



Granskningsrapport

Qualiscertifiering av Dösjebro förskola

2010-01-18

Ulrika Ellmin Cederholm

Johan Österberg

Q-Steps Kvalitetssäkring AB



Sammanfattning av rapporten

Dösjebro förskola är en kommunal förskola i Kävlinge kommun med sex avdelningar. Den ligger i Dösjebro samhälle, är lokalmässigt integrerad med Dösjebro skola som tillsammans med Annelövs skola i Landskrona kommun bildar Annebro rektorsområde.

Förskolan uppvisar en hög och ganska jämn kvalitet och når 88 poäng i certifieringsmatrisen. Dösjebro förskola präglas av arbetsglädje hos barn och vuxna, har förankrade metoder för att skapa trygghet och trivsel och visar upp en dokumenterad värdegrund som genomsyrar det dagliga arbetet. Här trivs barn och vuxna och tryggheten är omvitnat hög hos barnen.

Kreativa miljöer och skapande verkstäder med materialet tillgängligt för alla barn och det temainriktade arbetssättet skapar tillsammans med förskolans lyhörda pedagoger goda förutsättningar för barnens delaktighet.

I arbetet med barnens lärande möter pedagogerna upp efter devisen ”vad är vi nyfikna på idag”, vilket ger plats för barnens nyfikenhet och lust. De kreativa miljöerna inom- och utomhus utnyttjas på ett flexibelt och samtidigt strukturerat sätt. Verkstädernas miljö och temaaktiviteter bidrar till kreativitet hos både barnen och pedagogerna.

Alla barn har en individuell utvecklingsplan utformad kring fem huvudområden: primära behov, emotionella behov, sociala behov, utvecklingsbehov och kunskapsbehov. Förskolan följer upp att varje barn utvecklas allsidigt och efter sina förutsättningar. Förskolan har påbörjat ett arbete med portfolio, men man beskriver att dokumentationen av barnens utveckling och lärande fortfarande är ett viktigt utvecklingsområde.

Föräldrainsflytandet är välutvecklat, både formellt med lokal styrelse med föräldramajoritet och reellt för enskilda föräldrar kring det egna barnet. Förskolan har en mycket tydlig organisation med formulerade uppdrag på alla nivåer och med tydliga beslutsgångar. Ledarskapet är både tryggt, utvecklande och utmanande. De lokala styrdokumenterna är resultat av en tydlig process, där kvalitetsredovisningen redovisar både måluppfyllelse och förbättringsbehov, och följer ”lärande-hjulets” alla inslag och aktiviteter.

Den interna och externa informationen sker på flera sätt, där digitala medier har en huvudroll. Detta tillsammans med den dagliga hallkontakten skapar stort förtroende hos föräldrar. Förskolan samverkar aktivt, förtroendefullt och med gott resultat med det omgivande samhället och nätverksbyggen finns i olika former.

All personal har utbildning för arbete med barn, kompetensutveckling sker i stor omfattning och förskolan har en välutvecklad personalpolicy i alla delar. Förskolan har ett mycket gott renommé och har ytterligare förbättrat sin image de senaste två åren.

Dösjebro förskola - en kort presentation

Dösjebro förskola utgör en integrerad del i Annebroenheten; en kommunal förskola och två skolor i ett unikt kommunövergripande skolavtal mellan Landskrona och Kävlinge kommuner, där Kävlinge kommun är huvudman. Förskolans sex avdelningar med sina 108 barn i



åldern 1-5 år finns i samma byggnad som Dösjebro skolan med sina elever i årskurserna 2-6. Tre avdelningar är småbarnsavdelningar med barn 1-3 år och tre avdelningar är syskonavdelningar med barn 3-5 år. Barnen kommer huvudsakligen från de två villasamhällena Annelöv i Landskrona och Dösjebro i Kävlinge kommuner och från omkringliggande områden med huvudsakligen jordbruksbygd. Andelen barn med invandrabakgrund är låg, c:a 5 %.

Förskolans avdelningar har sin utemiljö väl avgränsad från skolgården. Tomten är stor, delvis kuperad med en liten skogsdunge av tall, rikligt utrustad med allehanda lekredskap och den rymmer stora lektytor i olika väderstreck. Lagom till förskolans 25-årsjubileum har lokalerna upprustats och förskolan erbjuder idag fräscha, funktionella och välutrustade inomhusmiljöer på samtliga avdelningar. En avdelning inryms separat i en provisorisk paviljongslösning.

Verksamheten leds av enhetens rektor men förskolan har bitr. rektor Camilla Norrhede som verksamhetsansvarig. Hela Annebro-enhetens verksamhet leds av enhetens rektor och av en självförvaltningsstyrelse med föräldramajoritet. Förskolan arbetar liksom skolan tematiskt med minst två teman per halvår och låter dessutom varje år få en egen profil. År 2009 är profilen ”Skapande och kultur”.

Genomförande av arbetet med självvärdering och certifiering

Dösjebro förskolas två arbetslag med tre avdelningar i varje arbetslag har före vårt besök genomfört självvärderingen i anslutning till Qualis-trappan och dess 11 granskningsområden med angivna 77 kriterier. Arbetslagen har liksom ledningsgruppen placerat sin förskola i Qualis-trappan. Förskolans ledning har lämnat såväl en självvärdering som en skriftlig redovisning, där den beskriver vilka dokument och rutiner som förskolan har i förhållande till de elva områdena.

Vi har läst förskolans verksamhetsplan samt övriga planer för verksamheten, förskolans tolkning av de centrala styrdokumenterna och formuleringarna för sina egna åtaganden. Kvalitetsredovisningen från 2008/2009 med bilagan ”Förbättringsområden för Dösjebro förskola 2009/2010” tillsammans med planer för likabehandling, systematiskt arbetsmiljöarbete inkl. planer för hot och våld, protokoll från föräldramöten, arbetsplatsträffar och ett stort antal rutinbeskrivningar, har också granskats. Vi har därutöver tagit del av förskolans hemsida, delar av intranätets omfattande material av planer och rutiner samt redovisningen av kvantitativa tal avseende organisation, kompetens, ekonomi och resursutnyttjande.

De äldre barnen (3 år och äldre), deras föräldrar och Dösjebros personal har också besvarat Proof-enkäterna. Svarefrekvensen har varit genomgående hög, 84 % av föräldrarna har besvarat enkäten och 100 % av barn och personal.

Under vårt besök använde vi förmiddagen åt att följa barnens och de vuxnas aktiviteter för att efter lunch intervjua grupper av anställda, föräldrar och förskolans ledning. Vår samlade bedömning utgår från Qualistrappans områden med sina kriterier. Vi redovisar resultatet av arbetslagens och ledningens självvärdering tillsammans med vår egen bedömning i tabellform nedan.



Kvalitetsområde	Självvärdering Arbetslag 1-3 år	Självvärdering Arbetslag 3-5 år	Självvärdering Ledning	Extern värdering Granskare
A.	4	7	6	7
B.	3	3	3	4
C.	5	6	5	4
D.	5	5	5	5
E.	5	6	5	5
F.	5	5	5	5
G.	5	5	5	4
H.	6	5	6	5
I.	6	4	6	3
J.	5	5	5	6
K.	4	4	4	6

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

Trygghet och trivsel

Dösjebro förskola firade nyligen sitt 25 årsjubileum i nyrenoverade lokaler. Fräscha och ombonade förskoleavdelningar möter barn, personal och föräldrar. Funktionell inredning med genomtänkt placering, fantasieggande utrustning och utformning vittnar om att här kan barn utvecklas i en levande verkstadsmiljö varje dag. Vårt omedelbara intryck av förskolan är en miljö som gynnar lust till aktivitet i varje vrå. Barnens arbeten är presenterade på väggar, i taket, ovanpå skåp och hyllor men även i dagboksform på blädderblock dag för dag i hallarna. På avdelningarna rullar bildspel från gårdagens aktiviteter på digitala bildskärmar i lagom höjd så att även små barn kan läsa av sig själva och sina kamraters arbeten och lekar. Trygga barn kommer oss till mötes, kramar om oss och leder oss fram till sina pågående aktiviteter. Några barn sitter djupt koncentrerade och arbetar med pussel, måleri eller försjunkna i någon bok. Andra leker stillsamt med varandra med och utan leksaker. Lugn och ro råder hos barn och vuxna.

