

**Qualisgranskning
av
Södervångs förskola
Vellinge kommun**

Läsår 2017/2018

Datum 26 - 27 oktober

Helene Steinlein

Barbro Bengtsson

Q-Steps Kvalitetssäkring AB

Sammanfattning

Södervångs förskola är en kommunal förskola i Vellinge kommun som är en del av Södervångsskolan vilket innebär ett tydligt 1-16 års perspektiv. Förskolechef/rektor och biträdande förskolechef leder förskolan. Vi har träffat Monica Ekholm som är biträdande förskolechef och har ansvar för förskola, förskoleklass, fritids, dagbarnvårdare och administrativ chef. Pedagogerna vid förskolan arbetar i två team som är organiserade i två flyglar, Bergakungen och Trollflöjten och här finns totalt 80 barn inskrivna. Södervångs förskola ligger i Vellinge samhälle som till övervägande del består av villor och radhus. Arbetet med Qualis startade våren 2012 och förskolan granskades första gången hösten 2013 och fick då 27 poäng vilket innebär att förskolan inte blev certifierad. Vid denna andra granskning hösten 2017 uppgår poängen till 84 och förskolan blir den här gången certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem där kravet är minst 60 poäng och totalt lägst steg 3 inom samtliga kvalitetsområden.

Barn, föräldrar och personal uttrycker att de trivs på förskolan och vi upplever en trygg, varm, respektfull och förtroendefull atmosfär. Förskola och skola arbetar tillsammans med kommunens övergripande värdegrundsord "Glädje, Omtanke, Mod, Trovärdighet" vilket syns och hörs påtagligt bland både barn och pedagoger. Lärandemiljöerna är varierade och utvecklas över tid utifrån barnens intresse, önskemål och behov. Pedagogernas arbetsätt präglas av att vara medforskande och ha ett tydligt fokus på barnen genom observationer och vara lyhörda för önskemål och frågor. Organisationen är väl genomtänkt och här finns en struktur för hur ledning och team samverkar och delges/delger information och för pedagogiska samtal genom arbetslagsledare, förstelärare och processtödjare. Ledningen har över en inte alltför lång tid tillsammans med pedagogerna utarbetat ett system för kvalitetsutveckling som innefattar en lärplattform kallad v-klass där det finns mallar för pedagogisk dokumentation, uppföljning och utvärdering samt åtgärder för utveckling men också en mötesstruktur för pedagogerna där syftet är reflektion och analys.

Kvalitetsarbetet behöver tid för att bli systematiskt. Det gäller nu för förskolan att vara tålmodiga i det fortsatta arbetet med att implementera systemet för föräldrar och pedagoger samt genom analyser i teamen få kunskap om vad som behöver utvecklas vidare. Även om förskolan har tagit sig an lärmiljöerna är detta ett område som vi bedömer behöver utvecklas mer liksom barnens delaktighet och inflytande. Barnen behöver också bli delaktiga i v-klass och ett system för hur barnens lärande ska synliggöras för dem behöver tas fram när barnens pärmar ersätts med ett digitalt system. Detta får konsekvenser för tillgängligheten men är positivt därför att digitaliseringen ökar. Föräldrarna är nöjda men förskolan bör fortsätta att söka kreativa vägar för att öka förståelse och kunskap bland föräldrarna och göra dem delaktiga i enlighet med styrdokumentens intentioner.

En kort presentation - Södervångs förskola

Södervångs förskola är en del av Södervångs skola vilket innebär ett tydligt 1-16 års perspektiv. Vid förskolan finns 80 barn i åldern 1-5 år vid två avdelningar, Bergakungen och Trollflöjten. Här arbetar två personalteam och barnen delas i grupper över dagen. Lokalerna är öppna och ljusa, det är högt i tak och rummen har olika funktion och teman. I byggnadens mitt finns en gemensam musik- och rörelsehäll. Barnen har tillgång till en stimulerande utemiljö med gungor, rutschbana, ytor att leka och springa på och en sandlåda. Här finns även en "biltvätt" som föräldrarna har gjort till barnen. Upptagningsområdet består till största delen av villor och radhus. Förskolan har öppet kl. 6.00 - 17.30.

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/vårdnadshavare och personal. Av förskolans 44 barn över tre år har 44 svarat (100 procent). Alla barnens föräldrar/vårdnadshavare (en förälder/vårdnadshavare per barn) har erbjudits att svara på enkäten för föräldrar/vårdnadshavare. Enkäten har besvarats av 68 föräldrar/vårdnadshavare av totalt 80 vilket innebär 85 procents svarsfrekvens. Av förskolans 14 personal har 13 svarat (93 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/vårdnadshavare samt ledningen.

Tabell 1: Självvärdering och extern värdering . Avdelning/arbetslag

Kvalitetsområde	Arbetslag Bergakungen och Trollflöjten	Självvärdering förskolechef	Extern värdering granskare
A. Utveckling och lärande	5	6	5
B. Normer och värden	5	5	5
C. Barns delaktighet och inflytande	4	6	4
D. Arbetssätt och pedagogroll	4	4	4
E. Förskola och hem	5	6	4
F. Organisation	7	6	6
G. Styrning och ledarskap	5	7	5
H. Kommunikation	7	5	4
I. Kompetens	6	6	6
J. Resursutnyttjande	5	6	5
K. Image	6	6	4

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

A. Utveckling och lärande

Förskolans lokaler ligger i två flyglar som kallas Bergakungen och Trollflöjten. Ingångarna har en öppen planlösning och de som kommer möts av olika typer av information som rullar på en skärm i direkt anslutning till entrén. Rummen och lärandemiljöerna har olika teman som till exempel rum för ateljé och för att läsa, bygga, konstruera och leka. Mellan flyglarna finns en hall med redskap för musik och rörelse. Lärandemiljön är öppen, innehållsrik och inbjudande (steg 1). Pedagogerna berättar hur de är medforskande och observerar samt pratar med barnen om vad de vill göra. Material för utforskande finns och vi ser nyfikna barn som samtalar med pedagogerna och stimuleras till lärande (steg 1). Vi tar del av handlingsplaner som pedagogerna berättar att de benämner "Anpassningar" och som används i arbetet med barn i behov av särskilt stöd. I Vellinge kommun arbetar sex specialpedagoger och vi möter den specialpedagog som har 25 procent av sin tid i förskolan (steg 1 och 2).

