



Qualis Granskningsrapport

Nya Dala förskola Kävlinge

Granskning genomförd i maj 2011

av Jeanette Månsson och Ann Heidenberg Ekdahl

Q-Steps Kvalitetssäkring AB





Sammanfattning av rapporten

Nya Dala förskola är en nybyggd förskola med tre spår och sammanlagt sex avdelningar belägen i Kävlinge kommun. Förskolan har en profilinriktning med Teknik och Naturvetenskap och har sedan starten 2009 arbetat med Qualis kvalitetssäkringssystem och sin kvalitetsutveckling. Förskolan uppvisar en god kvalitet inom flera av de elva granskningsområdena och har i sin Qualisgranskning uppnått 102 poäng. Förskolan är därmed certifierad.

Vi möter en förskola med barn och vuxna som utstrålar glädje, tillit och respekt. Det råder en trygghet och lugn och varm stämning i hela huset. Pedagogerna har skapat en tydlig profil med en gemensam målsättning och arbetssätt. Vi såg lärmiljöer som inspirerade barnen att undersöka och utforska på många olika sätt kopplat till profilen. I alla aktiviteter såg vi exempel på frågvisa, intresserade pedagoger med positiva förväntningar på barnen. Arbetslaget har tillsammans ansvar för verksamheten i barngruppen där allas kompetenser tas tillvara. Förskollärarna har det övergripande pedagogiska ansvaret och förskolechefen har det yttersta ansvaret för verksamheten. Föräldrarna uttrycker att de är så nöjda med verksamheten och att personalen är fantastisk på att möta alla barn och att ha barnet i fokus.

Förskolans utvecklingsområden är att utveckla barnens delaktighet i läroprocessen genom dokumentation som synliggörs och finns tillgängligt för barnen. Förskolan behöver också undersöka och utveckla fler möjligheter för föräldrar att utöva inflytande samt utveckla strategier kring kompetensutbildning för den andelen personal som saknar pedagogisk högskoleutbildning.

Att även fortsättningsvis arbeta med systematiskt kvalitetsarbete kommer inom något år att utveckla förskolan till en ännu högre nivå. Förskolan har lyckats nå det högsta steget för kriteriet trygghet och trivsel. Förskolan har också lyckats nå det högsta steget i stödprocesserna organisation, styrning och ledarskap, kommunikation samt image.

Förskolans namn- en kort presentation

Nya Dala förskola är en profilmförskola som ligger i Furulund och tillhör Kävlinge kommun. Förskolan är nybyggd och stod klar för inflyttning i januari 2009. Förskolan arbetar profilinriktat med Teknik och Naturvetenskap enligt ett politiskt beslut 2005. I förskolan finns tre spår, Vattnet, Jorden och Luften. Spåren säkrar att det finns en röd tråd i lärande, förhållningssätt och lärmiljö mellan åldrarna. Till området hör ytterligare en förskola som heter Lackalänga förskola.

Gunilla Fridh är förskolechef för Nya Dala och Lackalänga förskolor med vardera sex avdelningar. I Nya Dala förskola finns det 108 inskrivna barn i åldrarna 1-5 år. Arbetslagen är organiserade i spår där personalen roterar och följer barnen. Att personalen ingår i ett större arbetslag med gemensamma barn, föräldrar och lokaler skapar kontinuitet och trygghet för både barn, föräldrar och personal. Det ger också många resursmässiga vinster som exempelvis vid frånvaro av personal då det är lättare att hjälpas åt i spåren. I personalgruppen är 47 % förskollärare och 53 % barnskötare. Förskolan hyr in städ- och matjänster utifrån.



Personalen har varit med att rita och följa byggprocessen av den nya förskolan. Lokalerna är ändamålsenliga och utformade utifrån förskolans uppdrag och profil. Målet är att det ska synas klart vilken profil förskolan arbetar efter när man kommer in på avdelningarna. Förskolan har en naturskön utemiljö med träd, buskar och kullar på väg att växa upp. Tanken är att även utemiljön ska stödja arbetet med profilen och de fyra elementen jord, eld, luft och vatten.

Genomförande av arbetet med självvärdering och certifiering

Alla förskolans arbetslag, spår, och ledning har inför granskningen genomfört självvärdering i anslutning till Qualismatrisen och dess elva kvalitetsområden med angivna kriterier. Ledningen har lämnat en redovisning av hur arbetet bedrivs inom de olika kvalitetsområdena.

Vi har tagit del av dokument som beskriver profilen natur och teknik, artiklar som publicerats om förskolan, pedagogiska året med arbetsgång, utvecklingsarbete 2010/2011 och förskolans värdegrund. Vi har också tagit del av handlingsplaner om trygghet och trivsel, föräldrainflytande, barn med behov av särskilt stöd, och utvecklingsplaner, IT-plan och kulturplan. Vi har även tagit del av förskolans likabehandlingsplan, kvalitetsredovisning, introduktionsdokument för nya föräldrar och personal. Vi har läst förskolans lokala arbetsplan. Vi har även tittat på förskolans hemsida. Barn, föräldrar och personal har också besvarat Qualisenkäter som vi granskare har haft tillgång till. Svarsfrekvensen på föräldraenkäterna är 89 %, 96 av 108. All personal och 40 av 74 barn har svarat på frågorna.

Vi besökte förskolan under en och en halv dag. Vi tog del av dokumentation och aktiviteter på avdelningarna och spåren samt pratade med barnen och personalen. Intervjuer genomfördes med pedagoger, föräldrar och ledning. Vår samlade bedömning utgår från Qualismatrisens elva kvalitetsområden med sju kriteriesteg. Resultatet av arbetslagens och förskolechefens självvärdering redovisar vi tillsammans med vår egen bedömning i tabellform nedan.

Kvalitetsområde	Självvärdering Personal			Självvärdering Enhetschef	Extern värdering granskare
	Vattnet	Jorden	Luften		
A. Trygghet och trivsel.	7	7	7	7	7
B. Delaktighet i läroprocessen	7	7	7	6	3
C. Arbetsätt och pedagogroll	7	7	7	7	6
D. Utveckling och lärande	7	7	7	7	6
E. Föräldrainflytande	7	7	7	7	4
F. Organisation	7	7	7	7	7
G. Styrning och ledarskap	7	7	7	6	7
H. Kommunikation	7	7	7	6	7
I. Kompetens	3	7	3	3	3
J. Resursutnyttjande	7	7	7	7	6
K. Image	7	7	7	7	7

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

Trygghet och trivsel

Vi möter en förskola med barn och vuxna som utstrålar glädje, tillit och respekt. Det råder en trygg, lugn och varm stämning i hela huset. Förskolan har tydliga rutiner för att ta emot nya barn och familjer (steg 1). Vi har tagit del av välkomstbrev, informationsblad och foldrar. Dessa finns tillgängliga för all personal på intranätet, INKA. Under föräldraintervjun bekräftar föräldrarna att det finns en strategi med välkomstmöte, genomtänkt inskolning med uppföljningssamtal och att det alltid är med tydligt fokus på barnen.

Enkätfråga	Stämmer helt eller till stor del		
	Föräldrar	Personal	Barn
Barnet trivs på förskolan	97 %	100 %	
Förskolan reagerar mot mobbing och okamratligt beteende	74 %	95 %	
Jag tycker om att vara/ arbeta på förskolan		100 %	98 %
Miljön på förskolan är trivsamt	97 %	100 %	
Jag är totalt sett nöjd med förskolan	98 %	100 %	

Förskolan har utarbetat en likabehandlingsplan som är väl känd av personal, barn och föräldrar. Planen följs upp och revideras på utvecklingsdagar, pedagogiska samtal, spårträffar och medarbetarsamtal (steg 2). Ett sätt att synliggöra likabehandlingsplanen i arbetet med barnen är kompisolen som finns uppsatt på väggarna vid varje avdelning och spår. På solstrålarna finns barnens egna ord på hur man är en bra kompis. Föräldrarna bekräftar detta under intervjun: ”Barnen kommer hem och berättar hur man ska vara mot varandra genom kompisolen”.

Förskolan arbetar aktivt med att ha en miljö som präglas av trygghet och trivsel (steg 2). ”Personalen är den viktigaste resursen” säger förskolechefen. Det är viktigt att de trivs och har en bra kommunikation med varandra, de är förebilder för barnen. I olika mötesforum som pedagogiska samtal, spårträffar och regelbundna fikapauser sker utbyte av tankar och diskussioner som främjar det goda klimatet. Pedagogerna arbetar med ett förhållningssätt som visar stor tilltro till barnens egen kompetens i att vara en god kamrat och kunna lösa små konflikter. Enligt Qualis barnenkät instämmer 100 % i att de är en god kamrat och 97,5 % att de har någon att leka med på förskolan. 100 % av barnen känner sig glada när de leker med de andra barnen på förskolan.

