



Qualis
KVALITETSSÄKRING

Qualis Granskningsrapport

Ekdungens förskola
Svalöv

Granskning genomförd i april 2017
av Maria Kvist & Sara Bergqvist

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
En kort presentation – Ekdungens förskola	2
Genomförande av arbetet med självvärdering och granskning	3
Verksamhetens kvalitet inom elva områden	4
A. Utveckling och lärande.....	4
B. Normer och värden	6
C. Barns delaktighet och inflytande	8
D. Arbetssätt och pedagogroll	10
E. Förskola och hem.....	12
F. Organisation	13
G. Styrning och ledarskap	16
H. Kommunikation.....	19
I. Kompetens	21
J. Resursutnyttjande	23
K. Image	25
Slutomdöme	26
Bilaga: sammanställning av poäng	28

Sammanfattning

Ekdungens förskola är en kommunal förskola belägen i Kågeröd i Svalövs kommun. Förskolan utgör tillsammans med den intilliggande Lunnaskolan Kågeröds rektorsområde. På förskolan går 131 barn fördelat på sju avdelningar. Kågeröd är en mindre ort med ca 2 400 invånare och bebyggelsen består främst av villor med närhet till skog och strövområden.

Förskolan granskades första gången i oktober 2014 och fick då 92 poäng och blev således certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem där kravet är minst 60 poäng totalt och lägst steg 3 inom samtliga kvalitetsområden. Vid denna granskning, april 2017, uppgår poängen till 112 och förskolan är fortfarande certifierad.

Förskolans styrkor är dess organisation och ledarskap som skapar förutsättningar för ett systematiskt förbättrings- och utvecklingsarbete inom samtliga områden. Förskolan arbetar med ständiga förbättringar av undervisningen och arbetar medvetet och strukturerat med att utmana och stimulera varje barns utveckling och lärande. Under ledning av förskolechefen och utvecklingsgruppen bedriver förskolan ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån forskning och beprövad erfarenhet. För att nå högre inom Qualis kvalitetsområden behöver förskolan ta del av samt koppla aktuell forskning till sitt arbete med barns reella inflytande och delaktighet i lärprocessen, med att utveckla nya former för vårdnadshavarnas inflytande samt för att prova och uppdatera planer och metoder för kompetensutveckling.

En kort presentation - Ekdungens förskola

Ekdungens förskola är en kommunal förskola belägen i Kågeröd i Svalövs kommun. Förskolan utgör tillsammans med den intilliggande Lunnaskolan Kågeröds rektorsområde. På förskolan går 131 barn fördelat på sju avdelningar. Förskolan består av tre hus som utgör team. I Team gröna ingår avdelningarna Trollberget, Kojan och Stigen. Team Röda består av avdelningarna Gläntan och Bäckan och Team Vita av avdelningarna Vita stenen och Vita ute/intro. På avdelningarna Trollberget, Kojan, Stigen, Gläntan och Bäckan går barn mellan 1-3 år. I augusti det år barnen fyller fyra flyttar de upp till Vita Stenen eller Vita ute. Kågeröd är en mindre ort med ca 2 400 invånare och bebyggelsen består främst av villor. Förskolan byggdes år 1971 och bestod först av två avdelningar i gröna huset. Efterhand har förskolan utökats och det gröna och det vita huset har byggts samman. År 1991 byggdes röda huset. Lokalerna har renoverats efter hand och är ljusa och öppna. Avdelningarna är stora och luftiga med fler olika mindre rum som ger möjligheter att skapa varierande lärmiljöer. Förskolan har tillgång till flera gårdar som anpassats efter barnens behov. Gröna Teamet har tillgång till mindre gårdar mellan avdelningarna. På gården mellan husen ligger den större Mellangården som erbjuder barnen möjligheter till lek, rörelse, och skapande. Bakom röda huset finns ytterligare en gård och på framsidan av förskolan finns en stor inhägnad gräsmatta som inbjuder till lek och rörelse. Utöver detta ligger förskolan granne med Kågerödslund, ett skogsområde som avdelningarna använder frekvent. Ekdungens förskola arbetar sedan år 2016 med en språkprofil. Förskolans öppettider är kl. 6.00–18.00. Susanne Ahlberg har varit förskolechef på Ekdungens förskola sedan år 2013.

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, vårdnadshavare och personal. Av förskolans 58 barn över tre år har 54 besvarat enkäten (93 procent). Alla barnens föräldrar/vårdnadshavare (en förälder/vårdnadshavare per barn) har erbjudits att svara på enkäten för föräldrar/vårdnadshavare. Enkäten har besvarats av 125 föräldrar/vårdnadshavare av totalt 127 vilket innebär 98 procents svarsfrekvens. Av förskolans 26 personal har 25 svarat (96 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 vårdnadshavare 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	Vita Ute	Vita Stenen	Gröna Stigen	Gröna Kojan	Gröna Trollberget	Röda Bäckan	Röda Gläntan	Förskolechef	Extern värdering granskare
A. Utveckling och lärande	7	7	7	7	7	7	7	7	6
B. Normer och värden	6	6	6	7	6	6	7	7	5
C. Barns delaktighet och inflytande	7	6	6	7	6	6	7	6	6
D. Arbetssätt och pedagogroll	7	6	5	7	7	7	7	6	7
E. Förskola och hem	6	6	6	7	7	7	6	6	6
F. Organisation	7	7	7	7	7	7	7	7	7
G. Styrning och ledarskap	6	6	7	7	7	7	7	7	7
H. Kommunikation	6	7	7	7	7	7	7	7	6
I. Kompetens	7	7	7	7	7	6	7	7	6
J. Resursutnyttjande	7	7	7	7	7	7	7	7	7
K. Image	7	7	7	7	7	7	7	7	6

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

A. Utveckling och lärande

Avdelningarna har rymliga, ljusa lokaler bestående av flera rum i olika storlekar som erbjuder barnen varierade och inbjudande lärmiljöer. Även utemiljön är varierad med mindre gårdar och större ytor som inbjuder till lek, rörelse och kreativitet (steg 1). Pedagogerna anpassar miljöerna kontinuerligt utifrån barnens behov och intressen och även material som pussel, spel och böcker byts ut med jämna mellanrum för att väcka barnens intresse. Pedagogerna är medforskare och vidareutvecklar barnens frågor så att de tillsammans kan ta reda på svaret (steg 1). Det finns dokumenterade rutiner för arbetet med barn i behov av särskilt stöd som beskriver de olika stegen i processen. Förskolan har en gemensam mall för handlingsplan samt uppföljning som utgår från organisations-, grupp- och individnivå. (steg 1). Genom kommunens centrala elevhälsa (CEH) har förskolan tillgång till specialpedagogisk kompetens (steg 2).

Barnens utveckling och lärande dokumenteras bland annat genom fotografier, filmer, barnens alster och appen Book Creator som kombinerar bild, film, text och ljud och där barnen själva väljer vad som ska ingå. Dokumentationen och barnens lärande och utveckling följs upp genom reflektionsprotokoll, reflektioner tillsammans med barnen och vid utvecklingssamtal med vårdnadshavare (steg 2). Förskollärarna har ett särskilt ansvar för det pedagogiska arbetet och uppdraget är dokumenterat och känt av all personal (steg 2).

För att stimulera och utmana barnen i deras sociala utveckling använder förskolan sig av olika verktyg, exempelvis Kompisböcker och Babblarna men även dramatiseringar och samarbetsövningar (steg 3). Förskolans arbete med språk, kommunikation, matematik, naturvetenskap och teknik syns tydligt i förskolans lärmiljö, såväl ute och som inne. På varje avdelning finns områden som är uppbyggda för att utmana och stimulera barnen i matematik, teknik och konstruktion. I källaren har det ställts i ordning en experimentverkstad som används av alla avdelningar. Varje vecka förläggs en del av undervisningen i den angränsande skogen. Vid samlingarna kan vi se hur pedagogerna väver in såväl språk och matematik. I föräldraenkäten instämmer 93 procent av vårdnadshavarna helt eller till stor del i påståendet att förskolan har fokus på språk och kommunikation. 91 procent av vårdnadshavarna och 92 procent av pedagogerna svarar i enkäterna att förskolan har fokus på matematik och naturvetenskap (steg 3). Varje avdelning har schemalagd planeringstid då pedagogerna planerar, följer upp och utvecklar verksamheten. Som stöd i detta används en gemensam mall för pedagogisk planering som efterhand kompletteras med uppföljning samt reflektioner om hur verksamheten ska utvecklas vidare. Genom att utgå från dokumentation på både individ- och gruppnivå anpassas verksamheten efter varje barns behov (steg 3).

Genom den pedagogiska planeringen och uppföljningen synliggörs såväl gruppens som det enskilda barnets behov. Utifrån detta delas barnen in i mindre grupper vid olika aktiviteter. Ibland kan ett barn ingå som dragare i en grupp och vid andra tillfällen placeras i en grupp som ger hen mer utmaningar. Detta är en metod för att både stimulera och utmana varje barns utveckling och lärande. När pedagogerna märker att ett barn befäst en kunskap funderar de på nästa steg för att utmana barnet vidare. Vi ser ett exempel på detta när ett barn kunde räkna till tio. Nästa steg blev att hen fick hjälpa till att räkna barnen på avdelningen. 96 procent av vårdnadshavarna svarar i föräldraenkäten att de instämmer helt eller till stor del i att förskolan erbjuder en stimulerande verksamhet för deras barn (steg 4). Som stöd använder pedagogerna

olika former av dokumentation och utvärdering. Förutom de pedagogiska planeringarna och uppföljningen av dessa använder pedagogerna reflektionsprotokoll, observationer, verksamhetslogg, Book Creator samt individuell dokumentation av barnens utveckling och lärande i Schoolsoft (steg 4). Ekdungens förskola har sedan år 2016 en språk- och kommunikationsprofil som de arbetar enligt. I personalenkäten svarar 96 procent av pedagogerna att de instämmer helt eller till stor del i att förskolan har fokus på språk och kommunikation i samtliga situationer. Under vårt verksamhetsbesök ser vi hur detta förhållningssätt tillämpas av samtliga pedagoger. De samtalar med barnen under hela dagen genom att ställa frågor och genom att använda ett rikt och varierat språk. Vi hör exempel på detta när pedagogerna ställer frågor som “Var finns din randiga jacka? Vill du lägga det stora eller det lilla pusslet? Vad tror du att Bobo har i väskan?”. Till stöd i arbetet använder pedagogerna olika metoder och material, exempelvis TAKK (tecken som alternativ och kompletterande kommunikation), Språklust, Babblarna, sånger, sagor, rim och ramsor. Pedagogerna upprepar ofta nya och svårare ord samt använder dessa olika i sammanhang (steg 4).