Förskolan har nyligen startat arbetet med kvalitetsarbete i ett digitalt verktyg som kallas "v-klass". Här finns mallar för att följa upp och dokumentera varje barns allsidiga utveckling både på grupp och individnivå. Barn, föräldrar och pedagoger har tillgång till verktyget (steg 2). Alla pedagoger är förskollärare och tar ett särskilt ansvar för undervisningen i förskolan. Förskolan har intensifierat de pedagogiska diskussionerna som ledningen ger förutsättningar för genom tid, kompetensutveckling och stöd i form av en arbetslagsledare, processtödjare och en förstelärare. Förskollärarna tar ett särskilt ansvar för att dokumentation och utvärderingar analyseras och används för att utveckla förskolans kvalitet (steg 2 och 5).

Barnen delas ofta i mindre grupper utifrån mognad och intresse där samspel utvecklas. Vi är med i en samling där pedagogerna använder "Förskolehuset", barnen sätter upp sin bild i ett skapat hus med plats för alla barn. Ett av förskolans fokusområden är "värdegrund" och vid vårt besök deltar vi i flera aktiviteter där socialt samspel är utgångspunkten. De äldre barnen samtalar tillsammans med pedagogerna om vad ett av förskolans värdeord "Omtanke" betyder och vad samarbete innebär. Sedan får barnen göra fysiska samarbetsövningar som till exempel att följa varandras handflator och sitta mittemot varandra på golvet och ta in varandras takt med fötter och ben så att de blir synkroniserade. Den här stunden avslutas med att barnen delas två och två och får i uppdrag att gemensamt bestämma innehållet i den målning som varje par ska göra. Barnen stimuleras och utmanas i sin sociala utveckling (steg 3).

Förskolan använder Kompisböckerna som ett underlag för att träna språk och kommunikation. Under ett av våra besök får barnen berätta om vad som gör dem glada som ett led i ett sätt att "checka in" i gruppen. Pedagogerna berättar att detta är ett nytt sätt att utveckla språk och kommunikation som uppskattas av barnen. Ett av rummen är inrett med en grön ryamatta och många böcker samt en läsfåtölj. I det rummet får som mest fyra barn vistas åt gången och det finns ett särskilt förhållningssätt som bygger på att barnen tar en bok åt gången, att man sitter ner och läser och att det är de vuxna som läser böcker ur sagolådor. 84 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Vår förskola har fokus på språk och kommunikation i alla situationer". 58 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "I arbetet med barnens lärande har förskolan fokus på språk och kommunikation", 4 procent instämmer till viss del och 38 procent svarar vet inte. Vi frågar föräldrar och pedagoger samt ledning om det höga antalet

“vet ej”- svar ska tolkas. Förskolan har ännu inte haft någon diskussion med föräldrarna om enkätsvaren men föräldrarna som vi träffar ställer sig undrande till resultatet och känner inte igen sig. De upplever att barnens språkliga och kommunikativa förmåga utvecklas och tränas. Vid våra besök i verksamheten ser och hör vi att pedagogerna väver in matematiska begrepp i dialogen. Vi är med i samlingar där barnen uppmuntras och kan räkna till ganska höga tal. Att dela frukten och fråga efter hel och halv är andra pedagogiska grepp för att föra in matematiken i leken. På väggarna finns siffror och bokstäver som inspirerar till matematik och läsande. I den skriftliga redovisningen läser vi att det finns linjaler, vågar och vikter samt material för sorteringslek. Under året har förskolan använt teknik- och experimentlådor och vi får veta att barnens intressen bland annat avspeglar sig i teman om gråsuggor och dinosaurier. Här finns Bluebot-robotar för barnen att träna programmering på. I närområdet finns också ett flertal lekplatser som kan användas för att lära barnen om kraft och rörelse samt fysikaliska begrepp som fritt fall, balans, jämvikt, rotation, tyngdkraft och friktion. Vi ser att det finns ett vattenrum och pedagogerna beskriver att här kan barnen “hälla och drälla” och mäta vatten med måttsatser. 92 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet “Vår förskola har fokus på matematik och naturvetenskap i arbetet med barnens lärande”. 52 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet “I arbetet med barnens lärande har förskolan fokus på matematik och naturvetenskap”, 4 procent instämmer till viss del och 38 procent svarar att de inte vet. Vi frågar föräldrarna på samma sätt som angående språk och kommunikation om deras tankar kring svaren “vet ej” och även i den frågan upplever föräldrarna att de inte känner igen sig i svaren. Förskolan arbetar aktivt med språk- och kommunikationsutveckling, matematik, naturvetenskap och teknik (steg 3). Pedagogerna är organiserade i två team som träffas två gånger i månaden för att diskutera och följa upp barnens individuella utveckling. Utöver detta träffas teamen två gånger i månaden för att planera, analysera och utvärdera den dagliga gruppverksamheten. Vi läser i den skriftliga redovisningen att förskolan använder underlag som pedagogisk dokumentation, halvårsanalyser som görs mot bakgrund av förskolans fokusområden, dagliga samtal med vårdnadshavare och utvecklingssamtal samt samtal och observationer i den dagliga verksamheten. Pedagogerna använder de mallar som finns i det digitala verktyget v-klass. 91 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet “Förskolan erbjuder en utvecklande verksamhet för mitt barn” (steg 3).