Arbetsglädje och trivsel präglar hela förskolan (steg 3). Vi möts av barn och vuxna som utstrålar glädje och stolthet för sin förskola och gärna bjuder in och berättar om den för oss. I personalenkäten menar 100 % att förhållandet mellan barn och personal kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt. Förskolechefen uttrycker att ”Trygga barn ger trygga föräldrar och trygga föräldrar ger trygga barn”. Förskolan mäter och följer upp barnens trygghet och trivsel genom årliga enkäter (Kävlinge kommun och Qualisenkäten) och i utvecklingssamtalen (steg 3). Både pedagoger och föräldrar lyfter under intervjun hur den dagliga kontakten bidrar till goda relationer och att det är lätt att ta upp och följa upp hur



barnen har det. En förälder säger, ”Utvecklingssamtalen känns som en sammanfattning på informationen i de dagliga samtalen”.

Förskolans fysiska miljö skapar trivsel (steg 4). Under besöket råder en lugn och behaglig ljudnivå i hela verksamheten. Kävlinge kommun arbetar aktivt med att anpassa ljudnivån i verksamheterna. Hänsyn till detta har tagits vid materialval i inredning och lekmaterial. Personalen berättar att de varit delaktiga vid utformandet av den fysiska miljön inne och ute. Förskolans innemiljö är uppbyggd i tre flyglar efter de tre spåren. Det medvetna valet av stora glas och fönsterpartier mellan väggar och dörrar gör att verksamheten blir överskådlig och skapar delaktighet. Material och miljö är inbjudande och uppbyggda efter profilen, barnens ålder och behov. Förskolans utemiljö är indelad i smågårdar samt en stor gård där alla barn kan träffas.

Förankrade metoder finns för att skapa trygghet, trivsel och säkerhet samt för att hantera konflikter (steg 5). Förskolan har arbetat fram dokument och handlingsplaner för trygghet och trivsel. Dessa är kopplade till förskolans värdegrund och Läroplan för förskolan (Lpfö 98) samt Kävlinge kommuns kulturplan. Planerna finns tillgängliga på intranätet, INKA, för all personal. Förskolechefen uttrycker i intervjun ” Alla människor kan växa!”. Det är ett förhållningssätt som vi ser speglar sig genom hela förskolans verksamhet och synliggörs i pedagogernas sätt att positivt bekräfta alla barn med tydliga förväntningar på var och ens förmåga. I föräldraenkäten instämmer 97 % helt och till stor del i påståendet att personalen engagerar sig i mitt barn.

Förskolan har en värdegrund som synliggörs i det dagliga arbetet (steg 6). All personal på förskolan har diskuterat fram en gemensam värdegrund som följs upp i alla samtalsforum, på utvecklingsdagar och medarbetarsamtal. Värdegrunden är samlad i tre rubriker, social kompetens, personlig kompetens och kunskapskompetens. Till värdegrunden hör en arbetsplan med strävansmål hämtade från läroplanen. Samtliga intervjugrupper instämmer i att förskolan har en värdegrund som genomsyrar all verksamhet hela dagen men de sätter olika ord på den. Pedagogerna lyfter värdegrunden som ett öppet och tillåtande klimat. Ledningsgruppens ord är förtroendefullt förhållningssätt, respekt och glädje. Föräldrarna lyfter fram gemenskap, trygghet och fokus på barnen. Vid vårt besök upplever vi att förskolechef och all personal har ett gemensamt förhållningssätt med en stor tilltro till varandra och varandras kompetenser och olikheter där glädje och gemenskap finns med överallt.

Förskolan bedriver ett systematiskt förbättringsarbete vad gäller trygghet, trivsel, säkerhet och likabehandling (steg 7). I förskolans årsklocka synliggörs systematiken i uppföljning och utvärdering av uppsatta mål och förbättringsåtgärder. Ansvarsområden fördelas i personalgruppen. Förskolechefen har de senaste två åren konsekvent utgått från Qualis kvalitetsområden med sina kriterier för att bygga upp detta arbete. Vid starten av Nya Dala, januari 2009, fick all personal genomgå en personlig profilundersökning enligt ett material som kallas MBTI (Myers Briggs Type Indicator). Materialet skapar förståelse för våra olikheter menar förskolechefen vilket leder till bättre kommunikation och därmed en effektivare organisation. All ny personal får göra en personlig profil. Personalen bekräftar under intervjun att de personliga profilerna hjälper dem att förstå varandras olika sätt att agera.



I självvärderingen har samtliga tre arbetslag tillsammans med ledningen placerat förskolan på steg 7. I vårt underlag har vi verifierat att förskolan når samtliga steg genom sina tydliga handlingsplaner på trygghet, trivsel, säkerhet och likabehandlingsarbete samt att detta säkerställs i förskolans årsklocka. I intervjuer, enkäter och vid vårt verksamhetsbesök har vi sett många goda exempel på hur förankrade metoder skapar trygghet, trivsel och säkerhet hos barn och vuxna. Pedagogernas förhållningssätt och kompisolen tillsammans med likabehandlingsplanen är verktyg för att hantera konflikter (steg 5). Det finns en levande värdegrund som synliggörs i alla möten mellan barn, pedagoger och föräldrar men som kan utvecklas och bli ännu tydligare om förskolan sätter gemensamma ord på den. Under intervjuerna framkom flera förslag (steg 6). Det systematiska förbättringsarbetet som säkerställs genom årsklockan med tydliga ansvarsområden och olika forum för uppföljning och utveckling där barn, personal och föräldrar är delaktiga, gör att vi placerar förskolan på steg 7.

Delaktighet i lärprocessen

Barnens intresse och förmåga ligger till grund för verksamhetens utformning (steg 1). Till grund för verksamhetens utformning finns en årsklocka "Det pedagogiska året" som illustrerar det systematiska arbetet med utveckling av arbetssätt och arbetsformer. Pedagogerna utgår ifrån de fyra elementen jord, eld, luft och vatten när de planerar tema men det är barnens intresse som styr dess innehåll. Temat under läsåret är eld. Under vårt besök fick vi ta del av en grupp barn som hade brandmannagympa. Barnen hade besökt brandstationen och ur detta intresse hade pedagogerna lagt upp ett rörelseprogram. Barnen fick rulla runt för att kväva elden i kläderna, gå balans för att undvika faror, krypa för att ta sig fram under röken och kasta bollar på hinkar som symbol för att kasta vatten på elden. Att barnen tagit till sig detta som sin kunskap kunde vi höra i dialoger mellan barnen och föräldrarna bekräftade detsamma spontant under intervjun.

Barnen uppmuntras att göra egna val i sitt lärande (steg 2). Pedagogerna ställer didaktiska frågor till barnen för att uppmuntra barnen i sin lärprocess. Materialet presenteras och varieras för att inspirera barnen till ett friare val av aktivitet. Förskolan har också ett gemensamt lekotek där pedagogerna kan låna material till avdelningen. Under besöket på förskolan upplevde vi att pedagogernas tillåtande förhållningssätt till barnens lek fick till följd att barnen kom längre i sin lärprocess. Som exempel fick vi berättat för oss att två barn lekte med stenar i olika storlekar. De rullade dessa ner för rutschkanan. I denna situation såg pedagoger ett lärande istället för en lek som inte är tillåten. Pedagoger kunde därefter höra barnen prata med varandra om varför den lilla stenen hade den farten och vice versa. Vi kunde se liknande situationer under vårt besök i olika aktiviteter. På frågorna "Jag får ofta välja vad jag vill göra" och "Jag får ofta visa vad jag lär mig" i barnenkäten väljer 87,5% alternativet stämmer mycket bra och 10 % väljer alternativet stämmer.

Alla barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barnen och föräldrarna (steg 3). Pedagogerna gör observationer och upprättar tillsammans med föräldrarna i utvecklingssamtal en individuell utvecklingsplan för varje barn. Bildspel från aktiviteter visas i digitala fotoramar, på varje avdelning finns ett glasskåp där alster från barnens tema visas och även akvarium används flitigt för att åskådliggöra arbetet i temat. Personalen gör en temapärm som visar gruppens aktiviteter. En avdelning arbetade med sagor och hade



illustrerat sagan konkret i ett akvarium. Vi frågade barnen om de kunde berätta för oss om vad som fanns i akvariet och de blev genast ivriga att berätta om sagan och visa oss sakerna som hörde till. Pedagogerna berättar för oss att när en aktivitet genomförs har pedagogerna fördelat rollerna. En personal leder aktiviteten och en personal gör dokumentationen genom att ta bilder och skriva ner kommentarer från barnen. Alla barn har en portfolio. Arbetet med portfolio började hösten 2010. Portfolion har tre flikar som är gemensamma för alla barn på förskolan. Avdelningarna har kommit olika långt i sitt arbete med portfolion och de är på någon avdelning tillgängliga för barnen men oftast inte. Vi kan se att portfolioarbetet har påbörjats och visar barnens aktiviteter med kommentarer. Enligt enkätsvaren instämmer samtliga i personalen helt eller till stor del på frågan ”Barnen är delaktiga i lärprocessen” och 90,6 % av föräldrarna väljer alternativen instämmer helt och till stor del på frågan ”Utvecklingssamtalet bygger på pedagogisk dokumentation av mitt barns utveckling och lärande”.