Pedagogerna och barnen arbetar aktivt med källsortering och på gården står en lång rad med sorteringskärl. Alla kärl är märkta med en symbol för vad som ska läggas däri. På varje avdelning finns lådor med motsvarande markeringar som barn och pedagoger sorterar i. Vid vårt besök observerar vi ett barn och en pedagog som tillsammans undersöker vilket kärl en kartong ska läggas i. Pedagogen låter barnet känna på kartongen och jämföra med det som ligger i de olika kärnen. Tillsammans kommer de fram till det rätta svaret. Undervisningen förläggs ofta i den angränsande skogen. Vid vårt besök får vi följa med en grupp 1-3 åringar “på spaning i skogen”. Pedagogerna har med en hel kasse med lappar och förstoringsglas som barnen vant använder för att undersöka växter, sniglar och annat som de hittar. Vid en samling får vi vara med när en avdelning tar hand om sina pumpa- och tomatplantor som de själva drivit upp från frön. Pedagogen visar barnen hur fröet såg ut och de tittar tillbaka på dokumentation från när de sådde fröna. Plantorna kommer när det blir varmare ute att planteras ut på gården. Förskolan är Grön flagg certifierade sedan år 2015 (steg 5). I röda och gröna huset går barnen mellan 1-3 år och hösten det år barnet fyller fyra flyttar de till Vita stenen eller Vita ute. Detta bidrar till att de äldre barnen visar de yngre som gärna lär sig av sina äldre kamrater. Pedagogerna delar in barnen i mindre grupper under aktiviteterna vilket ytterligare ökar möjligheterna för barnen att visa varandra. När vi är med en grupp barn i skogen kan vi se att de gärna visar varandra vad de hittat. Vi ser också en äldre flicka som visar en yngre kamrat hur man bäst klättrar i kojans grenar. Pedagogerna uppmuntrar barnen att fråga varandra och ta hjälp av varandra. På detta sätt skapar förskolan ett klimat där barnen stimuleras att lära av varandra. I barnenkäten svarat 100 procent av barnen att det stämmer eller stämmer helt att de ofta får visa vad de lära sig (steg 5). All dokumentation, uppföljning och utvärdering är tillgänglig för pedagogerna via Schoolsoft och kommunens nätverk. Alla pedagoger är delaktiga i arbetet men förskollärarna har ett särskilt ansvar för att resultat av dokumentation, uppföljningar och utvärderingar används för att utveckla förskolans kvalitet. Det är förskollärarnas ansvar att de pedagogiska planeringarna upprättas och följs upp på arbetslagets planeringstid. Förskollärarna ansvarar även för att reflektionsprotokollen används för att följa barnens utveckling och utveckla undervisningen. En förskollärare från varje hus ingår i förskolans utvecklingsgrupp som har i uppdrag att driva förskolans gemensamma utvecklingsarbete. Två av förskollärarna har även i uppdrag att vara “Teachers leaders” som innebär att de handleder sina kollegor för att ytterligare utveckla verksamheten. Dessa två och en särskilt yrkesskicklig förskollärare som genomgått Aretes meriteringsprogram ingår i utvecklingsgruppen (steg 5).

Inför varje termin tar pedagogerna fram en grovplanering för de kommande månaderna med målsättning för verksamheten. Dessa bryts sedan ner i pedagogiska planeringar under rubrikerna “språk och kommunikation, matematik samt naturkunskap och teknik”. De pedagogiska planeringarna följs upp och revideras vid behov en gång per månad för att säkerställa att barnen stimuleras och utvecklas i riktning mot målet. De planerade aktiviteterna anpassas efter barngruppens och det enskilda barnets behov och färdigheter. Genom dessa åtgärder har förskollärarna en tydlig planering som de arbetar efter för att stimulera och utmana varje barns språk- och kommunikationsutveckling samt deras förståelse för matematik, naturvetenskap och teknik (steg 6).

I självvärderingen har samtliga avdelningar och förskolechefen placerat förskolan på steg 7. Det är vår bedömning att förskolan uppfyller steg 6 men är på god väg att uppnå steg 7. Ekdungens förskola arbetar medvetet och strukturerat med att utmana och stimulera varje barns lärande. Förskolans språk- och kommunikationsprofil genomsyrar hela verksamheten och tillämpas av samtliga pedagoger. Vidare har förskolan ett tydligt fokus på matematik och naturvetenskap som syns på samtliga avdelningar. Under ledning av förskolechefen och utvecklingsgruppen bedriver förskolan ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån forskning och beprövad erfarenhet. Bland annat använder pedagogerna professor Knud Illeris lärandemodell för att kartlägga “innehåll-drivkraft-samspel” i aktiviteterna med barnen. Modellen används både i planerings- och utvärderingsarbetet men även vid observationer av förskolechef eller en kollega. Observatören och utföraren reflekterar sedan över den genomförda aktiviteten och resultatet utifrån de tre aspekterna. Arbetssättet har bland annat gett pedagogerna en ökad förståelse för hur de genom aktiviteternas innehåll kan påverka barnens drivkraft samt samspelet mellan barnen såväl som mellan pedagog och barn. Två förskolor i Svalövs kommun har deltagit i Ifous (innovation forskning och utveckling i skola och förskola) projekt “Små barns lärande” och utifrån erfarenheter från detta projekt har förskolans dokument för pedagogisk planering och reflektion arbetats fram. Dokumenten synliggör pedagogernas erfarenheter, reflektioner och utveckling av verksamheten över tid utifrån barnens lärande. För att nå steg 7 fullt ut behöver kopplingen till forskning kring barns lärande stärkas. Det kan till exempel ske genom att förskolan arbetar nära en högskola och/eller forskare för att följa upp verksamhetens utveckling över tid

B. Normer och värden

Vid vårt besök på förskolan kan vi konstatera att förskolan är inhägnad och att samtliga grindar är ordentligt stängda. Möbler och inredning är barnsäkra och anpassade efter barnens ålder (steg 1). Förskolan har dokumenterade rutiner för att introducera barn och vårdnadshavare till förskolan. Varje barn tilldelas en mentor som i god tid innan inskolningen kontaktar vårdnadshavaren för att de tillsammans kan planera inskolningen (steg 1). Inför vårt besök får vi ta del av förskolans dokumenterade säkerhetsrutiner och vid besöket kan vi se att dessa finns tillgängliga på samtliga avdelningar (steg 1).

Vid vårt besök upplever vi en trygg och trivsamt miljö. Utifrån enkätresultatet kan vi utläsa att 98 procent av barnen anser att de tycker om att vara på förskolan samt att 93 procent av vårdnadshavarna och 100 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att barnen trivs på förskolan. Vidare instämmer 96 procent av pedagogerna helt eller till stor del i att de trivs på sin arbetsplats. Barnen är indelade i mindre grupperingar vilket skapar trygghet och ökade förutsättningar för varje barn att bli sett och bekräftat. När vi äter lunch på avdelningarna upplever vi måltiden som lugn och trivsamt och präglad av samtal mellan

pedagog och barn (steg 2). Förskolan har en likabehandlingsplan tillika plan mot kränkande behandling som revideras varje år (steg 2). Vid vårt besök kan vi se och höra att pedagogerna har ett gemensamt förhållningssätt och bemötande. Förskolan arbetar enligt ett dokumenterat lösningsinriktat arbetssätt (LINA) som fokuserar på lösningar istället för problem (steg 2).

Pedagogerna är medforskare i barnens aktiviteter och följer dem i deras lärande. De är uppmärksamma på vad barnet säger och gör. Under vårt besök ser vi att aktiviteterna är väl planerade och förberedda inför genomförandet. Pedagogerna är engagerade i barnen och deras utveckling vilket även bekräftas av vårdnadshavarna vid intervjun samt i enkätresultatet där 92 procent av vårdnadshavarna instämmer helt eller till stor del i att pedagogerna engagerar sig i deras barn (steg 3). Vi hör och ser även att pedagogernas och barnens relationer präglas av respekt och värme. Barnen lyssnar på pedagogerna och på varandra och pedagogerna är intresserade av vad barnen berättar. Pedagogerna uttrycker och visar att de ha tillit till barnets förmåga (steg 3). Barnens trygghet, trivsel och säkerhet följs upp och mäts med hjälp av barn- och föräldraenkäter, observationer samt samtal med både barn och vårdnadshavare. Pedagogerna genomför även trygghetsvandringar tillsammans med barnen för att kartlägga vilka miljöer som kan upplevas som otrygga (steg 3).

I det förebyggandet arbetet med att förhindra diskriminering och kränkande behandling använder pedagogerna material kopplat till bland annat Kompisböckerna och Snick och Snack i Kungaskogen. Pedagogerna läser böckerna för barnen och sedan reflekterar de tillsammans. Ibland dramatiserar pedagogerna ett avsnitt som barnen får diskutera. Alla barn får lära sig att använda stopptecknet och barnen på Vita stenen berättar för oss att om någon använder stopphanden ska man sluta. Barn och pedagoger har tillsammans tagit fram "Barnens likabehandlingsplan" som sitter uppsatt på samtliga avdelningar. Pedagogerna berättar att barnen ofta tittar på den och på bilderna och kan berätta för varandra hur man är en bra kompis. Resultatet av barnenkäten visar att alla barnen håller med om att de är en bra kompis. I föräldraenkäten instämmer 89 procent av vårdnadshavarna helt eller till stor del i påståendet att förskolan arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling. Av pedagogerna är det 92 procent av som instämmer helt eller till stor del i att de reagerar på diskriminering och kränkande behandling (steg 4). I personalenkäten svarar 92 procent av pedagogerna att de har enats kring gemensamma normer. I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att värdegrunden arbetats fram genom att pedagogerna diskuterat olika begrepp som kunskap, lärande, undervisning men även erfarenheter från utbildningar som de gått och olika dilemman som kan uppstå på förskolan. Värdegrunden är dokumenterad i personalhandboken som förväntningar på personalen. Vid vårt verksamhetsbesök ser vi flera exempel på hur den gemensamma värdegrunden synliggörs i det dagliga arbetet. Samtliga pedagoger bemöter barn och vårdnadshavare med respekt och glädje. I undervisningen har pedagogerna samma förhållningssätt, de visar tilltro till barnets förmåga genom att ställa frågor till barnen och uppmuntra dem till att prova själv (steg 4).

Förskolan använder olika metoder för att träna barnens förmågor uttrycka sin mening och att lyssna på varandra. Runt om på förskolan finns ett antal "Speakers corner" där barn kan öva på att berätta. Barnen har lärt sig att när någon ställer sig där ska man lyssna på vad kompisen har att säga. Förskolan har även ett barnråd en gång per månad under ledning av förskollärare på Vita Stenen och Vita ute för de äldre barnen där de ges möjlighet att påverka och att framföra sina åsikter. Vi får ta del av ritningar som barnen gjort med önskemål om utveckling av utemiljön. Vid vårt besök får vi ta se en färdig "diamantlåda" som vaktmästaren byggt utifrån barnens ritningar. Vid vaktmästarens verkstad som ligger precis i anslutning till

förskolans gård kan barnen se hur klätterställningen byggs helt utifrån deras egna ritningar (steg 4).

I den skriftliga redovisningen beskriver pedagogerna att de pratar med barnen om olika sätt att vara eller att se ut och att olikheter lyfts upp som något positivt. Pedagogerna använder materialet Alm 22 som bygger på barnkonventionens artikel 22. Genom sånger, diskussioner och dramatiseringar arbetar förskolan för att varje barn ska utveckla förståelse för allas lika värde, ett av kriterierna på steg 5. Genom dessa och andra material ges barnen möjlighet att reflektera över etiska dilemman och livsfrågor i mindre grupperingar. Pedagogerna använder sig också av situationer som uppstår på förskolan eller i någon familj för att enskilt med barnet eller i grupp reflektera över händelsen (steg 6).

I självvärderingen placerar fem avdelningar förskolan på steg 6 medan två avdelningar och förskolechefen placerar förskolan på steg 7. Vi gör bedömningen att förskolan uppfyller steg 6 men inte ett av kriterierna på steg 5. Vi gör därför en samlad bedömning och placerar förskolan på steg 5. För att nå steg 5 fullt ut behöver förskolan ta fram dokumenterade rutiner för hur de utvärderar sina metoder för att hantera konflikter och förebygga diskriminering och kränkande behandling. När detta är gjort kommer de snabbt att kunna nå de högre stegen.