Vid vårt besök i verksamheten ser och hör vi att pedagogerna ställer frågor och är observanta på när barnen söker kunskap eller behöver bekräftelse eller utmanas. Förskolan har processtödjare som utbildas genom Malmö högskola och en anställd förstelärare. Förskolan har lagt kraft på att utveckla lärmiljöerna utifrån diskussioner om hur de kan stimulera barnen att utveckla olika förmågor. Pedagogerna strävar också efter att låta barnen välja lärmiljö och få arbeta klart utan att pedagogerna avbryter. Förskolan utvecklar genom pedagogiska diskussioner synen på sig själva i förhållande till barnen och barnens lärande där “medforskande lek” har blivit tydligt. Vi ser det i olika grader i verksamheten vid vårt besök, pedagogerna samtalar, lyssnar, frågar och försöker att tillsammans med barnen komma vidare i lek, socialt samspel eller kunskapssökande. 93 procent av barnen instämmer i påståendet “Jag får ofta visa vad jag lär mig”. Pedagogerna stimulerar och utmanar varje barns utveckling och lärande (steg 4). Pedagogerna har mentorsbarn och de har verktyg för att tillsammans med barnen dokumentera den pedagogiska utvecklingen genom ord och bild samt genom mallar för pedagogisk dokumentation i v-klass. Dokumenten används för reflektion, analys och vidare utveckling av verksamheten. Pedagogerna berättar att de regelbundet bedömer sin egen nivå utifrån ett antal målområden där det finns fyra kriterier/nivåer. Målområdena är “Digital dokumentation”, “Bemötande ur ett likvärdigt perspektiv”, “Barns inflytande” och

“Språkmedvetenhet och kommunikation (i vardagen)”. Olika former av dokumentation och utvärdering används regelbundet för att följa upp barnens utveckling och lärande (steg 4). Utifrån det vi har beskrivit ovan samt våra besök i verksamheten och de samtal vi har fört med personal och ledning bedömer vi att förskolan har fokus på språk och kommunikation i alla situationer (steg 4).

Ledning och pedagoger beskriver att förskolan medvetandegör barnen om att alla behöver tänka på miljön i vardagen genom att inte låta vattnet rinna eller ta för mycket papper. Barnen är med vid källsortering och förskolan arbetar för att minska matsvinnet. Förskolan serverar till stor del ekologisk kost. Vid inköp av nytt material strävar förskolan efter att köpa giftfritt och i linje med hänsyn till miljön. Miljö – och naturvårdsfrågor genomsyrar verksamheten (steg 5). I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att pedagogerna uppmärksammar och uppmuntrar goda förebilder genom positiv förstärkning. De uppmanar barnen att hjälpa varandra och vi ser vid vårt besök hur de äldre barnen hjälper de yngre och hur de yngre barnen observerar de äldre. Ledningen berättar i intervjun att förskolan strävar efter att ha ett förhållningssätt som går ut på att se och uppmuntra lärande och omtanke av och om varandra. Frågan är hela tiden aktuell i de pedagogiska diskussionerna vid förskolan. Förskolan har skapat ett klimat där barnen stimuleras att lära av varandra (steg 5).

Arbetslaget placerar förskolan på steg 5 och ledningen placerar förskolan på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 5. Vi bedömer att förskolan behöver kunna visa och dokumentera en tydlig planering för hur varje barn stimuleras och utmanas i sin språk- och kommunikationsutveckling, liksom förståelse för matematik, naturvetenskap och teknik för att nå steg 6.

B. Normer och värden

Förskolan har arkitektoniskt högt i tak och här finns en känsla av rymd och plats att röra sig på. Hallen ger ett öppet och luftigt intryck. Möbler och dörrar är säkrade för barn liksom utemiljön som har grindar med säkra lås och möjlighet till god uppsikt. Förskolans fysiska miljö upplevs som trygg och säker (steg 1). Föräldrar får en broschyr “Välkommen till Södervångs förskola” som beskriver hur introduktionen går till. Metoden består i att introduktionen är föräldraaktiv vilket innebär korta dagar och långsamt tempo där fokus ligger på att skapa relationer (steg 1). Vi har tagit del av förskolans rutiner både genom den pärm som finns vid förskolan och dokument som skickats till oss. Förskolan har dokumenterade säkerhetsrutiner (steg 1).

Förskolan skriver att den föräldraaktiva introduktionen är ett sätt att lägga grunden för trygghet och trivsel. Barnen är med och bestämmer om kompisregler och rumsregler. Barn och pedagoger går en trygghetsvandring för att genom barnens tankar och synpunkter skapa kunskap och utveckla tryggheten och trivseln på olika sätt. Alla barn svarar att de trivs på förskolan och alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet “Jag trivs på min arbetsplats” och alla föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet “Mitt barn trivs på förskolan”(steg 2).

Vi tar del av förskolans likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling som revideras och upprättas varje år. När vi deltar i verksamheten upplever vi att barn och pedagoger förhåller sig vänligt och respektfullt mot varandra. Pedagogerna är uppmärksamma på nyanser i dialogen mellan barnen och tar vara på möjligheten att prata om hur det är viktigt att man är mot varandra vilket blir ett sätt att arbeta förebyggande utifrån likabehandlingsplanen/planen mot kränkande behandling. 66 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet “Förskolan arbetar aktivt mot

diskriminering och kränkande behandling” men 34 procent svarar att de inte vet. Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet “Vi vuxna reagerar mot diskriminering och kränkande behandling bland och gentemot barnen”. Förskolan har ett förebyggande och dokumenterat arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling. Pedagogerna berättar att de arbetar aktivt med likabehandlingsplanen och planen mot kränkande behandling. Vi har ovan beskrivit hur förskolan samtalar, förebygger och på olika sätt diskuterar och prövar vad värdegrundsorden betyder i vardagen. Täta och regelbundna samtal och Kompisböcker samt massagesagor är andra metoder för att förhindra diskriminering och kränkande behandling. I intervjun med ledning och pedagoger samt i den skriftliga redovisningen får vi veta att metoderna för att hantera konflikter och förhindra diskriminering utvärderas årligen. Förskola och skola har ett övergripande mål att se helheten förskola - skola och den gemensamma arbetsgruppen “Trygga barn” utvärderar i gemensamma möten arbetet med konflikthantering och förhindrande av diskriminering. I det arbetet ingår också att se över enkätfrågor och enkätförfarande i stort. Förskolans metoder för att hantera konflikter och förhindra diskriminering och kränkande behandling utvärderas kontinuerligt (steg 2, 4 och 5).

