



Qualis
KVALITETSSÄKRING

Qualis Granskningsrapport

Garvarens förskola
Svalöv

Granskning genomförd i november
2015 av Barbro Bengtsson och
Christin Berg

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
En kort presentation – Garvarens förskola	3
Genomförande av arbetet med självvärdering och granskning	3
Verksamhetens kvalitet inom elva områden	4
A. Utveckling och lärande.....	4
B. Normer och värden (Trygghet och trivsel)	7
C. Barns delaktighet och inflytande (Barns delaktighet i lärprocessen)	9
D. Arbetssätt och pedagogroll	11
E. Förskola och hem (Föräldrainflytande)	12
F. Organisation	13
G. Styrning och ledarskap	16
H. Kommunikation.....	18
I. Kompetens	19
J. Resursutnyttjande	21
K. Image	22
Slutomdöme	24
Bilaga: sammanställning av poäng	26

Sammanfattning

Garvarens förskola är en kommunal förskola som togs i bruk 2007 och ingår i Teckomatorps skolområde i Svalövs kommun. I skolområdet ingår även Torpets förskola och Parkskolan som har barn/elever från förskoleklass till årskurs 6. Förskolechefen Gunilla Persson är också rektor och ansvarar för hela områdets alla verksamheter. Garvarens förskola består av tre avdelningar med ett arbetslag på varje avdelning och har vid granskningen 51 barn inskrivna. Två avdelningar, Krusbäret och Lingonet har barn mellan 1-4 år, medan det på Blåbäret finns barn som är 4-5 år. Förskolan har ljusa, välplanerade lokaler och en stor inhägnad gård med varierande lekmiljöer. Gården har varierad natur med kullar, buskar, träd och väl tilltagna ytor för gungor, sandlek, utforskning av vatten och grillplats. De yngsta barnen sover utomhus under tak. Djur och miljö, vilket är förskolans inriktning syns också på gården där det finns stora "burhus" med kaniner och fåglar. Förskolan har Grön Flagg sedan 2008. Teckomatorp är en mindre tätort i södra utkanten av Svalövs kommun. Bebyggelsen består mestadels av villor och radhus samt en del flerfamiljshus.

Arbetet med Qualis startade 2009 och vid denna första granskning, november 2015, uppgår poängen till 66 och förskolan är därmed certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem, där kravet är minst 60 poäng totalt och lägst steg 3 inom samtliga kvalitetsområden.

Vi möter engagerade pedagoger med ett positivt förhållningssätt. Det råder ett lugn i samtal och kommunikationen på alla avdelningar, vilket visar sig i samtalsklimatet mellan barnen, mellan pedagogerna och mellan barnen och de vuxna. Pedagogerna fångar upp barnens intressen och nyfikenhet för att sedan utmana barnens lärande vidare i korta eller långa projekt. Mycket kretsar kring djur och natur, vilket är förskolans profil. Vi ser förväntan och glädje hos barnen när de går in till djuren för att ge dem mat. En annan styrka på förskolan är trivseln hos barn, föräldrar och personal vilket alla grupperna framhåller. Garvarens förskola har en tydlig organisation med uttalade ansvarsområden och struktur för genomförande. Resurserna utnyttjas väl och ekonomin är i balans. Stor vikt läggs vid kvalitetsarbetet på alla nivåer och det finns tydliga dokument som anger inriktning och åtgärder för att utveckla verksamheten mot högre måluppfyllelse.

Till förskolans förbättringsområden hör att pedagogerna behöver vidareutveckla arbetet med att göra varje barn delaktigt i dokumentationen av sitt eget lärande och att barnen också har mer inflytande över arbets sätt i rutinsituationer. Förskolan behöver också utveckla gemensamma former för pedagogernas dokumentation och reflektion så att dessa tydligare bidrar till förbättring av undervisningen och verksamheten i stort. Flera inslag i verksamheten är nya såsom utvecklingsgrupp, den nya digitala lärplattformen och IT i undervisningen. Dessa behöver diskuteras och förankras så att samtliga pedagoger känner sig väl förtrodda med dem som verktyg i arbetet.

En kort presentation - Garvarens förskola

Garvarens förskola är en kommunal förskola som ligger i utkanten av Teckomatorps samhälle som tillhör Svalövs kommun. Förskolan ingår i Område Teckomatorp där även Torpets förskola och en F-6 skola finns. Förskolechef Gunilla Persson är verksamhetschef för hela området och således även rektor för F-6 skolan. Hon har också ansvar för ett pågående projekt i Svalövs kommun med pedagogisk omsorg för de barn som har omsorgsbehov kvällar och helger. Den verksamheten är förlagd till Garvarens förskola med helt egen personal. Garvarens förskola startade 2007 i en del av de lokaler som ett produktionsföretag tidigare haft. Övriga lokaler används av LSS (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) som bedriver olika verksamheter för sina brukare. Förskolan samarbetar med LSS och har i dagsläget en person som har sin dagliga verksamhet förlagd på förskolan. Vid tiden för granskningen är 51 barn inskrivna i förskolans verksamhet och organiseras i tre avdelningar med ett arbetslag på varje avdelning. Det är Lingonet och Krusbäret med barn 1-4 år och Blåbäret med barn 4-5 år. Arbetslagen samarbetar och har gemensam öppning och stängning, samt betraktar sig som ett stort arbetslag där flexibilitet och hjälpsamhet märks mellan pedagogerna.

Förskolan har öppet 06.00 - 18.00. Lokalerna är ljusa, ändamålsenliga och med ett stort gemensamt rum centralt i huset. Det finns även en gemensam ateljé. Dörrarna mellan avdelningarna är "öppna" om barnen vill besöka varandra. Inne på avdelningarna finns flera rum i varierande storlekar, ett med köksdel, väl tilltagna hallar med toaletter samt skötrum. Förskolan har även personalrum, planerings- och mötesrum. En centralt anställd ansvarar för både husets lokalvård och mottagningsköket där hon tar hand om allt runt luncherna. Övriga måltider ansvarar den pedagogiska personalen för. Utemiljön är varierande och väl tilltagen. Barnen har stora ytor att röra sig på och det finns olika utmaningar i form av vattentunna med tillhörande "bäckfåra", kullar, stora stenar, grillplats, småhus, gungor, cykelvägar, sandlådor, buskar och träd. Förskolans profil är att ge barnen möjligheter att umgås med djur och det finns därför kaniner, fåglar och fiskar i lärmiljön. Det är endast fiskarna som finns inomhus, övriga djur har egna hus och vistas ute året runt. Förskolan har Grön Flagga sedan 2008, vilket innebär att pedagogerna också arbetar med miljömedvetenhet på olika sätt.

Genomförande av arbetet med självvärdering och granskning

Förskolans alla arbetslag och ledningen har före vårt besök genomfört en självvärdering av Qualis kvalitetskriterier inom elva olika områden. Ledningen har lämnat en skriftlig redovisning av hur arbetet bedrivs inom de elva områdena samt vilka utvärderings- och förbättringsmetoder förskolan använder sig av. Ledningen har även kompletterat med planer och rapporter för att belysa förskolans kvalitet. Dessutom har kvantitativa tal redovisats inom Organisation, Kompetens och Resursutnyttjande. Bland de utvärderingsmetoder som förskolan har använt är Qualis enkäter till barn över tre år, föräldrar och personal. Med föräldrar avses vårdnadshavare. Enkäterna genomfördes vårterminen 2015. Av förskolans 41 barn över tre år har samtliga svarat (100 procent). Alla barnens föräldrar (en förälder per barn) har erbjudits att svara på enkäten för föräldrar. Enkäten har besvarats av 45 föräldrar av totalt 56, vilket innebär 80 procents svarsfrekvens. Av förskolans 10 personal har samtliga svarat (100 procent). Vi har tagit del av allt material i god tid innan besöket. Granskningen på plats har skett i form av att vi externa granskare har tillbringat två dagar i förskolan. Vi har

deltagit i verksamheten vid alla avdelningar och intervjuat grupper av personal och föräldrar samt ledningen.

Nedan redovisas resultatet av arbetslagens och ledningens självvärdering. Längst till höger i tabellen redovisas den bedömning som vi granskare har gjort.

Tabell 1: Självvärdering och extern värdering
Avdelning/arbetslag

Kvalitetsområde	Lingonet	Krusbåret	Blåbåret	Självvärdering förskolechef	Extern värdering granskare
A. Utveckling och lärande	4	4	5	5	4
B. Normer och värden (Trygghet och trivsel)	4	6	5	4	4
C. Barns delaktighet och inflytande (Barns delaktighet i läroprocessen)	4	6	3	4	3
D. Arbetsätt och pedagogroll	4	5	4	4	3
E. Förskola och hem (Föräldrainflytande)	3	5	5	4	3
F. Organisation	3	3	3	6	5
G. Styrning och ledarskap	3	3	3	5	3
H. Kommunikation	4	3	4	4	4
I. Kompetens	4	3	4	4	4
J. Resursutnyttjande	3	3	3	4	5
K. Image	3	3	5	5	4

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

A. Utveckling och lärande

På Garvarens förskola möts vi av en lärandemiljö som är öppen och innehållsrik. Lokalerna är inbjudande och har material som är lättillgängligt för barnen. De tre avdelningarna ligger samlade runt en gemensam lekhall, som exempelvis används till idrott, sångsamlingar, fester och barnen på avdelningen Blåbåret vilar efter maten här. I anslutning till lekhallen finns också en ateljé som är tillgänglig för alla avdelningarna (steg 1). Förskolan har en stor öppen gård med nivåskillnader i form av en kulle med rutschkana och stora stenar. Där finns också buskar, en sandlåda, ett gungområde, gångar att cykla på, mindre bord och en tunna med tappkran som lockar till aktiviteter och utforskande av olika slag. På gården finns också två burar, kaniner i den ena och fåglar i den andra. Barnen turas om att hjälpa till med matning

och skötsel av djuren. Vi kan se att utforskande, nyfikenhet och lust att lära utgör grunden för den pedagogiska verksamheten (steg 1).