C. Barns delaktighet och inflytande

Barnens förmågor och behov synliggörs i den pedagogiska dokumentationen och pedagogerna använder sig av barnens intressen för att forma verksamheten så den utmanar barnen att utvecklas vidare. Pedagogerna fångar upp barnens intressen genom bland annat samtal och observationer (steg 1). Allt material är placerat tillgängligt för barnen samt arrangerat så att det erbjuder barnens en varierad lärmiljö vilket skapar goda förutsättningar för barnens delaktighet (steg 1).

I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att de följer upp barnens delaktighet genom samtal med barn och vårdnadshavare men även genom reflektion kring arbetet i arbetslaget (steg 2). Olika arbetssätt används för att uppmuntra barnen att göra egna val i sitt lärande. Detta görs exempelvis genom att barnen får välja aktiviteter och lärmiljöer i den fria leken. I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att de uppmuntrar barnen att göra olika val och stötta dem att stå fast vid sin synpunkt. Vi ser ett exempel på detta när ett barn väljer att inte medverka vid en aktivitet i en samling. Pedagogen försöker inte övertala barnet utan låter hen delta på avstånd. Efter en stund frågar pedagogen igen om barnet vill vara med vilket hen inte vill. I barnenkäten svarar 100 procent av barnen att det stämmer eller stämmer helt att de ofta får välja vad de vill göra (steg 2).

Pedagogerna använder olika verktyg för att dokumentera varje barns lärprocesser. Gruppens utveckling och lärande synliggörs för barn och vårdnadshavare genom verksamhetsbloggen men även genom att dokumentationen sätts upp på väggarna i barnens höjd. Den individuella dokumentationen görs tillgänglig genom Schoolsoft där varje vårdnadshavare kan följa sitt barns utveckling och lärande över tid (steg 3). Förskolan har en gemensam mall för innehållet i utvecklingssamtalet och dokumentationen i Schoolsoft används för att beskriva och synliggöra barnets lärprocess över tid men även vilka utmaningar barnet behöver för att utvecklas vidare. Vårdnadshavare och pedagoger kommer gemensamt överens om nästa steg vid utvecklingssamtalet och dessa överenskommelser ligger till grund för pedagogernas

planering. Överenskommelserna följs upp vid nästa utvecklingssamtal. Utifrån enkätresultatet kan vi utläsa att 96 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalet och deras arbete för barnens utveckling och lärande medan 89 procent av vårdnadshavarna instämmer helt eller till stor del i att utvecklingssamtalet bygger på dokumentation om det egna barnet. (steg 3). Från och med att barnen fyllt tre år uppmuntras de att medverka i utvecklingssamtalet. I vilket omfattning anpassas efter deras intresse och förmåga. Barnen är delaktiga i förskolans kvalitetsarbete genom att pedagogerna reflekterar tillsammans med barnen och pedagogerna använder dessa reflektioner i sitt eget utvärderingsarbete (steg 3).

Pedagogerna stimulerar barnen till att reflektera över sitt lärande genom att synliggöra deras lärprocesser över tid. Genom att använda den pedagogiska dokumentationen och tillsammans titta på bilder och alster kan de visa barnens deras ökade färdigheter inom olika områden genom att ställa frågor som "hur gjorde du?" eller "hur tänkte du?". Pedagogerna är också noga med att använda begreppet lärande i dagliga aktiviteter. Vi kan höra detta genom kommentarer som "nu har du ju lärt dig att dra upp blixtlåset själv" eller "vad bra att du har lärt dig att räkna till tio". Vid utvecklingssamtalen och den dagliga verksamheten uppmuntras barnen att beskriva vad de lärt sig men även vad de vill lära sig. I barnenkäten svarar 100 procent av barnen att det stämmer helt eller stämmer att de ofta får visa vad de lärt sig (steg 4). Genom att barnen uppmuntras att formulera mål för sitt eget lärande ges de även ett reellt inflytande över verksamhetens innehåll. Pedagogerna använder dessa samt barnens intressen som grund för planeringen av verksamheten. Barnen kan även påverka arbetsätten genom att pedagogerna utvärderar aktiviteter tillsammans med barnen med hjälp av smileys. Förskolan har ett barnråd som träffas en gång per månad och ett resultat som visar på barnens möjlighet att påverka är vaktmästarens arbete med att färdigställa en klätterställning och andra redskap utifrån barnens ritningar (steg 4).

I den skriftliga redovisningen beskriver pedagogerna att de genom det lösningsinriktade arbetssättet (LINA) visar barnen olika möjligheter att lösa en uppgift och lära sig. Detta görs genom att ställa öppna frågor till barnen och reflektera tillsammans med dem hur uppgiften skulle kunna lösas. Ibland löser man uppgiften genom att be en pedagog eller en kompis visa och ibland genom att prova och öva själv. I olika aktiviteter kan vi vid vårt verksamhetsbesök höra barnen fråga varandra om hjälp, be att få söka efter svar på internet eller berättat att de har övat på göra saker (steg 5). Barnens reflektioner kring sitt lärande används för att dokumentera barnens utveckling i. Varje barn använder även Book Creator där de själva väljer ut vilka bilder och alster som ska dokumenteras. Barnen får fotografera själv med hjälp av lärplattan och väljer de bilder som ska vara med. När vi följer med en avdelning "på spaning i skogen" kan vi höra barn som ber att få låna lärplattan för att fotografera något eller som ber pedagogerna fotografera dem när de gör något. Väl tillbaka till avdelningen sparas bilderna till barnets bok i Book Creator (steg 5).

I personalenkäten framgår att 96 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att barnen är delaktiga i lärprocessen. För att skapa delaktighet kan barnen påverka såväl innehåll som arbetssätt. Barnen får även sätta egna mål för vad de vill lära. I detta arbete reflekterar pedagogerna tillsammans med barnen både kring deras önskemål och lärandeprocessen. Dokumentationen används som underlag i arbetslaget utvärdering av verksamheten. Som stöd i detta arbete har pedagogerna gemensamma mallar för reflektion att använda både tillsammans med barnen och inom arbetslaget. Den individuella dokumentationen ger pedagogerna verktyg för att synliggöra och reflektera över barnens lärande över tid. Pedagogerna tränar även på att uppmärksamma när lärandet sker så att de

kan synliggöra det för barnet i situationen och reflektera kring det. Alla förskollärare bedriver genom dokumentation och utvärdering ett systematiskt arbete för att få barnen att reflektera över sitt lärande (steg 6).

Fyra avdelningar samt förskolechefen placerar i självvärderingen förskolan på steg 6 medan tre avdelningar placerar förskolan på steg 7. Vi granskare gör bedömningen att förskolan uppnår steg 6 men är på god väg att även nå steg 7. Förskolan har fungerande arbetssätt för att få barnen att reflektera över sitt lärande samt för att synliggöra barnens lärprocesser. I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att de deltar i forskningsanknutna utbildningar samt läser litteratur med anknytning till aktuell forskning och att de bland annat har använt dessa lärdomar vid utformningen av förskolans lärmiljöer. För att nå steg 7 fullt ut behöver förskolan synliggöra dessa teorier i det systematiska kvalitetsarbetet samt även knyta dem tydligare till barnens reella inflytande och delaktighet i lärprocessen.

D. Arbetssätt och pedagogroll

Vid vårt besök kan vi konstatera att materialet finns tillgängligt för barnen (steg 1). Vi ser att leken ligger till grund för barnens lärande (steg 1). Barnen erbjuds en varierad verksamhet samt flexibla lärmiljöer som förändras utifrån barnens behov och intressen (steg 1).

På samtliga avdelningar har barnen tillgång till ateljéer där de kan utforska olika material. Barnen erbjuds mycket ofärdigt material som stimulerar till eget skapande. Även utomhus finns möjligheter till kreativitet, konstruktion och skapande (steg 2). Vid vårt besök hör vi hur pedagogerna uppmuntrar barnen att prova olika lösningar av egna och andras problem genom att de ställer öppna och utmanande frågor till barnen. Genom detta arbetssätt stimulerar och utmanar pedagogerna barnen i att utveckla självständighet och tillit till sin egen förmåga. Barnen får reflektera kring olika sätt att lösa ett problem och sedan provar pedagoger och barn de olika metoderna för att utforska hur det går. Barnen uppmuntras också att ta hjälp av varandra om de får en uppgift som de inte klarar av (steg 2 och 4). I den skriftliga redovisningen beskriver ledningen hur pedagogerna på planeringstiden dokumenterar arbetssätt arbetsformer med hjälp av färdiga uppföljningsmallar och reflektionsprotokoll. Vi får ta del av sådana dokument både inför vårt besök och på plats på förskolan. Utvärderingarna utgår från de prioriterade målen och besvarar frågeställningarna "hur gick det", "vad blir nästa steg" och "vad ska vi göra annorlunda" (steg 2 och 3).

Vid vårt besök ser vi glada och engagerade barn som deltar med liv och lust i både planerade och fria aktiviteter. Vid de olika aktiviteter som vi observerar ser och hör vi barn som ställer frågor, berättar för varandra, reflekterar tillsammans med kamrater och pedagoger hur man kan lösa olika uppgifter och tar initiativ till nya aktiviteter (steg 3). Vi får bland annat ta del av Miniröris, sångsamlingar, speakers corners, målning på plexiglas utomhus och på asfalt. På avdelningarna ser vi utställningar av barnens alster på väggarna och varje avdelning har tillgång till en ateljé (steg 3).

Utifrån det material som vi får ta del av inför granskningen men även på plats kan vi konstatera att pedagogerna använder gemensamma former för dokumentation av den pedagogiska verksamheten (steg 4). De gemensamma mallarna innehåller även utvärdering av hur verksamheten har gått samt frågeställningar om hur undervisningen ska utvecklas vidare. I personalenkäten instämmer 96 procent av pedagogerna helt eller till stor del i att arbetslaget regelbundet utvärderar arbetssätt och arbetsformer (steg 4).

Pedagogerna har under föregående år arbetat aktivt med att definiera en gemensam värdegrund och enighet kring centrala begrepp som lärande, undervisning och kunskap. En av pedagogerna beskriver i intervjun att målsättningen är att barnen ska bemötas på ett likvärdigt sätt oavsett vilket pedagog hen vänder sig till. Detta bemötande ska utgå från barnets egen förmåga med hjälp av öppna frågor till barnet. Vid vårt besök kan vi konstatera att pedagogernas arbete präglas av ett gemensamt förhållningssätt till barnen. LINA-metoden är väl förankrad och pedagogerna är medforskare till barnen (steg 5). Pedagogerna har metoder för att synliggöra och reflektera över sin egen roll i barnens lärprocesser. Det görs bland annat genom självvärderingar som avser arbetssätt och pedagogroll men även genom att pedagoger filmar sina aktiviteter med barnen och sedan enskilt eller tillsammans med kollegor reflekterar kring vad som framkommer i filmen. Förskolan har även metoder för observationer som utförs av både förskolechef och kollegor. Vid dessa används ett särskilt protokoll för att synliggöra exempelvis i vilken utsträckning pedagogen ger barnen återkoppling, skapar engagemang, ställer öppna frågor, fokuserar på det positiva och uppmärksammar barnets lärande direkt när lärandet sker. Utförare och observatör reflekterar sedan kring aktiviteten, utförarens upplevelse och observatörens iakttagelser. I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att de även utgår från den enskilde pedagogens styrkor och drivkrafter och hur de kan använda dessa i arbetet (steg 5). Förskolechefen säkerställer att pedagogerna har tid och andra förutsättningar att genomföra dessa observationer. Det finns även ett system för pedagogutbyte mellan avdelningarna för att uppmuntra pedagogerna att lära av varandra. Även PUT används till att jämföra och visa olika arbetssätt. Exempelvis har förskolans Aretemeriterade förskollärare genomfört samling för andra pedagoger för visa hur man kan bygga upp engagemang och delaktighet i dessa situationer. Förskolans två teacher leaders har även ett uppdrag att stödja sina kollegor i att pröva olika arbetssätt utifrån barnens behov. Förskolechefen säkerställer att pedagogerna utvärderar och jämför olika arbetssätt och arbetsformer för att ta reda på vilka arbetssätt som har bäst effekt för såväl barngruppen som varje barn (steg 5).