I intervjun med pedagogerna berättar de att ett fokusområde som förskolan har under läsåret 17/18 är att “Genom kommunens värdegrundsord; glädje, mod, trovärdighet och omtanke” nå en högre gemenskap och trygghet hos personal och elever/barn som i sin tur genererar en högre måluppfyllelse. Under läsåret 16/17 har pedagogerna tillsammans med konsulter och en metod kallad “MOVE” verkat för att utveckla teamkänsla och gemensamma förhållningssätt utifrån värdeorden. Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet “I vår förskola har vi enats om gemensamma normer”. Vid vårt besök upplever vi att pedagogerna har ett gemensamt förhållningssätt och bemötande som genomsyrar hela verksamheten (steg 2).

Vi ser pedagoger och barn som relaterar till varandra i lek, samtal och vid planerad verksamhet. Och när barnen själva leker tillsammans eller när de yngre barnen leker ensamma upplever vi att pedagogerna hela tiden, även om de just då gör något annat, har uppmärksamhet och fokus riktat mot barnen. 96 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet “Personalen engagerar sig i mitt barn” vilket vi får bekräftat i intervjun med föräldrarna. Utifrån intervjuer med ledning och personal samt den verksamhet vi deltagit i, till exempel den gemensamma sångstunden med alla barn, råder det ingen tvekan om att engagemang präglar förskolan (steg 3).

Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet “Förhållandet mellan personal och barn kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt”. Vi förstår av kvalitetsrapporten från läsåret 2016/17 att förskolan har arbetat aktivt med förhållningssätt som bland annat innebär att personalens förtroende och respekt ska fördjupas till att omfatta alla. De föräldrar vi möter i intervjun uttrycker tydligt att förhållandet mellan barn och pedagoger kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt (steg 3). Barnen svarar på enkäter och vi har sett och hört hur pedagogerna diskuterar värdeorden med barnen och hur de är lyhörda för barnens behov. Pedagogerna har dagliga samtal med föräldrar och barn och genomför trygghetsvandringar, som vi beskrivit ovan. Vid förskolan finns också en grupp kallad “Trygga barn gruppen” där barnens trygghet, trivsel och säkerhet följs upp (steg 3).

Kommunens värdeord, “Glädje, Mod, Trovärdighet och Omtanke” genomsyrar hela förskolan både genom att de finns estetiskt tilltalande som tavlor på väggen, dokumenterade skrivningar som

förklarar vad orden innebär för barnen och genom de diskussioner och samtal som pedagogerna har med barnen och som vi tar del av. Förskolan har en dokumenterad gemensam värdegrund som synliggörs i det dagliga arbetet (steg 4). Vi läser i den skriftliga redovisningen att förskolan arbetar med turtagning, att alla ska komma till tals i samma utsträckning och att respektera olikheter, inte värdera och prata om händelser eller annat som "normalt" - inte "onormalt". Vid våra besök hör vi hur barnen involveras i diskussioner om vad demokrati är och hur de bland annat berättar att de får vara med och bestämma om vad deras "arbetsgrupp" ska heta. I föräldraintervjun får vi veta att föräldrar upplever att pedagogerna tydligt verkar för att inkludera alla barn och förklara/samtala om vikten av lika värde och olikheter samt hur man förhåller sig till det utifrån värdegrunden. Förskolan arbetar aktivt och medvetet för att påverka och stimulera barnen att omfatta vårt samhälles grundläggande demokratiska värderingar (steg 4).

I stort sett alla barn anser att påståendena "Jag är en bra kompis", "Jag har någon att leka med på förskolan", "Jag har roligt när jag leker med de andra barnen på förskolan" och "Jag tycker att maten smakar gott på förskolan" stämmer. Övervägande del av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendena, "Förskolan erbjuder bra mat", "Förskolan är välstädad" och "Förskolan har en stimulerande utemiljö".

Värdeorden och likabehandlingsplanen lägger en grund för hur förskolan arbetar med förståelse för allas lika värde. Metoderna är organisatoriska genom att pedagogerna delar barnen i grupper för olika behov och har en mötesstruktur där frågor om allas lika värde diskuteras regelbundet. Innehållsmässigt finns värdeorden, Kompisböcker och dialog vilket exemplet från intervjun med föräldrarna visar. Varje barn har en mentor som fokuserar barnets behov som sedan diskuteras i möten med andra pedagoger. Förskolan arbetar utifrån förankrade metoder för att varje barn ska utveckla förståelse för allas lika värde (steg 5).

Arbetslag och ledning placerar förskolan på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 5. Vår bedömning är att förskolan behöver utveckla sitt systematiska arbete och fokusera på att ge varje barn utrymme att reflektera över etiska dilemman och livsfrågor i vardagen, för att nå steg 6.

C. Barns delaktighet och inflytande

Pedagogerna samtalar med barnen och de kan välja vad de vill göra eller leka med. Barnen delas också i grupper där ett gemensamt intresse kan vara utgångspunkten, liksom barnens olika förutsättningar och förmågor. 95 procent av barnen anser att påståendet "Jag får ofta välja vad jag vill göra" stämmer. Barnens intresse, förmågor och behov präglar den pedagogiska verksamhetens utformning (steg 1). Förskolan har rum för skapande och musik/rörelse liksom friare aktiviteter med pussel, bygg och konstruktion, synliggjorda siffror och bokstäver. Pedagogerna berättar att de utvecklar lärandemiljöerna över tid för att bland annat skapa goda förutsättningar för barnens delaktighet (steg 1).

Genom att pedagogerna gör självskattningar och genom att det finns en rubrik i det digitala verktyget v-klass som handlar om barns inflytande följer pedagogerna upp arbetet med barnens delaktighet (steg 2). Föräldrarna berättar att de tydligt upplever att pedagogerna fångar barnens tankar och att de uppmuntrar dem att göra egna val i sitt lärande (steg 2). Vi tar del av pedagogisk dokumentation med bild och text som visar och beskriver hur barnens intressen växer fram. Exempel

