriärvägar som öppnas behöver kommuniceras och marknadsföras gentemot ungdomar och vårdnadshavare. Att arbeta i enligt collegemodellen

är en kvalitetssäkringsmodell som erbjuder en modern yrkesutbildning som ger :

- Högskolebehörighet
- Stark koppling till teori och praktik
- Ett kvitto på att eleven har genomgått en kvalitetssäkrad utbildning som motsvarar arbetsmarknadens kompetenskrav
- Vetenskapliga perspektiv på lärande
- Hög digital mognad i riktat mot pedagogiskt arbete
- Stark samverkan mellan arbetsgivare, utbildningsanordnare och forskning”

• Många ungdomar vill ha valmöjligheten att studera vidare och göra karriär efter gymnasieutbildning. Dessutom vill eleverna vara säkra på att få jobb efter avslutad utbildning. De vill veta att de är anställningsbara.

• Status och attraktionskraft på utbildning och arbete inom barn- och ungdomssektorn behöver höjas.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

För att lyckas med detta behöver man göra en del tydliga insatser. Utifrån erfarenheter förvärvade i uppstarten av Vård- och omsorgscollege handlar det om:

- att visa på tydliga karriärvägar inom yrkesssektorn i allmänhet och Stockholm stad i synnerhet.
- att använda sig av en budskapsplattform som riktar sig mot ungdomar och unga vuxna för att på så sätt bredda rekryteringsunderlaget.

Vi förespråkar att man tydligt går ut med att visa på karriärvägar som dels sträcker sig via högskolestudier, och dels rakt in i arbete inom barn- och ungdomssektorn. För att detta ska vara görligt behövs ett uttalat och välutformat samarbete med förskolesamordnare i Stockholm stad. Att ha genomgått pedagogikcollege med yrkesexamen ska ge garanterad provanställning i staden. På så sätt ger man eleverna en morot att uppnå yrkesexamen, samtidigt som man säkrar kompetensförsörjningen för Stockholm stad.

Vidare behöver man se över behörighetsgivande kurser för högskola med inriktning mot förskollärare och lärare i de tidigare åldrarna. På så sätt kan man marknadsföra Pedagogikcollege som

ett hållbart alternativ för de ungdomar som siktar på vidare studier med inriktning mot förskolelärar- och läraryrket

För att realisera collegetanken behövs det göras en uppstartsinsats. De medel som ansöks syftar till att finansiera detta. Projektet behöver sträcka sig från våren 2017 över hela läsåret 2017-2018, så att det finns tid att arbeta upp marknadsföringskanaler, samverka kring utbildningens utformning samt följa den första årskullen genom det första året. Målet är sedan att arbetet skall drivas av utvecklingsledare inom ordinarie budget. Behov att ansöka om extra medel för att ytterligare insatser att koppla på exempelvis en uppdragsutbildning kan bli aktuellt inför projekttidens avslutning

En projektledare kommer att anställas. I uppdraget ingår att ansvara för marknadsföringsinsatser samt att systematisera och samordna arbetet med andra aktörer Syftet är att bygga upp en modell för att systematiskt utveckla pedagogikcollege till en hållbar utbildning med nära band till forskning och arbetsliv. Projektledaren kommer att följa projektet från initieringen till dess att det första året inom ramen för pedagogikcollege har fullbordats.

- Dessutom behöver personalen på Barn- och fritidsprogrammet stärka sin digitala kompetens kopplat till utbildningsområdet. Här behövs en riktad insats mot användandet av digitala hjälpmedel i förskolan.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Midsommarkransens gymnasium, Barn- och fritidsprogrammet, Förskoleavdelningen på utbildningsförvaltningen,

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

10

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

På kort sikt kommer insatsen att bidra till att göra Barn- och fritidsprogrammet till ett hållbart alternativ för ungdomar som vill arbeta med pedagogiska yrken inom förskola och skola. Förhoppningen är också att bredda rekryteringsbasen till

utbildningen. Förutom de som idag söker till Barn- och fritidsprogrammet vill vi också nå de som kan tänka sig att jobba inom förskola och skola, men väljer andra program, oftast samhällsprogrammet.

Med ett tydligt pedagogiskt upplägg som bottnar i förskoleverksamhetens krav och i den senaste forskningen kring barn och ungas lärande. Detta kommer i sin tur att bidra till att säkra kompetensförsörjningen inom förskoleverksamheten i Stockholm stad. De lärare som jobbar med utbildningen kommer att ges tillgång till såväl digital kompetens och forskning kring hur man kan arbeta inkluderande i ett yrkesförberedande program. I dagsläget utbildar

Midsommarkransens gymnasium utbildar idag runt 30 barnskötare per år på ungdomssidan. Det är vårt mål att vi ska fördubbla den siffran på två år och i ett femårsperspektiv tänker vi oss att utbilda runt 90 elever mot olika pedagogiska yrken inom förskola och skola inom ramen för pedagogikcollege.

På längre sikt kan vi också se att satsningen renderar en ökad kompetensförsörjning för Stockholm stads förskolor. Genom att tydligt visa på flera olika karriärvägar inom utbildningen skulle ytterligare stärka attraktionskraften, där man i nära samarbete med stadsdelarna skulle kunna bidra till kompetensutveckling för personal inom förskola och fritidsverksamhet i form av handledarutbildning, gästföreläsningar och temadagar. Dessutom kan vi se förskollärare och barnskötare ute i verksamheterna som resurser i utbildningen och som aktivt bidragande vid exempelvis gästföreläsningar..

