



Qualis Granskningsrapport

Lackalänga förskola Kävlinge

Granskning genomförd i april 2011

av Lotta Greter och Helene Steinlein

Q-Steps Kvalitetssäkring AB



Sammanfattning av rapporten

Lackalänga förskola ligger i Kävlinge kommun. Omgivningarna präglas av småskalighet och natur. Lackalänga förskola visar en mycket jämn kvalitet. De har arbetat fram en gemensam värdegrund som genomsyrar verksamheten. På alla avdelningar råder det lugn och ro och alla barn har möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar. Personalen har diskuterat fram gemensamma metoder för att nå målen och de har en tydligt uttalad profil "Fantasifyllt lärande i sagans värld".

Barnens intresse och förmåga ligger i fokus, personalen är lyhörd och samverkar fint med barnen. Barnen upplever att det finns stor trygghet och att de kan göra egna val. Vi får en god stund med mycket engagerad personal vid en resursavdelning. Man arbetar utifrån ledorden "alla barn är allas barn". Det finns flera grupper som t ex utegrupp och rekvisitagrupp. Vi ser att utemiljön ger rika möjligheter till kreativitet och skapande.

Förskolans tema genomsyrar verksamheten på olika sätt. Pedagogerna väver in temat i verksamheten, i lekhallen, i ateljén eller vid samlingen. Delaktigheten och samspelet med barnen flyter harmoniskt och konfliktfritt. Kreativitet och skapande präglar arbetssätt och lärande. Pedagogerna stimulerar barnen till att tänka själva genom att ge dem öppna frågor som inbjuder till eget tänkande. Man utvärderar regelbundet verksamheten i olika forum som pedagogiska samtalsgrupper, förskolläraryrträffar och vid planering.

Det finns en medvetenhet hos personalen som leder till att man uppmuntrar nyfikenhet och lust att leka och lära hos varje barn. Man dokumenterar barnens utveckling genom digitala fotoramar och bilder. Det finns IUP (individuell utvecklingsplan) för varje barn som diskuteras vid utvecklingssamtalen. Föräldrarna är nöjda och trygga med verksamheten.

Förskolans organisation är mycket klar och tydlig. Det finns ett väl fungerande beslutssystem som alla är medvetna om. Alla medarbetare har ett ansvar för att hålla sig a jour med vad som händer. Organisationen stödjer utveckling och utvecklas med sitt uppdrag. 100 % av personalen anser i enkäten att arbetslaget har en gemensam syn på uppdraget och de upplever att förskolechefen är närvarande och har ett öppet tillgängligt ledarskap. Personalen upplever att de blir sedda och hörda. Ledarskapet är tydligt.

Föräldrarna får god och kontinuerlig kommunikation om verksamheten som är relevant för deras barn. Förskolan riktar sig utåt och har en öppen kommunikation med skola, socialtjänst, myndigheter och andra intressenter.

Förskolan har inte en hög andel pedagoger med högskoleutbildning men alla medarbetare har utbildning för att arbeta med barn. Kompetensutvecklingen är kopplad till individen och till förskolan som helhet. Förskolechefen uppmuntrar till fortbildning. Vi upplever att verksamhetens kvalitet är hög i förhållande till förutsättningar och insatta resurser. Förskolan har lyckats med ett systematiskt förbättringsarbete genom ett positivt förhållningssätt som genomsyrar hela verksamheten. Förskolan arbetar med marknadsföring och att utveckla bilden av skolans image. Lackalänga har börjat undersöka hur man ser på dess image och förskolan har bibehållit sin image över tid.



Lackalänga förskola - en kort presentation

Lackalänga förskola ligger i Furulund i Kävlinge kommun. Förskolan öppnade 1978. Förskolans byggnad består av fyra avdelningar: Humlan, Nyckelpigan, Fjärilen och Sköldpaddan. Piggelinen (som är två avdelningar i ett spår) finns i paviljonger som står placerade på förskolans gård.

Upptagningsområdet är till största delen villaområde. Barnantalet på avdelningarna varierar, totalt finns det 91 barn på förskolan. I varje arbetslag arbetar förskollärare och barnskötare. Dessutom arbetar resurspersonal riktade mot barn i behov av särskilt stöd. Lackalänga förskola har profilen ”Fantasifyllt lärande i sagans värld” med allsidig pedagogik som tar sin utgång i Lpfö 98.

Förskolan har en stor, trevlig och öppen gård med god plats för barnen att leka. På gården finns sandlådor, gungor, rutschbanor, lekhus, buskar, träd, kullar och rikligt med lekredskap. Det finns också möjlighet för barnen att sova ute under tak, som skyddar mot sol och regn. Verksamheten besöker ofta skogen i Furulund. Förskolan har ett mottagningskök som bemannas av ett ekonomibiträde. Förskolan har öppet från 06.00-18.00. Förskolan har fina och stora lokaler. Förutom rummen på avdelningarna har förskolan en lekhall, två ateljéer och två vattenrum. Ansvarig för verksamheten är Gunilla Fridh.

Genomförande av arbetet med självvärdering och certifiering

Lackalänga förskolas personal på de sex avdelningarna (varav två finns på Piggelinen) och rektor har genomfört en självvärdering i anslutning till Qualistrappan och de elva kvalitetsområden som speglas i den. De har vid självvärderingen använt kriterierna som utformats i anslutning till de sju stegen i Qualistrappan. Förskolan har också besvarat enkäter som en utvärderingsmetod. 18 av 19 medarbetare har besvarat personalenkäten och 82 föräldrar har svarat på föräldraenkäten. 17 barn (3 -6 år) har svarat på barnenkäten. Förskolechefen har lämnat en skriftlig redovisning över hur arbete bedrivs på förskolan inom de 11 kvalitetsområdena. Vi har läst förskolans arbets- och verksamhetsplaner samt andra viktiga dokument som vi fick oss tillsända innan besöket, däribland kvalitetsredovisningen.

Certifieringen har skett genom att undertecknade externa granskare tillbringade en och en halv dag på förskolan och fördelade tiden på de fem olika avdelningarna. Vi intervjuade grupper av pedagoger, en från varje avdelning och ledning samt en grupp föräldrar, som representerade varje avdelning. Vid besök och intervjuer har fokusering legat på områden och kriterier i anslutning till Qualistrappan.



Överblick över självvärdering och granskning:

| Kvalitets- område | Humlan | Nyckelpigan | Fjärilen | Sköldpaddan | Piggelinen | Ledning | Extern granskare |
|---|--------|-------------|----------|-------------|------------|---------|---------------------|
| A. Trygghet och trivsel | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| B. Delaktig- het i lär- processen | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 3 |
| C. Arbets- sätt och pedagogroll | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 4 |
| D. Utveck- ling och lärande | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 |
| E. Föräl- drainflytande | 6 | 7 | 5 | 5 | 7 | 6 | 4 |
| F. Organi- sation | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| G. Styrning och edarskap | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 |
| H. Kom- munikation | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 |
| I. Kompe- tens | 6 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| J. Resursut- nyttjande | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| K. Image | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 5 | 4 |



Verksamhetens kvalitet inom elva områden

A. Trygghet och trivsel

Under våra dagar vid förskolan upplever vi en lugn och trygg atmosfär. Konflikter lyser med sin frånvaro, barnen är ofta indelade i mindre grupper och samspelar fint med personalen och med varandra. Glädje, goda relationer, ömsesidig respekt och struktur präglar arbetsmiljön för både barn och personal.