Under vårt besök får vi ta del av några handlingsplaner som förskolan använder sig av. Kriteriet angående hur handlingsplaner används för barn i behov av särskilt stöd behöver utvecklas och förtydligas mer på förskolan. Vi bedömer med viss tvekan att steg 1 är uppfyllt. Handlingsplaner används för arbetet med barn i behov av särskilt stöd, men utformning och tillvägagångssätt behöver utvecklas (steg 1).

Utveckling och lärande dokumenteras i barnens egna lärpärmar med hjälp av foto, text och teckningar. Dessa finns placerade i hyllor långt ner och är därmed också tillgängliga för barnen. Under vårt besök vill barnen gärna visa och berätta om det som finns i deras egen pärm. Enligt barnenkäten upplever 92 procent av barnen att de ofta får visa vad de lär sig. Barnen visar stolt och med självklarhet upp innehållet och därigenom ser vi tydligt att det är barnen som äger sina pärmar. Varje avdelning har en digital fotoram uppsatt i hallen där vi kan se bilder från den dagliga verksamheten. Pedagogerna gör dagliga observationer och använder sig av TRAS (Tidig Registrering Av Språkutveckling) som ett arbetsredskap när det råder osäkerhet kring något barns språkutveckling. Förskolan har metoder för att följa upp och dokumentera varje barns allsidiga utveckling och lärande (steg 2).

En hel dag var tredje vecka har varje arbetslag utvecklingstid. Här tar förskollärarna ett särskilt ansvar för det pedagogiska arbetet, sedan hjälps alla åt vid genomförandet av aktiviteterna (steg 2). Vid pedagogernas utvecklingstid medverkar specialpedagogen, som även är kopplad till skolan och den andra förskolan i området. Förskolan har också ett samarbete med Habiliteringen i Landskrona kring barn i behov av särskilt stöd, där de arbetar med IBT (Intensive Behavioural Intervention). Avdelningarna beskriver i arbetet med självvärderingarna att de har barn i sin verksamhet som på förmiddagarna är på Språkförskolan i Svalövs kommun. Där finns också en specialpedagog och genom detta ser vi att förskolan har god tillgång till specialpedagogisk kompetens (steg 2).

Vi ser att barnen uppmuntras att lära av varandra, exempelvis i hallen när pedagogerna ber dem att fråga varandra om hjälp. Förskolans klimat bidrar till att barnens stimuleras att lära av varandra (steg 5). Vid konflikthantering finns pedagogerna med som stöd, detta får vi se prov på när det uppstår en konflikt mellan några barn i lekhallen. Den närvarande pedagogen hjälper barnen att tänka ut en lösning som blir bra för alla inblandade. Förskolan använder sig även av drama och samarbetsövningar för att visa barnen hur de kan lösa konflikter. Vi anser att barnen stimuleras och utmanas i sin sociala utveckling (steg 3).

Nästan alla pedagoger har gått utbildning i TAKK (tecken som alternativ och kompletterande kommunikation), vilket de använder sig av för att främja språk och kommunikationsutveckling. På en avdelning arbetas det med Barbapappafiguerna i samlingen hos de yngre barnen. Där ser vi hur pedagogen använder sig av TAKK för att förstärka det hon pratar om. Vid fruktstunden på en annan avdelning får vi vara med om hur pedagogerna använder sig av matematik i vardagen. Barnen använder egentillverkade plastpengar för att köpa frukt, de lämnar fram fem kronor och får två kronor tillbaka när frukten kostar tre kronor. I ett barns lärpärm kan vi se att det är dokumenterat när barnet har sorterat legoklossar efter färg. I lärpärmarna ser vi även att barnen arbetat med vattenexperiment. Barnen har provat vad som flyter och vad som sjunker och sedan varit med och kommenterat sitt eget lärande. Förskolan har både kaniner och fåglar i burar på sin gård. Det finns också odlingslådor där de planterar sådant som djuren äter. Sedan 2008 har

förskolan arbetat med inriktning på miljöarbete genom Grön Flagga och lägger stor vikt vid naturvårdsfrågor (steg 5). Förskolan arbetar aktivt med språk- och kommunikationsutveckling, matematik, naturvetenskap och teknik (steg 3). Detta styrks genom personalens svar i enkäten där 100 procent instämmer helt eller till stor del i att förskolan har fokus på både språk, kommunikation och matematik och naturvetenskap. I föräldraenkäten är det 84 procent som instämmer helt eller till stor del i att förskolan har fokus på språk och kommunikation. 73 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att förskolan har fokus på matematik och naturkunskap och 16 procent vet inte. Vid föräldraintervjun tar några föräldrar upp önskemål om mer information om innehållet i barnens vardag, vilket vi beskriver under "Föräldrainflytande".

Varannan vecka i utvecklingsgruppen, som består av förskolechef och två pedagoger från Garvaren och två pedagoger från den andra förskolan i området, följer förskolan upp och utvecklar utbildningen kontinuerligt för att öka varje barns möjlighet till utveckling och lärande. Även i förskolans Husmöten, som hålls en gång per månad, planeras och diskuteras det som gäller den egna verksamheten (steg 3).

Pedagogerna upplever att de lättare kan stimulera och utmana varje barns utveckling och lärande när de delas i mindre grupper. Eftersom barnen lättare kommer till tals i en mindre grupp kan verksamheten utformas och anpassas efter både gruppens och individens behov. Vid utvecklingssamtalen deltar alla barn som är tre år eller äldre. Under samtalet presenterar barnet sin lärpärm för föräldrarna. Enligt enkäten instämmer 98 procent av föräldrarna helt eller till stor del i att förskolan erbjuder en utvecklande och stimulerande verksamhet för deras barn (steg 4). I avdelningarnas verksamhetspärm följer vi hur pedagogerna dokumenterar och reflekterar över verksamheten som sedan ligger till grund för det fortsatta arbetet med barnen. På arbetslagstid, var tredje vecka, diskuterar pedagogerna det som de har observerat i barngruppen och tar även specialpedagogen till hjälp när det behövs. Pedagogerna på en avdelning berättar att sedan de börjat sätta upp dokumentationen på väggarna har de märkt att barnen pratar och reflekterar mer om det som pågår i verksamheten. Olika former av dokumentation och utvärdering används regelbundet för att följa upp barnens utveckling och lärande (steg 4).

På alla avdelningar kan vi se att förskolan har fokus på språk och kommunikation i alla situationer. Pedagogerna lyssnar på barnen och ger dem tid att prata. De använder TAKK för att förstärka det som sägs. Pedagogerna delar in barnen i smågrupper så att alla ska komma till tals och alla samtal sker i barnens höjd för att främja ögonkontakt. TRAS används som redskap och en avdelning har samarbete med kommunens språkförskola (steg 4).

I självvärderingen placerar sig två avdelningar på steg 4 och en avdelning tillsammans med förskolechefen på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 4. För att nå steg 5 fullt ut måste förskollärarna ta ett särskilt ansvar för att resultat av dokumentation, uppföljningar och utvärderingar används för att utveckla förskolans kvalitet. De två första kriterierna är redan uppfyllda. Förskolan behöver också ta fram tydligare rutiner för tillvägagångssätt och utformning av handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd.

B. Normer och värden (Trygghet och trivsel)

Vi känner oss välkomnade av både barn och pedagoger när vi stiger in på förskolan. Några barn tittar fram, säger hej och fortsätter sedan sin lek. Barnen upplevs trygga oavsett ålder och vårt besök verkar inte störa deras lek. Förskolans lokaler har tidigare varit ett produktionsföretag med kontor och tillverkning, men av det finns inga spår kvar förutom några dörrar i personalutrymmena. Lokalerna är ljusa, ändamålsenliga och välstädade. Avdelningarna är placerade kring en stor lekhall som ligger centralt i huset. Det finns olikfärgade skjutdörrar in till lekhallen från alla avdelningar och från personalutrymmena. Färgerna symboliserar de olika barnnamnens färger, blått för avdelning Blåbäret och så vidare. Det finns också egna in- och utgångar till gården från respektive avdelning. Utomhus har förskolan en väl tilltagen gård med avgränsande staket och med dubbla säkerhetsanordningar på grindarna. Gungorna är omgärdade av låga staket som de äldre barnen klättrar över för att få tillgång till gungorna, medan de yngsta barnen inte kan gå in i gungområdet och skada sig. Förskolans fysiska miljö upplevs som trygg och säker (steg 1). Vi har tagit del av rutinerna för inskolning och även fått bekräftat från föräldrar att inskolningarna har fungerat bra och att både barn och föräldrar upplever sig trygga. Alla familjer får en pedagog som mentor som ansvarar för inskolningen, för utvecklingssamtal och annan kontakt som gäller barnet. Det visar att det finns förankrade metoder för att ge varje barn tillsammans med föräldrar en god introduktion i förskolan (steg 1). Vi har också tagit del av olika säkerhetsrutiner som finns i avdelningarnas kvalitetshandbok. Personalen känner väl till de olika handlingsplanerna för utflykter, brand, kris, hot och våld, när barn inte blir hämtade, orosanmälan och synpunktershantering. En del rutiner finns också uppsatta på avdelningarnas anslagstavla, exempelvis rutiner vid brand/brandlarm (steg 1). Detta fick vi granskare ta del av i praktiken då brandlarmet utlöstes andra dagen av misstag. Pedagoger och ledning följde exemplariskt rutinerna och efter ca 20-30 minuter återgick allt till det vanliga på förskolan.

När vi läser enkätsvaren från både barn, föräldrar och personal konstaterar vi att det råder god trivsel på förskolan. Pedagogernas förhållningssätt att lyssna till både barnen och föräldrarna visar sig vara ett sätt som gör alla trygga och som skapar trivsel. Vi märker det i hur barnen pratar med varandra, med pedagogerna och med oss. Det verkar lugnt på avdelningarna och alla har tid till samtal. Vi ser barn som är trygga med de vuxna. Barnens idéer, tankar och lek fångas upp och uppmuntras av pedagogerna. Öppning och stängning sker alltid på avdelningen Krusbäret. Alla pedagoger känner alla barnen i huset och deras föräldrar. Samarbetet mellan personalen, att alltid hjälpas åt och att de "fixar" det om det skulle vara förseningar eller annat som kan uppstå, uppskattas av föräldrarna. Föräldrarna uttrycker sig positivt när vi frågar om sammanslagningen vid lämning och hämtning. I tabellen nedan framkommer att föräldrarnas svar överlag är positiva om barnens trivsel och om de är nöjda med förskolan.

