



2015-05-25

Kommunfullmäktige

Interpellationssvar angående om bristen på högskoleutbildad personal inom förskolan på Värmdö ställd av Karin Aaseby (S) med flera

Tack för interpellationen, denna svarade vi på redan 150218 angående strategier för rekrytering av lärare ställd av samma interpellant. Skollagen (2010:800) innehåller bestämmelser om lärare och förskollärare, det vill säga om de som får undervisa i skolväsendet. Den 1 juli 2011 infördes behörighetskrav för dessa yrkesgrupper, där varje enskild lärare och förskollärare skulle inneha rätt behörighet i de ämnen och årskurser de undervisade, samt för att kunna tillsvidareanställas i skolväsendet. Den 1 december 2013 byttes detta behörighetskrav ut mot legitimationskrav för lärare och förskollärare. För att kunna tillsvidareanställas som lärare eller förskollärare och för att en lärare ska kunna besluta om betyg och vara ansvarig för undervisningen, krävs legitimation. Denna legitimation utfärdas av Skolverket efter ansökan från varje enskild lärare och förskollärare.

Under läsåret 2012/2013 genomförde ProVärmdö i samarbete med kommunens personalavdelning, en kartläggning av samtliga lärare och förskollärare i de kommunala grundskolorna, gymnasieskolorna och förskolorna. I kartläggningen registrerade varje enskild lärare vilka ämnen och årskurser de undervisade, samt vilken behörighet de har. Till detta bifogades eventuell lärar- eller förskollärlig legitimation, vilken sedan jämfördes med registrerad behörighet av skoladministratör, rektor eller förskolechef.

Rekryteringsarbetet för alla tjänster i kommunen ska präglas av transparens, av likabehandling och god kvalitet. Det finns därför upprättade gemensamma riktlinjer och en rekryteringshandbok som ska användas för att säkerställa en likvärdig hantering av alla rekryteringar. Dessa finns att tillgå på kommunens intranät där även ytterligare detaljerad information om processen kring rekryteringsarbetets olika delar finns att tillgå.

Utbildningsnämnden antog 2015-09-03 § 70 en rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategi för kommunens grundskolor, men där flera insatser även omfattar förskolan. I linje med strategin har följande insatser genomförts/pågår följande insatser:

För nyexaminerade lärare/förskollärare (VFU-studenter) samt nyanställda finns framtagna rutiner för mentorskap (gäller fr.o.m. ht 2016), centrala medel avsatta för att ge incitament för mentorskap, framtagna rutiner för mottagande av VFU studenter (gäller fr.o.m. ht 2016), satsning för att öka antalet förskollärare med VFU handledarutbildning (möjlighet för förskolechef att söka medel för att möjliggöra deltagande i utbildning).

För Kompetensutveckling medel avsatta för att möjliggöra för barnskötare att vidareutbilda sig till förskollärare. Idag vidareutbildar sig två stycken barnskötare sig till förskollärare.

Kommunalråd/Utbildningsnämndens ordförande



Kartläggning av kompetensutvecklingsbehov genom dialog med förskolechefergruppen. Pedagogiska caféer med föreläsningar och workshops har genomförts 2014-2015. En fortsatt kompetensutvecklingsinsats planeras och ska genomföras fr.o.m. höstterminen 2016, kommunövergripande kompetensutvecklingsinsatser med ledarskapsutbildningar för både chefer och personal som inte är chefer men som har arbetsledning i sin tjänst. Alla förskolechefer har gått/går/ska gå rektorsprogrammet.

Inom IKT fortsätter satsning på ökad digitalisering med lärplattor, pedagogiska appar och kommunikationsplattformen Schoolsoft som kan möjliggöra att förskolelärare kan fokusera mer på pedagogik än administration. Kommunen planerar att delta i Skolverkets utbildning om *Digital kompetens för skolledare*

Övrigt marknadsförs Värmdö Kommun som arbetsplats till lärare/förskollärare via digitala kanaler, pedagogjobb.nu, lärarjobb.nu bland annat.

Gustavsberg 25 maj 2014

Marie Bladholm
Kommunalråd

Kommunalråd/Utbildningsnämndens ordförande



22 april 2016

Interpellation om bristen på högskoleutbildad personal inom förskolan på Värmdö

I Sverige går cirka 90 procent av alla barn mellan 1 och 5 år i förskolan. Skollagen slår fast att svensk förskola ska vara av hög och likvärdig kvalitet.¹ En av nycklarna till en likvärdig förskola med hög kvalitet är välutbildad personal i förskolan.

Förskolor av hög kvalitet kännetecknas av en god personaltäthet, begränsad personalomsättning och välutbildad personal. I Skolverkets rapport (nr 433) lyfter man mycket tydligt upp den oroande trend vi kan se i Sverige i det att andelen utbildade förskollärare har sjunkit markant i Sverige på några få år, från 53 procent 2013 till 43 procent 2015².

Enligt Skolverket har andelen utbildad personal på Värmdös förskolor varit alarmerande låg under lång tid. I år är enbart 21 procent av personalen på de kommunala förskolorna högskoleutbildade, vilket är en minskning med tre procentenheter från 2015. Motsvarande siffra för riket är 43 procent.

Vi socialdemokrater ser ett stort behov av en medveten satsning på att höja andelen personal med pedagogisk högskoleutbildning i förskolan. Mot bakgrund av den alarmerande situationen ställer vi följande frågor till Marie Bladholm, utbildningsnämndens ordförande:

1. Vilka initiativ har tagits under föregående och pågående mandatperiod för att öka andelen förskollärare med pedagogisk högskoleutbildning i Värmdö kommuns förskolor?
2. Hur vill du öka andelen högskoleutbildade förskolelärare i Värmdö kommuns förskolor?

Karin Aaseby
Henrik Paulsen
Cecilia Strömmar
Linda Nygren

¹ Skollagen, 2010:800.

² Skolverkets rapport nr 433, Barngrupper storlek i förskolan En kartläggning av aktuell pedagogisk, utvecklingspsykologisk och socialpsykologisk forskning (2016) s 9ff