Genomförandet av aktiviteter dokumenteras i uppföljningen av den pedagogiska planeringen och reflektionsprotokollen. Dessa används för att utvärdera resultatet av arbetssätt och metoder och utgör tillsammans med självvärderingar, observationsprotokoll och filmade aktiviteter kontinuerlig dokumentation över hur man arbetar utifrån beprövad erfarenhet (steg 6). Pedagogernas arbetssätt utgår från att bemöta varje barns behov och förutsättningar. Genom att vara medforskare och ställa öppna frågor till barnet visar pedagogerna tillit till barnets förmåga och kan stödja barnet i processen. Vid vårt besök kan vi se pedagoger som är närvarande i barnens lek, fångar upp deras frågor och följer upp med utmanande frågor till barnet eller gruppen. I den skriftliga redovisningen och i intervjun med pedagoger samt förskolechef beskriver förskolan att de har ett nära samarbete med centrala elevhälsans specialpedagoger. Genom kollegors och förskolechefens observationer synliggörs pedagogens förmåga att fånga och engagera barnen i deras lärande. Pedagogernas lärande blir en parallell process där pedagogerna får verktyg för hur de ska bemöta, stimulera och utmana såväl gruppen som det enskilda barnet. Utifrån detta kan vi se att det finns en tydlig progression i förskolans arbetssätt utifrån varje barns förutsättningar (steg 6).

Sedan 2014 deltar förskolans personal i kompetensutveckling i regi av Livskompetens AB. Fortbildningen bedrivs i form av föreläsningar och studiecirkel för olika grupperingar av personalen. Vissa föreläsningar har varit gemensamma för all personal medan studiecirkelna skett i mindre grupperingar. Utbildningen inkluderar professionell inställning baserat på professor Michael Fullans teorier om att skapa en hög utvecklingstakt på arbetsplatsen, att leda kollegor utifrån Helen Timperleys teorier om professionsutveckling samt att arbeta mot

gemensamma mål och utveckla sig i yrkesutövningen utifrån Hans-Åke Scherpes teorier om att professionsutveckling måste växa ur arbetslaget. Kompetensutvecklingen har bland annat resulterat i att pedagogerna har ökat fokus på professionsutveckling och hur kollegor och ledning kan användas som resurser i den egna utvecklingen. Idag använder sig pedagogerna av olika former av kollegialt lärande genom exempelvis pedagogutbyte, kollegial handledning och observationer. I intervjun med förskolechefen beskriver hon att detta förhållningssätt vuxit fram och mognat under de tre senaste åren för att nu vara ett naturligt inslag i förskolans utvecklingsarbete. Andra exempel är tillsättningen av förskolans två teachers leaders i början av 2017 samt förskollärare som anmäler sig till Aretes meriteringsprogram. Förskolan bedriver ett systematiskt arbete med utveckling av arbetssätt och arbetsformer utifrån forskningsrön och beprövad erfarenhet (steg 7).

I självvärderingen placerar en avdelning förskola på steg 5, en avdelning samt förskolechefen placerar förskolan på steg 6 och resterande fem avdelningar placerar förskolan på steg 7. Vi placerar förskolan på steg 7 då Ekdungens förskola sedan år 2014 bedriver ett långsiktigt utvecklingsarbete av arbetssätt och den egna pedagogrollen med koppling till aktuell forskning. För att stanna kvar på steg 7 krävs att förskolan fortsätter att koppla arbetet till aktuell forskning även efter att interna och externa utbildningsinsatser är genomförda.

E. Förskola och hem

I intervjun beskriver vårdnadshavarna att de får god information om verksamheten och hur aktiviteter är kopplade till målen i läroplanen (steg 1). Pedagogerna beskriver att de redan inför inskolningen börjar bygga en relation med vårdnadshavarna och att barnets mentor tillsammans med vårdnadshavare planerar hur inskolningen ska genomföras (steg 1).

I personalenkäten svarar 96 procent av pedagogerna att de instämmer helt eller till stor del i att de uppmuntrar vårdnadshavarna att engagera sig i verksamheten. I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att detta görs genom att bjuda in vårdnadshavarna till olika forum som föräldramöten, fixardagar och familjekvällar. Vårdnadshavarna bjuds även in till föräldrafrukost eller till att äta lunch på förskolan. Genom dokumentation i Schoolsoft uppmuntras vårdnadshavare och barn att samtala om verksamheten även hemma. Några avdelningar har en förslagslåda i tamburen där vårdnadshavarna kan lägga förslag eller synpunkter. Förskolan deltar även på föräldraföreningens möten för att informera om verksamheten (steg 2 och 3). På föräldramöten, utvecklingssamtal och vid den dagliga kontakten följer pedagogerna upp hur vårdnadshavarna vill engagera sig i verksamheten samt hur de upplever det inflytande de har på förskolan (steg 2 och 3). Vårdnadshavarnas upplevelser av verksamheten tillvaratas i kvalitetsarbetet genom föräldraenkäter som genomförs årligen, vid föräldramöten och utvecklingssamtal samt vid den dagliga tamburkontakten (steg 2).

Pedagogerna har en kontinuerlig dialog med vårdnadshavarna kring deras barns utveckling och lärande vid de dagliga kontakterna vid hämtning och lämning samt vid utvecklingssamtalet som genomförs en gång per termin. I den skriftliga redovisningen skriver förskolechefen att utvecklingssamtalet utgår från den pedagogiska dokumentationen för att synliggöra barnets lärande för vårdnadshavarna så att de gemensamt kan sätta upp nya mål för barnets utveckling. I föräldraenkäten svarar 86 procent av vårdnadshavarna att de instämmer helt eller till stor del i att de får vara med och påverka hur förskolan arbetat med deras barns utveckling och lärande (steg 3).

Pedagogerna utvärderar sina metoder för att göra vårdnadshavarna delaktiga i barnens utveckling genom enkäter och utvecklingssamtal. Utfallet analyseras på olika nivåer, i arbetslaget, i hela förskolan och på enheten. I analyserna reflekterar pedagogerna bland annat kring vilka metoder som flest vårdnadshavare deltar i och mängden feedback de får. Utvärderingarna ligger sedan till grund för att vidareutveckla metoderna eller för att ta fram nya metoder att prova. Exempel på sådan vidareutveckling är innehållet på utvecklingssamtalet där pedagog och vårdnadshavare gemensamt formulerar nya mål, en snabbare återkoppling till vårdnadshavare efter genomförda enkäter samt ett ökat fokus på barnets lärande i samtalet med vårdnadshavare vid hämtningen (steg 4).

Resultatet av föräldraenkäten återkopplas till vårdnadshavarna tillsammans med en handlingsplan. Vårdnadshavarna bekräftar detta i intervjun där de berättar att återkopplingen kommer väldigt snabbt efter enkätens genomförande vilket gör att de upplever att deras svar är värdefulla för pedagogerna. Denna bild bekräftas även i föräldraenkäten där 85 procent av vårdnadshavarna instämmer helt eller till stor del i att de har möjlighet att vara delaktiga i förskolans utvärdering och förbättring av verksamheten (steg 5).

Genom utvecklingssamtalet och de prioriteringar och mål som vårdnadshavare och pedagog gemensamt formulerar ges vårdnadshavarna inflytande över hur verksamheten utformas för att nå målen. Målen följs upp vid nästkommande utvecklingssamtal. Vårdnadshavarna bekräftar i intervjun att de upplever att de har möjlighet att vara delaktiga i verksamhetens utformning. Det höga resultatet i föräldraenkäten inom Förskola och hem stödjer att vårdnadshavarna har inflytande över hur förskolans verksamhet utformas för att nå målen (steg 6).

Fyra avdelningar samt förskolechefer placerar i självvärderingen förskolan på steg 6 medan tre avdelningar placerar förskolan på steg 7. Det är vår bedömning att förskolan når steg 6. För att nå även steg 7 behöver förskolan hitta metoder för att koppla forskning till sitt arbete med att utveckla nya former för vårdnadshavarnas inflytande.

F. Organisation

Ekdungens förskola leds av förskolechef Susanne Ahlberg och består av tre team/hus. Röda och vita huset har två avdelningar och gröna huset har tre avdelningar. En förskollärare från varje hus ingår i förskolans utvecklingsgrupp. Förskolans organisation har en tydlig struktur (steg 1).

Tabell 2: Sjukfrånvaro

Kvalitetsområde Organisation	Ekdungens förskola år 2015	Genomsnitt i Svalövs kommun för kommunal verksamhet år 2015	Genomsnitt i riket för kommunal verksamhet år 2015 enligt SKL*
Total sjukfrånvaro per år	11,9 %	6,8 %	7 %

*Sveriges Kommuner
och Landsting

Av tabellen ovan kan vi utläsa att Ekdungens förskola år 2015 hade en betydligt högre sjukfrånvaro än snittet i både Svalövs kommun och i riket. Förskolechefen är väl medveten om orsaken. Utfallet för år 2016 minskade sjukfrånvaron kraftigt till 4,2 procent.

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

Kvalitetsområde Organisation	Ekdungens förskola år 2015	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2015	Genomsnitt i riket år 2015 enligt Skolverket
Andel barn 0-3 år	58 %	53 %	54 %
Antal inskrivna barn per årsarbetare	5,96	5,4	5,2

Utifrån tabellen ovan kan vi utläsa att förskolan år 2015 hade en något högre andel barn i åldern 0-3 år samt ett något högre antal inskrivna barn per årsarbetare jämfört med Svalövs kommun och i riket.

Avdelningarna är åldersblandade, fem avdelningar har barn mellan 1-3 år och två avdelningar har barn mellan 4-5 år. Vid vårt besök kan vi se flera exempel på hur pedagogerna delar in barnen i mindre grupperingar under dagen utifrån ålder, mognad, behov, intressen eller utifrån vilka utmaningar de behöver (steg 2). För att följa upp förskolans organisation använder förskolechefen olika metoder som medarbetarsamtal, personalenkäter och terminsutvärderingar. Dialog om organisationen förs också regelbundet i utvecklingsgruppen (steg 2).