Enkät till föräldrar/vårdnadshavare	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
1. Mitt barn trivs på förskolan	87 %	13 %	0 %	0 %	0 %
2. Förskolan erbjuder bra mat	40 %	42 %	16 %	0 %	2 %
3. Förskolan arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling	56 %	31 %	2 %	0 %	11 %
4. Personalen engagerar sig i mitt barn	65 %	31 %	4 %	0 %	0 %
5. Förskolan är välstädad	72 %	24 %	4 %	0 %	0 %
6. Förskolan har en stimulerande utemiljö	80 %	14 %	4 %	0 %	2 %

Barnen själva svarar att det stämmer helt att de har roligt och att de har någon att leka med. 97 procent av barnen svarar att det stämmer helt och 3 procent att det stämmer att de tycker om att vara på förskolan. I påståendet “Jag är en bra kompis” svarar 98 procent att det stämmer helt. Personalens svar visar bland annat att 100 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet “Förhållandet mellan personal och barn kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt”. Vi ser vid vårt besök och hör från föräldrar och pedagoger att förskolan arbetar aktivt för att skapa ett klimat som präglas av trygghet och trivsel och att förhållandet mellan personal och barn och inom personalgruppen kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt (steg 2 och 3).

Pedagogerna beskriver i sin självvärdering hur de haft diskussioner kring förhållningssätt i olika forum, som APT (arbetsplatsträffar), på utvecklingstid i hela området och på arbetslagstid. Diskussionerna har sedan formulerats i Garvarens Likabehandlingsplan och områdets värdegrund som finns uppsatt på alla avdelningar i form av en broschyr med texten “Jag kan, jag vill, jag vågar”, med tillhörande text om arbetet. Pedagogerna har ett gemensamt förhållningssätt och bemötande som genomsyrar hela verksamheten (steg 2). Under förra läsåret införde förskolan Husmodellen, ett material som kommer från DO (Distriktsombudsmannen). Pedagogerna använder det för att kartlägga var på avdelningen, i huset eller i utemiljön det kan finnas riskområden när det t.ex. gäller konflikter eller kränkande behandling. Pedagogerna uttrycker att Husmodellen hjälpt dem att bli mer medvetna även om de också tidigare förändrade i miljön eller i regler utifrån det som skedde på förskolan. Förskolan har ett förebyggande och dokumenterat arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling (steg 2).

Vi möter närvarande, engagerade och lyssnande pedagoger i de olika aktiviteter som pågår vid vårt besök. Ett av många exempel är på en avdelning där flera barn sitter runt ett bord och spikar fast former på en korktavla. Ett barn har många, nästan alla spikar liggande på sin tavla och pedagogen frågar då om det får plats några former på tavlan nu. Nej, säger barnet och börjar lägga tillbaka spikarna i asken så att fler kan fortsätta spika. Det blir en positiv vägledning för barnet. Andra exempel är när barnen på en avdelning utforskar förstoringsglas och burklappar utomhus. Pedagogerna följer barnen och uppmuntrar dem i letandet efter något att undersöka. Engagemang präglar förskolan (steg 3).

Personalenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
1. Jag trivs på min arbetsplats	50 %	40 %	10 %	0 %	0 %
2. Barnen trivs på förskolan	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %
3. Vi vuxna reagerar mot diskriminering och kränkande behandling bland och gentemot barnen.	60 %	40 %	0 %	0 %	0 %
5. I vår förskola har vi enats om gemensamma normer	50 %	30 %	20 %	0 %	0 %

När det gäller trygghet och trivsel konstaterar vi att förskolan har genomgående höga siffror från alla som tillfrågats. Så också i personalens svar i tabellen ovan. Genom dagliga samtal, vid utvecklingssamtal och i årliga enkäter följer förskolan upp barnens trygghet, trivsel och säkerhet. Pedagogerna på förskolan analyserar gemensamt enkätsvaren som sedan ligger till grund för hela förskolans fortsatta arbete (steg 3).

Garvaren har en likabehandlingsplan som revideras årligen och som presenteras för föräldrar vid inskolning. Planen ligger som länk på förskolans hemsida. Där finns också en länk med

en nulägesanalys från föregående läsår. Vid granskningstillfället väntar förskolan på att den webbansvariga skall lägga in aktuell text. Vi tar del av nulägesanalysen i pappersform och förstår att arbetet fortsätter med liknande insatser som föregående läsår. Föräldrarna vid intervjun svarar dock att de inte vet var de kan läsa likabehandlingsplanen, vilket vi påtalar för ledningsgruppen. Föräldrarnas svar i enkäten visar att 56 procent instämmer helt i påståendet att "Förskolan arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling", 31 procent instämmer till stor del. Husmodellen tillsammans med ledorden "Jag kan, jag vill, jag vågar" genomsyrar det dagliga arbetet på förskolan. Pedagogernas gemensamma förhållningssätt i olika situationer och vid konflikter samt att låta barnen komma till tals genom att ge stöd med öppna frågor ger barnen möjlighet att hitta egna lösningar i stunden. Arbetssättet skapar förståelse mellan barnen och mellan barn och vuxna. Förskolan har förankrade metoder för att förhindra diskriminering och kränkande behandling och har även en dokumenterad gemensam värdegrund som synliggörs i det dagliga arbetet (steg 4).

Barnen hjälper varandra vid många tillfällen på alla avdelningar. Det händer vid på- och avklädning och i andra situationer som samling och sagostund. Utomhus när djuren ska ha mat hjälps barnen åt att gå in till djuren och även att dela ut maten. Pedagogerna introducerar också samarbetslekar med barnen för att stärka samhörigheten mellan dem och för att de alla ska känna sig lika värdefulla. På eftermiddagen vid vårt besök leker barnen utifrån egna intressen i det stora gemensamma rummet. Då är barnen blandade mellan avdelningarna oavsett ålder och genus. Pedagogerna finns med som stöd och medupptäckare. De är medvetna modeller för hur samvaron med andra barn och vuxna fungerar och vägleder barnen i att omfattas av samhällets värderingar. Föräldrar berättar också vid intervjun att de uppskattar att barnen berättar positivt om sina kompisar och inte har negativa kommentarer om utseende eller annat. Förskolan arbetar aktivt och medvetet för att påverka och stimulera barnen att omfatta vårt samhälles grundläggande demokratiska värderingar (steg 4). Förskolan har påbörjat ett arbete med förankrade metoder, t.ex. Husmodellen, men behöver införa fler metoder som riktar sig direkt till barnens förståelse för allas lika värde vilket krävs för steg 5.

I självvärderingen placerar förskolechefen och en avdelning förskolan på steg 4, en avdelning på steg 5 samt en avdelning på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 4. För att komma vidare i kvalitetsarbetet behöver förskolan använda fler förankrade metoder för att säkerställa att varje barn utvecklar förståelse för allas lika värde. Förskolan behöver också kontinuerligt utvärdera de metoder som används för konflikthantering i det förebyggande arbetet med att förhindra diskriminering.

C. Barns delaktighet och inflytande (Barns delaktighet i lärprocessen)

Barnens intresse, förmågor och behov präglar den pedagogiska verksamhetens utformning på så sätt att pedagogerna observerar barn och barngrupp, de samlar in information från föräldrar, har diskussioner på arbetslagstid och planerar sedan verksamheten utefter detta (steg 1). Under vårt besök kan vi se att materialet på de tre avdelningarna finns tillgängligt för barnen och lärandemiljön skapar goda förutsättningar för barnens delaktighet. Barnen får ofta välja vad de själva vill göra och pedagogerna plockar fram ytterligare material när de ser att något intresserar barnen (steg 1).

Varje år får barnen svara på Qualisenkäter och genom detta ser vi att pedagogerna följer upp arbetet med barnens delaktighet och att barnen ges möjlighet att medverka i kvalitetsarbetet.

De samtalar med barnen och för sedan diskussioner i arbetslaget. I personalenkäten kan vi utläsa att pedagogerna upplever att barnen är delaktiga eftersom 100 procent instämmer helt eller till stor del i att barnen är delaktiga (steg 2 och 3). Pedagogerna uppmuntrar barnen att göra egna val i sitt lärande genom att vara lyhörda och ställa utmanande frågor. De erbjuder barnen olika alternativ att välja mellan och uppmuntrar barnen att lita på sin egen förmåga. I barnenkäten svarar 98 procent att de ofta får välja vad de vill göra (steg 2).

I barnens lärpärmar dokumenteras utveckling och lärande. Vid varje utvecklingssamtal, som sker en gång per termin, är barn från tre år med och deltar aktivt genom att med hjälp av sin lärpärm beskriva sitt lärande för föräldrarna. Vid vårt besök upplever vi att barnen är väl förtroga med det som är dokumenterat i deras pärmar och de visar gärna innehållet för oss. Varje avdelning har en digital fotoram som uppdateras en gång i veckan. Vi anser att varje barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barnet och föräldrarna (steg 3). 90 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalen och arbetet med barnens utveckling och lärande. I intervjun med föräldrarna berättar de att samtalen upplevs välstrukturerade och att barnen får visa vad de kan. I tabellen nedan redovisas föräldrarnas svar när det gäller kopplingen mellan utvecklingssamtalet och det egna barnets lärande. Under intervjun framkommer även att de tycker att det är positivt att barnen håller i sina samtal själva. Det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalet och förskolans arbete med barnets utveckling och lärande (steg 3).

Enkät till föräldrar/vårdnadshavare	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
7. Utvecklingssamtalet bygger på dokumentation av mitt barns utveckling och lärande	71 %	13 %	7 %	2 %	7 %

Genom att barnens lärpärmar finns tillgängliga kan varje barn stimuleras att reflektera över sitt lärande tillsammans med engagerade och lyhörda pedagoger. I ledningens beskrivning kan vi utläsa att pedagogerna ställer frågor som till exempel "Vad vill du lära?" och "Hur vill du göra för att lära?". Pedagogerna beskriver vidare att de försöker hitta flera tillfällen under dagen, till exempel vid lunchen, då de återkopplar till barnen om det som de gjort tidigare på dagen. En del av dokumentationen sätts upp på väggarna och detta gör det också möjligt för barnen att reflektera över sitt lärande (steg 4).