Förskolan har tydliga rutiner för att ta emot nya barn. Det finns en handlingsplan för inskolning. Förskolechef och pedagoger har barnplaceringsmöte och man erbjuder hembesök. En pedagog har huvudansvaret för inskolningen och tar första kontakten. Man gör ett inskolningsschema tillsammans med föräldrarna. Tiden varierar mellan 1 – 2 veckor. Efter ca 8 veckor har man ett uppföljningssamtal.

Det finns en gemensamt framtagen värdegrund som har sin bakgrund i gemensamma diskussioner. Den är dokumenterad utifrån mål från Lpfö 98 som förtydligats med arbetssätt för att nå målen. Det finns också ett material som beskriver hur de vuxna skall förhålla sig gentemot barnen och hur detta sedan skall få bäring på barnens syn på sig själva och andra. Man arbetar utifrån ledorden ”Alla barn är allas barn”. Värdegrundsarbetet tydliggörs också i likabehandlingsplanen. Vid våra besök blir det mot bakgrund av ovan, tydligt att förskolan arbetar aktivt för att skapa en miljö som präglas av trygghet och trivsel. Man använder material som Stegvis och Kungaskogen. Man kartlägger riskplatser inomhus och utomhus en gång per termin.

Vi upplever att arbetsglädje och trivsel präglar förskolan. Det finns dokumentation om hur värdegrundsarbete skall bedrivas och det genomsyrar hela verksamheten. Förskolan mäter och följer upp barnens trygghet och trivsel genom kontinuerliga föräldra- och barnenkäter. Resultatet diskuteras och följs upp tillsammans med föräldrarna. Pedagogerna gör barnobservationer som tas tillvara i diskussioner om hur barnen trivs.

I enkätsvaren framkommer att 92 % av föräldrarna svarar att de instämmer helt eller till stor del i att deras barn trivs på förskolan. 74 % instämmer helt eller till stor del i att förskolan erbjuder bra mat. 71 % instämmer helt eller till stor del i att förskolan arbetar aktivt mot okamratligt beteende och mobbning men 23 % svarar att de antingen inte vet eller inte tar ställning, 6 % instämmer till viss del. 100 procent av barnen svarar att det stämmer eller stämmer mycket bra att de tycker om att vara på förskolan, att de är en god kamrat, att de har någon att leka med samt att de tycker om maten på förskolan. 100 % av personalen instämmer helt eller till stor del i att barnen trivs på förskolan, att de trivs på sin arbetsplats samt att förhållandet mellan personal och barn kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt.

Vi kunde se att förskolan har pedagogiskt material tillgängligt som stimulerar och utmanar barnen. Man har organiserat olika grupper som t ex utegrupp och rekvisitagrupp. Det finns målarateljé och en stor hall för fysisk aktivitet. Vi såg en väl genomtänkt ”bana” för de små barnen där fysisk aktivitet, musik, bild och det personalens pedagogiska förhållningssätt bildade en fin enhet. Barnen organiseras ofta i mindre grupper. 77 % av föräldrarna svarar att



miljön inomhus är trivsamt men 22 % instämmer till viss del. 100 % av personalen svarar att de instämmer helt eller till stor del i att miljön på förskolan är trivsamt.

Det finns lokala handlingsplaner och forum samt struktur över året, både för personal och tillsammans med föräldrar, för att diskutera trygghet, trivsel och säkerhet. Förskolan samarbetar med förskoleteamet, socialförvaltningen och polisen. Brandövningar genomförs regelbundet.

I kvalitetsredovisningen finns en systematik när det gäller att arbeta med normer och värden; mål, strategi, process, resultat och måluppfyllelse samt åtgärder för förbättring. Det finns också en årscykel för systematiskt förbättringsarbete vad det gäller trygghet, trivsel och likabehandling. Dokumentation i form av lokala handlingsplaner, mötesstrukturer men också ett gott förhållningssätt och kompetensutveckling i olika former har vi fått verifierat.

Alla avdelningar inklusive förskolechefen har skattat sig på steg 7. Vi anser att förskolan ligger på steg 7. Arbetsglädje och trivsel präglar förskolan, förskolan mäter och följer upp barnens trygghet och trivsel. Förhållandet mellan personal och barn kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt (steg 3). Förskolans fysiska miljö skapar trivsel (steg 4). Förankrade metoder finns för att skapa trygghet, trivsel och säkerhet samt för att hantera konflikter (steg 5). Förskolan har en gemensam värdegrund som synliggörs i det dagliga arbetet (steg 6). Det finns också en systematik i förskolornas metodik när det gäller att driva förbättringsarbete kring trygghet, trivsel, säkerhet och likabehandling (steg 7). I enkätsvaren är det två områden som har lägre andel positiva svar än andra, det är föräldrarnas uppfattning om huruvida förskolan arbetar aktivt mot okamratligt beteende och mobbning samt påståendet att förskolan erbjuder bra mat. Den något lägre andelen positiva svar påverkar inte vår slutbedömning men bör föranleda eftertanke och analys.

B. Delaktighet i lärprocessen

Pedagogerna vid förskolan arbetar tematiskt med profilen ”Ett fantasifullt lärande i sagans värld”. Pedagogerna planerar övergripande temats utformning men det är barnens intresse och behov som styr innehåll och process. Den mindre gruppen borgar för möjligheten att ta tillvara varje barns önskemål och tankar. Pedagogerna har ansvarsbarn. Barnen uppmuntras att göra egna val varje dag såväl ute som inne genom att ge dem möjlighet att prova nya saker. Förskolan erbjuder inte bara leksaker utan saker att leka med, det finns aktivitetskort för att stödja barnen i egna val.

Dokumentation av barnens lärande finns i form av uppsatta bilder samt via digitala fotoramar. Man arbetar med ”månadsgubbar”, det är bilder som visar hur barnet utvecklar sin förmåga under en månad. Barnen har temapärmar som visar vad som görs över tid när det gäller temaarbetet. Det finns IUP för varje barn. Vi ser många goda exempel på hur man gör saker med barnen. Men det är just det, det handlar om vad barnen gör men inte lika mycket om vad barnen lär sig av det man gör. När det gäller dokumentationen beskriver den vad barnen gör, däremot saknas kopplingen till vad man ville uppnå med aktiviteten, det vill säga målet med det man gör. För att kunna synliggöra och dokumentera lärprocesser bör man ha tänkt igenom vilka mål och vilket lärande man vill uppnå. I intervjuerna får vi en bild av att det finns tankar bakom verksamheten som inte formulerats men som finns mer i ”ryggmärgen”. I vissa fall kan vi se målformuleringar utifrån läroplanen uppsatta på avdelningarna, detta är dock inte



genomgående och verkar inte vara systematiskt och genomtänkt. I den skriftliga redovisningen får vi information om vad som görs, men i mindre omfattning hur man gör det. I de IUP som vi tar del av saknas i många fall mål, processer och analys. De mål som finns är ofta kopplade mer till färdighetsträning än barnets lärande utifrån läroplanen. IUP dokumentationen finns inte tillgängliga för barnen. Vid intervjuerna framkommer att man haft ambitionen att arbeta med portfolio men att man har fått besked från centralt håll att formerna för IUP arbetet skulle omarbetas. Pedagogerna inväntar detta.