Förskolechefen har det övergripande ansvaret för förskolan. Vid dennes frånvaro har en av förskollärarna mandatet att agera som tillförordnad förskolechef. Utvecklingsgruppen träffas en gång per vecka och diskuterar gemensamma frågor för förskolan. Medlemmarna i utvecklingsgruppen fungerar som länk mellan förskolechefen och avdelningarna. Förskolan har arbetsplatsträff (APT) tre gånger i månaden. En personal per avdelning deltar varje gång enligt ett rullande schema. På APT presenterar förskolechefen och utvecklingsgruppen förslag till beslut. Större förändringar, exempelvis en ny handlingsplan, går därefter ut på remiss till arbetslagen innan utvecklingsgruppen fastställer den. Förskolan har ett välfungerande beslutssystem vilket bekräftas av personalenkäten där 96 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att de är förtroga med som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten (steg 3). Förutom förskolechef, tillförordnad förskolechef och utvecklingsgrupp finns det förankrade uppdrag på förskolan som teachers leaders, inköpsansvarig, bemanningsansvarig, IKT-ansvarig samt arbetsgrupper inom Qualis, språkprofilen och Grön flagg (steg 3). Utvecklingsgruppen träffas varje måndag då det även är APT eller Qualisgrupp enligt ett rullande schema. En kväll i månaden har hela förskolan pedagogisk utvecklingstid (PUT). APT innehåller i första hand organisatoriska och administrativa frågor medan PUT fokuserar på att utveckla undervisningen och arbetsrollen. Detta skapar utrymme för pedagogerna att diskutera även pedagogiska frågor på djupet. Enskilda frågeställningar, exempelvis arbetet med att definiera en gemensam värdegrund, får lov att pågå under längre perioder. I personalenkäten svarar 96 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att förskolan har en bra mötesstruktur. Detta bekräftas av de mötesprotokoll som vi får ta del av från utvecklingsgruppen, APT och PUT som visar att förskolan har en effektiv mötesstruktur som stödjer dialog (steg 3).

Fem förskollärare ingår i förskolans utvecklingsgrupp och fungerar som en länk mellan avdelningen och förskolechefen. Två av förskollärarna i utvecklingsgruppen har även ett uppdrag som teachers leaders där de handleder sina kollegor i det pedagogiska arbetet. Det kan exempelvis innebära att handleda en nyutbildad kollega eller en avdelning i arbetet med att utveckla sin lärmiljö. Varje avdelning har tid avsatt för planering och uppföljning av

verksamheten på fredagar. I röda och gröna huset har avdelningarna en halvdag varannan vecka medan vita huset har valt att istället ha en heldag i månaden. Eftersom färre pedagoger är i barngruppen på måndagar och fredagar går förskolans 15-timmarsbarn i förskolan fem timmar per dag tisdag-torsdag. I enkäterna instämmer 84 procent av vårdnadshavarna och 96 procent av pedagogerna helt eller till stor del i påståendet att förskolan har en fungerande organisation (steg 4). Förskolans organisation och mötesstruktur utvärderas kontinuerligt genom enkäter, medarbetarsamtal och terminsutvärderingar (steg 4).

Det enskilda barnets utveckling och lärande dokumenteras i Schoolsoft där barnets utveckling och lärande över tid synliggörs. Varje barn har en mentor som har ett extra ansvar för att följa barnets utveckling men pedagogerna tar tillsammans fullt ansvar för barnets lärande och diskuterar när de identifierat något behov hos ett barn eller att det befast någon kunskap. Förskolan erbjuder utvecklingssamtal en gång per termin och vid dessa samtal pedagog och vårdnadshavare om barnets utveckling över tid och vad som är nästa steg i deras utveckling (steg 5). Vid vårt verksamhetsbesök slås vi vid flera tillfällen av hur lugna och närvarande pedagogerna är i sina aktiviteter med barnen. I den skriftliga redovisningen beskriver ledningen att pedagogerna delar upp arbetet utifrån intresse och kompetens. Avdelningen gör en gemensam grovplanering och följer upp och utvärderar resultatet tillsammans men planerar och genomför inte alla aktiviteter tillsammans. Vid vårt besök kan konstateras att det finns en grundläggande tillit mellan pedagogerna till att kollegorna fullföljer sitt uppdrag vilket innebär att den enskilde pedagogen kan koncentrera sig helt och fullt på sin egen uppgift och den grupp barn hon har just nu. En pedagog på Vita stenen visar att de samlar planeringarna för kommande aktiviteter på en gemensam plats förberett med material mm. Om den ansvarige pedagogen blir sjuk eller är frånvarande av andra skäl kan en kollega enkelt genomföra aktiviteten utifrån planeringen. I enkäten kan vi utläsa att 92 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att arbetslaget har förmåga att prioritera och fördela arbetsuppgifter (steg 5).

Förskolechefen har sedan sitt tillträde år 2013 fokuserat på att skapa en tydlig struktur och organisation. Efter detta flyttades fokus till kultur där det stora arbetet varit att arbeta fram den gemensamma värdegrunden. Strukturen och kulturen har tillsammans gett en organisation som skapar goda förutsättningar för utveckling. Förskolan har en mötesstruktur som främjar dialog och där pedagoger får utrymme att diskutera såväl inom arbetslaget som med kollegor från andra avdelningar. De två förskollärare som har uppdraget som teachers leaders är nyinrättade tjänster sedan januari och de har såväl utrymme och mandat att genomföra sitt uppdrag. Förskolechefen håller sig med hjälp av utvecklingsgruppen uppdaterad om aktuell forskning och använder denna för att utveckla verksamheten ytterligare. Förskolan har en organisation som stödjer utveckling och som utvecklas med sitt uppdrag (steg 6).

Förskolans organisation bygger på samverkan, delaktighet och tydligt fördelade roller. Förskolan har en grundstruktur, det pedagogiska året, som hela förskolan arbetar efter. Utifrån denna gör avdelningarna sina grovplaneringar som sedan bryts ner i pedagogiska planeringar. En gång per månad ska avdelningarna följa upp måluppfyllelsen och vid behov formulera nya delmål. Utifrån avdelningarnas utvärderingar skrivs vid årets slut en kvalitetsrapport för förskolan som ligger till grund för nya övergripande mål det kommande året. Förskolan har en personalhandbok som revideras årligen. I denna beskrivs de prioriterade målen samt vilka förväntningar som ställs på personalen utifrån den framtagna värdegrunden. Arbetslagen är framgångsrika i att fördela arbetsuppgifter mellan sig vilket skapar en lugn och en minskad arbetsbelastning. Den tydliga mötesstrukturen styr vilka

frågor som ska diskuteras i vilka forum. Detta i kombination med fördelade ansvarsområden göra att pedagogerna har tid och möjlighet att fokusera på det pedagogiska uppdraget. Organisationens alla delar samverkar och ökar därigenom successivt måluppfyllelsen (steg 7). Förskolan utvärderar systematiskt att den egna organisationen stödjer genomförandet av det nationella uppdraget bland annat genom kvalitetsrapport, Qualisenkäter och externa granskningar. Förskolechefen gör regelbundna verksamhetsbesök enligt ett bestämt protokoll med utgångspunkt från det nationella uppdraget (steg 7).

I självvärderingen placerar samtliga avdelningar och förskolechefen förskolan på steg 7 vilket även vi granskare gör. Ekdungens förskola har en tydlig organisation med förankrade uppdrag och ansvarsområden som skapar delaktighet i alla steg. Pedagogerna visar tilltro till varandra har effektiva metoder för att prioritera och fördela arbetsuppgifter inom och mellan arbetslagen. Ett utvecklingsområde för förskolan är att säkerställa att detta förhållningssätt bibehålls och fortsätter att utvecklas även vid personalbyten och nyrekryteringar.

G. Styrning och ledarskap

Förskolan har formulerat prioriterade mål utifrån de nationella målen (steg 1). Vi kan vid vårt verksamhetsbesök och i intervjuerna bekräfta att samtliga pedagoger och även vårdnadshavarna har kännedom om de prioriterade målen (steg 1 och 2).

I den skriftliga redovisningen beskrivs att förskolan dokumenterar och utvärderar de prioriterade målen på utvecklingsdagarna. För att göra detta används en färdig mall som omfattar genomförande och utvärdering. Pedagogerna reflekterar kring hur verksamheten arbetar mot målen samt vilka resultat de kan se. Vid behov formuleras nya mål enligt metoden nuläge-nyläge-nästa steg. Den dokumentation som vi får ta del av inför vårt besök samt på plats bekräftar detta (steg 2). Förskolechefen har sitt kontor på förskolan och tillgänglig för barn, personal och vårdnadshavare. Till sitt stöd har förskolechefen en utvecklingsgrupp som fungerar som länken mellan henne och avdelningarna. Förskolan har ett öppet och tillgängligt ledarskap på alla nivåer vilket bekräftas av enkätresultaten nedan. Av resultatet framgår bland annat att förskolan har ett öppet och tillgängligt ledarskap som aktivt driver förskolans utveckling (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	76 %	16 %	8 %		
22. Förskolans ledning är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap	76 %	16 %	8 %		
23. Förskolans ledning driver aktivt förskolans utveckling	88 %	8 %	4 %		
24. I mitt arbetslag har vi gemensam syn på uppdraget	60 %	36 %			4 %

Ekdungens förskola har en väl fungerande mötesstruktur som skapar förutsättning för delaktighet och informationsutbyte. I personalhandboken finns tydliga förväntningar på medarbetarna. Arbetslaget tar ansvar för undervisningen och barnens utveckling och lärande.

Förskollärarna tar ett särskilt ansvar för att så sker samt representerar avdelningen i utvecklingsgruppen (steg 3). Förskolechefen ser till att förskolan kontinuerligt planerar, följer upp och utvecklar utbildningen. Detta görs genom att avsätta tid för arbetslaget, teamen och hela förskolan för planering, uppföljning och reflektion. Det finns ett årshjul för kvalitetsarbetet som är kopplat till det pedagogiska året. Som stöd i arbetet finns gemensamma mallar för planering och uppföljning samt reflektionsprotokoll. På varje avdelning finns en pärm som beskriver kvalitetsprocessen och där de senaste utvärderingarna samlas. Förskolechefen genomför kontinuerligt både planerade och spontana observationer. Utifrån enkätresultatet kan vi utläsa att alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i att förskolan kontinuerligt utvärderar den pedagogiska verksamheten (steg 3).

I det underlag som vi får ta del av inför granskningen kan vi konstatera att det finns formulerade mål för samtliga nivåer i organisationen, för kommunen, för förskolan, för teamet och för avdelningen. Vid vårt besök får vi även ta del av individuella mål för pedagoger som formuleras på utvecklingssamtalet. Det finns en tydlig struktur för utvärdering där verksamhetsmålen följs upp fyra gånger per år. De individuella målen följs upp en gång per år vid utvecklingssamtal. När målen är uppfyllda revideras de och förskolan formulerar nya mål (steg 4). Det finns ett tydligt och strategiskt ledarskap på samtliga nivåer på förskolan. Förskolechefen ingår i den kommunövergripande utvecklingsgruppen och deltar även i ledarutbildning med koppling till aktuell forskning. De prioriterade målen är utgångspunkten för såväl utvecklingsgruppens som Qualisgruppens arbete som sedan sprids till avdelningarna (steg 4). För att pröva och jämföra sina erfarenheter med andra har deltar förskolan i olika nätverk och fortbildningsinsatser. Förskolan åker också på studiebesök samt tar emot studiebesök från andra förskolor. Det finns ett internt system för pedagogutbyte på förskolan där pedagogerna deltar i varandras verksamheter. Vid dessa utbyte har de i uppdrag att ta med sig något som ska diskuteras eller prövas i den egna verksamheten. Vid vårt besök berättar pedagogerna att det finns en positiv inställning till att prova olika metoder och material i undervisningen. En pedagog berättar om ett värdegrundsmaterial som hon använt på en tidigare arbetsplats och som de nu provar på avdelningen. Nya material och metoder ska sedan "recenseras" på PUT-kvällarna för att sprida erfarenheterna till de övriga avdelningarna (steg 4 och 5).