I sin självvärdering har samtliga arbetslag placerat sig på steg 7 och förskolechefen på steg 6. Vi kan verifiera att barnens intresse och förmåga ligger till grund för verksamhetens utformning (steg 1). Vi ser också att barnen uppmuntras att göra egna val i sitt lärande (steg 2). Alla barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barnen och föräldrarna (steg 3). För att nå steg 4 ska förskolan arbeta med att barnen görs medvetna om sitt eget lärande och är delaktiga i dokumentationen av sitt eget lärande. Vi kan se att förskolan gör detta i sitt pedagogiska arbete men saknar dokumentation som visar på barnets eget lärande och som finns tillgänglig för barnet. Vår bedömning är att arbetet med portfolion behöver utvecklas så att det tydligt visar på barnets eget lärande och att barnen behöver vara delaktiga i utvecklingssamtalen för att nå steg 4 fullt ut. När dessa förbättringsområden utvecklats kan vi se att förskolan lätt kan nå högre steg i trappan. Vi placerar förskolan på steg 3.

Arbetssätt och pedagogroll

Pedagogerna planerar arbetssättet utifrån barnens behov, nyfikenhet och lust (steg 1). Vi har sett olika exempel på pedagogernas utforskande arbetssätt tillsammans med barnen, där observationer, barnintervjuer samt barnens individuella utvecklingsplaner ligger till grund. Under en storsamling fick vi se hur pedagogerna fördelade roller mellan sig för att kunna dokumentera arbetet med barnen. En pedagog visade ett experiment för 3-5 åringar, en pedagog var fotograf medan en annan pedagog antecknade vad som hände. Pedagogerna berättade också under intervjun att de alltid observerar barnen i början på höstterminen

Miljö och material är tillgängligt för barnen och utnyttjas väl i lärprocessen (steg 2). Förskolans pedagogiska miljö är uppbyggd i lärande rum och små mötesplatser. Bygg, konstruktion och logiska material finns tillgängliga för att barnen ska kunna utforska på egen hand. Det finns lekvrå en (dock/hemvrå) på varje avdelning. Det finns en ateljé i korridoren till varje spår där framförallt de äldre barnen spontant kan välja att vara. En pedagog berättar att de yngre barnen använder sig av ateljén vid planerade aktiviteter och när barnen efterfrågar den. Alla tre spår delar dessutom på en stor vattenverkstad och ett allrum. Förskolan har en stor och varierande gård med gungor, små backar, odlingar och en liten skog (steg 2).



Kreativitet och skapande präglar arbetsätt och lärande (steg 3). Förskolans profil, Naturvetenskap och Teknik, tillsammans med det tematiserade arbetsättet skapar förutsättningar för barnen att testa sina teorier i olika material och tekniker. Pedagogerna menar att det är genom upplevelser för barnen, ofta i form av experiment, som barnen kan få syn på vad de är intresserade av. Utifrån barnens intresse får de sen utmaningar i mindre grupper. Vid en samling med en grupp yngre barn, kunde vi se draken Berta komma på besök och presentera hur en magnet fungerar. Barnen fick varsin magnet och därefter en uppgift att gå på magnetjakt. Alla spår har varsin drake Berta till hjälp vid exempelvis experiment och presentationer.

Lek och problemlösning utgör naturliga inslag i allt lärande (steg 4). Förskolans tre spår arbetar tematiskt med de fyra elementen, vatten, eld, luft och jord. Vi såg aktiva och nyfikna barn som utforskade olika materials flytegenskaper inne i vattenverkstan. En grupp barn blåste färg i ateljén med en hårtork. Några barn undersökte underlaget och friktionen i vatten och sand genom olika byggen utomhus i sandlådan. Pedagogerna var medupptäckare och kom med påståenden och frågor som ledde barnen vidare.

Arbetsätt och arbetsformer utvärderas regelbundet (steg 4). Ledningsgruppen berättar i intervjun, att arbetsformer och arbetsätt följs upp och utvärderas regelbundet på planeringar, spårträffar och utvecklingsdagar. Förskolan har pedagogiska samtal för all personal. Vi har tagit del av samtalsprotokoll som visar hur personalen diskuterat och följt upp förskolans profil. Personalen berättar också att det är så engagerande att arbeta med profilen att de ofta delar med sig och diskuterar experiment med varandra även i spontana möten och på kaffepauser.

Pedagogerna dokumenterar och utvärderar regelbundet sitt arbete med barnens utveckling och lärande (steg 5). Enligt den skriftliga redovisningen dokumenterar och utvärderar pedagogerna sitt eget arbete genom enskild planering, avdelningsplanering, spårträffar, utvecklingsdagar och medarbetarsamtal. Vi kunde ta del av dokumentationer som satt upp på väggarna, i experimentpärmar och barnens portfoliopärmar. Dessa dokumentationer beskrev framförallt händelseförlopp i exempelvis experimenten och ibland fanns barnens kommentarer med. Enligt pedagogerna själva använder de sig av dessa dokumentationer för reflektion i sina olika mötesforum. Pedagogerna berättar att de utvärderar sitt eget arbete och vi kan se att utmaningarna till barnen bygger på det men vi har inte kunnat se detta dokumenterat genomgående i alla arbetslag. I personalenkäten har 63 % valt att instämja helt i påståendet ”Jag dokumenterar och reflekterar över den dagliga verksamheten”, medan 32 % har valt att instämja till stor del.

Förskolechef och pedagoger menar att förskolans profil med Naturvetenskap och teknik tillsammans med värdegrunden bidrar till den gemensamma kunskapssynen (steg 6). Förskolan har fyra utbildade samtalsledare som håller i pedagogiska samtalsträffar för all personal. Under hösten 2010 har samtalen syftat till att diskutera och stärka förskolans profil. Vi såg en lärmiljö som inspirerade barnen att undersöka och utforska på många olika sätt kopplat till profilen. Pedagogerna beskriver under besöket att de använder sig av didaktiska frågor för att utmana barnen, som ”Bygg något som inte är platt!”. I alla aktiviteter såg vi exempel på frågvisa, intresserade pedagoger med positiva förväntningar på barnen.



I självvärderingen har samtliga tre arbetslag och ledningen placerat förskolan på steg 7. Vi ser att pedagogerna planerar sin verksamhet utifrån barnens behov, nyfikenhet och lust (steg 1). Miljö och material finns tillgängligt för barnen och utnyttjas väl i lärprocessen (steg 2). Likaså ser vi att kreativitet och skapande präglar arbetssätt och lärande (steg 3). Vi har fått bekräftat att lek och problemlösning utgör naturliga inslag i allt lärande samt att arbetsformer och arbetssätt utvärderas regelbundet (steg 4). För att nå steg 5 krävs det att pedagogerna regelbundet dokumenterar och utvärderar sitt eget arbete med barnens utveckling och lärande. Enligt personalen görs detta på planeringar och spårträffar men en dokumentation som synliggör detta behöver utvecklas. Det finns en gemensam kunskapssyn genom förskolans profil och i pedagogernas förhållningssätt (steg 6). Vi placerar förskolan på steg 6, för att nå högre steg behöver pedagogerna utveckla sin dokumentation över sitt eget arbete med barnens utveckling och lärande samt synliggöra att detta sker systematiskt.

Utveckling och lärande

Förskolan uppmuntrar nyfikenhet och lust att leka och lära hos varje barn (steg 1). Pedagogerna är positiva, medvetna, engagerade och tillåtande i sitt arbete för att fånga barnens nyfikenhet och uppmuntra deras lust att leka och lära. Vid vårt besök såg vi en stor variation i det tematiska arbetet. Vi fick bland annat besöka grupper som gjorde experiment, arbetade i vattenverkstaden och barn som lekte utifrån sagor. Pedagogerna hade ett tillåtande förhållningssätt och gav inga färdiga svar. I enkätsvaren väljer 96,9 % av föräldrarna alternativen instämmer helt eller till stor del på frågan ”Personalen engagerar sig i mitt barn”.

Förskolan har metoder för att följa upp och dokumentera barnens utveckling och lärande (steg 2). Barnobservationer görs och ligger till grund för diskussioner och reflektioner i arbetslaget. Individuella utvecklingsplaner upprättas tillsammans med föräldrarna och mål sätts upp för barnets utveckling och lärande. Pedagogerna använder också bilder, barnens alster, portfolio och sin årliga kvalitetsredovisning som ett verktyg för att utveckla barnens utveckling och lärande.