är hur ett barn med stor glädje lyckas skapa en sköldpadda vilket var målet. Pedagogerna berättar hur de medvetet verkar för att barnen utvecklar sina tankar och idéer till ett tema eller projekt, exempel som vi har tagit del av är dinosaurier och vulkaner. I lärportalen kan barn och vårdnadshavare löpande ta del av barnens dokumentation. En pedagog visar oss hur det kan se ut och vår bedömning är att förskolan kommit långt med att dokumentera och synliggöra barnens verksamhet och lärande mot bakgrund av att de startade arbetet för 1,5 år sedan. Det är endast 8 procent av pedagogerna som instämmer helt i påståendet "Barnen är delaktiga i lärprocessen", 54 procent instämmer till stor del medan 38 procent instämmer till viss del. Det splittrar bilden och vi bedömer att det beror på att verktyget v-klass är relativt nytt och att avdelningarna har kommit olika långt. Men vi gör sammantaget bedömningen att varje barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barnet och föräldrarna (steg 3). 65 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Utvecklingssamtalet bygger på dokumentation av mitt barns utveckling och lärande" medan 3 procent instämmer till viss del och 32 procent svarar att de inte vet. Alla pedagoger instämmer i påståendet "Det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalet och vårt arbete med barnens utveckling och lärande". Vi frågar föräldrarna om resultatet av enkätsvaren och alla svarar att de är nöjda, att 32 procent svarar att de inte vet beror sannolikt på att de ännu inte haft något samtal. Föräldrarna berättar att de erbjuds samtal en gång per år då de tillsammans med pedagogerna går igenom ett antal områden eller punkter men att det också är lätt att få till stånd extra möten om det finns behov. Pedagogerna berättar att barnens mentor förbereder och genomför utvecklingssamtal med hjälp av en gemensam mall som vi tar del av och att dokumentationen i v-klass delvis ligger till grund för utvecklingssamtalet. Det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalet och förskolans arbete med barnets utveckling och lärande (steg 3). Arbetsgruppen "Trygga Barngruppen" som är en samverkansform mellan skola och förskola har gjort en enkät riktad till förskolebarnen och barnen har även svarat på Qualis enkäter. Pedagogerna använder underlaget i sina analyser av verksamheten. Pedagogerna berättar att de utvecklar barnens möjlighet att bli involverade i v-klass vilket har fler syften, den digitala kompetensen stärks och barnens delaktighet i kvalitetsarbetet ökar (steg 3).

Pedagogerna berättar att de strävar efter att medvetandegöra sig själva om att se barnen och att vara delaktiga i stunden och förmedla lärande och insikt till barnen om deras lärande. Föräldrarna uttrycker i intervjun att de tydligt upplever att deras barn blir sedda. Vid våra besök vid avdelningarna anser vi att pedagogerna lyckas med att se och höra barnens frågor och tankar så att de leder vidare till ett lärande. Pedagogerna ställer frågor och uppmuntrar barnen att komma vidare i sitt lärande eller process. Ett exempel är när barnen undersöker löv med dess ådringar, funderar över vad som händer med löven när de får ligga på tork i en bok, jämfört med på en bricka. Barnen reflekterar också över hur ådringarna ser ut när man lägger bladet på ett ljusbord och funderar sedan över hur det går att se genom lövet och över vad de ser. Varje barn stimuleras att reflektera över sitt lärande (steg 4). Vi frågar ledning och pedagoger om hur barnens reella inflytande ser ut över arbetssätt och verksamhetens innehåll. De berättar att deras förhållningssätt är att ha en välplanerad verksamhet men att de också viker av från planen för att följa barnens idéer och tankar. Pedagogerna säger att det är ett sätt att vara modiga genom att till exempel släppa kontrollen en stund. De berättar om möten för att "brainstorma" om vad barnen vill göra och veta och hur teman växer fram som till exempel dinosaurier eller vulkaner. När projektet är över samlas barn och pedagoger för att fundera över vad de lärt sig. Barnen har ett reellt inflytande över arbetssätt och verksamhetens innehåll (steg 4).

Arbetslaget har placerat förskolan på steg 4 och ledningen har placerat förskolan på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 4. Vi ser att förskolan är på väg att nå framförallt det andra kriteriet på steg 5 när v-klass fungerar fullt ut men vi bedömer inte att varje barn görs medvetet om olika sätt att lära. För att nå de högre stegen behöver förskolan arbeta systematiskt över tid i den nya lärplattformen och med det kvalitetsarbete som nu utvecklas.

D. Arbetssätt och pedagogroll

Barnen har lätt att nå det mesta av materialet och inredningen är anpassad till barnens behov. Materialet finns tillgängligt för barnen (steg 1). Vi ser barn som leker tillsammans och var för sig och vi ser glädjen när de får möjlighet att själva bestämma över sin tid och vad de ska leka med och med vem. Vi har också deltagit i aktiviteter som till exempel sångstund för alla barn och samlingar där lärandet tydligt utgår från leken. Leken ligger till grund för barnens lärande (steg 1). Vid vårt besök har vi sett och upplevt hur pedagogerna har ett tydligt fokus på barnen på olika sätt. Det kan vara en aktivitet där lärande och samarbete är i fokus eller en måltidssituation där omsorg och fostran mixas med lärande och det kan vara en situation där barnen är oense eller ledsna och behöver en famn att få tröst i. Arbetssätt och pedagogroll präglas av variation och flexibilitet (steg 1).

De aktiviteter som vi har beskrivit ovan ger en bild av hur kreativitet och skapande präglar arbetssätt och lärande. Vi får också veta att det finns en kulturgaranti i kommunen som innebär att barnen vid givna tillfällen får ta del av kulturarrangemang på olika sätt. Barnen får också delta i sagostunder vid biblioteket och vid förskolan finns det rum för barnen att i ro kunna att läsa eller bläddra i en bok tillsammans med andra barn och/eller pedagog (steg 2). Vi läser i den skriftliga redovisningen att pedagogerna låter barnen stå i centrum och att de får träna på att ta plats i gruppen och uttrycka sig. Det har vi upplevt bland annat när barnen uppmuntras att berätta om vad som gör dem glada. Barnen får hämta frukt och träna på att klä på sig själv. I intervjun berättar pedagogerna att de har diskuterat begreppet "medforskande lek" ingående och att det förhållningssättet genomsyrar vardagen, det är ett sätt att stimulera och utmana barnen i att utveckla självständighet och tillit till sin egen förmåga (steg 2). I intervjun med pedagogerna berättar de att dialogen kring hur arbetssätt och arbetsformer kan utvecklas utifrån den dagliga verksamheten är levande och att de vid planeringsmöten även dokumenterar hur de resonerar. I förskolans kvalitetsarbete ingår att göra halvårsanalyser av aktuella fokusområden och dokumentationer som görs i v-klass (steg 2).