Ur förskolans rikhaltiga dokumentation tar vi del av en rad planer som personal och ledning processat fram de senaste tre åren; likabehandlingsplanen som är vältäckande med olika handlingsplaner som bilagor, rutinbeskrivningar men också med ett särskilt genomarbetat avsnitt om det förhållningssätt som vi ser präglar personalens sätt att bemöta barnen och deras föräldrar. ”Kompissolen”, en vägledning för samverkan mellan barnen och mellan vuxna och barn som har tagits fram i samtal med barnen, bildar underlag för samtal med barn om hur människor bör möta varandra. Två flickor hamnar efter genomförd julfest i gymnastiksalen i en konflikt som föder gråt och ilska. En personal sätter sig på golvet och samtalar stilla med de två flickorna under tjugo minuter. Samtalet avslutas med att flickorna kramar varandra spontant, torkar varandras tårar och detta helt på eget initiativ och utan uppmaning från personalen.

Förskolan följer systematiskt upp barnens trygghet och trivsel på respektive avdelning och i arbetslaget. Man genomför intervjuer med barnen, låter barnen svara på enkäter varje halvår



och för en tät dialog med föräldrarna, såväl dagligen som under bl a utvecklingssamtalen om hur barnens sociala kompetens inkl. deras trygghet och trivsel utvecklas. Rutiner finns för mottagande av nya barn men också för en rad olika situationer där fasta och genomtänkta rutiner befäster trygghet och ger personal och föräldrar stöd och vägledning.

Arbetsglädje och trivsel präglar verksamheten. Under intervjun uppger föräldrarna att man ser att barnen trivs och att personalen också tydligt visar sin egen arbetsglädje. Man uppskattar personalens bemötande, både för egen del och för barnens. *"Tryggheten finns överallt, även på gården och på utflykten"*, säger en förälder. Föräldrarna berättar om situationer hemma där barn kan utbrista: *"Men pappa, nu tänker du inte på Kompissolen"* som ett uttryck bland flera, om hur väl förskolan har lyckats förankra sin värdegrund hos barnen. Vi har på flera förskolor tidigare mött uttrycket "alla barn är allas barn" men här under intervjun säger en förälder: *"Min flicka säger att alla fröknar är allas fröknar och så fungerar det verkligen"*. Under personalintervjun får vi flera exempel på hur man samverkar med närsamhället kring normer och värden i syfte att stödja trygghet under barnens alla dagar och tider.

Av barnens enkätsvar framgår att de helt eller till stor del till 100 % tycker om att vara på sin förskola och att de till 100 % uppger att de är goda kamrater. 63 barn av 64 svarar att de har någon att leka med på förskolan och lika många bekräftar positivt samtliga övriga enkätfrågor. Från föräldraenkäten ser vi att 96 % instämmer helt eller till stor del i att "Mitt barn trivs på förskolan" och 88 % instämmer i att "Förskolan arbetar aktivt mot okamratligt beteende och mobbning". 95 % uppger att "Personalen engagerar sig i mitt barn" och 95 % anser att "Förskolan erbjuder en utvecklande verksamhet för mitt barn". Påståendet att "Miljön inomhus på mitt barns förskola är trivsamt" får stöd till 82 % av föräldrarna.

Personalens enkätsvar bekräftar föräldrarnas och barnens uppfattning på område Trygghet och trivsel. 89 % av personalen uppger att de helt eller till stor del trivs på sin arbetsplats. 95 % anser att "Barnen trivs på förskolan" och 95 % uppger att "Vi vuxna reagerar på okamratligt beteende och mobbning gentemot barnen". "Förhållandet mellan personal och barn kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt" får också stöd till 95 % av personalen och man uppger till 84 % att man har lätt att enas om gemensamma normer.

Av ledningens skriftliga redovisning framgår hur man med all personal under en period med stöd av konsultinsats arbetade fram sin överenskommelse om förhållningssättet på förskolan. Överenskommelsen med förhållningssätt och rutiner remissbehandlades i föräldragrupporna, diskuterades i den lokala styrelsen och slutligen fastställdes hela överenskommelsen och programmet för genomförandet. Dokumenten om förhållningssätt och bemötande liksom likabehandlingsplanen revideras varje år i juni under personalens utvärderingsvecka och fastställs på nytt av den lokala styrelsen. "Kompissolen" revideras av barnen i samtal med personalen. Hela programmet för trygghet och trivsel utvecklas kontinuerligt efter den strategi som ledningen fastställde 2007. Enkäter och enkätresultat som gäller barnens och de vuxnas hela arbetsmiljö sammanställs årligen. Förbättringar noteras i ett särskilt dokument för nästkommande arbetsår "Förbättringar i Dösjebro förskola". Vi utläser från fjolårets kvalitetsredovisning att man omsätter sina noterade förbättringsmöjligheter i reviderade mål och planer under innevarande verksamhetsår. Förskolan har tydliga rutiner för att arbeta med trygghet och trivsel bland sina barn. Barnobservationer, enkäter, utvecklingssamtal, föräldramöten lyfter fram vad som kan och bör göras fortlöpande i varje barngrupp. Granskningsområdet bearbetas omsorgsfullt och systematiskt och resultatet är tydligt avläsbart i alla de barngrupper vi möter under dagen. Här är barn trygga och harmoniska.



I självvärderingen har arbetslaget kring de yngsta barnen och ledningen placerat sin förskola på steg 6 medan arbetslaget kring de äldre barnen placerar förskolan på steg 7. Vi ser att förskolan utan minsta tvekan uppfyller alla steg i Qualis-trappan t o m steg 6. Vi bedömer också av den omfattande dokumentationen, av intervju svaren och från våra observationer av barnen och verksamheterna på samtliga avdelningar under vårt besök, att förskolans arbete med trygghet, trivsel och likabehandling bedrivs systematiskt efter den uppgjorda strategin. Vi placerar därför Dösjebro förskola på steg 7.

Delaktighet i lärprocessen

Barnens intressen och förmåga ligger till grund för verksamhetens utformning. Barnen kan efter förmåga och intresse utforska lärmiljöer. Kreativa och attraktiva rum i rummen kan vi ta del av vid vårt besök ex utklädningshörna, köksvrå, mysrum i djungeltema, skapande ateljérum mm. Förskolans olika verkstäder är också tydliga exempel på detta. Barnen är indelade i olika grupper som är schemalagda vid de olika verkstäderna under veckan. Såväl barn som pedagoger roterar mellan ”stationerna”.

Förutsättningar för barnens delaktighet styrs av tillgången till miljö och material. Förskolans samtliga avdelningar känns välkomnade och inbjuder till delaktighet. På flera avdelningar är bord och stolar på barnen nivå och vi ser exempelvis barn hjälpa till att duka borden vid lunchen. Leksaker, olika skapande material och pärmar för dokumentation finns tillgängligt för barnen på olika sätt, det kan vi se vid besöket. Vi ser digitala fotoramar på barnens nivå som synliggör barnens vardag på förskolan. Personalen berättar hur barnen gärna står framför dessa fotoramar och pratar med varandra om vad de ser. Vi ser kompisolar på väggen med tydliga strålar med regler hur man är en bra kompis och bör vara mot varandra. På en del avdelningar kompletteras strålarnas text med ett fotografi för att barnen lättare ska kunna identifiera vad strålen står för. Vi ser också organisation för att barnen delas in i grupper när de ska till verkstäderna med tydliga symboler såsom stjärna, måne och sol. Dessa återkommer på väggen på avdelningen där alster kan sättas upp men också i hallen där den kontinuerliga dokumentationen är. Personal och föräldrar berättar om hur de gärna står vid dessa bilder och talar om dagen tillsammans med sina barn.