Handlingsplaner används för barn i behov av särskilt stöd (steg 3). Det finns ett dokument som beskriver arbetsgången i fem steg för ett barn i förskolan som har behov av särskilt stöd. Observationer görs av pedagogerna som visar på barnets starka och svaga sidor. Personalen diskuterar med föräldrarna till det berörda barnet. Barn med särskilda behov lyfts upp på barnkonferens tillsammans med förskolechefen och förskoleteamet. Vid behov vidtas åtgärder och verksamheten anpassas efter barnens behov. Förskoleteamet handleder pedagogerna och gör uppföljning på uppdrag av förskolechefen som beställer denna tjänst. Inom kommunen finns en resursavdelning att tillgå för barn som har behov av särskilt stöd. På denna avdelning arbetar specialpedagoger och det finns plats för tolv barn varav fyra är platser för barn med särskilda behov.

Pedagogerna och ledningen följer upp att varje barn utvecklas rikt och allsidigt efter sina förutsättningar (steg 4). I den skriftliga redovisningen och i intervjuerna med pedagogerna framkommer att varje barn har en ansvarspedagog. Barnens utveckling diskuteras på arbetslagsplanering och spårträffar. Ledningen följer upp barnens utveckling på barnkonferens. Det finns också en ”årsklocka” som anger en kontinuerlig rutin för att varje barns utveckling dokumenteras och utvärderas. I enkätsvaren instämmer 97,8 % av



föräldrarna helt eller till stor del på frågan ”Förskolan erbjuder en utvecklande verksamhet för mitt barn”.

Förskolan arbetar aktivt med samspelet mellan barnen (steg 5). Barnen på förskolan är trygga och trivs. Detta är en god grund för att förskolan ska kunna arbeta aktivt med samspelet mellan barnen. Under vårt besök fick vi detta bekräftat genom att föräldrarna, barnen och personalen berättar om ”Kompissolen”. Barnen har tillsammans med pedagogerna utarbetat trivselregler och regler för hur man är en god kamrat och illustrerat detta som en sol. Förskolan har förhållningssätt och metoder som utmanar barnens utveckling och lärande (steg 6). Pedagogerna har ett tillåtande förhållningssätt och ställer didaktiska frågor till barnen. I aktiviteterna som vi fick delta i hörde vi vid flera tillfällen att pedagogerna använder sig av uttrycket utmana i direkt tilltal till barnen.

I sin självvärdering har samtliga arbetslag och förskolechefen placerat sig på steg 7. Vi kan verifiera att förskolan når steg 1-4. Vi kan också verifiera att förskolan arbetar aktivt med samspelet mellan barnen i sitt värdegrundsarbete ”Kompissolen” (steg 5) och att förskolan har förhållningssätt och metoder som utmanar barnens utveckling och lärande (steg 6) genom pedagogernas tillåtande förhållningssätt och didaktiska frågor till barnen. För att nå steg 7 ska förskolan bedriva systematisk metodutveckling avseende utveckling och lärande. Förskolan har gedigna planer som visar på att det bedrivs systematisk metodutveckling avseende utveckling och lärande men det finns ingen synlig dokumentation som vi har tagit del av på hur det görs. Vi placerar förskolan på steg 6.

Föräldrainflytande

Föräldrarna har möjlighet att påverka i miljö och trivselfrågor (steg 1). ”Det är i den dagliga kontakten som grunden för ett gott samarbete läggs”, säger personalen på nya Dala. Föräldrarna bekräftar med att det är vid hämtning och lämning som den viktigaste kontakten sker. Deras upplevelse är att de kan ta upp allt med personalen och att de blir lyssnade på. En förälder uttrycker: ” All personal möter positivt och alltid med fokus på barnet” (steg 1).

Föräldrarna uppmuntras att engagera sig i verksamheten (steg 2). Förskolan bjuder in föräldrarna genom dokumentationer och information på verksamheten väl synlig i samtliga entréer. Här finns digitala fotoramar med bildspel på aktiviteter och upplevelser som barnen varit med om. På väggarna och i hyllor finns dokumentationer och utställningar av pågående projekt och i en pärm samlas foto på experiment och upplevelser tillsammans med en förklarande text. Föräldrarna berättar också om de informativa veckobreven. Föräldrarna ger exempel på vad de varit delaktiga i. På föräldramöten har de tillverkat saker till barnens tema och en pappa har bjudit in barnen till sin arbetsplats, brandstationen, under det pågående temarbetet med eld. I Qualis personalenkät instämmer 53 % helt och 31 % till stor del i att de uppmuntrar föräldrar att engagera sig i förskolans verksamhet (steg 2).

Förskolan följer upp föräldrarnas inflytande genom en årlig enkätundersökning på vårterminen samt enligt Qualis enkäter (steg 3). Resultaten tas upp för diskussion på utvecklingsdagar för pedagogerna, föräldramöten och i föräldrarådet.



Alla barn har en ansvarspedagog som dokumenterar barnen enligt olika observationsmaterial kopplat till Kävlinge kommuns formulär för individuell utvecklingsplan. Under intervjun förklarar föräldrarna att observationerna ligger som grund för utvecklingssamtalet. Flera av föräldrarna uttrycker under intervjun att de upplever den dagliga kontakten som så god och informativ att utvecklingssamtalet mer blir som en bekräftelse på detta. I föräldraenkäten ser vi en delad bild då 26 % instämmer helt och 49 % till stor del, i påståendet ”Jag får vara med och påverka hur förskolan arbetar med mitt barns utveckling och lärande”, medans 14 % vill vara neutrala eller vet inte och 11 % instämmer inte alls eller till viss del.

Metoder utvärderas och utvecklas kontinuerligt för att göra föräldrarna delaktiga (steg 4). Förskolan har en handlingsplan för samverkan med föräldrar som tagits fram tillsammans med föräldrarna och följs upp på föräldrarådet en gång om året enligt årsklockan. Handlingsplanen finns upptryckt som en folder till föräldrarna med mål och organisation kring samverkan mellan verksamhet och föräldrar. I foldern beskrivs hur förskolan vill skapa delaktighet och vad föräldrar kan förvänta sig att få. Föräldrarna nämner att de uppskattat grillkvällar, drop in och pysselkvällar på föräldramöten.

Föräldrarna har inflytande över de delar av verksamheten de är berörda av (steg 5). Det finns förutsättningar för föräldrarna att utöva inflytande genom ett aktivt föräldraråd på förskolan och i en föräldragrupp. Föräldragruppen startades under 2010 som en informell mötesform och komplement till föräldrarådet. Vi möter en väldigt nöjd föräldragrupp under intervjun. De är nöjda och vet inte vad de skulle kunna tillföra. Som en pappa uttrycker, ”Personalen är fantastisk på att möta alla barn och att ha barnet i fokus, vad ska jag tillföra?” I Qualis föräldraenkät instämmer 26 % helt och 45 % till stor del i påståendet ”Jag har möjlighet att ha inflytande i de delar av verksamheten på förskolan som jag är berörd av, 6 % instämmer till viss del medan 23 % väljer att vara neutrala eller vet inte.

I självvärderingen har arbetslagen och förskolechefen placerat förskolan på steg 7. Föräldrar har möjlighet att påverka i miljö och trivselsfrågor (steg 1) och uppmuntras att engagera sig i verksamheten (steg 2), vilket tydligt kan verifieras. Förskolan följer upp föräldrars inflytande i enkäter och samverkar med föräldrarna om barnets utveckling och lärande (steg 3). Vårt underlag visar också att metoder utvärderas och utvecklas kontinuerligt (steg 4). För att nå steg 5 ska föräldrarna ha inflytande över de delar av verksamheten de är berörda av. I vårt underlag lyfter vi förutsättningar för detta men enligt Qualisenkäterna framgår att föräldrarnas upplevelse av att utöva inflytande är delad. En förälder ger en möjlig förklaring under intervjun, att de är så nöjda att de inte vet vad de kan utöva inflytande över. Vi placerar förskolan på steg 4. För att nå högre steg behöver förskolan undersöka och utveckla fler möjligheter för föräldrar att utöva inflytande.