I stort sett alla barn som vi träffar vid vårt besök upplever vi vara öppna och glada, trygga inför oss och den verksamhet som vi har deltagit i är rolig, stimulerande och lärorik för alla barn. Lärandemiljöerna är varierade och här finns plats för lek och lärande (steg 3). Barnen uppmuntras till många uttrycksformer som lek, bild, rörelse, sång och musik samt dans och drama genom att förskolan har ateljé, rum för sång och musik och lek. Vi har tagit del av dokumentation som visar barnens skapande av exempelvis självporträtt i naturlig storlek, gråsuggor och nyckelpigor i den barngrupp som kallas "nyckelpigorna" (steg 3). Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet "Vi utvärderar arbetssätt och arbetsformer regelbundet i arbetslagen". I den skriftliga redovisningen läser vi att pedagogerna utvärderar arbetssätt och arbetsformer vid planeringsmöten där det förs protokoll som följs upp vid nästkommande möte. I det kvalitetsarbete som påbörjats ingår att göra halvårsanalyser av fokusområden och pedagogerna berättar att här ingår att utvärdera arbetssätt och arbetsformer. De beskriver också att de dagligen diskuterar hur arbetssätt och

arbetsformer kan utvecklas utifrån vardagen med barnen. Arbetslagen dokumenterar och utvärderar regelbundet arbetssätt och arbetsformer (steg 3).

I den skriftliga redovisningen får vi veta att pedagogerna låter barnen pröva sina idéer eller förslag själva och pedagogerna uppmuntrar barnen att lösa problem innan de hjälper till vid till exempel konflikter. De levererar inga färdiga lösningar men har ett tänk där de äldre naturligt hjälper de yngre och de yngre har de äldre barnen som förebilder. Vid vårt besök hör vi att pedagogerna lyssnar in barnen och strävar efter att ställa frågor som leder vidare till att barnen själva hittar en lösning. De avvaktar så att de små barnen får tid att exempelvis klä på sig själva. Pedagogerna utmanar barnen att pröva olika lösningar av egna och andras problem (steg 4). De former som används för att dokumentera den pedagogiska verksamheten finns bland annat i v-klass som vi har beskrivit ovan och givit konkreta exempel på. Föräldrarna berättar att de får ögonblicksbilder under dagen via sms. Vi ser att barnens bilder eller bilder med text eller skapande finns uppsatta på väggarna. Vi ser collage med fladdermöss och pumpor inför Halloween. På samma bild finns alla barn i gruppen "Björnarna" med skojiga ögon. Här finns beskrivningar av vad barnen tycker att orden "Glädje, Trovärdighet, Mod och Omtanke" betyder för dem. Gruppen "Trummorna" har satt upp kompisregler och vi ser en mindmap där frågan "Hur ser man att det är höst" besvaras och visas med barnens olika former av skapande. Pedagogerna använder gemensamma former för dokumentation av den pedagogiska verksamheten (steg 4). Föräldrarna berättar i intervjun att de ser att det har skett en stark utveckling under det senaste året avseende både innehåll och pedagogernas arbetssätt. Utvecklingen av v-klass har inneburit att föräldrarna får mer insyn och kan återkoppla tankar och synpunkter till pedagogerna. I förskolans rapportering och analys av verksamhetens kvalitet kan vi läsa att pedagoger och ledning diskuterat och analyserat lärmiljöernas utveckling i förhållande till arbetssätt och arbetsformer, till exempel att arbeta mer utforskande med barnen, att vara medforskande pedagoger. 92 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Våra arbetssätt och arbetsformer stimulerar och utmanar varje barns utveckling och lärande". Utvärderingarna bidrar till att ompröva arbetssätt och arbetsformer samt att utveckla den pedagogiska verksamheten (steg 4).

Vi bedömer att förskolan har startat arbetet med att reflektera, analysera och regelbundet utveckla sin egen roll i relation till barnens utveckling och lärande, vilket är det andra kriteriet på steg 5 men vi ser inte att förskolan når de andra två kriterierna på steg 5.

Arbetslag och ledningen har placerat förskolan på steg 4. Vi placerar förskolan på steg 4. Vi bedömer att det arbete som nu pågår och som nyligen startat behöver få tid så att pedagogerna kan utveckla samsyn kring kunskapsbegrepp och kunskapsutveckling och att förskolechefen säkerställer att pedagogerna utvärderar och jämför olika arbetssätt och arbetsformer.

E. Förskola och hem

Föräldrarna får information vid föräldramöten och vid dagliga samtal om förskolans uppdrag och hur verksamheten bedrivs. I intervjun berättar föräldrarna att de digitala verktygen innebär en förbättring och utveckling av information till dem. Föräldrarna känner till förskolans uppdrag och hur verksamheten bedrivs (steg 1). I den skriftliga redovisningen beskriver förskolan att inskolningen är viktig och att man lägger stor vikt vid den för att skapa en tillitsfull relation. Föräldrarna bekräftar helhjärtat att pedagogerna tar ansvar för att skapa en tillitsfull relation med dem (steg 1).

8 procent av pedagogerna instämmer helt och 46 procent instämmer till stor del i påståendet "Jag uppmuntrar föräldrar/vårdnadshavare att engagera sig i förskolans verksamhet" medan 38 procent instämmer till viss del. I intervjun berättar pedagogerna att de söker vägar för att nå föräldrarna och få dem intresserade av att delta och engagera sig i förskolans verksamhet. I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att pedagogerna använder v-klass och att de bjuder in till utvecklingssamtal, och matråd. Utöver det kallar rektor/förskolechef föräldrar, elever, personal och politiker till verksamhetsråd cirka två gånger per termin. Pedagogerna uppmanar föräldrarna att besvara enkäter och kommentera informationen i v-klass. Därför är enkätresultatet oväntat och förskolan bör analysera resultatet noga (steg 2). Föräldrarna berättar att frågan om hur de vill engagera sig i verksamheten tas upp vid föräldramöten och i de dagliga samtalen. I den skriftliga redovisningen läser vi att föräldrarna får en folder med information om förskolans verksamhet och att de erbjuds uppföljningssamtal efter introduktionen där frågan om hur de vill engagera sig tas upp. Det kan handla om att vara med i verksamheten under en dag, vid jul- eller sommarfester eller något annat. Pedagogerna följer upp på vilket sätt föräldrarna/vårdnadshavarna vill engagera sig i verksamheten (steg 2). Genom att föräldrarna kan återkoppla och kommentera inlägg i v-klass, svara på kommunala- och Qualisenkäter samt erbjuds möjligheten att engagera sig i verksamhetsrådet ges de möjlighet att delta i kvalitetsarbetet (steg 2).