På en av avdelningarna berättar pedagogerna hur en skuggteater inspirerade barnen att göra egna figurer och sedan spela upp en teater för sina yngre kompisar på förskolan. Fler exempel beskrivs under "Arbetsätt och pedagogroll". Vi ser att barnens intressen till viss del ligger till grund för det som sker och de på så sätt påverkar en del av förskolans verksamhet. Vi bedömer att förskolan kan utveckla detta arbetsätt så att barnen till större del är med och påverkar arbetets innehåll och utformning.

I självvärderingen placerar sig en avdelning på steg 3, en avdelning tillsammans med förskolechefen på steg 4 och en avdelning på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 3. För att nå nästa steg behöver förskolan utveckla barnens reella inflytande över arbetsätt och verksamhetens innehåll.

D. Arbetssätt och pedagogroll

På alla avdelningar är lekmaterial och det mesta av bildokumentationen i barnens höjd. Barnen har sina egna lärpärmar på låga hyllplan och de hämtar och visar oss gärna sina pärmar. Materialet finns tillgängligt för barnen (steg 1). Barnen leker fritt och pedagogerna iakttar och fångar upp det som pågår i lekarna. Med observationerna och samtalen med barnen som underlag bestämmer de ibland kortare teman eller längre projekt utifrån barnens intressen. Ett exempel är det masktema en avdelning haft under vårterminen då barnen hittat många maskar på gården. En avdelning har sett barnens nyfikenhet och glädje för Barbafamiljen och kopplat temaarbetet med de olika figurerna till läroplanens olika strävansmål. Vi konstaterar att leken ligger till grund för barnens lärande (steg 1). Pedagogerna följer barnens hela dag av lärande i olika aktiviteter. De reflekterar och diskuterar sedan vid sin arbetslagstid, ibland tillsammans med specialpedagogen, hur de kan gå vidare i arbetssätt och metoder. Både med att ge barnen nya upplevelser och genom att fortsätta med det invanda. Arbetssätt och pedagogroll präglas av variation och flexibilitet (steg 1).

Avdelningen med de äldre barnen använder sig av drama och teater. Barn och vuxna hjälps åt att forma både innehåll, föreställning och rekvisita berättar pedagogerna vid intervjun. Vi ser bilder i barnens lärpärmar från vårterminens teater. Stora kojbyggen pågår i lekhallen andra dagen av vårt besök och på en avdelning skapar barnen tillsammans en rönnbärsmobil av rönnbär de plockat på gården. Vi ser också i lärpärmarna hur barnen målar vid stafflier utomhus. Kreativitet och skapande präglar arbetssätt och lärande, även om den gemensamma ateljén ännu inte verkar användas fullt ut (steg 2). Vi möter inkännande och lyssnande pedagoger som finns till hands i barnens närhet och ger stöd i att utveckla barnens självständighet. Område Teckomatorps övergripande värdegrund, "Tillsammans för barn, elever och medarbetare som KAN, VILL och VÅGAR", ingår i de lokala utvecklingsmålen och i arbetsplanerna för kvalitetsarbetet på Garvarens förskola. Detta är ett arbete som pågår inom alla områden på förskolan och vi kan märka en vilja hos pedagogerna att diskutera hur de ännu mer kan utveckla arbetet med att stimulera och utmana barnens självständighet och tillit till sin egen förmåga (steg 2).

Arbetslaget reflekterar, analyserar och utvärderar arbetet som varit under perioden och utifrån resultat planerar pedagogerna verksamheten framöver. Vid intervjun berättar pedagogerna att de har hjälp av specialpedagogen att komma framåt i diskussionerna kring arbetet på avdelningen. Avdelningarna har olika sätt att dokumentera sin pedagogiska verksamhet men alla har skriftlig dokumentation. Det förekommer reflektionsprotokoll, "Mål-genomförande-hur gick det?" och en ny mall "Planering- Utvärdering av genomförande". Personalens svar i enkäten visar att 40 procent instämmer helt, 50 procent till stor del och 10 procent till viss del i påståendet "Vi utvärderar och omprövar våra arbetssätt och arbetsformer regelbundet". Vi konstaterar att pedagogerna dokumenterar och omprövar arbetssätt och arbetsformer men på olika sätt. Detta görs regelbundet i arbetslagen var tredje vecka (steg 2 och 3).

Vi ser barnen i många olika situationer och upplever förskolan som en lugn miljö. Barnen verkar ha roligt också när de ställs inför nya utmaningar. En avdelning med de yngre barnen har tagit med hammare (av trä) och papper som vikts med ett löv emellan. Barnen bankar allt de förmår för att det ska bli avtryck av lövet på pappret. Vi ser glädjen hos barnen när de börjar se att de lyckats. Även livliga lekar som t.ex. landbandy eller kojbygge fungerar bra och vi ser glada barn och pedagoger både ute och inne. Personalens svar i enkäten visar att 60 procent instämmer helt och 40 procent till stor del i påståendet "Våra arbetssätt och

arbetsformer stimulerar och utvecklar varje barns lärande”. Verksamheten är rolig, stimulerande och lärorik för alla barn (steg 3). Ovan har vi beskrivit arbetet med teater och drama som pågår på en avdelning. Andra uttrycksformer vi är med om vid vårt besök är bland de yngre barnen vid sagoläsning. Barnen sjunger tillsammans med pedagogen och visar oss hur olika djur låter. Vi ser också teckningar, väggdokumentationer, konstverk som gjorts gemensamt av barnen, gymnastik, rörelselekar och sången “Monster- Frasse” tar vi del av. Barnen uppmuntras till många uttrycksformer som lek, bild, rörelse, sång och musik samt dans och drama (steg 3).

Genom att ställa öppna frågor till barnen som “Hur tänker du nu?”, “Hur kan du göra på ett annat sätt?”, uppmannas barnen att pröva sina idéer och tankar. Pedagogerna uppmuntrar också barnen att hjälpa varandra i olika situationer, t.ex. vid av- och påklädning eller i andra praktiska moment. I lärpärmarna ger barnen själva exempel på hur de hjälpt varandra vid bakning, experiment och när djuren matas. Det sista exemplet är vi granskare också med om. Pedagogerna utmanar barnen att pröva olika lösningar av egna och andras problem (steg 4). Vid vårt besök uppfattar vi att pedagogerna på lite olika sätt prövar sig fram och har kommit olika långt i arbetet med att reflektera och dokumentera sina reflektioner. Detta arbete behöver utvecklas inom hela förskolan. En del i det kan vara att ha gemensamma former för dokumentation så att utvärderingarna ännu mer bidrar till undervisningens och den pedagogiska verksamhetens utveckling (steg 4).

I självvärderingen placerar förskolechefen och två avdelningar förskolan på steg 4, en avdelning placerar förskolan på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 3. För att komma vidare till steg 4 behöver förskolan utveckla gemensamma dokumentationsformer för den pedagogiska verksamheten. Ett första steg har redan tagits i form av utbildning i pedagogisk dokumentation, som börjat under denna termin. Med mer kunskap och kompetens kring dokumentation kommer pedagogernas utvärderingar ännu mer att bidra till verksamhetens kvalitetsutveckling.

E. Förskola och hem (Föräldrainflytande)

Förskolan har tydliga rutiner för inskolning i sin kvalitetshandbok som finns på varje avdelning. Läroplanen och förskolans uppdrag presenteras vid inskolning, i samband med utvecklingssamtal och på föräldramöte. Föräldraenkäten visar att 80 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet att de känner till förskolans mål. Föräldrarna känner till förskolans uppdrag och hur verksamheten bedrivs (steg 1). Pedagogerna anser att den dagliga kontakten vid lämning och hämtning är viktig för att skapa en god och trygg relation med föräldrarna. De uppmuntrar föräldrarna att komma med synpunkter och de försöker vara lyhörda för deras önskemål. Detta fick vi verifierat under föräldraintervjun där de beskriver att de har en bra kommunikation med såväl pedagogerna som med förskolechefen. Pedagogerna tar ansvar för att skapa en tillitsfull relation med föräldrarna (steg 1).

Genom att alla avdelningarna skickar ut månadsbrev på mejl, skriver på tavlan vad som hänt under dagen och byter bilder i den digitala fotoramen en gång per vecka känner sig föräldrarna delaktiga i verksamheten. Föräldrarna uttrycker dock en önskan om en blogg eller bilder i månadsbrevet när vi pratar med dem under intervjun. I samband med utvecklingssamtalen ges föräldrarna möjlighet att uttrycka sina önskemål och att tycka till om verksamheten. 90 procent av pedagogerna anser att det stämmer helt eller till stor del att de

uppmuntrar föräldrarna att engagera sig i verksamheten (steg 2). Varje termin bjuder förskolan in till föräldramöte eller familjekväll. På föräldramötet diskuteras hur och om föräldrarna vill engagera sig och pedagogerna är lyhörda för åsikter och förslag när det gäller verksamheten. Föräldrarna berättar under intervjun att de har möjlighet att engagera sig (steg 2), men är dåliga på att genomföra det. En gång per år svarar föräldrarna på Qualisenkäten, pedagogerna analyserar svaren och diskuterar sedan resultatet på föräldramötet. Det sker en sammanställning i den årliga "Kvalitetsrapporten" som är tillgänglig för föräldrarna på varje avdelning. På detta sätt ges föräldrarna möjlighet att delta i kvalitetsarbetet. Enligt enkäten instämmer 73 procent helt eller till stor del i påståendet att de har möjlighet att vara delaktiga i förskolans utvärdering och förbättring av verksamheten (steg 2).