Barnen uppmuntras att göra egna val i sitt lärande. De utformade verkstäderna gör det möjligt för barnen att välja vad de vill göra inom det givna området. Pedagogerna berättar att de börjat använda sig av frågan ”vad är vi nyfikna på idag” när de ska starta upp en aktivitet och utifrån barnens svar läggs dagens aktiviteter och planer upp. En pedagog berättar hur de arbetar med temat fjärilar och använt sig av håvar. Det visade sig att alla barn inte alls var intresserade av detta. Därefter delades barnen in i mindre grupper då en grupp fortsatte med håvarna medan andra studerade vattnet i ån osv. Personalen berättar vidare att avdelningarna förändrar rummen efter hand under terminen. Som exempel såg personalen att barnen ville leka med dockor under en period och skapade ett eget litet rum för docklek medan en annan avdelning skapade miljö för konstruktionslek. På förskolan är synen att alla barn är allas barn. Detta möjliggör en flexibilitet för barnen att kunna välja var man vill vara. Ibland ges det möjlighet för ett barn att besöka en annan avdelning för att hälsa på ett annat barn, syskon eller pedagog. I en samling ser vi hur barnen görs delaktiga efter förmåga. Ett barn får till uppgift att hitta dagens nummer på adventskalendern. Pedagogen får hjälp av barnen att identifiera dagens siffror 1 och 6. En pojke får till uppgift att hitta nr 16 på ett av ”föremålen” som utgör ad-



ventskalendern. Efter lite letande finner han en fyrkantig liten låda med nr 16 på. Pedagogerna frågar om barnen vet vad det är för form på lådan. Barnen svarar "en fyrkant". Ett annat barn reflekterar högt att: "Det var länge sedan vi öppnade en cylinderformad burk". Pojken öppnar lådan och finner en lapp med en bild och text på. Bilden visar att det ska bli julfest idag, vilket pojken berättar med lite stöd. Ett annat barn bredvid får till uppgift att läsa på lappen vad det står. Flickan läser för de andra barnen – "julfest". Ett utmärkt exempel på hur pedagogerna individualiserar i grupp efter barns olika förmågor och skapar delaktighet på olika sätt. På julfesten är glädjen stor och såväl barn som pedagoger sjunger och dansar runt granen. Också här märks flexibiliteten då några barn tillåts vara utanför ringen då de är lite mer avvaktande, en rörlig flicka får "springa av sig lite" för sig själv, en blyg pojke sitter en stund på en bänk, ett barn går fram till gitarristen i mitten och pillar lite på strängarna för att sedan återvända till ringen.

Alla barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barnen och föräldrar. Barnens lärprocesser dokumenteras dagligen genom fotodokumentation som sätts upp i hallen, på ett block eller en skrivtavla. Vi ser också digitala fotoramar på vissa avdelningar som visar dagens aktiviteter. Barnen är indelade i grupper i verkstäderna. Respektive grupp dokumenterar kontinuerligt i form av fotodokumentation vad barnen gjort. På flera avdelningar ser vi också att det finns portfolio pärmar. Pedagogerna berättar att portfolioarbetet är i sin linda men att man kommit igång och börjat samla på barnens arbeten i olika grad. Vi ser exempel på hur ett tema i skapande har dokumenterats i pärmarna eller hur ett barns motoriska erövring att kunna klättra och balansera har fotograferats. En del bilder kompletteras med text. En avdelning har påbörjat en portfoliostruktur dvs vilka områden portfolio ska innehålla. Några barn vill gärna berätta om vad de gör eller gjort på sina teckningar och foton. Några barn ser lite mer frågande ut men bläddrar gärna i portfolion.

Varje barn har också en individuell utvecklingsplan som ligger till grund för nya individuella mål, verksamheten och föräldrasamtalen. IUP:n fokuserar fem huvudområden - primära behov, emotionella behov, sociala behov, utvecklingsbehov och kunskapsbehov.

I personalenkäten kan vi se att 94,5 % instämmer i påståendet att barnen är delaktiga i läroprocessen.

I självvärderingen har de två arbetslagen samt ledningen skattat sig lika på steg 3. Vi ser att barnen uppmuntras att göra egna val i lärandet samt att förutsättningar för delaktighet styrs av tillgången till miljö material på olika sätt, steg 2. Vi ser också att barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt på väggar, tavlor och i barnens IUP, steg 3. Förskolan är på väg att ta ett samlat grepp om portfoliodokumentationen men alla barn har inte en egen portfolio idag. När syftet och portfoliomethodiken är förankrad och implementerad kommer barnen i större utsträckning än idag ha goda förutsättningar att också bli medvetna och delaktiga i dokumentationen och lärandet, steg 4. Om detta område vidareutvecklas finns stora möjligheter för förskolan att hamna högre upp i Qualistrappan då vi redan i dag ser ett klart samband mellan utvecklingssamtal och IUP, steg 5. Vid en samlad bedömning av alla våra intryck av granskningsområdet väljer vi att placera förskolan på steg 4.



Arbetsätt och pedagogroll

Pedagogerna planerar arbetsättet utifrån barnens behov, nyfikenhet och lust. Det kan vi se på många olika sätt och har redan nämnt exempel ovan.

Miljö och material är tillgängligt och utnyttjas väl i lärprocessen. Utomhusmiljön med den stora gården och variationen i utbudet och terrängen ger goda möjligheter till lek. I kvalitetsredovisningen kan vi få det bekräftat då man lyfter fram t ex experiment med vatten, byggande med lastpallar, snickeri, måleri, cykling och pulkaåkning. På tomten finns också en backe och ett stort skärmtak att använda. Förskolan ligger också nära en liten skog som regelbundet utnyttjas för utflykter och upptäckter. En å ringlar också här förbi som också den utnyttjas i pedagogiken.

Inomhusmiljön präglas också av rikliga lärmiljöer, vilket vi tidigare har beskrivit. Varje avdelning har datorer och digitalkameror vilket syns på väggar och i dokumentation på olika sätt.

Kreativitet och skapande präglar arbetsätt och lärande. Vi ser många kreativa inslag vid vårt besök på förskolan. På varje avdelning ser vi på väggar och i fönster exempel på barnens kreativa skapande. Just denna period är julen i fokus och det syns i alla tänkbara modeller tomtar, pepparkakor i bokstäver, pepparkakshus eller barnens handavtryck som fint formar en julgran beprydd med glitter. Vi ser också barnens skapande i alster som hänger i taken och som målningar på väggarna. På avdelningarna hittar vi också stora tavlor med barnens handavtryck på som ett vackert konstverk på väggen.

Såväl ledning, pedagoger som föräldrar berättar om det energigivande och utvecklande arbetsättet då förskolan övergick till att jobba med verkstäderna. Under det gångna året har man arbetat fram olika verkstäder språk/matte, skapande/drama, natur/experiment och rörelse. Varje avdelning har sitt huvudtema och de stora barnen roterar mellan avdelningarna medan de yngre barnen är på sin avdelning men presenteras olika teman i veckor om tre. Barnen har varit indelade i smågrupper och arbeten i teman har skett under kortare och längre perioder. Material presenteras på ett lustfyllt och inspirerande sätt för att väcka lust och nyfikenhet hos barnen. Pedagogerna har fått välja vilken verkstad de själva vill vara delaktiga i efter intresse och kompetens vilket gett stor arbetsglädje och engagemang berätta såväl personal som föräldrar i intervjuerna. Barnen har i och med detta arbetsätt kunnat ta del av nytt material, nya miljöer och flera upplevelser och på så sätt utvecklat sina förmågor i leken.

Lek och problemlösning utgör naturliga inslag i lärandet. Det ger verkstäderna stora möjligheter till att göra upptäckter av småkryp och fiskar i skogen på vägen ner mot ån. Var bor myrorna? Kan vi se deras hus? Vid ett tillfälle frågar pedagogerna vad barnen vill göra i skogen idag och några vill gå på lejonjakt, en annan grupp vill leka och en tredje vill bygga koja. Detta kan vi läsa i dokumentationspärmarna i hallen. I dokumentationen kring teman kan vi se att barnen fått berätta om sina efternamn och former. De har klippt ut bokstäver som bildar ordet ”snögubbe” och klistrat på ett papper. De har också klippt ut cirklar och format en snögubbe och klistrat den på papperet med bokstäverna på. Barnen kan också få i uppdrag att leta former såväl inomhus som utomhus eller att genomföra ett experiment med en ballong och en colaflaska som legat i frysen. Pedagogen beskriver: ”Vi satte ballongen på colaflaskan och spolade varmt vatten på flaskan. Vad hände?”



Arbetsformer utvärderas regelbundet på barnnivå, pedagognivå och förskolenivå. I den skriftliga redovisningen framkommer att barnen regelbundet får vara med och utvärdera efter olika aktiviteter. Genom personalens iakttagelser av hur barnen upplever de olika momenten i verksamheten förändras upplägg och verksamheten utvecklas. Verkstädernas arbeten utvärderas också kontinuerligt berättar pedagogerna. Arbetet med bokstäver gav exempelvis stort intresse hos barnen även bland dem som inte var så intresserade från början. Det kan vi läsa i dokumentation. En utvärdering av temat bilen visar att barnens fokus huvudsakligen låg på bilens säkerhet, bildens färg och att den hade fyra hjul snarare än på andra detaljer som pedagogerna kanske trott. Detta kan vi konstatera enligt dokumentation av verkstadsarbete i hallen.