Det pedagogiska ledarskapet med fokus på lärande är synligt på alla nivåer i verksamheten. Förskolechefen ansvarar för och driver ett långsiktigt utvecklingsarbete med stöd av utvecklingsgruppen som har ett dokumenterat ansvar för att driva och genomföra pedagogisk utveckling. Utvecklingsgruppen ansvarar även för att planera och genomföra teamens planeringsdagar där det ges möjlighet för kollegialt lärande. Förskolans teacher leaders har i uppdrag att stödja, initiera och handleda utvecklingsprocesser på avdelningarna utifrån utvecklingsgruppens beslut. På förskolan finns även en särskilt yrkesskicklig förskollärare, som genomgått Aretes meriteringsprogram, som har i uppdrag att sprida goda exempel för utveckla barnens lärande (steg 5). Vid vårt verksamhetsbesök hänvisar pedagogerna ofta till kvalitetspärmen och den struktur som beskrivs där. Pedagogerna är väl insatta i de olika stegen i kvalitetsprocessen och när på året de olika stegen ska genomföras. Detta blir tydligt när en förskollärare som arbetar på förskolan mindre än ett år beskriver de olika stegen. I personalenkäten kan vi utläsa att 92 procent instämmer i att de helt eller till stor del känner sig delaktig i förskolans utvecklings och systematiska kvalitetsarbete (steg 5).

I den dokumenterade kvalitetsprocessen kan vi utläsa att förskolan arbetar med ständiga förbättringar. Övergripande mål formuleras utifrån olika utvärderingsmaterial, exempelvis enkäter, självvärderingar, pedagogisk dokumentation, reflektionsprotokoll och

utvecklingssamtal. De övergripande målen bryts ner på olika nivåer som utvärderas fyra gånger per år och som i sin tur ligger till grund för nya mål (steg 6). Resultatet från utvärderingarna ligger även till grund för långsiktig planering för kvalitetsutvecklingen. Ett exempel är den handlingsplan som förskolan upprättade efter granskningen år 2014 och som har legat till grund för det långsiktiga arbetet. Utifrån denna har förskolan sedan arbetat med kortare delmål utifrån kriterierna för att nå de högre stegen inom området. Detta har exempelvis gjorts genom att utveckla den pedagogiska dokumentationen och införa nya metoder för dokumentation och genom långsiktig satsning på kollegialt lärande med fokus på professionsutveckling. Ett annat centralt exempel är arbetet med att definiera en gemensam värdegrund och tolkning av centrala begrepp som ligger till grund för det gemensamma förhållningssättet (steg 6).

Förskolechefen har deltagit i olika forskningsanknutna ledarskapsutbildningar, bland annat en analysutbildning vid Linnéuniversitetet och en seminarierie kring "Ledarskap på vetenskaplig grund" i regi av FoU skola och kommunförbundet Skåne. Under år 2017 deltar förskolechefen i en uppdragsutbildning i Upplyftande ledarskap. Erfarenheter från dessa utbildningar ligger till grund för det långsiktiga kvalitetsarbetet på förskolan med även förskolechefens ledarskap. Bland annat utgår förskolechefen från Kenneth Leithwoods, professor vid University of Toronto, ledarskapshandlingar med utgångspunkt att sätta färdriktningen genom att utveckla människan, anpassa organisationen och leda förskolans kärnprocesser. Två förskolor i Svalövs kommun har deltagit i Ifousprojektet "Små barns lärande" och dessa forskningsresultat har legat till grund för en revidering och utveckling av de gemensamma mallarna för planering och uppföljning av verksamheten (steg 7). Utifrån kvalitetsprocessen kan vi utläsa att alla personal är delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Vid vårt verksamhetsbesök kan vi även se och att det systematiska kvalitetsarbetet blivit till ett förhållningssätt som bygger på organisationens struktur och processer och det pedagogiska ledarskapet på samtliga nivåer. Det finns former för kollegialt lärande genom bland annat APT, PUT och pedagogutbyte. Pedagogerna visar tillit till varandras kompetenser och olikheter. Detta bidrar till att de som en del i kvalitetsarbetet observerar varandra, analyserar filmer av varandras aktiviteter med barnen och tar för sig av möjligheterna till handledning och stöd, allt i syfte att arbeta med ständiga förbättringar av utbildningens kvalitet (steg 7).

Två avdelningar har i självvärderingen placerat förskola på steg 6 medan fem avdelningar och förskolechefen har placerat förskolan på steg 7. Det är också vår bedömning att Ekdungens förskola når steg 7 inom området styrning och ledarskap. Förskolan har ett väl implementerat kvalitetsarbetet som pågår kontinuerligt över hela året. Såväl de långsiktiga utvecklingsplanerna och de kortare delmålen är underbyggda av utvärderingar baserade på verksamhetens dokumentation och uppföljningar. För att hålla sig kvar på steg 7 krävs uthållighet i arbetet med ständiga förbättringar. För att underhålla pedagogernas drivkraft behöver ledningen formulera nya mål och utmaningar för det gemensamma arbetet

H. Kommunikation

I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att de informerar vårdnadshavare om inträffade händelser och uppkomna behov främst via den dagliga kontakten vid hämtning och lämning men även via sms, mejl eller telefon vid beroende på händelsens art. I föräldraenkäten instämmer 92 procent helt eller till stor del i att de får god och kontinuerlig information om vad som händer på förskolan (steg 1). Vårdnadshavare kan använda olika kanaler för att lämna synpunkter och klagomål. Detta kan göras muntligt till personal eller förskolechef, via Schoolsoft, mejl eller telefon. På Svalövs kommuns hemsida finns möjlighet att lämna synpunkter eller klagomål (steg 1).

Information, kunskaper och erfarenheter sprids internt på APT och PUT där det ges utrymme för dialog exempelvis efter genomförda fortbildningar eller inför beslut. Inom arbetslaget används planeringstid och utvecklingsdagar för att delge varandra. Information sprids även skriftligt genom Schoolsoft, protokoll från olika möten, utvärderingar som är tillgängliga på det interna nätverket samt via mejl. I personalenkäten instämmer 96 procent av pedagogerna helt eller till stor del i att förskolan har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter. Till vårdnadshavare är Schoolsoft, verksamhetsblogg, veckobrev och dagliga kontakter de vanligaste metoderna för att sprida information (steg 2).

Ekdungens förskola utgör tillsammans med Lunnaskolan Kågeröds rektorsområde och förskolechefen ingår i områdets ledningsgrupp. Det finns ett etablerat samarbete mellan förskolan och grundskolan. Förutom rutiner för överlämning av barn till förskoleklass åter barnen på Vita Ute lunch på skolan fyra dagar i veckan och Vita Stenen en dag i veckan. Det är förskolans pedagoger som utifrån sina kunskaper om barngrupperna ansvarar för klassindelningen till förskoleklassen. En bit in på höstterminen har pedagoger från förskolan, förskoleklassen och fritidshemmet en uppföljning av hur övergången har fungerat. Under sommaren samverkar förskolan och fritidshemmet på Lunnaskolan med det pedagogiska upplägget och gemensamma aktiviteter. Förskolan och skolan har gemensamt arbetat fram de lärandesnurror som båda verksamheterna använder för att planera undervisningen och som även används i den pedagogiska dokumentationen. Pedagoger från förskolan och förskoleklassen har samverkat för att skapa en kontinuitet för barnen mellan förskolans språkprofil och förskoleklassens arbete med "Att skriva till läsning". Språksamarbetet fortsätter även i de högre årskurserna då elever i årskurs tre och fyra kommer till förskolan och läser för barnen. Förskolan har en fungerande pedagogisk samverkan med grundskolan (steg 2 och 4).

Den främsta kommunikationen mellan förskolan och vårdnadshavare sker i den dagliga kontakten vid hämtning och lämning. Vårdnadshavarna berättar i intervjun att de varje dag får information om barnets dag på förskolan. De upplever att den informationen förbättrats markant de senaste åren och nu ger en bra bild av barnets hela dag på förskolan. Vårdnadshavarna lyfter särskilt fram att även om de hämtar sitt barn på en annan avdelning så får de även då en god information om dagen. Den muntliga informationen kompletteras med information och dokumentation på Schoolsoft och på verksamhetsbloggen och fördjupas vid utvecklingssamtalen som erbjuds en gång per termin (steg 3.) Vid vårt besök hör vi ett samtalsklimat som baseras på öppenhet och förtroende såväl mellan barn, pedagoger och vårdnadshavare. Pedagogerna visar ett förtroende för barnets förmåga vilket uttrycks genom deras intresse för barnets tankar. Vårdnadshavarna bekräftar i intervjun att de alltid bemöts av pedagogerna med respekt och öppenhet. I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att arbetet med LINA ger dem verktyg för dialog i olika mötesformer samt utgör grunden för

förskolans värdegrundsarbete. Detta bekräftas i personalenkäten där vi kan utläsa att 96 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att de som arbetar på förskolan har en förtroendefull kommunikation (steg 3).

Schoolsoft används för kommunikation med och service till vårdnadshavare. Där kan vårdnadshavaren ta del av pedagogisk dokumentation, ändra schema, göra sjukanmälning med mera. Vidare har förskolan en verksamhetsblogg som också fungerar som kommunikationsväg till vårdnadshavarna. Svalövs kommun erbjuder även vårdnadshavare e-tjänster barnomsorgen där de kan ansöka om eller säga upp plats samt ändra inkomst eller abonnemang. I föräldraenkäten svarar 92 procent av vårdnadshavarna att de instämmer helt eller till stor del i att förskolan använder aktuell och ändamålsenlig teknik för att informera om sin verksamhet. Även internt är Schoolsoft ett verktyg för att kommunikation och effektiv lagring av information. Alla medarbetare har även tillgång till det egna nätverket där intern information och dokumentation lagras (steg 4).

Det finns dokumenterade rutiner för förskolans kommunikation och samarbete med socialtjänsten både i akuta fall och för förebyggande arbete. Förskolan har bestämda kontaktpersoner på socialtjänsten som de kan kontakta för råd och stöd och som även föreläser på förskolan. Det finns även ett etablerat samarbete mellan förskolan och det närliggande äldreboende Åsgården där förskolans mat tillagas. I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att barnen besöker äldreboende kontinuerligt och det finns samverkan vid högtider och genom "farmorsbesök". Förskolan har även ett samarbete med lokala företag, exempelvis den lokala ICA-butiken dit barnen går för att ta reda på var maten kommer från, vilka miljömärkningar som finns eller andra funderingar som väcks i barngruppen. Genom vårdnadshavarna och med hjälp av rektorsområdets minibuss får förskolan även möjlighet att besöka arbetsplatser, gårdar och närområdet i stort. I personalenkäten svarar 84 procent av pedagogerna att de instämmer helt eller till stor del i att förskolan har en etablerad kommunikation med socialtjänsten, myndigheter och närsamhället i övrigt (steg 5).

Förskolan arbetar med omvärldsbevakning via litteratur, forskning och sociala media. Utvecklingsgruppen har ett särskilt ansvar för att detta sker och har sammanställt en lista med olika nätverk, hemsidor, sociala medier mm som deras kollegor kan använda sig av. Resultatet av omvärldsbevakningen bearbetas i utvecklingsgruppen med utgångspunkt från förskolans prioriterade mål. Utvecklingsgruppen väljer ut artiklar, litteratur och kurser som de delger sina kollegor eller som används som underlag för gemensamma dokument och handlingsplaner. Exempel på detta är Illeris lärande triangel som alla pedagoger använder sig av. Med hjälp av omvärldsbevakningen söker förskolan även efter andra förskolor att göra studiebesök hos. Förskolan arbetar systematiskt med att samla in och omsätta resultat av omvärldsbevakning (steg 6).