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

En vidareutveckling skulle kunna ske emot andra målgrupper, till exempel vuxenutbildning och Från nyanländ till nyanställd

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Med dessa kompetensutvecklingsinsatser kan vi rikta och ta ett grepp kring ett program som kan ge direkt och snabb avkastning för staden som helhet i form av kompetent arbetskraft inom ett område som står inför stora kompetensförsörjningsutmaningar.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

a, på sikt kan man se ett Pedagogikcollege som växer och där den befintliga uppdragsutbildningen kopplas på och kan bli ett alternativ väg in i yrket och ytterligare bidrar till att stärka kompetensbehovet. Här skulle ett samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningen kunna komma till stånd till exempel inom ramen för "Från nyanländ till nyanställd".

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Insatsen kommer att följas upp på flera olika sätt. Med hjälp av ILS i tertiärrapporter och verksamhetsberättelse följer vi upp resultat och utfall löpande under året. Utvärderingar på specifika fortbildningsmoment för personalen kommer också att utvärderas via utvärderingsverktyget UTV5. Dessutom kommer ansökningssiffrorna till gymnasiet 2018 att ge en fingervisning om huruvida satsningen har gett resultat.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

Prioritet 2

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltningUtbildningsförvaltningen, Kompetensförsörjningsenheten i
samarbete med grundskoleavdelningenKompetensutvecklingsinsats

Fördjupningskurs för barnskötare i grundskolornas fritidshem

Ange önskad summa för insatsen

420 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 375 000

Vikarietäckning

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:
45 000 för kurslitteraturBeskrivning av behov

I budget för 2016 framgår att en satsning på fritidshemsutveckling ska genomföras. Syftet är att öka kvaliteten inom fritidshemmen, att öka likvärdigheten mellan stadens fritidshem, att tydliggöra uppdragen och att stödja lärprocesserna.

Den 1 juli 2016 fick fritidshemmen ett eget avsnitt i LGR-11 vilket förtydligar syftet och det centrala innehållet i undervisningen inom fritidshemmen. För att påbörja utvecklings- och kvalitetsarbetet inom fritidshemmen har personalen nyckelrollen.

Sveriges kommuner och landsting, SKL, slår i "Kvalitet i fritidshem" fast att personalens kompetens sannolikt är den viktigaste kvalitetsfaktorn i fritidshemmet. Det är svårt att rekrytera erfaren och/eller utbildad personal till fritidshemmen och

barnskötarna inom våra fritidshem behöver kompetensutveckling för att tillsammans med lärarna inom fritidshemmen driva utvecklingen av verksamheten utifrån såväl stadens önskemål som statens nya styrdokument.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

En terminskurs för personal anställda som barnskötare inom fritidshemmen där de studerar en dag per vecka. Utbildningen syftar till att höja de studerande kompetens kring fritidshemmets uppdrag utifrån styrdokumentet och hur verksamheten kan erbjuda barnen en meningsfull fritid och stöd i sin utveckling.

Utbildningen bygger på ett problemorienterat arbetssätt. I kursen ska de studerande utmanas på varierande sätt att reflektera och söka kunskap kring fritidshemmets/skolans innehåll och arbetssätt. Studierna syftar till att ge rika tillfällen till inspiration, kreativitet samt att väcka nyfikenhet.

De studerande bearbetar och problematiserar innehållet i kursen både i undervisningen och ute på den egna arbetsplatsen. Lärandet på arbetsplatsen blir en viktig del av utbildningen då de studerande får många tillfällen att utveckla ett undersökande, problemorienterat arbetssätt samt testa och utveckla olika dokumentationsformer. Kursen utgår ifrån det nya avsnittet i LGR-11.

Genom nätverket av biträdande rektorer med ansvar för fritidshem kommer verksamheten att ges ett direkt inflytande och en pågående dialog såväl före, som under och efter utbildningens genomförande.

Skolorna förväntas själva stå för eventuella vikariekostnader.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Barnskötare inom grundskolans fritidshem

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

30

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

På kort och lång sikt förväntas deltagarna bidra till kvalitetshöjning och utveckling av fritidshemmen utifrån nytt avsnitt i LGR -11,

genom fördjupad förståelse av uppdraget. Flera av barnskötarna kommer med största sannolikhet vilja läsa vidare och utbilda sig till lärare i fritidshem. Det är svårt att rekrytera utbildade och/eller erfarna barnskötare, denna typ av kompetensutvecklingsinsatser stärker vårt arbetsgivarvarumärke, vilket på längre sikt borde leda till att våra barnskötare stannar inom staden och att det blir lättare att rekrytera nya.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Jag, genom nätverksträffarna för fritidshemmen, pedagog stockholm och tidningen LÄRA.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Denna utbildning kompletterar skolan ordinarie insatser och bidrar till ett stadsövergripande samsyn och kvalitetshöjning.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Utbildningen följs upp kontinuerligt i grundskolans referensgrupp för stadens fritidshem, representanter från Midsommarkransens gymnasium och kompetensförsörjningsenheten. Utvecklingen hos deltagarna följs upp med enkäter för att visa på förståelsen för uppdraget före och efter genomförd utbildning.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

Prioritet 3