Pedagogerna diskuterar i arbetslagen och vid andra tillfällen hur verksamheten ska utformas för att möta barnens behov.. En pedagog berättar att temana i verkstäderna utvärderas var tredje vecka. I medarbetarsamtalen fokuseras hur och på vilket sätt och i vilken form arbetet bedrivs. Utifrån detta sker sedan individuella planer för kompetensutveckling. På förskolenivå är det lagledarna som utvärderar och delger varandra erfarenheter från arbetslagens arbeten. Även utifrån dessa diskussioner upptäcks kompetensutvecklingsbehov såsom ex föreläsningar i tematiskt arbete och storyline.

Pedagogerna dokumenterar och utvärderar sitt eget arbete med barnens utveckling och lärande. 90 % av personalen menar i enkäten att de dokumenterar och reflekterar över den dagliga verksamheten. Vi ser också exempel på beskrivningar av dagens arbete på tavlor och på blockmen också mer kontinuerlig dokumentation i pärmarna kring verkstadsarbetet.

I självskattningen har ett arbetslag placerat sig på steg 5, ett arbetslag på steg 6 samt ledningen på steg 5. Vi ser hur miljö och material är tillgängliga och utnyttjas väl i lärprocessen steg 2. Vi ser också fantastiskt kreativt och skapande arbete och lärande, steg 3. Vi ser att lek och problemlösning är naturliga inslag bland annat i verkstadsarbetet och att arbetsformer utvärderas regelbundet steg 4. Vi konstaterar också att vissa pedagoger dokumenterar och utvärderar sitt arbete och till viss del hur det påverkar barns lärande. Men vi ser inte dessa utvärderingar så ofta utan de har mer karaktär av beskrivningar kring ”vad man gjort” snarare än ”vad de givit för resultat” i barngruppen. Inte heller har vi tagit del av minnesanteckningar som styrker detta. Vi placerar därför förskolan på steg 4.

Utveckling och lärande

Förskolan skapar nyfikenhet och lust att lära hos varje barn. Då pedagogerna valt utifrån kompetens och intresse i verkstäderna möter barnen inspirerade och mycket engagerade pedagoger. Det smittar av sig på barnen, bekräftar barnens föräldrar i intervjun. På så sätt får barnen också tillgång till många lärostilar och specialistkunskaper. Förhållningssättet är: ”Vad är vi nyfikna på idag”. Pedagogerna jobbar också med överraskningsmoment och försöker hitta guldkant på tillvaron. Det kan vi bland annat uppleva med barnen kring deras julfirande då de flesta sjunger av hjärtans lust och tomtemor och tomtetar kommer med påse till barnen och ger alla som vill en julkram.

Förskolan har metoder för att följa upp och dokumentera barnens utveckling och lärande. I den skriftliga redovisningen ser vi att personalen gör dagliga iakttagelser och observationer som skrivs ner i en särskild pärm. Personalen använder också arbetsmaterial såsom TRAS.



Alla barn har en IUP. Den individuella utvecklingsplanen är utformad kring fem huvudområden: primära behov, emotionella behov, sociala behov, utvecklingsbehov och kunskapsbehov vilka är gemensamma för förskola och skola. På blanketten finns utrymme för en kortare beskrivning inom respektive område som bygger på pedagogernas iakttagelser kring barnet samt möjlighet att skriva om barnets mål och metoder att nå dem samt föräldra- och barnkommentarer. På sista sidan skrivs en överenskommen individuell utvecklingsplan där en förälder skriver under (själva IUP:n). Hänvisning finns om det är upprättat något åtgärdsprogram eller ytterligare bilagor. Vi kunde också se daglig dokumentation i hallen, vilket vi beskrivit tidigare.

Handlingsplaner används för barn i behov av särskilt stöd. På förskolan finns också ett resursteam som består av specialpedagog, talpedagog, förskolepsykolog och motorikpedagog. Tillgången till detta team är en resurs då personalen kan rådgöra kring angelägna frågor och för att kunna ge adekvat stöd till såväl barn som personal i kortare och längre stödinsatser. I kvalitetsredovisningen kan vi se att såväl förskolan, förskoleteamet och föräldrar har haft ett mycket bra samarbete samt att man kunna se tydliga förbättringar hos de barn som behövt stöd.

Förskolan följer upp att varje barn utvecklas allsidigt och efter sina förutsättningar. Genom samtal med föräldrar vid hämtning och lämning förs daglig kommunikation kring barnens framsteg och utveckling. Pedagogernas iakttagelser skrivs ner i en pärm. Mål för barnens utveckling formuleras tillsammans med föräldrarna i barnens IUP och sker i samarbete med föräldrarna under utvecklingssamtalet. I den skriftliga redovisningen ser vi att pedagogerna har återkopplande och reflekterande samtal med barnen. I intervjuerna påpekar också pedagogerna vikten av att samtal med barnen kring det de gör och upplever.

Många barn har också en portfoliopärm där bild och text inom olika områden såsom månadsbilder, skapande, verkstäder, motorik och socialkontakter finns. Portfolioarbetet har kommit olika långt. En pedagog berättar att varje barns bilder finns samlade på en egen digital fil. Portfolioarbetet har kommit olika långt på de respektive avdelningarna och är fortfarande i en inledande fas. För en tid sedan fanns ingen alls och förskolan började då arbeta med läroplansmålen samt att försöka flytta fokus från "att göra" till "att lära" samt att prioritera några viktiga mål under en treårsperiod.

I mötet med en av pedagogerna ser vi en dokumentation som visar på hur pedagogen utmanar en pojke att våga och utmana sin grovmotorik genom att klättra och gå balansgång. Allt dokumenteras i foto så såväl pojken som pojkens föräldrar kan se framgången tillsammans. I intervjuerna framkommer det också att föräldrarna känner sig trygga med att deras barn blir sedda av personalen och att de känns naturligt att göra avstämningar vid hämtning och lämning, framför den digitala fotoramen etc. En mamma berättar att hon har ett barn med behov av särskilt stöd vilket innebär att barnet måste vistas mycket hemma. Förskolan ordnar då så att några barn då och då kan komma hem till flickan för att leka. Pedagogerna hämtar och lämnar. Detta individuella stöd uppskattas mycket.

98 % av barnen instämmer i påståendet att de ofta får visa vad de lärt sig enligt barnenkäten och lika många bekräftar i intervjun att de ofta får välja vad de vill göra.



Förskolan arbetar aktivt med samspelet mellan barnen. Det tydligaste exemplet på detta under vårt besök är den sk Kompissolen. Kompissolen bygger som vi tidigare nämnt på barnen och pedagogernas gemensamma förhållningssätt och regler för hur man ska vara mot varandra. Kompissolen visualiseras tydligt på väggar, diskuteras och samtals kring regelbundet i planerade och spontana tillfällen. Såväl barnen som barnens föräldrar hänvisar till solen. Också nyhetsbrev från avdelningar tar upp vikten av att alla såväl på förskolan som hemma ibland pratar om hur man är en bra kompis och påminner varandra om vad kompissolen står för. Vi kunde som vi nämnde tidigare också ta del av konfliktlösning mellan barn på ett föredömligt sätt.

Vi kunde också under vårt besök se hur barn hjälper varandra exempelvis i samlingen där ett barn hjälper ett annat barn att hitta rätt siffra på adventskalendern samt hur barnen får synliggöra sina olika förmågor inför varandra i samlingen. Att lära av andra är en del av det viktiga samspelet.

Förskolan har också organiserat för att möjliggöra olika typer av samspel mellan barnen genom verkstäderna. Barnen får inte bara välja aktiviteter utan också möjligheten att vara på olika avdelningar med andra barn. I en av de individuella utvecklingsplanerna kan vi se att ett barn fått många nya vänner tack vare att barnet haft möjlighet att besöka de andra avdelningarna. Även massage finns på schemat för att stärka samspelet och relationerna mellan barnen.