I enkätsvaren svarar 88 % av barnen att det stämmer mycket bra att ”jag får ofta visa vad jag lärt mig” och att ”jag får ofta välja vad jag vill göra”. 100 % svarar att det inte stämmer alls att de får vara med vid utvecklingssamtalet. 85 % av föräldrarna svarar att de instämmer helt eller till stor del i att utvecklingssamtalet bygger på pedagogisk dokumentation av barnets utveckling och lärande. 94 % av personalen svarar att det stämmer helt eller till stor del att barnen är delaktiga i lärprocessen.

Arbetslagen har skattat sig på steg 5 – 7, ledningen har skattat sig på steg 5. Vi anser att förskolan ligger på steg 3. Barnens intresse och förmåga ligger till grund för verksamhetens utformning (steg 1). Barnen uppmuntras att göra egna val i sitt lärande (steg 2). Varje barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barnet och föräldrarna (steg 3).

Vi vill än en gång förtydliga att förskolans verksamhet är mycket bra och hänvisar till området trygghet och trivsel. Vi kan inte tydligt se att barnen görs medvetna om sitt eget lärande och är delaktiga i dokumentationen av sitt eget lärande (steg 4). Lärprocesser måste vara kopplade till tydliga mål. Vi ser och hör vid intervjuer att det finns en god dialog mellan personal och barn. Det finns också fotodokumentation på några väggar liksom digitala fotoramar men de är inte kopplade till tydliga mål som sedan kan spegla lärprocesser. Vi bedömer att dokumentationen som skall visa lärprocesserna måste utvecklas för att steg 4 skall vara uppfyllt. Vi har inte fått verifierat steg 5, 6 och 7. Vi bedömer att förskolan behöver utveckla dokumentation, te x IUP, som styrker att det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalet och förskolans arbete med det enskilda barnets lärande och utveckling (steg 5). För att steg 6 skall vara uppfyllt behöver förskolan förtydliga vilka mål för lärande som avses. Exempelvis, var befinner sig barnet innan man bedömer att barnets motorik behöver utvecklas och vad specifikt är det man vill utveckla avseende barnets motorik och vidare, hur dokumenterar man detta.

Vi bedömer att det krävs ett ökat medvetande om kvalitetsarbete där mål, utvärdering, resultat, analys och åtgärder för utveckling är hörnstenar som kopplas ihop. Denna medvetenhet kan sedan leda till ett systematiskt arbete med all verksamhet. I det här fallet bedömer vi att förskolan behöver förtydliga den kunskap som vi tror finns i ”ryggmärgen” och sedan dokumentera utifrån ett genomtänkt kvalitetsarbete. Att gå från att göra till ett lärande där målen för det som skall läras är tydliga. När förskolan arbetat vidare med denna utveckling kommer de med stor sannolikhet nå högre steg.

C. Arbetssätt och pedagogroll

Förskolan arbetar utifrån en pedagogisk modell över året. Det är en bra struktur utarbetad som ett årshjul där uppföljning, pedagogiska samtal, utvecklingsdag och genomgång av olika



planer finns med. Genom observationer och IUP lägger man en grovplanering för läsåret, förskolan arbetar med en temaidé som grund. Vi har sett att det finns en öppenhet och flexibilitet från personalens sida och en god struktur för planeringsmöten.

Miljö och material förändras utifrån temat och finns tillgängligt för barnen. Barnen vet vilket material som finns att tillgå och de får relativt fritt välja vad de vill leka och arbeta med. Om det material man vill ha inte finns framme så får barnen hjälp att ta fram det. Det finns också material som cirkulerar runt på förskolan.

Vid våra besök har vi sett att kreativitet och skapande präglar arbetssätt och lärande. Det finns utemiljöer där det ges möjlighet till skapande liksom en lekhall för rörelse och musik. Utemiljön ger stora möjligheter till kreativitet hos barnen, här finns kullar och träd, cyklar och sandlåda. Gården är stor och varierad där kreativitet och skapande kan blomma. Förskolan har nyligen startat en utemiljögrupp. Gruppen består av en pedagog från varje spår och dess uppgift är att öka den planerade pedagogiska verksamheten i utemiljön.

Att lära genom lek är ett genomgående tydligt synsätt som förskolan har, man talar också om saker att leka med istället för leksaker. Pedagogerna tränar och uppmuntrar delaktighet i problemlösning genom att bland annat ställa öppna frågor ”Hur tycker du att vi ska göra?”, ”Har du något förslag på hur vi ska lösa det?”. Personalen berättar också om ett förhållningssätt där tron på barnens egen förmåga till t ex konfliktlösning blir tydligt. När det gäller utvärdering av arbetssätt och arbetsformer genomförs detta vid de pedagogiska samtalen i form av diskussioner och samtal. Vi har sett och hört att det finns en öppenhet för nya arbetssätt.

I enkätresultaten svarar 85 % av föräldrarna att de instämmer helt eller till stor del i att förskolan erbjuder en utvecklande verksamhet för mitt barn. I personalenkäten svarar 100 % att de instämmer helt eller delvis i att de dokumenterar och reflekterar över den dagliga verksamheten, 95 % instämmer helt eller till stor del i att man kontinuerligt utvärderar den pedagogiska verksamheten.

Arbetslagen har skattat sig på steg 6 och 7, ledningen har skattat sig på steg 6. Vi bedömer att förskolan ligger på steg 4. Pedagogerna planerar arbetssättet utifrån barnens behov, nyfikenhet och lust (steg 1). Miljö och material är tillgängligt för barnen och utnyttjas väl i läroprocessen (steg 2). Kreativitet och skapande präglar arbetssätt och lärande (steg 3). Lek och problemlösning utgör naturliga inslag i allt lärande. Arbetssätt och arbetsformer utvärderas regelbundet (steg 4). Vi gör vår bedömning mot bakgrund av den dokumentation vi har sett, verksamhetsbesöken och intervjuerna. Vi har inte sett någon dokumentation som stödjer steg 5 och 6. Det pågår regelbunden utvärdering genom diskussion och samtal, men vi ser inte att den är kopplad till en klar målbild av vad som skall utvärderas och den är heller inte dokumenterad. Det vi ser är dokumentation som planerar verksamheten. Vi ser också fotodokumentation kopplad till det man har planerat och gjort. Men den har mer karaktären av information om vad man gjort vid det aktuella tillfället än reflektioner kring lärande mot bakgrund av mål. För att nå de högre stegen behöver förskolan diskutera och sätta ord på vad man vill uppnå i förhållande till läroplanen, klargöra processer som leder till målet samt formulera målkriterier och former för utvärdering av dessa. Den gemensamma kunskapssynen som förskolan beskriver finns behöver förtydligas och dokumenteras för att nå steg 6.