Organisation

	Genomsnittlig sjukfrånvaro
Nya Dala förskola	3,5 %
Stinsgårdens förskola	3 %
Genomsnitt kommunen	4,4 %

Förskolans organisation har en tydlig struktur (steg 1). Nya Dalas förskola leds av förskolechef Gunilla Fridh som också ingår i ledningsgruppen tillsammans med en förskollärare från varje spår. Under nivån ledningsgrupp finns en profilsamordnare och pedagogiska samtalsledare. Nästa nivå är olika ansvarsområde/grupper som är fördelade på pedagogerna och därefter förskollärarnas pedagogiska ansvar. Förskolan består av tre spår Jordén, Luften och Vattnet. Spåren består av 36 platser och är i sin tur delade i en 1-3 års avdelning och en 3-5 års avdelning. Förskolan har totalt 108 barn inskrivna och 32 % är barn i åldern 0-3 år. På varje spår arbetar 6 pedagoger. Personaltätheten är 6,4 barn/årsarbetare.

Förskolan är organiserad i grupper utifrån barnens behov och intressen (steg 2). Personalen i spåren delar upp barnen utifrån ålder, tema, intresse och behov vilket vi kunde se vid vårt besök. Spåren/avdelningarna samarbetar vid öppning och stängning.

Förskolan har ett välfungerande beslutssystem samt utformade och förankrade uppdrag på flera nivåer. Förskolan har en effektiv mötesstruktur som stödjer dialog (steg 3). Ansvarsfördelningen är organiserad i olika grupper och områden. För att ge en god struktur på verksamheten finns det uppdrag på olika nivåer. Dessa är uppdelade i arbetslagets uppdrag och spårets uppdrag. Det finns dokument som tydligt beskriver rektorns uppgifter och ansvar. Det finns också dokument som beskriver innebörden av förskollärarens pedagogiska ansvar, vilket är att ha det övergripande ansvaret. Ett annat dokument beskriver vilket ansvar som arbetslaget har. Inför varje termin görs en planering där tid avsätts för möten i olika konstellationer. Vid pedagogiska samtal värnar pedagogerna om ett öppet samtalsklimat och alla som deltar får ta del av ett kontrakt som beskriver ramarna för samtalen. Mötesledare finns i alla mötesformer. Inför möten skrivs en dagordning och varje möte dokumenteras i avsikt att alla skall kunna ta del av det som sagts. Enligt enkätsvaren instämmer all personal helt eller till stor del på frågorna ”Jag är förtrogen med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten” och ”Förskolan har en bra mötesstruktur”.

Förskolan har en väl fungerande organisation i arbetslag och ledning som garanterar en god daglig verksamhet (steg 4). En tydlig ansvarsfördelning hos ledningen och arbetslagen ligger till grund för en välfungerande organisation som genererar en god daglig verksamhet. Varje morgon träffas en pedagog från varje spår för att gå igenom hur dagen ser ut. Handlingsplan finns vid frånvaro av personal. Pedagogernas scheman är lagda efter barnens vistelsetider. Personalen har enskild planering, avdelningsplanering och spårträffar. I intervjun med föräldrarna frågar vi efter deras syn på organisationen. Svaret vi fick var att organisationen och verksamheten fungerar utmärkt. De upplever att förskolechefen finns tillgänglig, ger god service och att verksamheten fungerar så bra att de sällan behöver kontakta henne. Föräldrarna uttrycker att förskolechefen leder sin personal på ett utmärkt sätt och låter pedagogerna ta sitt ansvar för föräldrakontakter och det pedagogiska arbetet. Enligt enkätsvaren instämmer all personal helt eller till stor del i påståendena ”Förskolan har en väl fungerande organisation” och ”Mitt arbetslag fungerar väl”.

Arbetslagen tar fullt ansvar för alla barns lärande och utveckling samt prioriterar och fördelar arbetsuppgifter (steg 5). Pedagogerna har fördelat barnen och har ansvarsbarn. Två gånger per läsår håller pedagogerna ett utvecklingssamtal med föräldrarna där barnets utveckling diskuteras och nya mål sätts upp och utvärderas. Enligt enkätsvaren instämmer all personal helt eller till stor del på frågan ”I mitt arbetslag prioriterar vi och fördelar arbetsuppgifter”.



Förskolan har en organisation som stödjer utveckling och som utvecklas med sitt uppdrag (steg 6). Pedagogerna har skapat en tydlig profil med en gemensam målsättning och ett gemensamt arbetssätt. En förskollärare är profilsamordnare. Pedagogerna samlas i sina yrkesgrupper för att bedriva utvecklingsarbete och diskutera uppdraget. Varje termin väljs ett område som diskuteras på de pedagogiska samtalen. Exempel på ämnen är värdegrunden, förskolans profil, svåra samtal och inskolningar. Genom fortbildningar söker pedagogerna ny kunskap inom profilen och andra områden. Varje pedagog har en plan för kompetensutveckling som görs tillsammans med förskolechefen under medarbetarsamtalet. På utvecklingsdagar delger pedagogerna varandra nya kunskaper och håller i workshops. Förskolan erbjuder också workshops för andra förskolor och intressenter. Vid läsårets slut görs en kvalitetsredovisning som resulterar i nya målsättningar och utvecklingsområden.

Organisationens alla delar samverkar och ökar därigenom successivt måluppfyllelsen (steg 7). Genom olika organisations- och ansvarsgrupper delar pedagogerna upp ansvaret för att nå uppsatta mål och bedriva utvecklingsarbete. Det finns en genomtänkt strategi för förskolans kvalitetsutveckling. Pedagogerna medverkar i samverkansgrupper t.ex. länkarbete förskola/skola, It och kommunikation, Lärarhögskolan, kultur och miljö. Förskolechefen medverkar i ”Gränslösa möjligheter” där polis, socialförvaltning, region Skåne, lärocentrum, grundskola, förskola samt Kultur och Fritid medverkar. Utbildningsinsatser planeras och det finns forum för att dela med sig av ny kunskap och erfarenhetsutbyte såväl internt som externt.

I sin självvärdering har samtliga arbetslag och förskolechefen placerat sig på steg 7. Vi kan verifiera att förskolan når steg 1-4. Genom att pedagogerna fördelat barnen och har ansvarsbarn tar arbetslagen fullt ansvar för alla barns lärande och utveckling samt prioriterar och fördelar arbetsuppgifter (steg 5). Pedagogerna har skapat en tydlig profil med en gemensam målsättning och ett gemensamt arbetssätt. Pedagogerna bedriver utvecklingsarbete i sina yrkesgrupper och individuella planer för kompetensutveckling finns (steg 6). Det finns en genomtänkt strategi för förskolans kvalitetsutveckling, pedagogerna medverkar i samverkansgrupper och det finns forum för erfarenhetsutbyte såväl internt som externt (steg 7). Vi placerar förskolan på steg 7.

Styrning och ledarskap

Förskolechef Gunilla Fridh leder Nya Dala förskola sen starten 2009 och har varit drivande i arbetet med uppbyggnaden av förskolan, lärmiljön, förskolans profil och rekryteringen av personal. Förskolan har egna verksamhetsmål som är kopplade till styrdokument (steg 1). Förskolans profil är naturvetenskap och teknik med målet att väcka barnens lust och intresse för dessa ämnen. Det gör de genom FAM som står för förhållningssätt, arbetssätt och miljö och innebär att pedagogerna har diskuterat fram hur detta ska synas i verksamheten, ex. ”vi har ett utforskande arbetssätt där vi arbetar utforskande och experimenterande”. Målet och profilen är kopplade till den lokala arbetsplanen, Kävlinge kommuns kulturplan och läroplan för förskolan (Lpfö 98/10).

Förskolans egna mål är kända av personalen och det finns ett öppet och tillgängligt ledarskap på alla nivåer (steg 2). I planerade mötesforum som pedagogiska samtal, spårträffar och utvecklingsdagar säkerställs att personalen känner till förskolans mål. Detta bekräftas i Qualis



personalenkät där 94,7 % instämmer helt i påståendet ” I vår förskola har vi gemensamma mål som är tydliga”. Vi kan också se att läroplanens mål ofta finns citerade och kopplade till dokumentationerna på barnens tema och experimentarbete. Det finns en tydlig ansvarsfördelning med förskollärarna som pedagogiskt ansvariga på avdelningen. Genom olika arbetsgrupper i spår, pedagogiska samtal och ledningsgrupp skapas ett öppet klimat och tillgängligt ledarskap.

Förskolans mål är kända av föräldrarna (steg 3). Under intervjun berättar föräldrarna om profilen och målet med den. De nämner förskolans läroplan och att målen sitter uppe i entréerna intill dokumentationer på temaarbetet. I föräldraenkäten instämmer 45 % helt och 41 % till stor del, i att de känner till förskolans mål. Förskolan har ett ledarskap som skapar delaktighet och förståelse på alla nivåer (steg 3). Förskolechefen skapar förutsättningar genom en tydlig struktur med styrdokument kopplade till handlingsplaner som finns tillgängliga för all personal på intranätet, INKA. Personalen har delat upp ansvarsområden utifrån kompetenser och kunskaper. Förskolan har ett öppet samtals klimat och på mötesforum som morgonmöte och veckomöte tas demokratiska beslut. I Qualis personalenkät instämmer 100 % helt och till stor del i att förskolans ledning är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap.