I självvärderingen kan vi se att såväl arbetslagen för yngre och äldre åldrar som ledningen skattat sig på steg 5 i Qualistrappan. Vi ser att förskolan skapar nyfikenhet och lust att lära hos varje barn och att förskolan har metoder för att följa upp och dokumentera barnens utveckling och lärande (steg 1-2) Vi ser också att förskolan arbetar med barn i behov av särskilt stöd samt följer upp att varje barn utvecklas efter sina förutsättningar (steg 3-4). Förskolan arbetar också aktivt med samspelet mellan barnen på ett föredömligt sätt med bland annat kompissolen steg 5. För att nå steg 6 ska förskolan ha förhållningssätt och metoder som utmanar barnens utveckling och lärande. Vi kan ta del av exempel i riktning mot detta främst genom det goda verkstadsarbetet men vi ser inte detta förhållningssätt och metoder fullt ut varken i dokumentationen (portfolio mm) eller i konkreta exempel vid vårt besök. Vi placerar därför förskolan på steg 5.

Föräldrainflytande

Samverkan med föräldrar sker i Dösjebro förskola genom en lokal styrelse med föräldramajoritet. Representanter till den lokala styrelsen väljs varje år bland föräldrar i rektorsområdets två skolor, förskolan samt bland personal från skolorna och förskolan inkl. rektor. Ordförande är en förälder och styrelsen sammanträder varje månad. På dagordningen finns stående punkter som ”föräldrafrågor”, ”barnens frågor” samt ”förbättringspunkt”.

Föräldrarna uppskattar den dagliga kontakten vid lämning och hämtning då man får god information om hur dagen varit för det egna barnet via samtal med personal, via blädderblocksinformation och bildspelet på den digitala skärmen. Vi utläser från den senaste kvalitetsredovisningen att föräldrarna tycker att deras påverkansmöjlighet i förskolan ökat från 54 % år 2008 till 69 % år 2009. Föräldrarna är aktiva i arbetet kring förskolans inre och yttre miljö samtidigt som man efterlyser större delaktighet i det dagliga arbetet på förskolan. Led-



ningen har lyft frågan som ett av fem angelägna förbättringsområden i sin plan för ”Förbättringsområden i Dösjebro förskola 2009/2010”. Sedan några år tillbaka bidrar föräldrarna med de ekonomiska resurser man disponerar genom försäljning av en almanacka som barnen och föräldrarna har tagit fram. Föräldrarna uppger under intervjun att personalen alltid visar stor öppenhet kring förskolans arbete med barnen om vad man gör och hur man gör det. Man anger också ett förbättringsområde som gäller rutiner vid byte av avdelning där man önskar större insyn. Ledningens deklARATION om strävan efter den goda dialogen och lyhörddhet för föräldrarnas synpunkter bekräftas också av föräldrarna under intervjun.

I Proof-enkäten instämmer föräldrarna till 69 % helt eller till stor del i påståendet ”Jag får vara med och påverka hur förskolan arbetar med mitt barns utveckling och lärande” och man uppger helt eller till stor del till 84 % att utvecklingssamtalet bygger på en individuell bedömning av det egna barnets utveckling och lärande. 91 % bekräftar helt eller till stor del att personalen tillmötesgår önskningarna gällande det egna barnet, medan 69 % anser att de har möjlighet till inflytande över de delar av verksamheten på förskolan som de är berörda av. Personalen uppger att man helt eller till stor del till 83 % uppmuntrar föräldrar att engagera sig i förskolans verksamhet.

Föräldrarna har tillgång till en rad styrdokument och planer för förskolans verksamhet och verksamhetsplanen innehåller en tydlig ambitionsnivå för vad föräldrainflytandet kan innehålla och hur det kan utvecklas vidare.

Arbetslaget kring de yngsta barnen samt ledningen placerar förskolan på steg 5 i Qualistrappan medan arbetslaget kring de äldre barnen placerar sin förskola på steg 6. Vi kan se att förskolan följer upp föräldrarnas inflytande och att föräldrarna är medansvariga i sitt barns utveckling och lärande (steg 3). Vi ser också att förskolan utvärderar sina metoder och arbetar med att utveckla dem för att öka föräldrarnas delaktighet (steg 4) och vi bedömer att föräldrarna har goda möjligheter att ha inflytande över de delar av verksamheten som de är berörda av (steg 5). Vi placerar därför förskolan på steg 5. När förskolan lyckas i sina dokumenterade ambitioner att öka föräldrarnas aktiva insatser i den löpande verksamheten når man steg 6 med den strategi som ledningen fastställt.

Organisation

Dösjebro förskola är en med skolan integrerad del i ett unikt kommunövergripande skolavtal mellan Landskrona och Kävlinge kommuner. Förskolans lokaler finns i samma byggnad som skolan med sina elever i årskurserna 2-6. Personalen på tre avdelningar med 64 barn i åldrarna 1-3 år bildar sedan hösten 2009 ett gemensamt arbetslag medan personalen på övriga tre avdelningar, också med 64 barn i ålder 3-5 år bildar förskolans andra arbetslag.

På förskolan arbetar 17 årsarbetare som samtliga har relevant utbildning för sitt uppdrag. Förskolan har en väl fungerande organisation i arbetslag och ledning som garanterar både en bra verksamhet och personalens delaktighet i alla väsentliga frågor och samtidigt tydligt anger personalens befogenheter och ansvar för såväl delar av som hela verksamheten. Ledningen utgörs av rektor på 100 % tjänst med ansvar för hela enheten med tyngdpunkt på skolan, samt biträdande rektor på 100 % med sitt huvuduppdrag på förskolan. Lagledarna från förskolans två lag bildar tillsammans med skolornas fyra arbetslag en lagledargrupp. Beslutssystemet fungerar väl och inrymmer tydligt utformade och förankrade uppdrag på samtliga nivåer. Lag-

ledargruppen har regelbundna möten med rektor, biträdande rektor och med sina egna arbetslag enligt fastlagt kalendarium med givna punkter på agendan. Uppdragsbeskrivning finns för varje anställd, för lagledargruppen och gemensamt för hela förskolan. Systemet för beslutsfattande omfattar två nivåer, arbetslagens och ledningsgruppens. Lagledargruppen har tillgång till handledningstillfällen där man lyfter frågeställningar, söker lösningar och ger kollegial handledning.

Hela resultatenheten följer ett strukturerat mötesschema som innehåller regelbundna utvärderingar, konferenser för visions- och målformulerings- arbete, kvalitetssäkringsmöten etc. Medarbetarsamtal genomförs konsekvent av de båda rektorerna som också följer upp verksamheten i täta besök ute på avdelningar och i klasser. För den dagliga verksamheten finns en grovplanering i teman som även ger utrymme för barnens inflytande och som tar hänsyn till barnens behov och intressen. Förskolan har inrättat fyra verkstäder för språk, natur och miljö, rörelse och skapande verksamhet, där varje verkstad förestås av en trio pedagoger med särskilt ansvar för verksamheten. Organiseringen av personalen och deras mötesplatser har bland annat resulterat i att sjukfrånvaron i personalgruppen har halverats på två år.

	Genomsnittlig sjukfrånvaro
Granskad förskola	4,1 %
Jämförbar förskola	4 %
Genomsnitt kommunen	4,6

Föräldrarna gillar uppenbart den nya organisationen av arbetslag och verkstäderna. Man bekräftar under intervjun att personalen har blivit märkbart inspirerade av modellen med verkstäder och att de tvärgrupper av äldre barn som arbetar i verkstäderna fungerar väl. Föräldrarna ser också att barnens intresse och lärostilar gynnas av den nya organisationen.

Personalen svarar i Prooffenkäten till 95 % att förskolan har en väl fungerande organisation och man bekräftar till 89 % att det egna arbetslaget fungerar väl. 95 % av personalen anger helt eller till stor del att man prioriterar och fördelar arbetsuppgifterna inom det egna arbetslaget.

I självvärderingen skattar såväl de två arbetslagen som ledningen förskolan på steg 5. Vi ser att förskolan har en tydlig struktur, att den är organiserad i grupper utifrån barns behov och intressen och att beslutssystemen är välfungerande med förankrade uppdrag på samtliga nivåer (steg 1-3). Vi kan också se att den nya organisationen i större arbetslag med sin ledningsstruktur borgar för en god daglig verksamhet (steg 4) och förstår av dokumentation, observationer och intervjuer att arbetslagen tar fullt ansvar för alla barns lärande och utveckling samt att man prioriterar och fördelar arbetsuppgifter emellan sig, steg 5. Vi bedömer att förskolan idag har en organisation som stödjer utveckling, men för att nå steg 6 måste all personal bli medveten om vikten av pedagogisk dokumentation. I dagsläget utgör den ofullständiga pedagogiska dokumentationen på arbetslagsnivå ett hinder för att organisationen utvecklas vidare med sitt uppdrag. Vi placerar därför förskolan på steg 5.