Föräldrarna upplever utvecklingssamtalen som välstrukturerade och att det är positivt att barnen håller i samtalet själva. I föräldraenkäten kan vi utläsa att 76 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet att de får vara med och påverka hur förskolan arbetar med deras barns utveckling och lärande. Vid höstens föräldramöte skrev de ner vad de vill att barnen ska lära sig på förskolan. Synpunkterna, på små lappar, ser vi uppsatta på väggen vid vårt besök. Vi kan också se i avdelningens månadsbrev att pedagogerna har återkopplat till föräldrarna om vad de har arbetat med av förslagen som kom fram. Detta tillsammans med föräldrarnas svar i enkäten bekräftar att förskolan samverkar med föräldrarna kring barnets utveckling och lärande (steg 3). Förskolan följer upp föräldrarnas inflytande genom de årliga Qualisenkätorna, i den dagliga kontakten samt i dialog på föräldramöten (steg 3). Förskolan har ett föräldraråd tillsammans med skolan och den andra förskolan i området där alla som vill är välkomna att delta. I detta forum, som träffas en gång per månad, deltar rektor/förskolechef och en representant från respektive förskola varannan gång. Det är alltid en förälder som är ordförande. Förskolan har forum för samråd med föräldrarna (steg 3).

I självvärderingen har ett arbetslag placerat förskolan på steg 3, förskolechefen på steg 4 och två avdelningar på steg 5. Vi granskare placerar förskolan på steg 3. För att komma vidare till steg 4 behöver förskolan utvärdera och utveckla sina metoder kontinuerligt för att göra föräldrarna mer delaktiga i barnens utveckling

F. Organisation

Tabell 2: Sjukfrånvaro

Kvalitetsområde Organisation	Garvaren år 2014	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt SKL*/Skolverket
Total sjukfrånvaro per år	13,61 % (1,47)	6,8 %	6,3 %

*Sveriges
Kommuner
och Landsting

Tabell 3: Antal inskrivna barn per årsarbetare, andel barn 0-3 år

Kvalitetsområde Organisation	Garvaren år 2014	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Andel barn 0-3 år	65 %	53,6 %	54 %
Antal inskrivna barn per årsarbetare	5,8	5,9	5,3

Tabellerna ovan visar att den totala sjukfrånvaron på Garvarens förskola är avsevärt högre än både i Svalövs kommun och i riket. Vi har fått förklarar av ledningen att den höga siffran beror på en sjukfrånvaro som ej varit påverkbar eller arbetsrelaterad och som pågått under

hela 2014. I statistiken räknas antalet arbetstimmar vilket påverkat det höga procenttalet. Siffran inom parentes är sjukfrånvaron bortsett från ovan beskrivna sjukfrånvaro, det vill säga en låg siffra jämfört med den egna kommunen och riket. Vi kan också utläsa att antalet barn under tre år är något högre än genomsnittet i den egna kommunen och i riket. Förskolan har något fler barn inskrivna per årsarbetare än riket och i stort sett samma som i den egna kommunen.

Garvarens förskola är en av två förskolor i Område Teckomatorp. Torpets förskola och Parkskolan en F-6-skola bildar området där Gunilla Persson sedan många år är verksamhetschef. Hon har totalansvar för både förskola, förskoleklass, grundskola och fritidshem, vilket innebär att hon både är förskolechef och rektor för området. Från och med innevarande läsår har en biträdande rektor anställts. Områdets olika verksamheter har en tydlig indelning och förskolans organisation har en tydlig struktur (steg 1).

Förskolan är i ett plan och inrymd i den ena halvan av en byggnad som tidigare varit ett företags kontors- och produktionslokaler. I den andra halvan, en tvåplansbyggnad har LSS sin verksamhet. Det finns en stor inhägnad gård. Förskolan är indelad i tre avdelningar; två avdelningar 1-4 år, Krusbäret/Lingonet och en avdelning 4-5 år, Blåbäret. Totalt är för närvarande 51 barn inskrivna och tio pedagoger, sex förskollärare och fyra barnskötare arbetar på förskolan. En avdelning har resursförstärkning och på en avdelning har en person sin dagliga verksamhet förlagd. 80 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att förskolan har en väl fungerande organisation, 20 procent instämmer till viss del. Föräldrarnas svar liknar personalens i samma påstående med 40 procent som instämmer helt, 47 procent till stor del och 7 procent instämmer till viss del. Förskolan är organiserad i grupper utifrån barnens behov och intressen (steg 2).

Förskolechefen deltar regelbundet i möten av olika slag. Det kan vara ledningsgrupp, APT, UtFö (Utvecklingstid förskola), utvecklingsgrupp och SVG (samverkansgrupp). Ibland deltar hon även på arbetslagstiden. Utvecklingsgruppen är från och med innevarande läsår ett nytt forum för diskussioner som rör förskolans kvalitetsutveckling. Ledningsgruppen har också utökats med utvecklingsledarna från respektive förskola i området. Förändringarna genomförs av ledningen för att mer effektivt driva utvecklingen i verksamheten och för att mer arbeta med de åtgärder som står beskrivna i förskolans arbetsplaner för detta läsår. Förskolechefen har metoder för att följa upp sin organisation (steg 2).

Personalenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
13. Förskolan har en bra mötesstruktur	30 %	50 %	20 %	0 %	0 %
15. Mitt arbetslag fungerar väl	70 %	10 %	20 %	0 %	0 %
16. I mitt arbetslag har vi förmåga att prioritera och fördela arbetsuppgifter	60 %	20 %	20 %	0 %	0 %

I tabellen ovan ser vi att personalenkäten visar positiva svar vad gäller mötesstruktur, beslutsordning, arbetslagets funktioner och prioriteringar. Ledningen visar att beslut tas på flera nivåer inom förskolan. Pedagogerna fattar beslut som rör avdelningen och ibland även i huset på "Husmöten" som hålls av pedagogerna själva en gång i månaden. Även på APT tas ibland gemensamma beslut. 70 procent svarar att de instämmer helt och 30 procent till stor del i påståendet att de vet vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten. Förskolan har ett välfungerande beslutssystem (steg 3).

Ledningen redovisar och beskriver de olika fördelade rollerna på förskolan, specialpedagogens, arbetslagsledarens och utvecklingsledaren. Vid intervjun med personalen och i de dokument vi tagit del av får vi en beskrivning av förskolans olika ansvarsområden som är fördelade bland personalen. Det gäller bl.a. inköp, djuren, brand, IT, kultur, skyddsombud, Grön Flagg, natur och teknik. Förskolan har utformade och förankrade uppdrag på flera nivåer (steg 3). Förskolan har en tydlig struktur över alla mötestillfällen. Dagordning finns tillgänglig i förväg för alla möten som hålls och det skrivs minnesanteckningar. Dessa har vi tagit del av vid vårt besök. Personalen berättar vid intervjun att det råder ett öppet klimat och att de inte är fler personer än att alla kan göra sin röst hörd. Vi ser också i tabellen ovan att 80 procent av personalen anser att förskolan har en bra mötesstruktur. När möten hålls tillsammans med Torpets förskola delas personalen ibland in i mindre grupper för att det ska underlätta dialog och samtal. Förskolan har en effektiv mötesstruktur som stödjer dialog (steg 3).

Vi hänvisar till beskrivningen ovan tillsammans med enkätsvaren i tabellerna och bedömer att förskolan har en väl fungerande organisation i arbetslag och ledning som garanterar en god daglig verksamhet (steg 4). Genom regelbunden uppföljning i ledningsgruppen, på APT, i SVG och i den årliga Qualisenkäten samt i kommunens medarbetarundersökning utvärderar förskolan kontinuerligt sin organisation och mötesstruktur (steg 4).

Den värdegrund och ledord som gemensamt tagits fram i området som förskolan tillhör "Jag kan, jag vill, jag vågar", är en grund för alla i arbetslaget att sträva mot och genomföra. Arbetslagstiden används till reflektion, utvärdering och fortsatt planering för barnens fortsatta utmaningar och utveckling. Lärpärmarna visar hur barnen möter lärmiljöerna och förskolans undervisning. Pedagogerna i varje arbetslag har ansvar för ett antal barn i gruppen och fungerar som mentorer för barnet och dess föräldrar. Det är mentorerna som håller i utvecklingssamtalen, ibland tillsammans med de barn som är över tre år, men det är hela arbetslaget som tar fullt ansvar för och följer upp varje barns utveckling och lärande (steg 5). När det gäller fördelning av arbetsuppgifter och ansvar i arbetslagen blir det tydligt för oss granskare att det råder samstämmighet på avdelningarna. Alla arbetslag prioriterar och fördelar arbetsuppgifter (steg 5).

Det är stor skillnad i förskolans självvärdering på detta område. Alla avdelningar placerar förskolan på steg 3 och förskolechefen gör placeringen på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 5, då alla kriterier är uppfyllda så långt. För att komma vidare i Qualistrappan behöver förskolan arbeta vidare med att tydliggöra och förankra organisationen hos alla medarbetare. Ett arbete i den riktningen är den nya utvecklingsgruppen. Organisationen blir då ett stöd för förskolans utveckling och kommer att fortsätta utvecklas med sitt uppdrag.

G. Styrning och ledarskap

I den årliga kvalitetsrapporten för Garvaren står tydligt beskrivet vilka mål, förutom de nationella, som förskolan ska arbeta efter. Där finns både kommungemensamma utvecklingsområden och förskolans egna prioriterade utvecklingsområden. Till detta kopplas tydliga arbetsplaner för varje delområde i Qualistrappan. Förskolan har egna prioriterade verksamhetsmål utifrån de nationella målen (steg 1). På varje avdelning finns en kvalitetshandbok som innehåller verksamhetens prioriterade mål och en kvalitetsprocesspärm som tagits fram av kommunens förskolechefer för att ge struktur till kvalitetsutvecklingen. Personalen känner till förskolans egna prioriterade verksamhetsmål och förskolan har påbörjat ett kvalitetsarbete (steg 1).

När vi träffar föräldrar vid intervjun får vi intryck av att föräldrarna känner till förskolans mål och de berättar om informationen personalen haft om verksamhetsmålen under höstens föräldramöten. Pedagogerna erbjuder föräldrarna att ta del av den kvalitetshandbok som finns på avdelningarna. Vi ser också i föräldrarnas enkätsvar att 80 procent instämmer i att de känner till förskolans mål helt eller till stor del, 11 procent instämmer till viss del och 9 procent vet ej. Föräldrarna känner till förskolans egna prioriterade verksamhetsmål (steg 2). I den skriftliga redovisningen läser vi att förskolans egna prioriterade verksamhetsmål utvärderas på arbetslagstid var tredje vecka och i utvecklingsgruppen som träffas två gånger i månaden. Förskolan dokumenterar och utvärderar sina egna prioriterade verksamhetsmål (steg 2).