Det finns fungerande mål och utvärderingar på alla nivåer och ledarskapet är tydligt och strategiskt (steg 4). Förskolans profil bidrar till en gemensam syn på uppdraget, ”man söker hit för att man vill arbeta med teknik och naturvetenskap”, säger förskolechefen. På intranätet, INKA, finns alla styrdokument tillgängliga tillsammans med det pedagogiska året. Förskolan förklarar det pedagogiska året som en process, en organisation och ett sätt att tänka. Det är också ett arbetsredskap under verksamhetsåret, som att göra saker vid rätt tid och ha en röd tråd genom verksamheten. Vi möter pedagoger som har fokus på uppdraget och samarbetar kring hur de ska arbeta med barnen för att nå målen med sin verksamhet. Utvärderingar och kvalitetsredovisning sker kontinuerligt på planeringar, spårträffar, medarbetarsamtal och utvecklingsdagar enligt det pedagogiska året.

Det finns ett tydligt ledarskap för lärandet i alla delar av verksamheten (steg 5). Arbetslaget, förskollärare och förskolechef har tydliga ansvarsområden. På avdelningen är pedagogerna tydliga förebilder och medupptäckare i barnens lek och utforskande. Det finns en inbjudande och utmanande lärmiljö för barnen. Arbetslaget har tillsammans ansvar för verksamheten i barngruppen där allas kompetenser tas tillvara. Förskollärarna har det övergripande pedagogiska ansvaret och förskolechefen har det yttersta ansvaret för verksamheten. Ledningen stimulerar till stor variation i genomförandet av förskolans mål (steg 5). Profilen är en stor del i detta arbete. Under höstterminen 2010 startade förskolechefen yrkesgruppsträffar för att diskutera innebörden av den reviderade läroplanen. Både barnskötare och förskollärare uttrycker att dessa träffar hjälpt och hjälper dem att reflektera över sitt uppdrag och att de har fått en ökad förståelse för det.

Mål och utvärderingar utgör grund för systematiska förbättringar (steg 6). Förskolan upprättar en skriftlig kvalitetsredovisning i maj varje år enligt det pedagogiska året. Vi har tagit del av kvalitetsredovisning för läsåret 2009-2010. Det finns en klar linje från uppsatta mål, strategi och process till resultat och måluppfyllelse. Åtgärder har lyfts för förbättring och utveckling under alla läroplanens målområden. Under exempelvis utveckling och lärande lyfter pedagogerna att de vill använda portfolio mer till barnen. Under intervjun berättar



pedagogerna att de under höstterminen 2010 har infört portfolio till samtliga barn i de tre spåren. Qualis kvalitetsmodell används internt sen två år tillbaka för ökad måluppfyllelse.

Ledningen har strategier för att koppla nytänkande till förskolans mål och långsiktiga utveckling (steg 7). Förskolechefen menar att förskolans profil skapar intresse och möjliggör olika samarbetspartners som NRCF, fysikcentrum i Lund, Lillteknis i Halmstad och en Reggio Emilia förskola i Malmö. Dessutom tar Nya Dala emot flera studiebesök varje år. En av förskollärarna är samordnare i profilen Teknik och Naturvetenskap och ansvarar för att knyta dessa kontakter, bilda nätverk och organisera studiebesök. Enligt den skriftliga redovisningen använder pedagogerna sig också av fortbildning, litteratur, internet, workshops och studiebesök för att få nya idéer till sin verksamhet. Ledningsgruppen berättar att utvecklingsdagarna är vikta åt att i första hand delge varandra temaarbeten och kompetensutbildningar som workshops.

I självvärderingen har samtliga arbetslag placerat sig på steg 7 medan förskolechefen placerat sig på steg 6. Vi har fått verifierat och visat i vårt underlag att förskolan når samtliga steg i styrning och ledarskap. Profilen och yrkesgruppsmöten visar på hur ledningen stimulerar till variation i genomförandet av förskolans mål (steg 5). Vi har fått verifierat genom pedagogiska året, verksamhetsplan och kvalitetsredovisning att mål och utvärderingar utgör grund för systematiska förbättringar (steg 6). Vi placerar Nya Dala på steg 7 då vi ser att förskolans profil, kontakterna med högskolor och samarbetet med NRCF visar att ledningen har strategier för att koppla nytänkande till förskolans långsiktiga utveckling (steg 7).

Kommunikation

Information ges vid inträffade händelser och uppkomna behov (steg 1). Genom daglig kommunikation med föräldrar, kollegor och övrig personal på förskolan ges kontinuerlig information. Pedagogerna har också utarbetat handlingsplaner vid tillbud och olycksfall. I påståendet ”Jag får god och kontinuerlig information om vad som händer på förskolan” instämmer 96,9 % av föräldrarna helt eller till stor del och 3,1 % av föräldrarna instämmer till viss del.

Förskolan har metoder att sprida information, kunskaper och erfarenheter (steg 2). Vid veckomöten och personalkonferenser tas viktig information upp och dokumenteras så att samtliga kollegor kan tillgodogöra sig informationen. Informationen finns också tillgänglig via INKA (intranätet). Genom veckobrev, föräldramöten, föräldrarådsmöte och hemsidan kan föräldrarna ta del av information. Erfarenhetsutbyte görs på utvecklingsdagar och workshops. Pedagogerna tar även emot studiebesök från andra förskolor. I personalens enkätsvar instämmer samtliga helt eller till stor del i påståendet ”Förskolan har metoder för att sprida information och kunskaper och erfarenheter”.

Föräldrarna får god och kontinuerlig information om delar av verksamheten som är relevant för deras barn. Det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt (steg 3). Personalen informerar föräldrarna framför allt i den dagliga kontakten men även i veckobrev, planeringskalender, digital fotoram, IUP samtal, föräldramöten och föräldrarådsmöte. På förskolan finns en gemensam värdegrund som verkar för ett öppet och förtroendefullt samtalsklimat. Det finns också andra åtgärder för att bidra till ett öppet och förtroendefullt



samtalsklimat Ett av dem är att pedagogerna skriver kontrakt inför de pedagogiska samtalen i syfte att samtalen ska bli mer förtroendefulla. Ett annat är att pedagogerna har fått göra en Myers-Briggs Type Indicator-utbildning för att kartlägga sina personliga kompetenser och förmågor och på så sätt skapa en förståelse för andras egenskaper och hur de kan användas bäst. Förskolechefen menar att en god personalvård också är en viktig faktor. Vid vårt besök upplevde vi en god stämning bland pedagogerna. Pedagogerna var väl insatta i varandras arbeten och aktiviteter. När vi ställde frågor till en pedagog på en avdelning kunde pedagogen även berätta om andra avdelningarnas arbete som hade relevans för frågan. Vi upplevde att personal från olika avdelningar kände varandra väl i sin kommunikation i kafferummet. Samtliga i personalen instämmer i enkäten helt eller till stor del på frågan ”Vi som arbetar på förskolan har en förtroendefull kommunikation”. Föräldrarna berättar i intervjun att de får en god och kontinuerlig information som är relevant för deras barn. En förälder uttryckte att de får så bra daglig information att utvecklingssamtalet kändes bekant.

IT används för att förbättra service och kommunikation internt och externt (steg 4). Internt kommunicerar pedagogerna via e-post. Internett samt kommunens intranät INKA används. Externt kommunicerar pedagogerna med föräldrarna via e-post och hemsida. Förskolans hemsida är aktiv. En fortbildningsinsats är planerad inför hösten i PIM (praktisk IT- och mediekompetens) och det finns IT-resurspersonal att tillgå.

Förskolan har en öppen kommunikation med skola, socialtjänst, myndigheter och andra intressenter (steg 5). Det finns ett länkarbete via förskola och skola. En förskollärare per avdelning medverkar för att skapa goda rutiner kring barns överflyttning till skolan och få ett ökat samarbete. Vid vårt besök var det några barn som kom tillbaka efter ett besök i skolan som de skall börja till hösten. Förskolechefen är delaktig i ”Gränslösa möjligheter” ett samarbete med polis, socialförvaltningen, Region Skåne, lärcentrum, grundskola, förskola samt Kultur och Fritid. I enkätsvaren för personalen instämmer 78,9 % helt eller till stor del i påståendet ”Vi har en öppen kommunikation med närsamhället och andra intressenter”, 15,8 % är neutrala och 5,3 % instämmer till viss del.