31 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag får vara med och påverka hur förskolan arbetar med mitt barns utveckling och lärande" medan 3 procent instämmer till viss del, 12 procent instämmer inte alls och 37 procent svarar vet inte. Svaren indikerar att detta är ett utvecklingsområde för förskolan men samtidigt säger föräldrarna i intervjun att de har goda möjligheter att vara delaktiga och att utvecklingssamtalen samt v-klass medverkar till det. Men de menar också att eftersom det finns utbildad kompetent personal så lämnar föräldrarna i tillit uppdraget till dem. En annan förklaring kan vara att v-klass ännu inte har fått genomslag hos alla föräldrar och att det finns föräldrar som inte har haft utvecklingssamtal ännu. Vi bedömer att förskolan samverkar med föräldrarna/vårdnadshavarna kring barnets utveckling och lärande (steg 3). Som vi har skrivit tidigare är föräldrarna överlag nöjda med bemötande, utvecklingssamtal och att de har möjlighet att samtala vid behov. Pedagogerna säger att de kan följa upp föräldrarnas inflytande genom att till exempel se hur ofta de är inne i v-klass och att de analyserar enkätresultat. De berättar också att i de fall föräldrar frågar eller vill diskutera en fråga tas detta på allvar och förs upp till diskussion bland pedagogerna och/eller förskolechefen för snabb återkoppling till föräldrarna (steg 3). Verksamhetsråd, föräldramöten, utvecklingssamtal, v-klass, sms och daglig kontakt är forum för samråd med föräldrarna/vårdnadshavarna (steg 3).

Föräldrarna berättar att de kan ta hem sagopåsar och mattepåsar som ett sätt att vara delaktiga i barnens verksamhet. De berättar om en adventskalender som är olika sagor varje dag fram till jul. Att skicka sms och mms till föräldrarna är andra metoder för att göra föräldrarna/vårdnadshavarna delaktiga i barnens utveckling. Pedagogerna utvärderar kontinuerligt metoderna vid personalkonferenser och utvecklar när det är möjligt. Ett exempel är att föräldrarna önskade att barnen skulle få en "biltvätt" vilket barnen har idag (steg 4).

46 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag har möjlighet att vara delaktig i förskolans utvärdering och förbättring av verksamheten" medan 25 procent instämmer till viss del, 6 procent instämmer inte alls och 24 procent svarar att de inte vet. Vi förstår att

pedagogerna diskuterar och analyserar föräldrarnas delaktighet genom bland annat enkätsvar och vid olika former av möten. Samtidigt ger pedagogernas enkätsvar ovan avseende om de uppmuntrar föräldrarna att engagera sig en indikation om att det är ett utvecklingsområde. Förskolan är på god väg att nå steg 5 men behöver mer tid för att analysera resultaten och utveckla alternativa metoder för att involvera föräldrarna i utvärderingen och förbättringen av verksamheten.

Arbetslaget placerar förskolan på steg 5 och ledningen placerar förskolan på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 4. Vi bedömer att förskolan kommer att nå steg 5 när föräldrarna i högre grad är involverade i utvärderingen och förbättringen av verksamheten.

F. Organisation

Förskolan är en del av Södervångsskolan och här finns ett helhetstänk 1-16 år.

Här finns två team/arbetslag som arbetar i två flyglar med barn i åldern 1-5 år. Den inre ledningsgruppen består av rektor/förskolechef och biträdande rektor/förskolechef med ansvar för förskola, förskoleklass, fritids samt dagbarnvårdare och administrativ chef. Den yttre ledningsgruppen består av den inre samt arbetslagsledare för alla verksamheter och samordnare för specialpedagogerna. Utöver detta finns även förstelärare inom förskola och skola, elevhälsoteam, tryggbarngrupp, krisgrupp, IKT grupp, kostgrupp, processtödjarnätverk och förskolenätverk med övriga kommunala förskolor. Vid förskolan arbetar fjorton pedagoger varav tolv är förskollärare. Förskolans organisation har en tydlig struktur (steg 1).

Förskolan har i varje flygel barn i åldern 1-5 år och organiserar verksamheten i grupper utifrån mognad och språklig förmåga. Barnen kan välja aktiviteter utifrån intressen och förskolläraren presenterar olika möjligheter. Förskolan är organiserad i grupper utifrån barnens behov och intressen (steg 2). Organisationen följs upp i det systematiska kvalitetsarbetet med halvårs och helårsanalyser. Förskolechefen gör verksamhetsbesök och har tät kontakt med arbetslagsledare och rektor. Organisationen följs också upp vid medarbetarsamtal och husmöten. Förskolechefen följer regelbundet upp förskolans organisation (steg 2).

Både pedagoger och ledning berättar att systemet för beslut i organisationen fungerar väl. I den skriftliga redovisningen ser vi hur strukturen är tydlig både när det gäller vem som fattar beslut om vad och hur. Protokoll från möten har ett system där B står för beslut, I står för information och D står för diskussion. Beslut fattas i den yttre och inre ledningsgruppen, i arbetslagen och i teamen. Ärenden kan skickas vidare till husmöten om behov finns. Förskolan har ett välfungerande beslutssystem (steg 3). I dokumentationen som vi har fått finns ett årshjul som beskriver olika arbetsuppgifter. I den skriftliga redovisningen får vi veta att här finns arbetslagsledare, processtödjargrupp, förstelärare, styrgruppsrepresentant för förskolan, teamledare, schemaläggare, ekonomi- och brandansvarig med flera ansvarsområden. Det finns dessutom ett ansvarsschema som uppdateras varje år och alla pedagoger tilldelas ett område utifrån kompetens och önskemål, exempel är IKT och kulturombud. Förskolan har utformade och förankrade uppdrag på flera nivåer (steg 3). Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har en bra mötesstruktur" och i intervjun med pedagogerna säger de att dialogen fungerar bra vilket också är vår bedömning. Förskolan har möten på olika nivåer, beslutssystemet fungerar bra och inför möten finns tydliga mallar och instruktioner om hur mötesdeltagare kan göra för att väcka en fråga. Förskolan har en effektiv mötesstruktur som stödjer dialog (steg 3).