Vi får beskrivet av personalen vid både intervjun och i avdelningarnas text i samband med självvärderingen, att ledningen aldrig är längre bort än ett telefonsamtal eller mejl. Det gäller ledningen på alla nivåer. Förskolechefen har sitt kontor på skolan som ingår i hennes verksamhetsområde och den ligger i andra änden av samhället. Personalen kan alltid nå henne på mobilen. Hon har schemalagda verksamhetsbesök på förskolan och ska medverka vid några av avdelningarnas arbetslagstid. Tyvärr, enligt både pedagoger och ledning har detta inte genomförts fullt ut under hösten, men det är förskolechefens intention att komma till förskolan mer regelbundet. Det kan vara anledningen till att svaren i personalenkäten är lägre när det gäller ledningens tillgänglighet än i andra påståenden. Se tabellen nedan. Sammantaget menar vi ändå att förskolan har ett öppet och tillgängligt ledarskap på alla nivåer (steg 2).

Personalenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
17. Jag känner mig sedd och får återkoppling av ledningen	40 %	40 %	20 %	0 %	0 %
19. I vår förskola har vi gemensamma mål som är tydliga	40 %	40 %	20 %	0 %	0 %
20. Vi utvärderar kontinuerligt den pedagogiska verksamheten	30 %	60 %	10 %	0 %	0 %
21. Jag känner mig delaktig i förskolans utveckling och systematiska kvalitetsarbete	60 %	30 %	10 %	0 %	0 %
22. Förskolans ledning är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap	20 %	60 %	20 %	0 %	0 %
23. Förskolans ledning driver aktivt förskolans utveckling	10 %	70 %	20 %	0 %	0 %
24. I mitt arbetslag har vi gemensam syn på uppdraget	50 %	30 %	20 %	0 %	0 %

Vi ser i tabellen ovan att personalen överlag ger positiva svar när det gäller delaktighet i förskolans utveckling, kvalitetsarbetet och synen på uppdraget. Genom en tydlig struktur i organisationen med olika rollfördelningar och ansvar som synliggörs vid olika mötestillfällen skapas förståelse för verksamhetens ram. Förskolechefen ger också regelbunden information vid APT och i SVG. Diskussioner om aktuella frågor hålls också vid dessa möten. Förskolechefen stämmer av och samtalar med varje medarbetare vid medarbetarsamtal och lönesamtal. Förskolan har ett ledarskap på alla nivåer som skapar förståelse och delaktighet (steg 3).

Det finns ett årshjul för kvalitetsarbetet för hela förskolan. Det finns även tydligt uppgjorda tider för pedagogernas barnfria tid och vilka förutsättningar som gäller för arbetstider och ledigheter. Allt för att reflektionstid, utvecklingstid tillsammans med alla övriga mötestider ska fungera och flyta på för alla. Utvecklingen av förskolans verksamhet är en ständigt pågående process och till sin hjälp har pedagogerna bl.a. kvalitetshandboken med arbetsplaner för alla Qualisområden, egna analyser och diskussionerna med kollegor i arbetslag, hus och området. All personal är väl insatt i och känner sig delaktig i det systematiska kvalitetsarbetet. Förskolechefen ser till att förskolan kontinuerligt planerar, följer upp och utvecklar utbildningen (steg 3 och 5).

På alla nivåer finns fungerande mål och utvärderingar som ligger till grund för utvecklingsarbetet. Övergripande finns Svalövs kommuns gemensamma målområden framtagna av utbildningsutskottet. Vidare finns de prioriterade målen för alla förskolor i kommunen, vilka kommit till utifrån analys av Qualisenkäterna. Utöver det har förskolan egna prioriterade målområden där varje avdelning arbetar med strävansmål för barngruppen. Allt redovisas i den årliga kvalitetsrapporten där vi på ett tydligt sätt kan följa verksamheten från förra läsåret och framöver. Det finns fungerande mål och utvärdering på alla nivåer som ligger till grund för fortsatt utveckling (steg 4).

Vi har beskrivit ovan hur ledarskapet löper som en röd tråd genom hela organisationen både när det gäller tydlighet och strategier för utveckling av verksamheten. För att ytterligare stärka kvalitetsarbetet som pågår har förskolechefen tillsatt utvecklingsledare och gjort förändringar i ledningsgruppen för att ge stöd åt lärandet i alla delar av verksamheten. Även förskolechefens intention att delta mer på förskolan kommer stärka ledarskapet, vilket är tydligt och strategiskt på alla nivåer (steg 4 och 5).

När vi pratar med personalen och ser avdelningarnas skriftliga svar i samband med självvärderingen kan vi inte utläsa att förskolechefen i tillräcklig utsträckning uppmuntrar pedagogerna att bepröva och analysera sina egna erfarenheter och jämföra dem med andras (steg 4). Åtgärder i den riktningen kan vi läsa om i arbetsplanerna för arbetssätt och pedagogroll, men de har ännu ej börjat genomföras. Vid träffar med personalen på Torpets förskola sker en del erfarenhetsutbyte.

I självvärderingen placerar alla avdelningar förskolan på steg 3 och förskolechefen på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 3. Vi har beskrivit ovan att två kriterier på vardera steg 4 och 5 redan är uppfyllda och därför anser vi att förskolan snabbt kan komma vidare till steg 5. För att göra det behöver förskolechefen uppmuntra och skapa tillfällen för pedagogerna att analysera och bepröva sina egna erfarenheter och jämföra dem med andras (steg 4). Förskolechefen behöver också stimulera till stor variation i arbetet med genomförandet av förskolans mål (steg 5).

H. Kommunikation

Pedagogerna beskriver att de har daglig kontakt med föräldrarna där de förmedlar information och tar upp inträffade händelser. Vid akuta situationer kontaktas berörda personer via telefon och då ska även förskolechef informeras så fort som möjligt. Information ges vid inträffade händelser och uppkomna behov (steg 1). I kvalitetshandboken finns rutiner för klagomål och föräldrarna har tillgång till olika kontaktuppgifter bland annat via kommunens hemsida där det även finns "Rutiner för hantering av synpunkter i Svalövs kommun". Förskolan har skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen (steg 1).

Kommunikation med föräldrar sker via muntliga samtal, mejl, sms, månadsbrev, olika typer av möten som inskolning, utvecklingssamtal och föräldramöte. Under hösten börjar en digital lärplattform, Schoolsoft, att introduceras. Kommunikation mellan medarbetare och förskolechef sker genom samtal, mejl, medarbetarsamtal, APT, SVG, Utvecklingsgrupp, på arbetslagstid och vid förskolans Husmöten. Förskolan har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter (steg 2). I personalenkäten kan vi utläsa att 90 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i detta påstående.

Avdelningen Blåbäret, där de äldsta barnen går, har under våren en veckas samarbete med förskoleklassen på skolan. Under den veckan byter de barn, så när förskolans barn är på besök i den närliggande skolan följer förskoleklassbarnen med till Garvaren. Pedagogerna har också överlämnandesamtal med pedagogerna i skolan, där föräldrarna har gett sitt samtycke. Samverkan med grundskolan sker också genom att specialpedagogen arbetar på båda enheterna. När Garvaren firar förskolans dag bjuds förskoleklassen in att delta. Förskoleklassen i sin tur bjuder in de äldsta barnen från förskolan till Parklippet, som också genomförs under våren. Förskolan har etablerade rutiner för att samarbeta med berörda grundskolor (steg 2).

I påståendet att föräldrarna får god och kontinuerlig information om vad som händer på förskolan instämmer 86 procent helt eller till stor del. Detta bekräftas även under intervjun (steg 3). De nämner att den dagliga kontakten fungerar bra, att de får månadsbrev via mejl och att de kan läsa information på en tavla i hallen. Vi ser på dessa tavlor att föräldrarna bland annat kan läsa månadsbrev, viktiga datum, råd vid sjuka barn och förskolans värdegrund. Utvecklingssamtal genomförs varje termin och föräldrarna bjuds in till föräldramöte eller familjekväll en gång per termin. Under intervjun efterfrågar föräldrarna en blogg eller bilder i samband med månadsbrevet. Vid besöket upplever vi att klimatet mellan såväl barn och pedagog som mellan pedagog och pedagog är varmt och förtroendegivande. Under intervjun pratar vi med föräldrarna om hur kommunikationen fungerar på förskolan. De upplever att de har en öppen och bra kontakt både med pedagogerna och förskolechefen vid behov. Ledningen beskriver i den skriftliga redovisningen att alla lyssnar på varandra och respekterar varandras åsikter och tankar. Detta får vi bekräftat i personalintervjun där pedagogerna uttrycker att en av anledningarna till att personalen arbetar kvar på Garvaren så länge är arbetsklimatet. I personalenkäten kan vi se att 80 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet om förskolan har ett förtroendefullt klimat (steg 3).

Förskolan använder sig av mejl för att kommunicera såväl externt som internt. På varje avdelning finns en läsplatta som används tillsammans med barnen för att söka information. Vi kan se diplom på väggarna som styrker att en del av personalen genomgått PIM, en datautbildning anordnad av Lärarförbundet. Vi får också berättat av både ledningen och

pedagogerna att en digital lärplattform, Schoolsoft, ska införas under hösten. Förskolan använder modern teknik för att förbättra service och kommunikation internt och externt vilket även styrks i föräldraenkäten där 91 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i detta påstående (steg 4). Förskolans pedagogiska samverkan med grundskolan sker främst via den gemensamma specialpedagogen. Förskolechef är också rektor på grundskolan och ingår i utbildningssektorns ledningsgrupp för rektorer. Förskolan har en fungerande pedagogisk samverkan med grundskolan (steg 4).

I självvärderingen placerar sig en avdelning på steg 3, två avdelningar och förskolechefen placerar sig på steg 4. Vi granskare anser att alla kriterierna till och med steg 4 är uppfyllda och placerar därmed förskolan på steg 4. I personalenkäten kan vi utläsa att pedagogerna inte upplever att de har en etablerad kommunikation med socialtjänsten, myndigheter och närsamhället i övrigt, eftersom bara tio procent instämmer helt i detta påstående. För att komma vidare i kvalitetsarbetet behöver förskolan verkställa åtgärderna i som föreslås i kvalitetsrapporten för föregående läsår, där vi ser att detta är ett av förskolans utvecklingsområden.