Styrning och ledarskap

Rektor för Annebroenheten tillträdde för fyra år sedan efter en åtta år lång period av ständiga chefsbyten. Biträdande rektor rekryterades för två och ett halvt år sedan och vi kan utläsa av alla dokument, samtal och intervjuer och från våra observationer under dagen att de båda rektorerna på kort tid har etablerat ett framgångsrikt och uppskattat ledarskap för hela enheten. Föräldrarna uppger i intervjun att bitr. rektor regelbundet deltar ute på avdelningarna. Ledarskapet är väl utvecklat på alla nivåer och utövas som uppdragsbeskrivningarna beskriver. Ledningens strategiska plan anger långsiktighet kring de förbättringsmöjligheter som personalen och den lokala styrelsen identifierar och dokumenterar. Visionen för Annebro och dess verksamhet lyder ”*Annebro skapar framtidstro*”. Ledningens policy ”öppna dörrar” tillämpas både i verksamheten och i personalens förhållande till ledningen för att stärka öppenhet och uppmuntran av medarbetarnas insatser. I pedagogernas uppdragsbeskrivning finns ansvar och befogenheter tydligt nedskrivna och ledningen har höga förväntningar på både sig själv och på personalen.

Under intervjuerna får vi bekräftat att föräldrarna uppskattar förskolans chef. ”*Camilla är mycket tillmötesgående och lyhörd för våra synpunkter*” säger en förälder och får övriga föräldrars nickar och jakanden som svar. Personalen bekräftar under intervjun bilden av en engagerad och målmedveten ledning som är synlig ute i verksamheten och som använder sina verksamhetsbesök också som underlag vid utvecklingssamtalen med personalen.

Föräldrarna uppger i enkäten att man till 88 % känner till förskolans mål. Verksamhetsplanen med alla övriga planer och centrala dokument finns tillgängliga på hemsidan och på intranätet. Personalen bekräftar till 89 % att man är förtrogen med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten och man instämmer till 95 % att de gemensamma målen är tydliga. 89 % av personalen instämmer också i att man kontinuerligt utvärderar måluppfyllelsen och 95 % bekräftar att förskolans ledning är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap. 95 % instämmer också i att förskolans ledning aktivt driver förskolans utveckling.

Förskolan har egna mål som baseras på LpFö och den senaste kvalitetsredovisningen. Det framgår av verksamhetsplanen och dokumentet för grovplaneringen men även i den senaste kvalitetsredovisningen. Förskolan arbetar varje år med särskilda profilmål. 2009 har målen fokuserat på barns utveckling kring skapande verksamhet/kultur och för 2010 läggs tyngdpunkt på teknik och miljö. Arbetet kring normer och värden är exemplariskt i alla delar. Arbetslagen uppdras att arbeta tematiskt och övergripande med minst två teman per termin och man åläggs att prova och utvärdera minst ett nytt arbetssätt under 2008 och 2009.

Utvärdering sker efter varje arbetsområde med barn och med personal. Vi ser att Dösjebro i allt väsentligt uppträder som en ”lärande organisation”. I lagledargruppen är dock begreppet ”lärande organisation” inte känt, vilket vi noterar när vi ställer frågan under intervjun. Vi är också undrande inför lagledarnas ledarskap i förhållande till sina respektive arbetslag avseende delar av det pedagogiska ledningsuppdraget. Lagledarnas ledarskap fungerar väl, vad vi kan förstå av intervjun och våra observationer, när det gäller frågor om organisationens resurser, personal och gruppering av barn och vuxna. I dessa frågor utgör på ett starkt stöd för ledningen och hela verksamheten. Däremot kan vi inte se att ledarskapet är lika tydligt när det gäller frågor om barnens delaktighet kring sitt eget lärande och medvetenheten om det egna lärandet. Att utveckla ledarskapet i dessa delar är förskolans viktigaste förbättringsområde.



Båda arbetslagen och ledningen placerar sig på steg 5 vid självvärderingen i Qualis-trappan. Vi ser att de inledande 3 stegen i Qualis-trappan är uppfyllda. Vi ser också att mål och utvärdering finns på alla nivåer och noterar ett starkt, tydligt och strategiskt ledarskap (steg 4). Det pedagogiska ledarskapet på lagledarnivån behöver utövas tydligare efter vad vi har sett, läst och hört, varför man inte når steg 5 fullt ut. Vi placerar förskolan på steg 4 och förstår att de förbättringsmöjligheter som förskolan själv noterat för innevarande läsår kommer att lyfta förskolan till steg 5 inom en nära framtid.

Kommunikation

Information ges vid inträffade händelser och uppkomna behov. Genom olika typer av möten och personlig kontakt mellan medarbetare och ledning ges goda möjligheter för föräldrar att informera sig om den dagliga verksamheten. Genom föräldraintervjuerna framkommer det hur nöjda föräldrarna är kring informationen kring deras barn vid hämtning och lämning. Möjligheten att tala med någon pedagog eller ledning finns dagligen.

Fungerande metoder finns för intern kommunikation genom de dagliga samtalen mellan personalen och via regelbundna möten mellan olika yrkesgrupper men också via intranätet där en gedigen bank av dokument finns att tillgå, såsom hur man hanterar frånvaro, friskvård, larm, ordningsregler och förhållningssätt till rutiner för nya barn och personal och handlingsplaner för olika områden.

Föräldrarna får god och kontinuerlig information om verksamheten som är relevant för deras barn. Informationsbrev från varje arbetslag går ut till föräldrarna som distribueras via pappersform, hemsidan samt anslås. Skolledningen skickar två till tre gånger per termin ut informationsbrev för hela verksamheten i pappersform, vilka också läggs ut på hemsidan. Utöver dessa informationskanaler finns också föräldramöten 1-2 gånger per termin, utvecklingsamtalen, öppna styrelsemöten minst en gång i månaden samt informella träffar såsom fikadagar, grillkvällar och luciafiranden samt den dagliga tamburkontakten. Verksamhetsplanen och grovplaneringen för de respektive avdelningarna skrivs också ner i broschyrform som delas ut på föräldramöten och som även finns att tillgå på hemsidan.

Hela 96 % av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet att ”Jag får god och kontinuerlig information om vad som händer på förskolan”.

Det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt. I personalenkäten ser vi att 95 % av personalen instämmer helt eller till stor del i att ”Vi som arbetar på förskolan har en öppen kommunikation”. Något färre, 89 %, instämmer helt eller till stor del i att ”Vi som arbetar på förskolan har en förtroendefull kommunikation”. Vi kan också i vårt underlag se hur sjukfrånvaron har minskat markant och genom intervjuer med ledning konstatera att alla medarbetare får en möjlighet att synas och bli bekräftade genom den dagliga verksamheten men också i olika typer av samtal såsom medarbetarsamtal, olika uppföljande samtal kring frånvaro, stöttegrupper eller kollegial handledning. Det blir också uppenbart att förskolan organiserat för att alla barn är allas barn vilket också skapar nära arbete pedagoger emellan.

IT används för att förbättra servicen och kommunikationen internt och externt. Förskolan har en egen hemsida på www.kavlinge.se. Genom ett antal klickningar kommer man fram till



Dösjöbros egen sida där man kan läsa om förskolans organisation och avdelningar, mål, profil, om hälsoteamet, matsedel men också om Rektor har ordet, aktuell information såsom grovplaneringar för förskolan och dess avdelningar samt blanketter för olika ändamål, ex vis fotografering, bilkörning och akutinformation. Under föräldrantervjuerna framkom att man känner till att förskolan har en hemsida och att flertalet också varit in på hemsidan men att den inte besöks så frekvent. En förälder påpekar också att förskolan borde ha en mer direkt hemsidadress för att underlätta för nyinflyttande och befintliga föräldrar att lättare hitta till förskolans egen sida.