Förskolan har metoder för att utveckla, stödja och samla resultat av omvärldsbevakning (steg 6). Pedagogerna tar del av nya kunskaper genom bland annat Skolverkets hemsida, förskoleforum och tidskrifter. Fortbildning och kompetensutvecklingsinsatser utarbetas under medarbetarsamtal med personalen. Förskolan har en pedagog som har tid avsatt för att driva utvecklingsarbete utifrån förskolans profil. Utvecklingsdagar och kvällskonferenser är forum för ett erfarenhetsutbyte mellan pedagogerna samt workshops.

Förskolan har strategier för sitt deltagande i externa nätverk (steg 7). Förskolan har ett nationellt samarbete med NRFC (nationellt resurscentrum för fysik, Lunds universitet), deltar via nätet i förskoleforum och är partnerskola för lärarstudenter. Pedagogerna har gjort studiebesök på Lillteknis (teknikförskola Halmstad) och på Tom Tits (experimentarium och förskola, Södertälje). Förskolan anordnar egna studiebesök från intressenter och organisationer.

I sin självvärdering har samtliga arbetslag placerat sig på steg 7 och förskolechefen på steg 6. Vi kan verifiera att förskolan klarar steg 1-4. Vi kan också verifiera att förskolan har en öppen kommunikation med skola, socialtjänst, myndigheter och andra intressenter (steg 5) genom länkarbetet mellan förskola/ skola och samarbetet ”Gränslösa möjligheter”. Förskolan har

metoder för att utveckla, stödja och samla resultat av omvärldsbevakning (steg 6) genom utarbetade fortbildnings och kompetensutvecklingsinsatser, forum för erfarenhetsutbyte och utvecklingsarbetet utifrån förskolan profil. Förskolan har strategier för sitt deltagande i externa nätverk (steg7) genom att vara aktiva inom ett flertal områden och nätverk. Vi placerar förskolan på steg 7.

Kompetens

	Andel medarbetare med utbildning för arbete med barn	Andel medarbetare med pedagogisk högskoleutbildning	Avsatta medel för kompetensutveckling per medarbetare
Granskad förskola Nya Dala	100 %	47 %	3 200kr
Jämförbar förskola Stinsgården	100 %	45 %	3 400kr
Skolverket riksgenomsnitt		53 %	

All personal på Nya Dala har utbildning för arbete med barn. Det finns en handlingsplan på hur förskolan tar emot nyanställda med en tydlig ansvarsuppdelning kring vem som gör vad. Vid introduktion av nyanställda visar ansvarig pedagog förskolans bildspel med profilens mål och information om verksamheten. Att detta fungerar väl bekräftas under intervjun med föräldrarna då de säger sig uppleva att ny personal verkar gå rakt in i förskolans värdegrund och bemötande (steg 1).

Kompetensutvecklingen är kopplad till individernas och verksamhetens behov (steg 2). Profilen säkerställer personalkvaliteten genom fortbildningar för nyanställda och övrig personal både individuellt och gemensamt. Enligt Qualis personalenkät är det 100 % som helt instämmer i att kompetensutvecklingen utgår ifrån förskolans, arbetslagens och individens behov.

Förskolan har gemensamma och individuella kompetensutvecklingsplaner (steg 3). Det finns individuella kompetensutvecklingsplaner med ett stort urval av fortbildningar kopplade till profilen och förbättringsåtgärder samt aktuella områden som den reviderade läroplanen för förskolan, Lpfö 98/10. Den gemensamma kompetensutbildningen planeras in i en årsklocka för verksamhetsplanen. Nuvarande läsår har samtlig personal exempelvis gått en bygg- och konstruktionskurs, informerats om den nya skollagen och Lpfö 98/10.

Förskolan avsätter jämförelsevis goda resurser för kompetensutveckling (steg 3). Det finns en strategi ifrån ledningen att ta vara på och uppmuntra till fortbildning. Utifrån kompetensutvecklingsplanerna och förbättringsplanerna avsätts resurser. I personalenkäten instämmer 79 % helt och 21 % till stor del i att kompetensutbildning har hög prioritet.

Uppföljning och tillämpning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser görs regelbundet. (steg 4). Pedagogerna delger varandra nya kunskaper och anordnar workshops för varandra på utvecklingsdagar. Genom de pedagogiska samtalen diskuteras nya erfarenheter och kunskaper



samt hur pedagogerna kan utnyttja detta i den dagliga verksamheten. Förskolan har god kontinuitet i bemanning (steg 4). Varje dag hålls ett morgonmöte där vikariebehovet ses över. Det finns en handlingsplan för frånvaro och en pedagog som är vikarieansvarig. Genom att arbeta i spår hjälper avdelningarna varandra vid behov. De har tillgång till kommunens flexlag och försöker använda vikarier som är kända för barnen.

Andelen medarbetare med pedagogisk högskoleutbildning är låg i jämförelse med riksgenomsnittet (steg 4). Förskolechefen lyfte fram partnerskapet med två lärarhögskolor och förskolans profil som viktiga möjligheter för att få fler förskollärare att söka sig till Nya Dala förskola. Alla nya tjänster tillsätts med förskollärare. En barnskötare har valt att vidareutbilda sig till förskollärare och får stöd i form av litteratur och tid. Under hösten har förskolechefen organiserat träffar i respektive yrkesgrupp för att lyfta fram och stärka var och ens ansvar i uppdraget.

Ett arbetslag har värderat förskolan på steg 7 medan två arbetslag och förskolechefen har värderat förskolan på steg 3. Förskolan har en hög andel medarbetare med utbildning för arbete med barn och en handlingsplan för introduktion av nyanställda (steg 1). Kompetensutvecklingen är kopplad till individernas och verksamhetens behov (steg 2). Vidare har vi fått verifierat att förskolan har gemensamma och individuella kompetensutvecklingsplaner samt att det avsätts jämförelsevis goda resurser för denna (steg 3). Kompetensutvecklingsinsatser tillämpas och följs upp regelbundet enligt vårt underlag. Vi har också fått bekräftat att det finns en god kontinuitet i bemanning (steg 4). Vad gäller andelen av medarbetare med pedagogisk högskoleutbildning är den jämförelsevis låg. Vi placerar därför förskolan på steg 3. Det finns strategier vid nyanställningar men förskolan behöver också utveckla strategier kring den befintligt stora andelen av personal som inte har pedagogisk högskoleutbildning. Lyckas förskolan med detta går det sen att nå högre steg då vi sett att kompetensutbildningen har en stor och viktig plats i förskolans verksamhet.

Resursutnyttjande

Område	Granskad förskola senaste år	Jämförbar förskola Stinsgården
Kostnad per barn		
Totalkostnad per barn	73 369	85 728
Totalkostnad exkl. lokaler	63 072	71 699
Lokalkostnad per barn	10 297	14 029

Ekonomisk uppföljning görs av löpande intäkter och kostnader (steg 1). Förskolechefen har det ekonomiska ansvaret för förskolans budget. Förskolechefen samarbetar med förskolans ekonom. Intäkter och kostnader följs upp kontinuerligt.

Prognoser görs i relation till budget och utfall. Den skriftliga redovisningen som förskolechefen lämnat inför granskningen visar att budgeten är i balans (steg 2). År 2010 gjordes ett överskott på 31 000 kronor, 2009 var överskottet 56 000 kronor och 2008 var överskottet 15 000 kronor. Överskotten har budgeterats till kompetensutvecklingsinsatser nästkommande år. Prognoser görs utifrån barnantal och övriga kostnader.



Förskolan har metoder för att skapa delaktighet i ekonomin (steg 3). Förskolechefen gör budgetuppföljning på veckokonferenser, MBL förhandlingar och på utvecklingsdagar. Information om budgeten finns även tillgängligt på INKA. Varje avdelning blir tilldelade en summa pengar. En av pedagogerna är ekonomiansvarig och beslutar tillsammans med sitt arbetslag hur pengarna ska användas.

Metoder för resurshantering utvecklas på flera nivåer (steg 4). Pedagogsamordnaren delger övriga pedagoger vid inköp av litteratur och material som hör till profilen. Det finns också ett gemensamt lekotek där avdelningarna kan låna material till sin avdelning. Varje morgon hålls ett möte om verksamheten under dagen. En pedagog är vikarieansvarig. En handlingsplan vid frånvaro av pedagoger följs. Förskolan har en gemensam öppnings- och stängningsavdelning.

Effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten (steg 5). Förskolechefen skapar delaktighet i förskolans ekonomi genom att delegera ansvar till pedagogerna, vilka arbetar medvetet för att utnyttja förskolans resurser på ett effektivt sätt. Schema för pedagogerna görs av en schemagrupp utifrån barnens behov och vistelsetider. I personalens enkätsvar instämmer 52,6 % helt och 47,4 % till stor del på frågan ”Jag känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser”.

Verksamhetens kvalitet är hög i förhållande till förutsättningar och insatta resurser (steg 6). Vid förskolechefsmöten diskuterar och jämför förskolechefer från hela kommunen resultat och resursutnyttjande från sina förskolor. Flera frågor från föräldraenkäten redovisas i det årliga bokslutet i syfte att kunna jämföra olika förskoleverksamheter från år till år.