I. Kompetens

Tabell 4: Andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen och andel medarbetare med annan utbildning för arbete med barn.

Kvalitetsområde Kompetens	Garvaren år 2014	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen	60 %	46 %	45 %
Andel medarbetare med annan utbildning för arbete med barn	40 %	44,8 %	31 %

Varje avdelning har två förskollärare och en barnskötare och en av avdelningarna har dessutom en extra resurs som är barnskötare. Vi ser i tabellen ovan för 2014 att andelen pedagoger som har en pedagogisk högskoleexamen är större än både genomsnittet i Svalövs kommun och i riket, medan andelen medarbetare med annan utbildning för arbete med barn är lägre än den egna kommunen, men högre än riket i stort. Under personalintervjun berättar två av barnskötarna att de också har läst på högskolan och därmed har 30 högskolepoäng var. Vi anser därför att förskolan har en hög andel medarbetare med utbildning för arbete med barn (steg 1). Förskolan har en plan för introduktion av nyanställda och detta finns beskrivet i kvalitetshandboken. Denna plan har vi fått ta del av inför vårt besök och kvalitetshandboken finns på varje avdelning. Förskolechefen ger den övergripande informationen och sedan ger respektive arbetslag information om förskolan och avdelningen. Om det är möjligt går den nyanställda bredvid en dag och inom en månad eller efter önskemål, sker ett uppföljningsamtal med förskolechefen (steg 1).

Verksamhetens behov av kompetensutveckling identifieras i samband med analys av enkäter och annat underlag av vikt, som framkommit på exempelvis arbetslagstid och i utvecklingsgrupp. Den enskildes behov av kompetensutveckling diskuteras på medarbetarsamtal. Pedagogerna berättar vid intervjun att förskolechefen gärna säger ja om

någon vill gå en utbildning som är kopplad till förskolans behov (steg 2). Vi upplever att kompetensutvecklingen utgår ifrån förskolans, arbetslagens och individens behov. Det är ingen i personalenkäten som instämmer helt, men 70 procent instämmer till stor del och 30 procent instämmer till viss del i samma påstående.

En gång per månad har pedagogerna "Utvecklingstid förskola" på kvällstid, tillsammans med förskolechefen, specialpedagogen och den andra förskolan i området. När avdelningarna har arbetslagstid (heldag en gång var tredje vecka), medverkar specialpedagogen. Det är också tänkt att förskolechefen ska vara med, men det har tyvärr inte blivit av på grund av andra oförutsedda uppdrag vilket orsakat tidsbrist, berättar hon. Pedagogerna framhåller att specialpedagogen är en resurs och ett viktigt stöd för deras utveckling. All förskolepersonal i kommunen har en gemensam dag med kompetensutveckling. Den individuella kompetensutvecklingen diskuteras och bestäms på medarbetarsamtalet. Trots detta instämmer inte någon pedagog helt i påståendet att kompetensutvecklingen utgår ifrån förskolans, arbetslagens och individens behov. Däremot är det 100 procent som instämmer till stor del och till viss del i samma påstående. Enligt den information vi fått ta del av anser vi granskare ändå att förskolan har gemensamma och individuella kompetensutvecklingsplaner (steg 3).

När det gäller om förskolan sammantaget avsätter goda resurser för såväl gemensam som individuell kompetensutveckling har vi ovan beskrivit om flera olika utbildningar som pedagogerna deltagit i. Dessa har anordnats både centralt och lokalt. För varje pedagog avsätts 1000 kronor per år i kompetensutveckling (steg 3). Utifrån det pedagogerna berättat och det vi läst i den skriftliga redovisningen gör vi bedömningen att kriteriet är uppfyllt. Se även tabell nedan.

Personalenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
28. Kompetensutveckling har hög prioritet i vår förskola	20 %	60 %	20 %	0 %	0 %

I den skriftliga redovisningen kan vi utläsa att övergripande kompetensinsatser planeras och följs upp i utbildningssektorns ledningsgrupp och även i utvecklingsgruppen. Den individuella kompetensutvecklingen följs upp på medarbetarsamtalen, på APT och i SVG. Vid vårt besök på de tre avdelningarna ser vi att TAKK, som nästan alla pedagoger gått utbildning i, tillämpas. Uppföljning och tillämpning av genomförd kompetensutveckling görs regelbundet (steg 4). Tabellen för 2014 visar att 60 procent av pedagogerna har en pedagogisk högskoleexamen. Förskolechefen berättar att andelen för 2015 kommer att bli 67 procent om de ordinarie pedagogerna räknas. Målet för förskolan är att de ska bli 75 procent förskollärare. Det framgår här att förskolan Garvarens andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen är högre än både genomsnittet i Svalövs kommun och genomsnittet i riket (steg 4).

Under de senaste åren har förskolan rekryterat tre nya medarbetare. Två medarbetare har gått i pension och en barnskötare utbildade sig till förskollärare och erbjöds sedan tjänst på sin praktikplats. Enkäterna visar att trivseln är hög och detta får vi också bekräftat i intervjuerna med pedagogerna. Förskolechef upplever att det inte är lätt att rekrytera vikarier, men de försöker att få kontinuitet i vem som anlitas för att det ska vara tryggt för såväl barn, föräldrar som medarbetare. Vi anser att förskolan har god kontinuitet i bemanningen (steg 4).

I självvärderingen placerar en avdelning förskolan på steg 3 och två avdelningar tillsammans med förskolechefen gör placeringen på steg 4. Vi bedömer att förskolan når steg 4. För att komma vidare till nästa steg behöver kompetensutvecklingen vara grundad på utvärderingar med koppling till förskolans långsiktiga utveckling.

J. Resursutnyttjande

Det sker en kontinuerlig ekonomisk uppföljning av löpande intäkter och kostnader (steg 1). Förskolechefen har till sin hjälp en halvtidsanställd ekonom, som ansvarar för arbetet kring ekonomin. Ett nytt digitalt ekonomisystem, Hypergene, har nyligen införts och ska bidra till att få fram underlag och ekonomiska rapporter så att prognoser effektivare kan göras i relation till budget och utfall (steg 2). I tabellen nedan kan vi se att förskolan har en ekonomi i balans (steg 2). Totalkostnaden per barn är lägre än riksgenomsnittet medan personalkostnadernas andel är i nivå med riket, men högre i jämförelse med den egna kommunen.

Tabell 5: Kostnader och nettoresultat

Område Kostnad per barn	Garvaren + Torpet år 2014	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Totalkostnad per barn	112 632 kr	113 147 kr	133 900 kr
Totalkostnad exklusive lokaler	101 032 kr	105 191 kr	114 600 kr
Personalkostnadens andel	73,5 %	65,3 %	72,6 %
Nettoresultat vid senaste bokslut	-117 000 kr	-----	-----

Förskolechefen ger regelbunden information till personalen på APT och i SVG om prognoser och uppföljningar av ekonomin. Hon initierar också diskussioner kring ekonomi och budget på dessa möten. I personalenkäten instämmer 90 procent av personalen i påståendet "Jag känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser". Förskolan har metoder för att skapa delaktighet i ekonomin (steg 3).

I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att förskolechefen tillsammans med personalen diskuterar olika faktorer som förskolan tar hänsyn till vid placering av barn i behov av särskilt stöd. Det kan gälla barngruppernas storlek, åldersfördelning och personalens kompetens. Förskolan kan söka tilläggsbelopp centralt och om detta inte beviljas görs omfördelningar så att barnen får det stöd de behöver. Grundsynen kring resurserna är att "människan är den viktigaste resursen", därför menar förskolechefen att förskolan lägger så mycket som möjligt av medlen på grundbemanning. Förskolans resursfördelning är anpassad till barnens behov av utveckling och stöd (steg 3).

Förskolechefen och specialpedagogen säkerställer att det finns stöd och resurser för kvalitetsarbetet vilket vi kan läsa i avdelningarnas text i självvärderingen. Med tydliga handlingsplaner och rutiner för hur utvecklingstid och övriga möten som alla syftar till att utveckla verksamheten ska genomföras, säkerställer förskolechefen att stöd och resurser finns för det systematiska kvalitetsarbetet (steg 3). Förskolechefen visar också tydligt i dokument

att arbetslagens barnfria tid prioriteras. Vikarier tillsätts om någon är frånvarande i huset så att arbetslagen kan ha sin barnfria tid, vilken används till kvalitetsarbetet.

Den viktigaste metoden för förskolan att skapa delaktighet i ekonomin är att se till att alla medarbetare har så god insikt som möjligt i resursfördelningen, enligt förskolechefen (steg 3). Delaktigheten sker genom att ledningen ger förslag att diskutera på APT som sedan samverkas i SVG innan beslut. Avdelningarna har ansvar för egen verksamhetsekonomi. Även i utvecklings- och ledningsgrupp sker diskussioner kring resursfördelning kopplat till verksamhetsutveckling och pedagogroll. Metoder för resurshantering utvecklas på flera nivåer (steg 4).

Vi konstaterar och beskriver ovan att tid avsätts för återkommande diskussioner om kvalitetssäkring av utbildningen, det vill säga innehåll och arbetssätt (steg 4).

När vi pratar med pedagogerna får vi många exempel på hur de försöker utnyttja resurserna effektivt. De har en "TAGE-hylla", där föräldrar kan ta och ge saker, de sambeställer alltid i huset, odlar själva en del av maten till djuren, tar hjälp av föräldrar vid behov och avstår ibland t.ex. fönsterputsning för att ekonomin ska räcka till annat som prioriteras. Vi anser utifrån de beskrivningar vi tagit del av i dokument, avdelningarnas text vid självvärdering samt ledningens och personalens svar vid intervjuerna att ett effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten (steg 5). Vi vill ändå påtala att det som kallas "Husmöten" och "Utvecklingstid Förskola" båda ligger på kvällstid för pedagogerna. Desto mer av arbetet som kan rymmas inom arbetstiden på dagtid tror vi är positivt för den enskilda individen, men också för verksamheten i stort.