All personal har också tillgång till intranätet (INKA- intranät Kävlinge) där man hittar dokument som handlingsplaner, internkontroll och rutiner på ett föredömligt sätt. En fråga som vi ställer är om inte flera av dessa interna dokument också skulle kunna vara tillgängliga för externa läsare såsom föräldrar för att ytterligare vidareutveckla och underlätta föräldrainsformationen och ev frågor här.

Förskolan har en öppen kommunikation med skola, socialtjänst, myndigheter och andra intressenter. Förskola och skola har ett nära samarbete såväl organisatoriskt som rent praktiskt ex gemensamma möten. I den skriftliga redovisningen framkommer det att förskolan på kommunnivå finns med i "Gränslösa möjligheter" där biträdande rektor sitter med i en grupp där också socialtjänst, bvc och polisen är representerade. Förskolan samarbetar också med kyrkan i samband med större högtider, vid kris och deras öppna verksamheter. Verksamheten kommuniceras också till politiker och kulturkansliet vid besök i kvalitetsärenden. Förskolans lokala styrelse har också i samband med utgivande av en årlig kalender kontakt med olika företag som sponsrar genom annonser.

I självskattningen placerar sig ett arbetslag på steg 5 och ett arbetslag samt ledningen på steg 6 i Qualistrappan. Vi kan på flera sätt se hur förskolan har bra metoder och kanaler för såväl intern som extern kommunikation steg 1-3. Vi ser också att IT används för att förbättra servicen och kommunikationen, steg 4. Förskolan arbetar också på ett föredömligt sätt med såväl skola, socialtjänst, myndigheter och andra intressenter, steg 5. För att nå steg 6 krävs att förskolan kontinuerlig använder sig av omvärldsbevakning. Vi ser att förskolan har påbörjat detta genom studiebesök, deltagande i nätverk och medverkan i lärarutbildning, men vi kan inte se på vilket sätt det ger spår i den konkreta verksamheten och har ej heller stött på detta under vårt besök på förskolan. Vi placerar därför förskolan på steg 5. För att nå steg 6 behöver all personal engageras i och ta ansvar för bevakning av utveckling i omvärlden och systematisera spridningen av sina iakttagelser på förskolan.

Kompetens

Förskolan har en hög andel medarbetare med utbildning för arbete med barn. Av 17 årsarbetare i förskolan är 7 utbildade förskollärare, 10 är barnskötare och två är dagbarnvårdare. Förskolan har också en plan för introduktion av nyanställda som ligger på intranätet under rubriken "Rutiner för ny personal".

Kompetensutveckling är kopplat till individernas och verksamhetens behov. Exempel på utbildningar som genomförts under 2008/2009 är kompetensutveckling inom hjärt- och lung- räddning, och MBTI- Myer Bricks type indicator som all personal har genomgått. Två barn-

skötare har gått utbildning i TRAS och tre barnskötare har gått en påbyggnadsutbildning i svenska och kommunikation 7 högskolepoäng. Alla förskollärare har deltagit i fortbildningskonferens i Göteborg. Alla medarbetare har haft utbildning i skapande som stöd till profilåret. En av medarbetarna har gått en utbildning till pedagogisk samtalsledare för att kunna leda verksamhetslokala diskussioner om förskolans pedagogiska uppdrag, måluppfyllelse och kvalitet utifrån förskolans olika styrdokument. Det kan vi ta del av i den skriftliga redovisningen. Rektor blev klar med sin statliga rektorsutbildning under hösten 2008 och biträdande rektor har påbörjat sin rektorsutbildning under 2009. I medarbetarenkäten instämmer personalen till 83 % helt eller tills stor del i påståendet att kompetensutveckling har hög prioritet i vår förskola samt 78 % instämmer helt eller till stor del i att kompetensutvecklingen utgår ifrån förskolans, arbetslagens och individens behov. Förskolan har gemensamma och individuella kompetensutvecklingsplaner som följs upp i medarbetarsamtalen. I personalenkäten framkommer att 72 % instämmer helt eller till stor del i ”att det finns en plan för min kompetensutveckling”.

Förskolan har satsat stora pengar på kompetensutveckling de senaste åren och har under 2009 använt ca 6000 kr/pedagog, vilket är ett högt belopp i jämförelse med förskolor i landet.

	Andel medarbetare med utbildning för arbete med barn	Andel medarbetare med pedagogisk högskoleutbildning	Avsatta medel för kompetensutveckling per medarbetare
Granskad förskola	100 %	40%	5 941 kr
Jämförbar Qualis-förskola i D-ryd	95 %	44 %	3650 kr
Jämförbar Qualis-förskola i Uppsala	100 %	63 %	2000 kr
Genomsnitt för riket	95 %	49 %	ingen uppgift

Förskolan har i förhållande till antalet anställda få förskollärare, något som uppmärksammas i kvalitetsrapporten, där man också konstaterar att rekrytering av behöriga förskollärare varit svårt bland annat på grund av låg personalomsättning. Uppföljning och tillämpning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser görs då och då, vilket framkommer i våra intervjuer med ledning och personal.

I självvärderingen placerar sig ett arbetslag på steg 4 och ett arbetslag samt ledningen på steg 6. Förskolan arbetar med kompetensutveckling som är kopplad till individers och verksamhetsbehov, steg 2 och för dessa insatser finns kompetensutvecklingsplaner och goda resurser satsar på kompetensutveckling, steg 3. Vi har under vårt besök inte riktigt fått underlag för att kunna bedöma på vilket sätt uppföljning och tillämpning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser görs regelbundet, dvs hur man arbetar med den lärande organisationen. Även andelen förskollärare kan anses vara något låg. Detta sammantaget gör att förskolan inte riktigt når upp till steg 4. Vi placerar därför förskolan på steg 3.

Resursutnyttjande

År 2008 innebar ett negativt budgetutfall om 181 tkr, huvudsakligen som ett resultat av en kommunal ombudgetering av semesterlöneskulden. Årets prognos pekar på ett överskott om

knappt 500 tkr för hela Annebroenheten. Ledningen fördelar årsbudget till arbetslagen som har och tar fullt ansvar för sin egen budget. Arbetslaget förfogar över allt från inköp av material till pedagogernas tid för barnens bästa. Lagledargruppen gör omfördelning i budget efter behov och gör prioriterade satsningar för arbetsåret. Med det delegerade ansvaret och med lagledargruppen som sammanhållande länk har ledningen god kontroll på enhetens budget. Många medarbetare känner ansvar för att praktisera god hushållning. Avstämning av resursfördelningen görs månadsvis av kanslist och rektor, medan de båda rektorerna tillsammans stämmer av resursanvändningen och kostnaderna för varje ansvarsområde. Den kraftigt reducerade sjukfrånvaron har haft gynnsam effekt på budgetutfallet och är resultatet av en aktiv personalpolitik och framgångsrik rehabiliteringspolicy. Förskolan har storsatsat på kompetensutveckling de senaste två åren och har använt närmare 6000 kr per pedagog för 2009, vilket är ett ovanligt högt belopp. Långsiktiga investeringar i inredning och materiel görs årsvis enligt ett rullande schema genom alla arbetslag i förskolan och årskurserna i skolan.

Lagledargruppen beskriver under intervjun att man ansvarar för materiella resurser till avdelningar och verkstäder och att man fullt ut ansvarar för att alla personalscheman täcker barnens behov. 78 % av personalen uppger i enkäten att de känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser.

Område Kostnad per barn	Granskad förskola senaste år	Genomsnitt för kom- mungsgruppen
Totalkostnad per barn	90 800 kr	109 200 kr
Totalkostnad exkl lokaler	73 200 kr	96 200 kr
Lokalkostnad per barn	17 600 kr	13 000 kr

Föräldraföreningen säljer annonser som del av underlaget till en kalender som säljs till förmån för skolans och förskolans profilår, en årlig intäkt på ca 35 tkr.

Förskolans två arbetslag liksom ledningen placerar förskolan på steg 5 i Qualis-trappan. Förskolan tillämpar ekonomisk uppföljning fortlöpande och man har en budget i balans med visst överskott för 2009. Ledningen gör månadsvisa prognoser och har tagit fram metoder som skapar delaktighet i ekonomin, vilket krävs för steg 3. Man har de senaste åren utvecklat metoder för resurshantering på flera nivåer (steg 4) och vi bedömer att förskolan tillämpar ett effektivt resursutnyttjande i alla delar av verksamheten (steg 5). Med beaktande av förskolans låga kostnad per barn och den relativt låga andelen förskollärare når Dösjebro förskola goda verksamhetsresultat och uppvisar en hög kvalitet relativt insatta resurser. Vi placerar förskolan på steg 6.