D. Utveckling och lärande

Vi har sett och fått bekräftat genom dokumentation och intervjuer att förskolan uppmuntrar nyfikenhet och lust att leka och lära hos varje barn. Pedagogerna är aktiva närvarande meduptäckare. Barnen erbjuds roliga och lockande aktiviteter.

Det finns metoder för att följa upp och dokumentera barnens utveckling och lärande, det finns IUP och i arbetslagen förs diskussioner om hur barnens utveckling ser ut. Handlingsplaner används och finns tillgängliga för all personal. Man utgår från organisation, grupp och individ. Verksamheten anpassas och förändras efter de behov som finns i barngruppen.

Pedagogerna får stöd och handledning av förskoleteamet när det finns behov av det. Barnkonferenser genomförs en gång per läsår tillsammans med förskoleteamet. Därefter har man barnkonferenser/uppföljningar tillsammans med förskolechefen. Det finns observationsmaterial inom olika områden t ex TRAS (tidig registrering av språkutveckling). Pedagogerna har föräldrasamtal tillsammans med förskoleteamet och man samverkar vid behov med andra instanser såsom habilitering och logoped.

Pedagogerna och ledningen följer upp att varje barn utvecklas rikt och allsidigt efter sina förutsättningar genom att regelbundet och i olika forum diskutera barnens utveckling. Man har som vi beskrivit ovan IUP och genomför regelbundet utvecklingssamtal. För att tillgodose varje barns förutsättningar har förskolan barnkonferenser två-tre gånger per termin med ledning och pedagoger. Man har ett väl fungerande samarbete mellan förskoleteam, ledning och personal. Pedagogerna har kontinuerliga diskussioner och bra kommunikation inom arbetslaget för att säkerställa uppföljning av varje barns utveckling. Vi har sett och förstått att detta pågår, men vi kan inte se någon dokumentation som styrker det. IUP'n är ett dokument som bör utvecklas. Mål saknas i många fall, där det finns mål är det ofta färdighetsträning det handlar om. Vi kan heller inte se att uppföljningen av målen (i de fall de finns) visar reflektion och lärandeprocess på vägen mot måluppfyllelse.

Vid våra besök får vi bekräftat att förskolan arbetar aktivt med samspelet mellan barnen. Men vi får inte riktigt svar på frågan om metoder i den skriftliga redovisningen och vi kan heller inte se det vid våra besök. Vi ser olika situationer mellan barn och pedagoger där skapande skall ske men det finns ofta en ”mall” för hur det ska gå till. Vid intervju med föräldrarna bekräftar de den bilden.

Enkätresultaten visar att 100 % av barnen svarar att det stämmer eller stämmer mycket bra att de får visa vad de lärt sig. Bland föräldrarna svarar 85 % att de anser att förskolan erbjuder en utvecklande verksamhet för mitt barn. 94 % av personalen instämmer helt eller till stor del i att barnen är delaktiga i läroprocessen.

Arbetslagen har skattat sig på steg 6 och 7, ledningen har skattat sig på steg 6. Vi skattar förskolan på steg 5. Vi gör denna bedömning mot bakgrund av att vi inte tydligt kan se, höra eller läsa hur man har tänkt när det gäller metoder för att utmana barnens utveckling och lärande (steg 6). Förskolan uppmuntrar nyfikenhet och lust att lära hos varje barn (steg 1). Förskolan har metoder för att följa upp och dokumentera barnens utveckling och lärande (steg 2). Handlingsplaner används för barn i behov av särskilt stöd (steg 3). Pedagogerna och ledningen följer upp att varje barn utvecklas rikt och allsidigt efter sina förutsättningar (steg 4). Förskolan arbetar aktivt med samspelet mellan barnen (steg 5). Förskolan behöver på



motsvarande sätt som i de tidigare områdena arbeta med att förtydliga och dokumentera, i det här fallet metoder och systematik för utveckling och lärande.

E. Föräldrainflytande

Föräldrarna har möjlighet att påverka i miljö- och trivsselfrågor på olika sätt. Genom den dagliga kontakten med pedagoger, vid föräldramöten där dagordning lämnas ut innan. Föräldrarna ges då möjlighet att komma med förslag till diskussionspunkter.

Föräldrarepresentanter från alla avdelningar ingår i föräldrarådet som träffas 2 gånger/termin med personalrepresentanter och förskolechef. En föräldrarepresentant från föräldrarådet och övriga förskolors representanter ingår i kommunens samverkansorgan. En aktiv föräldraförening finns på förskolan, de kommer med förslag på aktiviteter och ger idéer. Varje år genomför man en föräldraenkät och utifrån resultaten av den förändrar man arbetssätt. Vid IUP samtal har föräldrarna möjlighet att ta upp frågor som de vill lyfta. Föräldrar har också möjlighet att begära extra samtal.

Föräldrarna uppmuntras att engagera sig i verksamheten genom att man inbjuder till drop-in, familjekvällar och föräldramöten. Pedagogerna är lyhörda för föräldrarnas önskemål och tankar kring verksamheten. Vid dagliga samtal och IUP-samtal uppmuntras föräldrarna att ta del av verksamheten. Intervjuer med föräldrarna bekräftar denna bild. Synlig veckoplanering finns i kapprummen. Informationsmail skickas till föräldrarna liksom veckobrev, det senare gäller inte alla avdelningar. Förskolan följer upp föräldrarnas inflytande genom diskussion vid föräldramöten. I den lokala arbetsplanen finns en handlingsplan för föräldradelaktighet/inflytande som har tagits fram i samverkan mellan föräldra- och personalrepresentanter. Föräldraenkäten finns med i handlingsplanen som ett sätt att följa upp resultaten. Protokoll från föräldrarådet läggs ut på hemsidan, vid dessa möten ställer man frågan ”Har du känt dig delaktig”?

Enkätresultaten visar att 61 % av föräldrarna anser att det stämmer helt eller till stor del att de får vara med och påverka hur förskolan arbetar med deras barns utveckling och lärande. 76 % av föräldrarna anser att det stämmer helt eller till stor del i att förskolan samverkar med mig om mitt barns utveckling och lärande. 56 % av föräldrarna instämmer helt eller till stor del – se ovan i att de har möjlighet att ha inflytande över de delar av verksamheten på förskolan som man är berörd av. 83 % av personalen instämmer helt eller till stor del i att de uppmuntrar föräldrar att engagera sig i förskolans verksamhet.