I självvärderingen placerar alla avdelningar förskolan på steg 3 och förskolechefen gör placeringen på steg 4. Vi placerar förskolan på steg 5. För att komma vidare till steg 6 behöver förskolan utnyttja resurserna så väl att de leder till högre måluppfyllelse i det nationella uppdraget. Vi tänker t.ex. på barnens inflytande över sitt eget lärande och hur de görs delaktiga i dokumentationen av sin utveckling.

K. Image

Förskolan påverkar sin image genom att pedagogerna bemöter barn, föräldrar, medarbetare och besökare på ett trevligt sätt. Detta kan vi läsa om i den skriftliga redovisningen och vi märker också av det vid vårt besök. Miljön på förskolan är inbjudande och välkomnande och pedagogerna vill att alla barn och föräldrar ska känna sig välkomna varje dag. Förskolan har en hemsida där det finns information om verksamheten. När förskolan ska rekrytera nya pedagoger annonserar de på Lärarhögskolan i Malmö, detta blir samtidigt ett sätt för förskolan att marknadsföra sin verksamhet. Förskolan gör försök att påverka sin image (steg 1).

Under vårt besök upplever vi att pedagogerna är vänliga och tillmötesgående och känslan är att barnen på förskolan ses av samtlig personal. Vi tror att det klimatet upplevs av alla som besöker förskolan och att detta bidrar till förskolans image. Eftersom förskolan har djur ute på sin gård är den känd i området och många föräldrar väljer förskolan av just denna anledning. Förskolans verksamhet och alla grupper/avdelningar/arbetslag bidrar till förskolans image (steg 2). Förskolan följer upp hur imagen har påverkats av de egna insatserna i bland annat sina föräldraenkäter genom Qualis och vid föräldramöten (steg 2).

Förskolan kontakter lokala tidningar vid olika tillställningar, som till exempel Förskolans dag. De deltar i olika arrangemang i Teckomatorp, som Öppet hus i samband med juls skyltning och teater på Teckomatorpsdagen. De presenterar sin verksamhet på kommunens hemsida och vid ett tillfälle har Garvarens blivit månadens förskola i Förskoleforum. Förskolan har flera metoder för att informera om sin verksamhet och marknadsföra sig själv (steg 3).

Föräldrarna berättar under intervjun att förskolan har ett gott rykte och att de är väldigt nöjda. I både föräldraenkäten och personalenkäten kan vi utläsa att förskolan har ett gott rykte och att man kan rekommendera sina vänner att placera sina barn i förskolan. Se tabeller nedan. Förskolans image speglar den faktiska verksamheten (steg 3).

Enkät till föräldrar/vårdnadshavare	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
17. Förskolan har ett gott rykte	71 %	21 %	6 %	0 %	2 %
18. Jag kan rekommendera mina vänner att placera sina barn i vår förskola	87 %	13 %	0 %	0 %	0 %
19. Jag är nöjd med mitt barns förskola	84 %	14 %	2 %	0 %	0 %

Personalenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
32. Vår förskola har ett gott rykte	80 %	20 %	0 %	0 %	0 %
33. Jag rekommenderar föräldrar/vårdnadshavarna att placera sina barn i vår förskola	90 %	0 %	0 %	10 %	0 %
34. Jag är nöjd med vår förskola	60 %	40 %	0 %	0 %	0 %

Genom utvecklingssamtal, i den dagliga kontakten med föräldrarna, genom föräldramöten och genom Qualisenkäter har förskolan metoder för att kontinuerligt utvärdera och förbättra sin image (steg 4). Enkätsvaren inom flera områden som vi redan beskrivit, visar att både personalen och föräldrarna är nöjda med förskolan och kan rekommendera sina vänner att placera sina barn vid Garvarens förskola och vi bedömer att förskolans image speglar förskolans förmåga att genomföra det nationella uppdraget (steg 4).

I självvärderingen placerar två avdelningar sig på steg 3 och förskolechefen tillsammans med en avdelning på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 4. Vi bedömer att förskolan uppnått alla kriterier till och med detta steg. Förskolan har även en god image och har uppnått ett kriterium på nästa steg. För att nå steg 5 fullt ut behöver förskolan säkerställa och använda metoder som mer konkret visar hur de uppnått en hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget. Vi anser också att förskolans hemsida behöver bli mer informativ och uppdateras mer kontinuerligt.

Slutomdöme

Garvarens förskola i Svalövs kommun erbjuder en trivsamt och trygg miljö. Pedagogerna är närvarande, lyhörda och bemöter barnen och varandra med ömsesidig respekt. Föräldrarna känner sig trygga med personalen och är nöjda med sin förskola. Barnens intressen och nyfikenhet fångas av pedagogerna och utifrån intressena formas olika projekt där läroplanen vävs in i aktiviteterna. Barnen stimuleras och utmanas i sin sociala utveckling och stor vikt läggs vid naturvård och miljö.

Förskolan når vid sin första granskning 66 poäng och blir därmed certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem. För att bli certifierad krävs minst 60 poäng och lägsta steg 3 i samtliga kvalitetsområden.

Förskolans starkaste områden som vi vill lyfta fram är följande:

- **Utveckling och lärande:** Med närvarande lyssnande pedagoger fångas barnens intressen upp och blir till arbetsteman. Genom att ge barnen upplevelser väcker pedagogerna barnens nyfikenhet och frågor om olika fenomen. Förskolan har fokus på språk och kommunikation och det pågår ett aktivt arbete med matematik, naturvetenskap och teknik. Barnens utveckling och lärande dokumenteras i barnens egna lärpärmar.
- **Normer och värden (Trygghet och trivsel):** Förskolans värdegrund är väl förankrad och syns i verksamheten. Även i livliga lekar visar barn och vuxna hänsyn till varandra. Genom samarbetslekar, olika frågeställningar och samtal skapar pedagogerna förutsättningar för att barnen ska utveckla förståelse för varandra och allas lika värde.
- **Organisation:** Förskolan har en tydlig organisation och struktur med uppdrag på flera nivåer. Mötesstrukturen är effektiv och förskolan har en demokratisk beslutsprocess där alla ges möjlighet att uttrycka sina åsikter. Det nya i organisationen med utvecklingsgrupp och utökad ledningsgrupp kan bidra till högre måluppfyllelse. Förskolan har ett system med mentorer för varje barn och familj där pedagogerna tar ansvar för arbetet med varje barns utveckling och lärande.
- **Resursutnyttjande:** Förskolans budget, prognoser och ekonomi i övrigt är kända av all personal och förskolan har en budget i balans. Vid förskolans olika möten finns alltid ekonomin med på dagordningen och diskuteras utifrån aktuella förutsättningar.

Garvarens förskola har goda möjligheter att nå högre steg genom att arbeta vidare med samtliga kvalitetsområden. När förskolan gör sin handlingsplan för det fortsatta kvalitetsarbetet bör följande förbättringsområden vara i fokus:

- **Barns delaktighet och inflytande (Barns delaktighet i lärprocesser):** Förskolan behöver utveckla former för hur barnen själva på olika sätt kan bli mer delaktiga i dokumentationen av sitt lärande. Med ökad kompetens kring pedagogisk dokumentation kommer förskolans pedagoger kunna ge barnen ett reellt inflytande över lärmiljöer och arbetssätt. Pedagogerna kan då också utveckla mer medvetenhet om sin egen roll i barnens lärande.

- **Arbetsätt och pedagogroll:** Pedagogerna arbetar på lite olika sätt med att utvärdera arbetsätt och arbetsformer, hur utvecklingssamtal genomförs och vad som sker med barnens inflytande i rutinsituationer. Förskolan behöver systematisera och utveckla gemensamma former för dokumentation av den pedagogiska verksamheten. Det kommer att leda till högre medvetenhet hos pedagogerna och öka samsynen kring kunskapsbegrepp och kunskapsutveckling.
- **Förskola och hem (Föräldrainflytande):** Förskolan behöver förtydliga de former av föräldramedverkan som erbjuds. Metoderna för att göra föräldrarna mer delaktiga behöver utvärderas och utvecklas kontinuerligt, helst tillsammans med föräldrarna själva för att ge dem reellt inflytande över hur förskolans verksamhet utformas.
- **Styrning och ledarskap:** Förskolechefen behöver förankra den förändrade organisationen hos alla medarbetare. Vidare behöver ledningen utarbeta gemensamma utvärderings- och reflektionsdokument och rutiner för genomförande av t.ex. utvecklingssamtal liknande det som sker vid introduktionen på förskolan. Förskolan behöver också finna former för möten mellan pedagoger, där de kan bepröva sina erfarenheter och jämföra dem med andras.

Garvarens förskolas viktigaste förbättringsområden är att skapa gemensamma verktyg för utvärdering och utveckling av den pedagogiska verksamheten. Förskolan behöver också utveckla ett gemensamt förhållningssätt hos alla pedagoger så att barnen ges ett reellt inflytande över arbetsätt och arbetsformer över hela dagen. När detta är gjort kommer förskolan nå hög kvalitet, vilket också kommer att speglas i förskolans image.

Slutligen vill vi tacka alla, både barn och vuxna på Garvarens förskola för vänligt och öppet bemötande. Vi önskar er lycka till i ert fortsatta kvalitetsarbete.

Landskrona 7 december 2015

Laröd 7 december 2015

Barbro Bengtsson

Christin Berg

Bilaga: Sammanställning av poäng.

Qualisgranskning förskola - poängmatris
Förskola Garvarens förskola

Kvalitetsområden		Faktor	Steg							Poäng	
			1	2	3	4	5	6	7		
A	Utveckling och lärande	3					x				12
B	Normer och värden (Trygghet och trivsel)	2					x				8
C	Barns delaktighet och inflytande (Barns delaktighet i läroprocessen)	2			x						6
D	Arbetsätt och pedagogroll	2			x						6
E	Förskola och hem (Föräldrainflytande)	2			x						6
F	Organisation	1						x			5
G	Styrning och ledarskap	2			x						6
H	Kommunikation	1					x				4
I	Kompetens	1					x				4
J	Resursutnyttjande	1							x		5
K	Image	1					x				4

Poängsammanställning		Villkor
Garvarens förskola	66	
Certifiering - lägst	60	Alla kvalitetsområden steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	