En avdelning placerar förskolan på steg 6 i självvärderingen medan övriga avdelningar och förskolechefen placerar förskolan på steg 7. Det är vår bedömning att förskolan når steg 6. Förskolan har fungerande metoder för kommunikation såväl internt och externt och har ett bedriver ett pedagogiskt samarbete med grundskolan. Det pågår ett aktivt arbete med omvärldsbevakning och förskolan har metoder för att omsätta detta i praktiken. För att nå steg 7 behöver förskolan utarbeta tydliga strategier för sitt deltagande i externa nätverk.

I. Kompetens

Utifrån tabellen nedan kan vi utläsa att all personal på förskolan har någon form av utbildning för arbete med barn. I oktober 2015 redovisade Ekdungens förskola att andelen pedagoger med högskoleutbildning uppgick till 44 procent vilket ligger i nivå med rikssnittet. Idag har förskolan drygt 50 procent högskoleutbildade pedagoger (steg 1 och 4). Inför vårt besök får vi ta del förskolans rutin för introduktion av nyanställd personal. I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att varje nyanställd tilldelas en mentor vilket bekräftas i samtal med nyanställda pedagoger (steg 1).

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

Kvalitetsområde Kompetens	Ekdungens förskola år 2015	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2015	Genomsnitt i riket år 2015 enligt Skolverket
Andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen	44 %	43 %	44 %
Andel medarbetare med annan utbildning för arbete med barn	56 %	40 %	34 %

Det finns en långsiktig planering för förskolans kompetensutveckling som utgår från verksamhetens behov med syfte att nå de prioriterade målen. Individuella behov framförs vid utvecklingssamtalen där det upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan. Detta bekräftas av personalenkäten där 96 procent svarar att kompetensutveckling helt eller till stor del utgår från förskolans, arbetslagens och individens behov (steg 2 och 3). I personalenkäten kan vi också utläsa att 82 procent av pedagogerna helt eller till stor del instämmer i att kompetensutveckling har hög prioritet på förskolan. Förskolan har en budget på 60 000 kr per för extern kompetensutveckling vilket motsvarar 2 100 kr per medarbetare och år. Utöver detta avsätter förskolan resurser i form av tid för den interna kompetensutvecklingen i form av studiecirklar, PUT och kollegialt lärande genom handledning, observationer och återkoppling samt pedagogutbyte. Förskolechefen berättar att det är en medveten strategi att satsa mer på gemensam och långsiktig fortbildning i stället för att pedagoger deltar i spridda föreläsningar och kurser. Målet är att alla pedagoger ska få likvärdig fortbildning i syfte att skapa ett gemensamt förhållningssätt i undervisningen. Förskolan avsätter sammantaget goda resurser för såväl gemensam som individuell kompetensutveckling (steg 3).

Tid avsätts regelbundet på PUT för att pedagoger ska återkoppla från utbildningar som de deltagit i. I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att sådan återkoppling kan ges muntligt men även genom att praktiska övningar och aktiviteter. Vid vårt besök berättar pedagogerna om att en kollega hållit en samling för pedagogerna. Pedagogerna får sedan diskutera hur de kan tillämpa detta i den egna verksamheten. Vid pedagogutbyte mellan avdelningarna har pedagogen i uppdrag att ta med sig någon erfarenhet eller lärdom och planera för hur denna kan tillämpas på den egna avdelningen. En del av kompetensutvecklingen består av att pedagoger observerar varandra. Sådana observationer följs alltid upp av samtal mellan observatören och utföraren i syfte att utveckla pedagogens förmågor i undervisningen. Uppföljning och tillämpning av genomförd kompetensutveckling görs regelbundet (steg 4). Ekdungen har god kontinuitet i sin bemanning och flera pedagoger berättar att de arbetat på förskolan i många år. Den pedagog som varit längst på förskolan har arbetat där i 39 år men det finns även många som varit där mellan 10-15 år. Förskolan har även fasta vikarier knutna

till förskolan vilket ger kontinuitet även när det finns behov av vikarier. Det har dock varit en del nyanställningar de senaste året. Både förskolechefen och pedagogerna berättar vid vårt besök att det är relativt lätt att rekrytera till förskolan. Exempelvis har tidigare lärarstuderande sökt sig till förskolan men även tidigare anställda som sökt sig tillbaka. I den skriftliga redovisning beskriver förskolan att förutom att utannonsera vakanta tjänster används olika sociala media som exempelvis LinkedIn. Pedagogerna är också aktiva i använda sina egna nätverk för att locka duktiga pedagoger till förskolan (steg 4 och 5).

Förskolans långsiktiga kompetensutvecklingsplan syftar till att nå de prioriterade målen. Förskolechefen berättar att planen revideras kontinuerligt utifrån utvärderingar av förskolans verksamhet och undervisning. Varje år sammanställs en samlad kvalitetsrapport som följer upp hur väl förskolan nått de kommunala och de statliga målen så väl som de egna prioriterade målen. Utifrån denna bedömning formuleras nya prioriterade mål samt en handlingsplan för målen ska uppnås. Kompetensutvecklingsplanen utgör en del av denna handlingsplan. Kompetensutvecklingen är grundad på utvärderingar med koppling till förskolans långsiktiga utveckling (steg 5). Detta arbetssätt innebär att det finns en tydlig koppling mellan förskolans strävan mot högre måluppfyllelse och arbetslagens samt individens kompetensutveckling (steg 6).

I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att deras definition utgår från att karriär är något individuellt och utgår från var individen befinner sig. Även i detta arbete använder sig förskolan av Illeris lärandemodell för att utforska den egna motivationen och drivkraften, ofta med förskolechefen som stöd. Förskolechefen förtydligar i vårt samtal att detta är ett område som diskuteras på utvecklingssamtalet där målsättningen att få varje pedagog att vidareutvecklas i sin takt och utifrån sina intressen. Det ska finnas ett "smörgåsbord" att välja från. För en pedagog kan karriärutveckling vara att få fortbilda sig ytterligare inom utomhuspedagogik eller skapande, för en annan är det att utbilda andra och för en tredje är det utveckling inom ledarskapet som är karriärutveckling. Det ska finnas olika vägar att gå. Två förskollärare arbetar sedan årsskiftet som teacher leaders utifrån sin förmåga att leda kollegor. En annan förskollärare har utsetts som särskilt yrkesskicklig genom meritering av en extern utförare för sin kompetens att undervisa i förskolan. Förskolechefen berättar att hon håller på att sätta samman ett ledarutvecklingsprogram för en pedagog som vill utveckla sig vidare inom ledarskap. Förskolan arbetar aktivt med karriärplanering för personalen, ett av kriterierna på steg 7.

I självvärderingen placerar en avdelning förskolan på steg 6 medan övriga avdelningar samt förskolechefen placerar förskolan på steg 7. Det är vår bedömning att förskolan når steg 6 och är på god väg att nå steg 7 då det bedrivs ett aktivt arbete med karriärplanering för personalen. För att nå steg 7 full ut behöver förskolans planer och metoder för kompetensutveckling i högre omfattning prövas och uppdateras med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet. Förskolan behöver också utveckla metoder för att säkerställa att de genomgående arbetar utifrån beprövad erfarenhet.

J. Resursutnyttjande

Förskolan gör kontinuerliga ekonomiska uppföljning över intäkter och kostnader och vid dessa upprättas även prognoser i relation till budget och utfall. Den viktigaste aspekten i prognosarbetet är antalet inskrivna barn eftersom detta styr intäkterna i form av skolpeng (steg 1 och 2). Ekdungens förskola har en budget i balans och i den skriftliga redovisningen kan vi utläsa att förskolan de tre senaste åren redovisat överskott (steg 2).

Utvecklingsgruppen deltar i budgetprocessen och ekonomisk uppföljning är en återkommande punkt på APT där all personal får insyn i ekonomin. Genom detta skapas delaktighet i ekonomin vilket bekräftas av personalenkäten där 92 procent instämmer helt eller till stor del i att de känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser (steg 3). Resursfördelningen anpassas efter barnens behov genom att se över barngruppens sammansättning men även antalet inskrivna barn på avdelningen och antalet pedagoger. För barn med behov av särskilt stöd finns det möjlighet att söka riktade resurser. Vid vårt besök berättar förskolechefen och pedagoger att de samarbetar med elevhälsans specialpedagog kring hur de ska anpassa verksamheten för att möta varje barns behov och får förslag på material och arbetsmetoder för att utveckla arbetet (steg 3). Förskolechefen har skapat en organisation som skapar förutsättningar för ett systematiskt kvalitetsarbete. Detta görs genom att det finns stöd i form av ett pedagogiskt ledarskap av förskolechefen och utvecklingsgruppen samt två teacher leaders. Pedagogerna har även tillgång till gemensamma mallar för planering och utvärdering av verksamheten samt digitala verktyg som Schoolsoft, Book Creator, personliga lärplattor med mera. Förskolechefen säkerställer att pedagogerna har avsatt tid för det systematiska kvalitetsarbetet på olika nivåer, individuellt, i arbetslaget och på enheten för återkommande diskussion om kvalitetssäkring av utbildningens innehåll och arbetssätt (steg 3 och 4).

För att säkerställa att personalresurserna används optimalt har förskolan en bemanningsansvarig som har överblick över hela förskolan och som vid behov omdisponerar personal mellan avdelningar vid frånvaro om detta är möjligt. Först efter att sådan översyn är gjord tas beslut om vikarie ska sättas in eller inte samt i vilken omfattning. Förskolan har även ett antal fast knutna vikarier till förskolan vilket minimerar den tidsåtgång som går till att ringa in vikarier. Vid vårt besök observerar vi hur personalresurserna används effektivt i den dagliga verksamheten. Pedagogerna delar in barnen i mindre grupperingar vilket gör att en pedagog ansvarar för en mindre grupp barn och kan koncentrera sig på dessa. Detta skapar ett lugn på förskolan och vi upplever även att pedagogerna inte stressar för att hinna med olika moment utan är närvarande i aktiviteten med barnen. Pedagogerna berättar att de har olika fokusområden utifrån intresse och kompetens och att de planerar och genomför aktiviteter utifrån dessa fokusområden. Detta gör att pedagogerna har mer individuell planering och inte längre planerar och genomför alla aktiviteter tillsammans. En pedagog visar att de samlar planerade aktiviteter och förberett material i olika boxar på avdelningen. Om den ansvarige pedagogen råkar vara frånvarande är det bara för en kollega att ta det förberedda materialet och genomföra aktiviteten som planerat. Vid vårt besök upplever vi att pedagogerna visar en hög tillit till sina kollegor och därmed kan koncentrera sig på den barngrupp eller aktivitet de själva ansvarar för just nu. En av förskolans största resurser är utemiljön och den angränsande skogen som pedagogerna använder flitigt i undervisningen och för att erbjuda barnen en varierad och utmanande lärmiljö. På förskolan finns även inköpsansvarig som samordnar alla beställningar och inköp. I detta uppdrag ingår även att kontinuerligt inventera vilka resurser som förskolan har i form av exempelvis material, böcker, spel och inventarier. Avdelningarna byter material och leksaker med varandra för att

erbjuda barnen förändring och variation. I den skapande verksamheten används mycket ofärdigt och återanvänt material. Förskolan samarbetar med grundskolan vad gäller exempelvis sammanslagning med fritidshemmet på sommaren, gemensam administrativ personal samt kompetensutveckling. För att minska matsvinnet meddelar avdelningarna kökspersonalen varje morgon hur många barn som är frånvarande. I tabellen nedan kan vi utläsa att Ekdungens förskola har en lägre kostnad per barn än både kommunen och riket oavsett om vi räknar med eller utan lokalkostnader. Däremot utgör personalkostnaderna en högre andel av totalkostnaden än både riket och kommunen i övrigt. Förskolan har metoder utvecklade och tillämpa effektiv resurshantering i alla delar av verksamheten (steg 4 och 5).