Vid intervju med föräldrarna diskuterar vi hur de ser på sina möjligheter till inflytande och vi förstår då att man nog tycker att det finns goda möjligheter till att vara delaktig men man vet bara inte riktigt inom vilka områden eller hur man kan ha inflytande. De efterlyser tydlighet från förskolan om vilka områden som kan vara relevanta men å andra sidan menar personalen vid förskolan att de också efterlyser vad föräldrarna vill ha inflytande över, de menar att de uppmuntrar föräldrar till att vara delaktiga. Föräldrarna menar att de litar på personalens professionalitet och upplever att de blir hörda när de har synpunkter eller frågor. Vi diskuterade frågan om inflytande i Qualisenkäten och flera av föräldrarna menade att den är svårtolkad och skulle behöva delas upp. Föräldrarna ger också uttryck för en önskan om att tillsammans med personalen få ha pedagogiska samtal om mål och verksamhet vid t ex föräldramöten.

Arbetslagen har skattat sig på steg 5 – 7, ledningen har skattat sig på steg 6. Vi finner att förskolan ligger på steg 4 men med stor dragning till steg 5. Vi har sett att föräldrarna har möjlighet att påverka i miljö och trivsselfrågor (steg 1). Föräldrarna uppmuntras att engagera sig i verksamheten (steg 2). Förskolan följer upp föräldrarnas inflytande. Förskolan samverkar med föräldrarna om barnets utveckling och lärande (steg 3). Metoder utvärderas och utvecklas kontinuerligt för att göra föräldrarna delaktiga (steg 4). Men när det gäller steg 5 får vi varierande svar, det faktum att 56 % av föräldrarna svarar positivt på frågan om inflytande samt intervjun med föräldrarna ger oss inte bilden av att föräldrarna har inflytande i enlighet med steg 5. Förskolan bör tillsammans med föräldrarna tydligt diskutera på vilket sätt och inom vilka områden föräldrarna kan ha inflytande över.

G. Organisation

| | Genomsnittlig sjukfrånvaro |
|---------------------|----------------------------|
| Granskad förskola | 3,7 % |
| Jämförbar förskola | 3,5% |
| Genomsnitt kommunen | 4,6% |

Förskolan består av sex avdelningar. Förskolans byggnad består av fyra avdelningar: Humlan, Nyckelpigan, Fjärilen och Sköldpaddan. Piggelinen som är två avdelningar finns i paviljonger som står placerade på förskolas gård. Förskolan har spårindelning. Sköldpaddan och Fjärilen bildar ett spår med allergi- och resursavdelning. Humlan (1-3 år) och Nyckelpigan (3-5 år) bildar ett spår med skapande som inriktning. Piggelinen (1-3 år och 3-5 år) har rörelse och hälsa som inriktning. Andelen barn varierar på avdelningarna. Totalt är det 91 barn på förskolan.

Personalen består av barnskötare och förskollärare som delar på arbetet. Pedagogerna delar ansvaret då det gäller planering av den pedagogiska verksamheten och har tid avsatt för detta. Personalen berättar att de organiserar sig så att det blir optimalt för barnen. Detta verifieras vid besöket genom den dialog som sker pedagogerna emellan. 100 % av personalen instämmer i att förskolan har en väl fungerande organisation och 100 % av personalen instämmer i att deras arbetslag fungerar väl. 100 % av personalen anser att de är förtrodda med vem som fattar beslut.

Förskolans organisation är mycket klar och tydlig. Det finns ett väl fungerande beslutssystem som alla är medvetna om, och med utformade och förankrade uppdrag på flera nivåer. Beslut diskuteras på möten och går ofta ut på remiss till arbetslagen innan beslut fattas. Arbetslagen garanterar en god daglig verksamhet genom att de ofta diskuterar och förbättrar verksamheten. Pedagogerna har en gemensam värdegrund vilket gör att vi som besökare ser att det finns nyfikenhet i mötet med barn och föräldrar.

Verksamhetens följs upp och utvärderas vid varje termin, samt löpande i avdelningsmöten, planeringsmöten och veckomöten ofta i form av diskussioner. Personalen har ansvarsbarn. Inför IUP-samtal träffas alla och diskuterar barnens utveckling och lärande. Det är förskollärarna som har huvudansvaret för det pedagogiska arbetet.



Alla medarbetare har ett ansvar för att hålla sig ajour med vad som händer. Förskolan har olika ansvarsgrupper och möten där olika frågor behandlas. Exempel på möten är ledningsmöte, spårträffar, personalkonferenser, förskollärarmöten, veckomöten och morgonmöten. Vid varje möte har varje spår en representant som dokumenterar och sedan informerar sina kollegor. Förskolan nyttjar varandras kompetens genom att delta och ha ansvar för olika områden. Vid pedagogiska samtal som leds av utbildade samtalsledare kan allas tankar komma fram och ingen åsikt är fel. Vid medarbetarsamtalet utvärderar rektor och medarbetare verksamheten på ett individuellt plan. 94 % av personalen anser att målen är tydliga och att förskolans ledning aktivt driver förskolans utveckling. 100 % av personalen anser att arbetslaget fungerar väl.

Förskolan deltar också i olika nätverk så som kultur, miljö, motorik och IT. Förskoleteam, lärarhögskolan, föräldraförening, polis, socialtjänst är några av förskolans samarbetspartner utanför förskolan.

Arbetslagen har inom området skattat sig till steg 6-7 och ledningen till steg 6. Vi anser att förskolan ligger på steg 6. Förskolan har ett väl fungerande beslutssystem samt utformade och förankrad uppdrag på flera nivåer (steg 3). Förskolan har en väl fungerande organisation i arbetslag och ledning som garanterar en god daglig verksamhet. (steg 4). Arbetslagen tar fullt ansvar för alla barns lärande och utveckling samt prioriterar och fördelar arbetsuppgifter (steg 5). Vid besöket såg vi arbetslagens samspel och hur de i det dagliga arbetet prioriterade och fördelade arbetsuppgifter. Förskolans organisation är ett stöd för utveckling (steg 6). Skolan har många uttalade mål på olika nivåer. För att nå steg 7 behöver förskolan tydliggöra prioriterade mål och dokumentera löpande reflektioner och åtgärder för att nå en högre måluppfyllelse.

G. Styrning och ledarskap

Förskolan har en förskolechef som ansvarar för verksamheten. Förskolechefen har även ansvar för en annan förskola i kommunen. Förskolans profil ”Fantasifyllt lärande i sagans värld” finns angivet i ett kompendium och tar sin utgångspunkt i Lpfö 98:s mål. Rubrikerna är sju till antalet. De handlar om normer och värden, jag och gruppen, språk och kommunikation, skapande verksamhet, rörelse och idrott, matematik samt naturvetenskap och teknik. Som symbol för förskolans profil och värdegrund har man en bild av ett träd med ledorden ”en trygg miljö, med rätt bemötande och en rik pedagogisk verksamhet”. 100 % av personalen anser i Qualis enkäten att arbetslaget har en gemensam syn på uppdraget. Lokala arbetsplaner finns på intranätet, INKA, och är tillgängligt för alla. Förskolechefens ledarskap verkar för att skapa delaktighet genom att vara närvarande i så stor utsträckning det går och att delta och föra en ständig dialog med personalen vid de olika möteskonstellationerna. All information som är av vikt för pedagogerna delges muntligt, via intranäten eller via mail. Personalen upplever att förskolechefen är närvarande genom att delta i vardagens olika möten och bedriver ett öppet och tillgängligt ledarskap. Personalen tycker att de blir lyssnade på och att det finns en stor förståelse för deras arbete. De anser att det är ett verktyg för gott ledarskap.

