

Strategi för att öka andel förskollärare i Spånga-Tensta 2016-2018

För att erbjuda en likvärdig förskoleverksamhet av god kvalitet är personalens kompetens en viktig faktor. Inom förskolan finns två yrkeskategorier som arbetar med det pedagogiska uppdraget, barnskötare och förskollärare. Den som ansvarar för förskolans målstyrda processer ska vara förskollärare. Läroplanen anger arbetslagets uppdrag och ansvar.

I Kommunfullmäktiges budget prioriteras uppdraget att öka andelen förskollärare för att uppnå läroplanens intentioner.

Förutsättningar och nuläge

Behovet av förskollärare är stort i hela regionen. En stor utbyggnad av antalet platser i förskolan, för få utbildningsplatser samt att yrkets attraktionskraft har minskat har lett till förskolläraryrkesbrist. Den kommunala förskoleverksamheten beräknas 2015 omfatta cirka 1950 barn i snitt under året. Spånga-Tensta har till skillnad mot övriga staden haft ett sjunkande barnantal sedan 2010 vilket minskat behovet av rekrytering. Enligt aktuell befolkningsprognos beräknas minskningen fortsätta fram till 2018 för att sedan långsamt börja stiga 2019 med en tydlig ökning från 2020-2022.

Förskolan i Spånga-Tensta har de senaste fyra åren haft cirka 37-38 procent förskollärare. Det senaste officiella värdet är det nämnden rapporterar i verksamhetsberättelsen från 2014 då andel förskollärare var 35 procent. Att värdet sjunkit med 3 procentenheter förklaras delvis med att SCB¹ ändrade mätmetod och definition av andel förskollärare. Värdet sjönk över hela staden.

Mål för strategin

- Att öka andelen förskollärare under en treårsperiod till 41 procent

För att nå kommunfullmäktiges mål 2018 bör vakanta barnskötartjänster ersättas med förskollärartjänster.

Det finns fem områden som särskilt bör utvecklas för att öka möjligheten att rekrytera och behålla förskollärare. Dessa områden är rekrytering, introduktion, samarbete med lärosäten, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter.

Rekrytering

För att öka kvaliteten i rekryteringsarbetet använder förvaltningen kompetensbaserad rekrytering som metod.

Chefer och medarbetare har tillsammans med en rekryteringskonsult under hösten tagit fram kompetensprofiler för yrkesgrupperna; förskollärare och barnskötare. Dessa kompetensprofiler kommer att utgöra en gemensam grund i rekryteringsarbetet. Intervjufrågor och arbetsprov ska arbetas fram för ökad likvärdighet och kvalitet.

Introduktion

Förvaltningen erbjuder nytexaminerade förskollärare ett introduktionsår enligt Skolverkets riktlinjer. Målet med introduktionsperioden för nytexaminerade förskollärare är att stödja den nyutbildade förskolläraren i sitt arbete under ett år. Introduktionen syftar till att utveckla förståelsen för förskolan som arbetsplats samt dess roll i samhället. Introduktionsåret innehåller fem tillfällen och förutom de fyra fördjupningstillfällena enligt riktlinjerna får förskolläraren möjlighet att sätta sig in i stadsdelens systematiska kvalitetsarbete, MoRs (Mål och Resultat styrning).

Som en utveckling och ytterligare satsning för att attrahera förskollärare inrättar förvaltningen ett år med fem träffar för nyanställda förskollärare med tidigare yrkeserfarenhet. Syftet är att skapa ett sammanhang och få kunskap om hela förskoleverksamheten i stadsdelen.

Förvaltningen kommer att fortsätta med introduktionsår för nyanställda förskollärare även 2016-2018.

Samarbete med lärosätena

En viktig del i strategin är utveckla samarbetet med högskolor och universitet och erbjuda studenterna praktikplatser, VFU-verksamhetsförlagd utbildning med god kvalitet.

Redan den första terminen placeras studenten på en förskola för att där fullgöra sin praktik under hela utbildningen. Praktiken leds av en utbildad handledare. Denna täta kontakt gör att studenten kan använda sina praktiska erfarenheter i de teoretiska studierna. För att ytterligare öka andelen studerande anordnar Spånga-Tensta tillsammans med Hässelby-Vällingby och Bromma i samarbete med Stockholms universitet en handledarutbildning under våren 2016. Utbildningen är förlagd till Spånga-Tensta.

För att samla och skapa ett sammanhang för studenterna kommer två VFU-dagar att anordnas i stadsdelen, en på hösten och en på våren. Innehållet fokuserar förskolläraren roll och förskolan i Spånga-Tensta.

Sedan hösten 2015 finns möjlighet att erbjuda de studenter som går sin sista termin en studentanställning. Det innebär att den blivande förskolläraren anställs 15 timmar i veckan på förskolan. Förvaltningens ambition är att erbjuda 6-8 studentanställningar per år under perioden.

Kompetensutveckling/utbildning

För att öka andelen förskollärare på lång sikt behöver fler barnskötare ges möjlighet att utbilda sig till förskollärare. Den erfarenhetsbaserade utbildningen genomförs på halvfart och delvis på arbetstid. Utbildningen är förlagd till vår-, sommar- och höstterminer under fem år. Utbildningsnämnden avsätter medel för ersättning till stadsdelsnämnderna.

De barnskötare som har en äldre utbildning kan sakna behörighet att för att komma in på utbildningen. Ett sätt att underlätta komplettering för högskolebehörighet skulle kunna vara att erbjuda barnskötarna att studera på arbetstid till viss del. Till detta finns för närvarande inga centrala medel.

Att få möjlighet till kompetensutveckling för att utveckla sin yrkesroll är viktigt. För ökad möjlighet till likvärdig förskoleverksamhet skulle ett fortbildningspaket kunna erbjudas alla nyanställda medarbetare, exempelvis såsom

- 2-dagars utbildning i flerspråkighet
- introduktion i pedagogisk dokumentation
- introduktionsutbildning inom NTA (Naturvetenskap och Teknik för Alla)
- introduktion till matteverkstaden

I den reviderade läroplanen finns krav på uppföljning, utvärdering och utveckling. Sedan 2011 arbetar förskolan i stadsdelen med mål och resultatstyrning, MoRs, för att säkerställa att verksamheten utvecklas i enlighet med läroplanen och öka förutsättningarna för en likvärdig förskoleverksamhet. Som en utveckling av arbetet i detta planerar förvaltningen att utbilda fem förskollärare till pedagogista².

Karriär/utvecklingsmöjligheter

För en förskollärare som vill utvecklas i sin yrkesroll behöver en karriär inom förskoleverksamheten inte bara innebära chefstjänster. En definition av karriärtjänst skulle kunna vara alla tjänster där förskollärare får möjlighet att utvecklas inom ett område.

- Mentorerna för nyutexaminerade förskollärare
- Handledare för studenter - VFU
- Pedagogiska utvecklingsledare
- Pedagogisk handledare
- Pedagogistor

Uppföljning av strategin

Uppföljning av strategin sker i tertialer och uppnått resultat anges verksamhetsberättelserna under perioden. Mätning av resultatet görs årligen 15 oktober utifrån SCB:s statistik.

²En pedagogista stödjer reflektion och pedagogisk dokumentation i arbetslagen för utveckling av verksamheten. Utbildningen genomförs på arbetstid och sträcker sig över tre terminer.