Tabell 5: Kostnader och nettoresultat

Kvalitetsområde Resursutnyttjande	Ekdungens förskola år 2015	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2015	Genomsnitt i riket år 2015 enligt Skolverket
Totalkostnad per barn	99 674 kr	128 800 kr	138 800 kr
Totalkostnad exklusive lokaler	87 154 kr	108 900 kr	119 000 kr
Personalkostnadens andel	76 %	68 %	72,4 %
Nettoresultat vid senaste bokslut år 2015	296 400 kr	-----	-----

Vid vårt besök och i dokumentationen vi får ta del av inför besöket ser vi att förskolan har metoder för att utnyttja sina resurser effektivt i arbetet mot en ökad måluppfyllelse. Förskolan har metoder för det systematiska kvalitetsarbetet med fokus på ständiga förbättringar och ökad måluppfyllelse. Såväl de prioriterade målen och de dokument som förskolan har som stöd i kvalitetsarbetet utgår från det nationella uppdraget. Genom "Det pedagogiska året" fördelas arbetet över året och i kvalitetsprocessen framgår hur de olika delarna kopplas samman till en helhet. Vid vårt besök berättar pedagogerna att de organiserat avdelningarnas planeringstid med ett avlösningssystem där avdelningarna hjälps åt med att ta hand om varandras barn när avdelningen planerar. Syftet med detta är att skapa längre sammanhängande tid för det systematiska kvalitetsarbetet och för att ge möjlighet till fördjupad diskussion kring undervisningen måluppfyllelse och genomförande. Planeringstiden förläggs till fredagar då det är färre barn i verksamheten (steg 6).

I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att resurshantering är en återkommande punkt på APT, både i uppföljningssyfte och för att hitta nya metoder. Vid vårt besök får vi ta del av dokumentation som stödjer detta. I den skriftliga redovisningen beskrivs även att förskolans utgångspunkt för effektivt resursutnyttjande är ett delegerat ansvar. All personal har något område som ansvarar för och som de blivit utvalda till utifrån kompetens och intresse. Detta innebär att alla inte behöver göra allt utan kan lägga mer tid och energi på just sitt ansvarsområde. Detta förhållningssätt genomsyrar verksamheten och all personal. Vid vårt verksamhetsbesök och i samtal med förskolechef och personal berättar de att alla delar och alla individer är viktiga för att verksamheten ska fungera optimalt. All personal har fokus på och tillämpar metoder för god resurshantering (steg 7).

I självvärderingen placerar samtliga avdelningar och förskolechefen förskolan på steg 7. Det är också vår bedömning att förskolan uppnår steg 7 avseende resursutnyttjande då förskolan har etablerade metoder för att använda sig av såväl ekonomiska och materiella resurser men framförallt sina personella resurser och den samlade kompetensen i sitt arbete att nå en ökad

måluppfyllelse. För att stanna kvar på steg 7 behöver Ekdungens förskola fortsätta att utvärdera sitt arbete och utveckla nya vägar att optimera sitt resursutnyttjande.

K. Image

I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att förskolan försöker påverka sin image genom information på hemsidan och vara goda förebilder för verksamheten i olika sammanhang (steg 1). All personal bidrar till förskolans image genom att exempelvis bära profilkläder när de är ute med barnen, genom att delta i olika nätverk och genom att prata gott om den egna verksamheten (steg 2). Förskolan använder enkäter till vårdnadshavare för att följa upp och utvärdera hur deras insatser påverkar förskolans image över tid men även självvärderingar och informella samtal med vårdnadshavare i den dagliga kontakten. Vikarier på förskolan samt lärarstuderande ombes ge feedback på bland annat verksamheten och bemötandet (steg 2 och 4).

För att marknadsföra sig använder förskolan sig av sin hemsida och bjuder regelbundet in lokala tidningar till förskolan. Pedagogerna föreläser i olika externa nätverk för att synas samt att de gör studiebesök och även tar emot studiebesök från andra förskolor. Förskolan tar även emot lärarstuderande samt medverkar i olika fortbildningar som arrangeras av lärarutbildningen. För att marknadsföra sig mot nya familjer kontakter förskolans administratör familjer med barn i förskoleålder och erbjuder plats samt skickar ut information om förskolan (steg 3).

I intervjun med vårdnadshavarna berättar de att förskolan har ett gott rykte med tydligt fokus på pedagogisk verksamhet. Vårdnadshavarna berättar att den dagliga informationen allt mer fokuserar på barnets utveckling och att förskolan informerar om såväl förskolans egna prioriterade mål som de statliga styrdokumenterna. Detta bekräftas även av de resultat i föräldraenkäten som redovisats tidigare där en hög andel vårdnadshavare bland annat anser att förskolan arbetar aktivt med alla delar som ingår i förskolans nationella uppdrag. Vidare bekräftar vårdnadshavarna att de alltid känner sig trygga att lämna barnen på förskolan (steg 4 och 5).

Utifrån resultatet av föräldraenkäten nedan kan vi utläsa att vårdnadshavarna är nöjda med Ekdungens förskola och att förskolan har en god image. Även resultatet av personalenkäten visar på detta då 100 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i att förskolan har ett gott rykte, att de rekommenderar föräldrar att placera barn på deras förskola samt att de är nöjda med förskolan (steg 5).

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	69 %	19 %	6 %	1 %	6 %
18. Jag kan rekommendera mina vänner att placera sina barn i vår förskola	76 %	15 %	6 %	1 %	2 %
19. Jag är nöjd med mitt barns förskola	79 %	14 %	5 %	2 %	-

I intervjun med vårdnadshavarna framkommer att förskolans image har utvecklats över tid och att de ser effekter av det långsiktiga utvecklingsarbete som förskolans bedrivit.

Vårdnadshavarna beskriver bland annat att verksamhetens innehåll har större pedagogiskt fokus än tidigare vilket de märker både genom den pedagogiska dokumentationen, vid utvecklingssamtal och vid den dagliga återkopplingen vid hämtningar. Vidare berättar vårdnadshavarna att pedagogernas förhållningssätt har utvecklats och att det tydligt märks att de tycker om att vara med barnen. Informationen till vårdnadshavare både om förskolans verksamhet och det egna barnets utveckling är också ett område som vårdnadshavarna lyfter fram som ett positivt exempel. Även pedagogerna lyfter fram att förskolans image har förbättrats över tid. Detta märker de både vad gäller vårdnadshavarnas nöjdhet men även genom att de själva är mer nöjda med sin förskola och sprider detta till kollegor. De upplever även att flera och fler tidigare kollegor och lärarstuderande söker sig tillbaka och vill arbeta på förskolan. Inför granskningen får vi ta del av resultatet på föräldra-, personal- och barnenkäter mellan åren 2013-2017. Utifrån dessa kan vi tydligt utläsa en ökad nöjdhet hos samtliga grupper och inom samtliga elva kvalitetsområden. Förskolan har förbättrat sin image eller bibehållit sin goda image över tid (steg 6).

I självvärderingen har samtliga avdelningar och förskolechefen placerat förskolan på steg 7. Det är vår bedömning att förskolan når steg 6. För att nå steg 7 behöver förskolan utveckla en ökad systematik i sitt arbete och i sina metoder för att utveckla förskolans image.

Slutomdöme

Ekdungens förskola kännetecknas av engagemang och förtroende. Pedagogerna är fokuserade på utveckling av verksamheten samt barnens lärande men även av den egna rollen och förskolans arbetsmetoder och arbetssätt. Relationerna mellan pedagoger, barn, vårdnadshavare och ledning präglas av respekt och tillit som bygger på kommunikation och öppenhet.

Detta är andra gången som förskolans granskas och uppnår 112 poäng. Ekdungens förskola är därmed fortsatt certifierad. Kravet för certifiering är minst 60 poäng och lägst steg 3 inom alla områden. Sedan föregående granskning har förskolan framförallt utvecklat sitt arbete inom områdena Utveckling och lärande samt Arbetssätt och pedagogroll.

Förskolans styrkor är en tydlig **organisation** samt ett engagerat **ledarskap** på alla nivåer som skapar förutsättningar för ett systematiskt förbättrings- och utvecklingsarbete inom samtliga områden. Förskolan arbetar med ständiga förbättringar av undervisningen och arbetar medvetet och strukturerat med att utmana och stimulera varje barns **utveckling och lärande**. Vidare har förskolan dokumenterade metoder för att bedriver ett långsiktigt utvecklingsarbete av **arbetssätt och den egna pedagogrollen** med koppling till aktuell forskning. Under ledning av förskolechefen och utvecklingsgruppen bedriver förskolan ett systematiskt kvalitetsarbete utifrån forskning och beprövad erfarenhet.

För att nå steg 7 inom samtliga områden behöver förskolan;

- ta del av samt koppla aktuell forskning till sitt arbete med barns reella inflytande och delaktighet i lärprocessen, med att utveckla nya former för vårdnadshavarnas inflytande samt för att prova och uppdatera planer och metoder för kompetensutveckling.

- arbeta fram dokumenterade rutiner för att utvärdera sina metoder för att hantera konflikter och förebygga diskriminering och kränkande behandling.
- formulera en tydlig strategi och tydliga mål för arbetet med omvärldsbevakning.

I det kommande kvalitetsarbetet är det viktigt att förskolan fortsätter med sin modell med att göra en handlingsplan för de kommande åren som tydligt anger konkreta mål, tidsplaner samt former och metoder för utvärdering av målen. Det är också viktigt att förskolan hittar metoder för att förankra kultur, värdegrund och arbetssätt hos nyanställda pedagoger så att deras framgångsrika förbättringsarbete kan fortsätta.

Vi vill tacka barn, föräldrar, pedagoger och ledning för ett välkomnande och trevligt bemötande och vi önskar förskolan all lycka i det förändringsarbete som pågår.

Asmundtorp 2017-06-07

Kvidinge 2017-06-07

Maria Kvist

Sara Bergqvist

Bilaga: Sammanställning av poäng.

Qualisgranskning förskola - poängmatrix

Förskola Ekdungens förskola

Kvalitetsområden		Faktor	Steg							Poäng
			1	2	3	4	5	6	7	
A	Utveckling och lärande	3						x		18
B	Normer och värden	2					x			10
C	Barns delaktighet och inflytande	2						x		12
D	Arbetsätt och pedagogroll	2							x	14
E	Förskola och hem	2						x		12
F	Organisation	1							x	7
G	Styrning och ledarskap	2							x	14
H	Kommunikation	1						x		6
I	Kompetens	1						x		6
J	Resursutnyttjande	1							x	7
K	Image	1						x		6

Poängsammanställning		Villkor
Ekdungens förskola	112	
Certifiering - lägst	60	Alla kvalitetsområden steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	