I Qualis personalenkät anser 100 % av dem att skolans ledning är öppen och tillgänglig.



89 % anser att ledningen driver förskolans utveckling och 100 % procent anser att de är förtrogna med vem som fattar beslut. 100 % av personalen anser att de har gemensamma mål. Av föräldrarna uppger 72 % att de känner till förskolans mål.

Mål och utvärdering utgör grund för systematiska förbättringar. Förskolans mål ligger utlagd på hemsidan så att de ska vara lätt att tillgå för föräldrar. Likaså lyfts de vid inskolning, IUP-samtal och på föräldramöten. Kvaliteten i förskolan följs årligen upp genom enkäter till föräldrar, diskussioner på föräldramöten, utvecklingssamtal, observationer och individuella utvecklingssamtal med personal. Föräldrar och personal diskuterar resultaten i olika möten. I kvalitetsredovisningen beskriver förskolan hur de har nått sina mål och hur de tänker arbeta framöver. Pedagogerna diskuterar med barnen ibland med bilder som stöd och de pratar om vad barnet har gjort och vad de har lärt sig. 100 % av personalen anser att arbetslagen fungerar väl. Förskolan har olika ansvarsgrupper som arbetar med olika områden, t ex schemaläggning, IT, hälsa och kultur. Förskolan utvärderar på avdelningsmöten, planeringsmöten och veckomöten.

Barn lär av varandra och förskolan organiseras så att dessa möjligheter ges bland annat genom att ibland gruppera barnen åldersmässigt och över avdelningarna. Pedagoger leder samtalen med föräldrar där de visar på varje barns enskilda lärande. Det framkommer under föräldrantervjun att föräldrarna tillsammans med pedagogerna tar fram mål för det enskilda barnet. Ett förslag från föräldrarna var att personalen kanske kunde ge tips på vad föräldrarna kunde göra för att bidra till att nå målen. Mål och utvärderingar används för att systematiskt förbättra styrning och ledarskap genom framförallt de årliga utvärderingarna. Utvärderingar görs vid varje terminsslut.

Förskolans olika avdelningar har här skattat sig på steg 6-7 och ledningen på steg 5. Vi finner att förskolan befinner sig på steg 5. Det finns fungerande mål och utvärderingar på alla nivåer, ledarskapet är tydligt och strategiskt. Förskolan har egna mål kopplade till styrdokumentet (steg 1), förskolans mål är kända av personalen (steg 2) samt målen är kända av föräldrarna och ledarskapet skapar delaktighet på alla nivåer (steg 3). Det finns ett tydligt ledarskap i alla delar av verksamheten (5). För att nå steg 6 behöver förskolan arbeta med löpande utvärderingar och kontinuerligt dokumentera det man har sett och lärt. Resultaten kan sedan ligga till grund för systematiska förbättringar.

H. Kommunikation

En stor del av kommunikationen med föräldrarna sker vid hämtning och lämning. Personalen anser att det är viktigt att avsätta tid för föräldrarna och deras frågor eller funderingar. Förskolan har föräldramöte, då ges information om verksamheten och hur den bedrivs, ibland diskuteras verksamhetens mål och riktlinjer. Föräldrarna bekräftar att de får god information och att deras information når dem som behöver veta. En relativt ny och klar förbättring är veckobreven, uppger de, likaså att hemsidan har fått ett lyft. Det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt. De informationskanaler man använder för föräldrar är informationstavlor, informationsbrev via mail och telefonkontakt, dokumentation av verksamheten som sätts upp på varje avdelning och läggs ut på hemsidan.

Digitala fotoramar visar förskolans verksamhet. Föräldrarna får information om sitt barns utveckling och lärande på IUP-samtalen. De erbjuds ett samtal per år. Här önskar föräldrarna



att det skulle vara en gång per termin likaså att man hade ett föräldramöte per termin eftersom det är mycket som händer på ett år. Pedagogerna använder IT i den dagliga verksamheten för att förbättra kommunikationen och servicen både internt och externt. Föräldrarna lägger in sina scheman och adressuppgifter via E-tjänst. Förskolan har en öppen kommunikation med andra förskolor då representanter finns i nätverk som är gemensamma för kommunen. Det finns rutiner för övergång från förskola till förskoleklass och det finns en skriftlig handlingsplan på intranätet som är väl känd av pedagogerna. Pedagogerna skickar även information till föräldrarna via e-post. Förskolan har en väl utvecklad hemsida som ligger på Kävlinge kommuns hemsida. Hemsidan uppdateras regelbundet. Förskolan har ett digitalt rum.

94 % av föräldrarna svarar i enkäten att de får god och kontinuerlig information om vad som händer på förskolan. Detta verifierades vid föräldraintervjun. Föräldrarna upplever att personalen är lyhörd och att de dagligen vid hämtning och lämning får information om just sitt barn. Detta upplever föräldrarna som mycket positivt. Föräldrarna upplever att förskolans personal är öppen i sin kommunikation och inger förtroende. Alla föräldrar som var med vid intervjun upplever att de får all den information som de önskar och känner behov av. På varje avdelnings kapprum finns information om förskolan, arbetsplan, fotodokumentation, tema och fotografier på all personal. Varje avdelning har en digital fotoram, där ett bildspel går hela dagen.

Förskolan har en öppen kommunikation med både skola, socialtjänst, myndigheter och andra intressenter. 100 % av personalen upplever att de har en öppen kommunikation förtroendefull kommunikation internt. Detta syns tydligt i verksamheten i personalen förhållningssätt gentemot varandra. Förskolan deltar i kommunala nätverk, så som kultur, IT, motorik, miljö och hälsa. 83 % av personalen upplever att den externa kommunikationen är öppen.

Förskolan blir informerad om fortbildning och material som utgår ifrån forskning via brev eller mail. Förskolechefen tillgodoser personalens önskemål och behov av fortbildning. Förskolans personal söker själv aktivt omvärldsbevakning. Förskolan har tillgång till Förskoleforum.

Personalen har inom området skattat sig olika, från steg 5 till 7 och ledning på steg 5. Vi anser att förskolan ligger på steg 5. Föräldrarna får god och kontinuerlig information om verksamheten som är relevant för deras barn. Det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt (steg 3). IT används för att förbättra service och kommunikation internt och externt (steg 4). Förskolan har en öppen kommunikation med skola, socialtjänst, myndigheter, och andra intressenter (steg 5). Förskolan behöver få information och kommunikation att bli interaktiv och utvecklande för att stödja utveckling och lärande i hela organisationen. Omvärldsbevakningen bör innefatta reflektioner och analyser av vad som kan vara specifikt för Lackalänga förskola.