I sin självvärdering har samtliga arbetslag och förskolechefen placerat sig på steg 7. Vi kan verifiera att intäkter och kostnader följs upp kontinuerligt i samarbete med förskolans ekonom (steg 1). Prognoser görs utifrån barnantal och övriga kostnader. Mindre överskott har gjorts under de senaste åren (steg 2). Budgetuppföljning görs på konferenser och finns tillgänglig på INKA. Det finns också en ekonomiansvarig på varje avdelning som förfogar över tilldelade pengar tillsammans med sitt arbetslag (steg 3). Det finns metoder för resurshantering utvecklas på flera nivåer genom att förskolan fördelar ansvar och samordnar sin dagliga verksamhet när det gäller vikarier och lekmaterial samt gemensamma inköp (steg 4). Genom att delegera ansvar till pedagogerna skapas delaktighet i förskolans ekonomi och ett effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten (steg 5). Förskolechefen gör jämförelser i förhållande till andra förskolor i kommunen och i bokslutet för att säkra att verksamhetens kvalitet är hög i förhållande till förutsättningar och insatta resurser (steg 6). För att nå steg 7 ska alla medarbetare ha fokus på och tillämpa metoder för god resurshantering. Med personalens enkätsvar som underlag finns det ett utrymme för utveckling så att alla medarbetare känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser. Vi placerar förskolan på steg 6.

Image



Förskolan låter verksamhetens olika delar på sitt eget sätt bidra till förskolans image (steg 1). Profilen Teknik och Naturvetenskap är något som pedagogerna brinner för. Den skapar glädje och stolthet hos personal, barn och föräldrar. Profilen, förskolans rykte och nöjda föräldrar lockar nya familjer och nyfikna pedagoger till förskolan.

Förskolan gör försök att påverka sin image (steg 2). Vid ett flertal tillfällen under läsåret visar pedagogerna upp förskolan och dess profil för allmänheten. Pedagogerna bjuder in på förskolans dag, öppet hus, föräldrabesök och studiebesök. Vi granskare välkomnades till ett bildspel om förskolans verksamhet och profil som brukar visas på studiebesök.

Förskolan har flera metoder för att informera om sin verksamhet och marknadsföra sig själv (steg 3). Profilen skapar intresse och har lyfts upp i artiklar i exempelvis tidskrifterna Förskolan och Förskoletidningen. Pedagogerna har haft föreläsningar på skolmässan och det finns planer på att inom kort starta ett pedagogiskt café där teknik, naturvetenskap, matematik och kommunikation kommer att lyftas upp utifrån profilen och den reviderade läroplanen. På förskolans hemsida och i profilblad finns information om profilen och verksamheten.

Förskolan har förbättrat sin image över tid (steg 4). Detta bekräftas av föräldrarna under intervjun och i enkäterna. Förskolans positiva rykte har bidragit till att det är lång kö för att få plats vid Nya Dala förskola. Det finns även barn som står i kö för överflyttning från andra förskolor. Förskolan har flera metoder för att kontinuerligt veta sin image (steg 5). Detta sker genom årliga enkäter till föräldrar, utvärderingar vid studiebesök och uppföljningar i kvalitetsredovisningen. I Qualis föräldraenkät instämmer 81 % helt och 14 % till stor del i ”Jag kan rekommendera mina vänner att placera sina barn i vår förskola”.

Förskolan har en god image (steg 6). Vi träffade en väldigt nöjd föräldragrupp som bekräftade förskolans goda rykte. De beskrev hur de strategiskt valde att tidigt sätta sina barn i modulerna vid en annan förskola i väntan på att Nya Dala förskola byggdes klar. Profilen skapar ett stort intresse och pedagoger från andra kommuner kommer på studiebesök. I Qualis personalenkät instämmer 90 % helt och 10 % till stor del i att förskolan har ett gott rykte.

Förskolan arbetar systematiskt för att utveckla sin image (steg 7). Pedagogerna erbjuder föräldrabesök, infomöte och studiebesök under hela läsåret samt står inför att öppna ett pedagogiskt café för alla intresserade. Det finns en plan för hur profilen ska kvalitetssäkras med mål, process, resultat/måluppfyllelse och utvärdering. Förskolan söker hela tiden nya sätt att utveckla sin image genom olika samarbeten och nätverk som är intressanta för profilen.

I självvärderingen har förskolechefen och de tre arbetslagen placerat förskolan på steg 7. Vi har verifierat i vårt rapportunderlag att förskolan når steg 1-4. Genom uppföljningar och utvärderingar i årliga föräldraenkäter och via anordnade studiebesök har vi fått bekräftat att förskolan har flera metoder som kontinuerligt visar vilken image den har (steg 5). Att förskolan har ett gott rykte bekräftas bl.a. av föräldrarna i intervjun (steg 6). Kvalitetssäkringen, som finns för att utveckla profilen, samt alla de samarbeten och nätverk förskolan har visar att förskolan arbetar systematiskt för att utveckla sin image. Vi placerar förskolan på steg 7.



Slutomdöme

Nya Dala förskola med sin profil i Teknik och Naturvetenskap har genom sina förutsättningar i lärmiljö, pedagogernas förhållningssätt, det experimenterande och utforskande arbetssättet, utvecklat en hög kvalitet inom flertalet kvalitetsområden. Förskolan uppnår steg 3 inom samtliga kvalitetsområden, vilket är minimikravet för att bli certifierad. Förskolan blir därför certifierad enligt Qualis certifieringsmodell med 102 poäng.

Förskolans starkaste områden, som är viktiga att tillvarata och fortsätta att utveckla, är följande:

- **Trygghet och trivsel.** Arbetsglädje och trivsel präglar hela förskolan. Barn och vuxna som utstrålar glädje och stolthet för sin förskola och gärna bjuder in och berättar om den. Likabehandlingsplanen som synliggörs genom kompisolen. Pedagogernas tilltro till barnens egen kompetens i att vara en god kamrat och kunna lösa små konflikter.
- **Utveckling och lärande.** Pedagogerna har ett tillåtande förhållningssätt och ställer didaktiska frågor till barnen som utmanar dem i deras utveckling och lärande.
- **Organisation.** Förskolan har en tydlig ansvarsfördelning hos ledningen och arbetslagen som ligger till grund för en välfungerande organisation .
- **Styrning och ledarskap.** Ledarskapet är tydligt och strategiskt genom förskolans profil och det pedagogiska året. Profilen bidrar till en gemensam syn på uppdraget.
- **Image.** Profilen Teknik och Naturvetenskap är något som pedagogerna brinner för. Profilen, förskolans rykte och nöjda föräldrar lockar nya familjer och nyfikna pedagoger till förskolan.

De förbättringsområden förskolan behöver utveckla är främst:

- **Delaktighet i lärprocessen.** Dokumentation över barnens eget lärande behöver synliggöras och finnas tillgängligt för att barnen ska göras medvetna om sitt eget lärande och vara delaktiga i lärprocessen.
- **Föräldrainflytande.** I de delar av verksamheten som föräldrar är berörda av behöver förskolan undersöka och utveckla fler möjligheter för föräldrar att utöva inflytande.
- **Kompetens.** Förskolan har goda kompetensutvecklingsplaner kopplat till sin profil för all personal men behöver också utveckla strategier kring kompetensutbildningen för den befintligt stora andelen av personal som saknar pedagogisk högskoleutbildning.



Slutligen vill vi gratulera Nya Dala förskola till en lyckad certifiering! Vi vill också tacka för ett omfattande material tillsänt oss i god tid och det välkomnande bemötandet vi fick från alla barn och vuxna vid vårt besök.

Helsingborg 2011-06-05

Ängelholm 2011-06-05

Jeanette Månsson

Ann Heidenberg Ekdahl

Bilaga: Sammanställning av poäng



Qualis certifiering förskola - poängmatris

Förskola	Nya Dala förskola
-----------------	-------------------

	Delkriterium	Faktor	Steg							Poäng
			1	2	3	4	5	6	7	
A	Trygghet och trivsel	2							x	14
B	Delaktighet i lärprocessen	2			x					6
C	Arbetsätt och pedagogroll	2							x	12
D	Utveckling och lärande	3							x	18
E	Föräldrainflytande	2				x				8
F	Organisation	1								7
G	Styrning och ledarskap	2								14
H	Kommunikation	1								7
I	Kompetens	1			x					3
J	Resursutnyttjande	1							x	6
K	Image	1								7

Poängsammanställning		Villkor
Nya Dala förskola	102	Alla delkriterium steg 3 eller högre
Certifiering - lägst	60	
Maxpoäng	126	