Image

Förskolan försöker påverka sin image på olika sätt. Det framkommer i intervjuer med ledning och pedagoger att förskolan sedan några år tillbaka kraftsamlat kring att tänka gemensamt och med brukarnas behov i fokus, att uppdraget och profileringen av förskolan är centralt samt att såväl arbetsmiljön som den pedagogiska miljön ständigt måste utvecklas. Detta har bidragit till tydligare profilering och samsyn kring vikten av detta. Förskolan har också tillsammans med skolan satsat på att förnya inventarier för att skapa en modern och attraktiv atmosfär,



också i inredningen såsom komfortabla mötesrum, kontorsplatser, välkomnande entré och matsal.

Förskolan har flera metoder för att informera om sin verksamhet och marknadsföra sig själv. Förutom kontinuerliga samtal försöker alla vara ambassadörer för sin förskola. Profilmaterial har tagits fram såsom tröjor, jackor, väskor och vattenflaskor. Föräldrarnas eget projekt med almanackor är ett ytterligare led i profileringen. Hemsidan är också en viktig kanal. Enligt föräldrarna är den ett område att se över, då det är omständigt för ex en nyinflyttad att hitta till Dösjebros förskola eftersom man måste gå via Kävlinge kommuns hemsida. På hemsidan kan man än mer jobba med positiv information och bilder från förskolan, menar en förälder.

Enligt personalenkäten instämmer 89 % helt eller till stor del i påståendet att förskolan har gott rykte. 89 % av personalen instämmer helt i påståendet att ”Jag rekommenderar föräldrar att placera sina barn i vår förskola”.

I föräldraenkäten framkommer det att 72 % av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att förskolan har fungerande metoder för att marknadsföra och informera om sin verksamhet. 84 % instämmer helt eller till stor del i att förskolan har gott rykte och 90 % instämmer helt eller till stor del i att de rekommenderar sina vänner att placera sina barn i vår förskola. Detta bekräftas också i föräldraintervjuerna. Bland många positiva kommentarer från föräldrarna i såväl de öppna svaren i enkäterna som i intervjuerna kan följande exempel ges.

”Jag vill gärna tillägga några ord om den fantastiska personalen! Egentligen har jag inte ord för att förklara hur duktiga jag tycker dom är! Dom är engagerade, lyhörda, har en god pedagogiska förmåga och alltid tid att prata med/lyssna på mej som förälder vid hämtning/lämning. Dom är outstanding! Jag är jätteglad och nöjd som får möjlighet att ha mina barn på Dösjebro förskola, (jag har erfarenheter från två tidigare förskolor). Hela Dösjebro förskola har en härlig atomsfär och fantastiska pedagoger!”

(Citat från föräldraenkäten)

Förskolan har förbättrat sin image över tid. Genom åren har förskolan gjort sig kända på flera ställen än i närområdet. ”Nu benämner man oss såväl på administrationen som utanför området”, uppger ledningen. Att förskolan är attraktiv får förskolan höra av föräldrar bland annat genom förfrågningar om lediga platser. Förskolan har en kö på barn som vill in. I personalintervjun berättar en pedagog hur hon på Facebook kunnat läsa om föräldrar som är nöjda med bland annat förskolans föräldramöten. I intervjuerna framkommer också exempel på en familj som flyttat från området men som hellre vill ha sitt barn kvar på denna förskola än byta. En annan berättar att grannen är snickare och att han därmed får inblick i flera förskolor och att han ser en stor skillnad på Dösjebro- förskolans utstrålning och värme när han hämtar barnen. Genom enkäter, IUP-samtal, styrelsemöten och diskussioner med närsamhället och andra intressenter försöker förskolan hålla sig uppdaterad på förskolans image. Ledningen menar också att man här kan bli ”kaxigare” i marknadsföringen då man känner att föräldrarna är nöjda.

I självvärderingen har båda arbetslagen och ledningen placerat sig på steg 4. Vi kan bekräfta att förskolan jobbar aktivt med att påverka sin image, steg 2. Vi kan konstatera att förskolan också har flera metoder för att informera om sin verksamhet och marknadsföra sig själva, steg 3. Förskolan har gott rykte, vilket har spridit sig genom åren också utanför området, steg 4. Man använder sig även av ett par metoder för att veta vilken image förskolan har, vilket krävs för steg 5 och man har idag ett mycket gott renommé bland föräldrar och samarbetspartners.



Vi placerar förskolan på steg 6 vid en samlad bedömning. För att nå steg 7 behöver man utveckla sina metoder ytterligare, framför allt kring datainsamlandet och presentationen av uppnådda resultat.

Slutomdöme

Dösjebro förskola håller en hög och ganska jämn kvalitet vid granskningen och når 88 poäng. Förskolan placerar sig på steg 3 inom ett granskningsområde men når på samtliga övriga områden en högre placering och blir därmed certifierad enligt Qualis' certifieringsmodell.

Styrkor

Förskolans starkaste områden som är viktiga att bevara och vidareutveckla:

- Trygghet och trivsel: Förskolans värdegrund är tydligt avläsbar i alla viktiga dokument, i det dagliga arbetet, i pedagogernas förhållningssätt och i umgänget mellan barn och vuxna. Här finns förskolans starkaste område.
- Resursutnyttjande: Förskolan har välutvecklade system och rutiner som kännetecknar god hushållning, ansvar på flera nivåer och hög grad av delaktighet.
- Image: Det välförtjänt goda rykte som förskolan har arbetat upp under senare år tillmötesgår föräldrarnas högt ställda krav och ger goda förutsättningar för förskolans fortsatta utveckling och en god ekonomi.

Förbättringsmöjligheter

De områden som förskolan främst behöver utveckla är:

- Delaktighet i lärprocessen: Barnens delaktighet kan utvecklas mera. Med en förankrad portfoliomethodik hos all personal kommer barnen i större utsträckning än idag ha goda förutsättningar att också bli medvetna och delaktiga i dokumentationen och i sitt lärande.
- Arbetssätt och pedagogroll: Dokumentation och utvärdering av arbetet på avdelningarna bör omfattas av samtliga pedagoger. Utvärderingarna kan utvecklas från beskrivningar kring "vad man gjort" till att redovisa "vad det givit för resultat" i barngruppen.
- Styrning och ledarskap: Det pedagogiska ledarskapet på lagledarnivån bör utvecklas och fördjupas för att ledningens strategier ska få fullt genomslag i verksamheten. Granskningsområdet är förskolans viktigaste utvecklingsområde och utgör lite av en grundbult för en fortsatt god utveckling.
- Kompetens: Former för uppföljning och tillämpning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser bör ske regelbundet så att den omfattande kompetensutvecklingen kan få starkare genomslag i hela personalgruppen.



På övriga granskningsområden uppvisar förskolan en hög och jämn kvalitet. Vi vill tacka för ett utomordentligt omhändertagande under dagen och för det gedigna arbete som förskolan lagt ner inför och under certifieringen. Vi kände oss varmt välkomna av alla barn och vuxna; från ledning och personal till föräldrar.

Uppsala och Norrtälje 2010-01-25

Ulrika Ellmin Cederholm

Johan Österberg

Bilaga: Sammanställning av poäng





Qualis certifiering förskola - poängmatris

Förskola	Dösjebro förskola
-----------------	-------------------

För varje kriterium markeras med "x" (litet x) på vilket steg skolan befinner sig. OBS! Litet x enda tillåtna tecken!!!

Delkriterium	Faktor	Steg								Poäng
			1	2	3	4	5	6	7	
A	Trygghet och trivsel	2							x	14
B	Delaktighet i lärprocessen	2				x				8
C	Arbetsätt och pedagogroll	2				x				8
D	Utveckling och lärande	3					x			15
E	Föräldrainflytande	2					x			10
F	Organisation	1					x			5
G	Styrning och ledarskap	2				x				8
H	Kommunikation	1					x			5
I	Kompetens	1			x					3
J	Resursutnyttjande	1						x		6
K	Image	1						x		6

Poängsammanställning	Poäng	Villkor
Dösjebro förskola	88	
Certifiering - lägst	60	Alla delkriterium steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	