I. Kompetens

Alla medarbetare i förskolan har utbildning för arbete med barn. På förskolan finns 49 % förskollärare och 51 % barnskötare (steg 1). Vid behov av vikarier försöker förskolan i första hand ta in personal med behörighet. Förskolechef introducerar nyanställda i verksamheten

genom att informerar om verksamheten i stort, INKA (intranätet), arbetslag och tider. Arbetslaget tar emot den nyanställde och introducerar den till arbetet på avdelningen. Rutiner för nyanställda och hur de ska introduceras finns nedskrivna (steg 1). Efter utförd introduktion bestäms en ny tid då förskolechefen har en uppföljning tillsammans den nyanställde.

Kompetensutvecklingen är kopplad till individen och till förskolan som helhet (steg 2). Under medarbetarsamtalen läggs medarbetarens individuella plan upp och en diskussion förs om arbetslagets behov av gemensam kompetensutveckling. Det avsätts pengar i budget både för såväl enskild som gemensam fortbildning Efter individens och arbetslagets behov, förbättringsområdena i kvalitetsredovisningen och omvärldsbevakning görs förskolans kompetensutvecklingsplan upp. Förskolechefen uppmuntrar till fortbildning. Vid nästa medarbetarsamtal följer förskolechefen sedan upp genomförd kompetensutveckling.

PIM (praktisk IT- och mediekompetens), nya läroplanen, naturvetenskap och teknik är gemensamma utbildningsinsatser för förskolan 2011. 2700 kr/person och år avsätts till kompetensutveckling. 94 % av personalen anser i enkäten att kompetensutveckling har hög prioritet och 100 % instämmer till att kompetensutvecklingen utgår från förskolan, arbetslagets och individens behov. 94 % instämmer i att det finns en kompetensutvecklingsplan. Förskolechefen svarar att detta beror på att några är nyanställda eller vikarier. Pedagogerna delger varandra vid olika forum, så som personalkonferenser och pedagogiska samtal.

Förskolan utannonserar tjänster och har en informativ hemsida. Berörd personal från avdelningarna är med i rekryteringsprocessen. Förskolan arbetar aktivt med att behålla kompetenta medarbetare. Förskolan har samarbete med lärarhögskolan i Malmö och passa då på att försöka locka till sig nya medarbetare.

Vid självvärderingen har arbetslagen skattat sig på nivå 3 respektive nivå 6 och ledningen på nivå 3. Vi väljer att placera förskolan på steg 3. Förskolan har en plan för introduktion av nyanställda. Förskolan har personal med utbildning för att arbeta med barn (steg 1). Förskolan har individuella och gemensamma kompetensutvecklingsplaner. Förskolan avsätter jämförelsevis goda resurser till kompetensutveckling (steg 3). Förskolan har inte en hög andel pedagoger med högskoleutbildning (steg 4). Förskolechefen säger att ambitionen är att efter hand öka andelen förskollärare på förskolan. För att nå steg 5 behöver förskolan ta fram en långsiktig plan för kompetensutveckling. I kvalitetsredovisningen redogörs för kommande års behov.

| | Andel medarbetare med utbildning för arbete med barn | Andel medarbetare med pedagogisk högskoleutbildning | Avsatta medel för kompetensutveckling per medarbetare |
|----------------------------|--|---|---|
| Granskad förskola | 100 % | 49 % | 2700 kr |
| Jämförbar Qualisförskola 1 | 100 % | 67 % | 5000 kr |
| Jämförbar Qualisförskola 2 | 95 % | 63 % | 3400 kr |

J. Resursutnyttjande

| Område Kostnad per barn | Granskad förskola senaste år | Genomsnitt kommunen år |
|----------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Totalkostnad per barn | 85178 | 109200 |
| Totalkostnad exkl lokaler | 73035 | 96200 |
| Lokalkostnad per barn | 12145 | 13000 |

Ekonomisk uppföljning av intäkter och kostnader görs löpande tillsammans med ekonom (steg 1). Förskolan har en budget i balans. Prognoser görs i relation till budget och utfall i februari, maj och september samt halv och helårsbokslut (steg 2). Alla uppföljningar delges personalen och läggs ut på INKA. Förskolans personal är väl insatt i budgeten och vet att ett av uppdragen är att ha balans. I intervjuer med personal redogör de för att de är införstådda med hur budgeten ligger till, barnpengen, uppbyggande insatser och resurser för barn i behov av särskilt stöd (steg 3). Resurserna bygger på antalet barn i verksamheten och på barnens ålder samt vistelsetid. Metoder för resurshandling utvecklas på flera nivåer genom att medarbetarna utnyttjar varandras kompetenser i olika sammanhang (steg 4). Förskolans medarbetare tar ett stort ansvar för att ett effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten. Som exempel uppger personalen att de brukar göra större inköp gemensamt, samt att visst material brukas av flera avdelningar genom rotationssystem. På så sätt blir det variation för barnen samtidigt som kostnaderna hålls nere. Vid personalfrånvaro finns en handlingsplan upprättad och känd av alla. Personalen arbetar utifrån att de har ett gemensamt ansvar för alla barn (steg 5). Delaktigheten skapas också genom att varje arbetslag får en summa pengar per barn och år. Detta gör att arbetslagen kan prioritera och påverka för att bäst tillgodose barngruppen. På förskolan finns en schemagrupp som arbetar med att använda personalens arbetstid på ett optimalt sätt för verksamheten och barnens behov. Bokslutet för 2010 är + 31 tkr.

Vi externa granskare upplever att verksamhetens kvalitet är hög i förhållande till förutsättningar och insatta resurser (steg 6). Förskolan har lyckats med ett systematiskt förbättringsarbete genom ett genomgående positivt förhållningssätt som präglar hela verksamheten. Alla medarbetare har fokus på och tillämpar metoder för god resurshandling. Personalen uppger i intervjun att de alltid är informerade om budget, att de alltid hjälps åt vid eventuell frånvaro, gemensamma öppningar och stängningar och att de har sammanslagningar under viss tid på lov (steg 7). På så vis får medarbetarna vinster och lär känna varandra. 88 % av medarbetarna instämmer helt respektive till stor del i påståendet "Jag känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser". Man fokuserar på att få resurserna att bidra till verksamheten på ett positivt sätt.

Arbetslagen har skattat sig mellan steg 6-7 och ledningen har valt steg 7. Förskolan har en budget i balans (steg 2). Förskolan har utvecklat metoder på flera nivåer för resurshandling (steg 4). Vi väljer att placera förskolan på steg 7 för att alla medarbetare har fokus på och tillämpar en god resurshandling genom en tydlig och god inblick i de ekonomiska förutsättningarna för förskolan.

K. Image

Förskolans profil och värdegrund, positivt förhållningssätt och låg personalomsättning bidrar till förskolans image (steg 1). Pedagoger på Lackalänga förskola talar gott om sitt arbete. Förskolan har metoder för att informera om sin verksamhet. På förskolan visas bildspel där man kan se hur man arbetar och vad barnen gör. På olika platser i förskolan sitter dokumentationen uppsatt. På hemsidan, som uppdateras med regelbundet, finns information om arbetssätt, avdelningarna och planer. Informationsfolder om förskolan delas ut till nya föräldrar. Foldern finns utlagd på BVC, öppna förskolor och bibliotek (steg 2). Förskolans medarbetare har vindställe med områdets namn (numera finns inte detta område) på så att de syns när de är ute med barnen. Förskolan arrangerar olika typer av "öppet hus" då föräldrar kan komma och besöka verksamheten. Metoder finns för att ta hand om besökare.

Förskolan startade 1978. Att förskolan har ett gott rykte stämmer delvis, enligt föräldrarna. Några menar att det är bra och några visste inte att det fanns "ett rykte". Det är kö för att få plats på Lackalänga förskola. I enkäter och kommentarer på hemsidan får förskolan reda på hur verksamheten upplevs och får på så sätt reda på vilken image man har. Svaren på frågan om vad föräldrar tittar på då de väljer förskola har personalen tagit del av och haft reflektioner kring. Barn som tidigare har gått på Lackalänga kommer tillbaka och berättar sina minnen och reflektioner. I utvecklingssamtal med föräldrar frågar personalen hur de upplever förskolan. På detta sätt har förskolan metoder för att veta vilken image den har (steg 3).

I personalenkäten instämmer 89 % av medarbetarna helt eller till stor del i påståendet "Vår förskola har gott rykte". Likaså instämmer 94 % helt i påståendet "Jag rekommenderar föräldrar att placera sina barn i vår förskola". 100 % av medarbetarna instämmer också helt eller till stor del i påståendet "Totalt sett är jag nöjd med vår förskola".

I föräldraenkäten instämmer 50 % helt eller till stor del i att förskolan har fungerande metoder för att marknadsföra och informera om sin verksamhet. 33 % av föräldrarna är neutrala eller vet ej och 17 % instämmer till viss del eller inte alls. 62 % instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har ett gott rykte". 30 % av föräldrarna är neutrala eller vet ej. 84 % instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag rekommenderar mina vänner att placera sina barn i vår förskola". 88 % instämmer helt eller till stor del i påståendet "Totalt sett är jag nöjd med mitt barns förskola". Resultaten i föräldraenkäten, om förskolans rykte och metoder för att marknadsföra och informera om sin verksamhet, har sin förklaring i att man helt enkelt inte har marknadsförts sig tidigare enligt föräldrarna. Enligt förskolechefen är det ett område som man har börjat arbeta mer med på senare tid. Förskolechefen uppger att bilden har bibehållits över tid. I förra enkäten uppgav 66 % instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har ett gott rykte". Vi tycker att förskolan har bibehållit sin image.

Pedagogerna har skattat sig på steg 6 och 7 och ledning på steg 5. Vi väljer att placera förskolan på steg 4. Förskolan låter verksamhetens olika delar bidra till förskolans image, de gör försök att påverka sin image (steg 2) och de har även metoder att informera om sin verksamhet (steg 3). Förskolan har bibehållit sin image över tid (steg 4). Förskolan behöver se över metoderna så att de kan bli bättre eller fler enligt enkätsvaren och för att nå nästa steg behöver förskolan analysera och vidta åtgärder vad det kan bero på att föräldrarnas upplevelse av förskolans rykte, dvs hur förskolan kan förmedla en tydlig god image av sin verksamhet



Slutomdöme

Lackalänga förskola visar hög kvalitet inom många områden och får 86 poäng.
Maxpoäng är 126 poäng.

Starka sidor

Trygghet och trivsel. Förhållningssätt och metoder samt en gemensam värdegrund. God arbetsmiljö, förhållandet mellan personal och personal samt personal och barn kännetecknas av förtroende och respekt.

Styrning och ledarskap. Ledarskapet är tydligt och verkar för delaktighet samt bra information. Personalen upplever att förskolechefen är närvarande genom att delta i vardagens olika möten. Personalen upplever att de blir hörda och sedda och att förskolechefen bedriver ett öppet och tillgängligt ledarskap.

Resursutnyttjande. Personalen är informerad och delaktig. Alla medarbetare har fokus på och tillämpar metoder för god resurshantering. Man fokuserar på att få resurserna att bidra till verksamheten på ett positivt sätt.

Förbättringsområden

Delaktighet i lärprocessen. Förskolan behöver utveckla sitt kvalitetsarbete där mål, utvärdering, resultat, analys och åtgärder för utveckling är hörnstenar som kopplas ihop. Vi bedömer att förskolan behöver förtydliga den kunskap som vi tror finns i ”ryggmärgen”, och sedan dokumentera utifrån ett genomtänkt kvalitetsarbete. Att gå från att göra till ett lärande där målen för det som skall läras är tydliga.

Arbetsätt och pedagogroll. Dokumentation och utveckling av arbetet med utvärdering är nyckelord, liksom nytänkande kring pedagogik i lärande samtal/pedagogiska diskussioner.

Utveckling och lärande. På samma sätt som i området ovan tror vi att förskolan kan komma vidare genom att utveckla sitt kvalitetsarbete och skapa en större medvetenhet om hur de skall formulera mål för lärande och sedan använda görande till att nå målen för lärande.

Avslutningsvis vill vi rikta ett stort tack till alla på förskolan för ett mycket trevligt och hjälpsamt bemötande. Vi vill särskilt tacka för den utomordentliga och gedigna dokumentation vi fick oss tillsänd före vårt besök. Vi kände oss verkligen varmt välkomnade och mottagna på förskolorna.

Häljarp den 20 april 2011

Lotta Grenter

Helene Steinlein

Bilaga: Sammanställning av poäng



Qualis certifiering - poängmatris

| | |
|-----------------|---------------------|
| Förskola | Lackalänga 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 lärarroll | 2 | | | | x | | | | 8 | |
| D | Utveckling och lärande | 3 | | | | | | x | | 15 | |
| E | Föräldrainflytande | 2 | | | | x | | | | 8 | |
| F | Organisation | 1 | | | | | | | x | 6 | |
| G | Styrning och ledarskap | 2 | | | | | | x | | 10 | |
| H | Kommunikation | 1 | | | | | | x | | 5 | |
| I | Kompetens | 1 | | | x | | | | | 3 | |
| J | Resursutnyttjande | 1 | | | | | | | | x | 7 |
| K | Image | 1 | | | | | x | | | 4 | |

| Poängsammanställning | | Villkor |
|----------------------|-----|--------------------------------------|
| Lackalänga förskola | 86 | Alla delkriterium steg 3 eller högre |
| Certifiering - lägst | 60 | |
| Maxpoäng | 126 | |