De intervjuer och samtal vi har haft med pedagoger, ledning och föräldrar visar att förskolan har gjort en resa som är positiv för alla inblandade både när det gäller verksamhetens innehåll, kvalitetsarbete och organisation. Dokumentationen som vi har fått visar att det finns en genomtänkt struktur för arbetslag och ledning. Barnen delas i grupper som de själva har fått bestämma namn på och pedagogerna har olika ansvarsområden. Varje team har en applikation där teamets organisation och arbete utvärderas av sina medlemmar en gång per månad men då ska tilläggas att det arbetet startade hösten 2017 och alltså inte har implementerats fullt ut. Förskolan har en väl fungerande organisation i arbetslag och ledning som garanterar en god daglig verksamhet (steg 4). Det finns rutiner för mötesstruktur i personalhandboken, strukturerna diskuteras i arbetslag/team och revideras vid behov. Inför varje läsår görs en årlig verksamhetsplanering som grundar sig i en utvärdering av föregående läsår och ledningen ser över förskolläraarnas behörigheter. Helårs- och halvårsanalyserna är ett underlag för utvärdering som ledningsgruppen gör. Förskolan utvärderar kontinuerligt sin organisation och mötesstruktur (steg 4).

Pedagogerna berättar att de har mentorsbarn och att alla barn diskuteras vid arbetslags- och teamträffar. Barnens utveckling dokumenteras i v-klass och den ligger till grund för den pedagogiska planeringen av verksamheten. Förskolan har ett nära samarbete med den specialpedagog som ansvarar för förskolan och har även ett nära samarbete med BUP, habilitering och talpedagog vid behov. Vi läser i den skriftliga redovisningen att förskolan anpassar verksamheten för barnens behov och i intervjun med föräldrarna berättar de hur väl det arbetet fungerar och att det har skett en positiv förändring i förskolans arbete inom det området. Arbetslagen tar fullt ansvar för och följer upp varje barns utveckling och lärande (steg 5). Uppgifter som kommer upp utöver de ordinarie ansvarsområdena fördelas på husmöten eller vid arbetslagsträffar. Pedagogerna berättar att det finns förutbestämda uppgifter samt uppgifter som arbetslaget beslutar om själva. Fördelningen gör de gemensamt i diskussion och de har ambitionen att vara öppna och ärliga med varandra. Det finns en rutin för mentorskap till nyanställda där pedagogerna hjälper varandra. 92 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "I mitt arbetslag har vi förmåga att prioritera och fördela arbetsuppgifter". Arbetslagen prioriterar och fördelar arbetsuppgifter (steg 5).

Kvalitetsområde Organisation	Förskolans namn år 2016	Genomsnitt i Vellinge kommun för kommunal verksamhet år 2016	Genomsnitt i riket för kommunal verksamhet år 2016 enligt SKL*
Total sjukfrånvaro per år	4,0 %	4,9 %	7,2 %

*Sveriges kommuner och Landsting

Förskolan har lägre procentandel sjukfrånvaro än genomsnittet i Vellinge kommun och i riket.

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

Kvalitetsområde Organisation	Södervångs förskola år 2016	Genomsnitt i Vellinge kommun år 2016	Genomsnitt i riket år 2016 enligt Skolverket
Andel barn 0-3 år	53 %	54 %-	54 %
Antal inskrivna barn per årsarbetare	5,6	5,5	5,2

Förskolan har en något lägre andel barn i åldern 0-3 år än genomsnittet i Vellinge kommun och i riket. Södervångs förskola har en något högre andel inskrivna barn per årsarbetare än genomsnittet i Vellinge kommun och i riket.

Förskolans organisation är tydlig och strukturerad, pedagogerna har ansvarsområden och det finns en metod för kvalitetsarbetet. Föräldrarna beskriver hur organisation och verksamhet utvecklas över tid och det finns en tydlig koppling mellan arbetslag och ledning genom arbetslagsledaren och förstelärare. 71 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har en väl fungerande organisation", 6 procent instämmer till viss del, 3 procent instämmer inte alls och 21 procent vet inte. 85 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har en väl fungerande organisation", 15 procent instämmer till viss del. Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet "Mitt arbetslag fungerar väl". Förskolan har en organisation som stödjer utveckling och som utvecklas med sitt uppdrag (steg 6).

Det första kriteriet på steg 7 bedömer vi att förskolan är på god väg att nå, det vill säga att organisationens alla delar samverkar och ökar därigenom successivt måluppfyllelsen.

Arbetslaget placerar förskolan på steg 7 och ledningen placerar förskolan på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 6. För att nå steg 7 fullt ut behöver förskolan låta metoder och utvecklingsarbete verka över tid. Då kommer förskolan tydligt kunna påvisa att organisationens alla delar samverkar så att måluppfyllelsen successivt ökar. I samband med den analysen behöver förskolan fortsätta att systematiskt utvärdera att den egna organisationen stödjer genomförandet av det nationella uppdraget.

G. Styrning och ledarskap

Förskolans prioriterade mål för läsåret 16/17 och 17/18 är värdegrund, som utgår "Att genom kommunens värdegrundsord; Glädje, Mod, Trovärdighet och Omtanke, nå en högre gemenskap och trygghet hos personal och elever/barn som i sin tur genererar en högre måluppfyllelse hos barn och elever", ett annat målområde är digitalisering vilket bland annat innebär att arbeta med v-klass. Teamen vid förskolan formulerar sedan delmål med utgångspunkt från de kommunövergripande målen. På förskolans hemsida kan vi läsa att teamen arbetar med språkutveckling och matematikförståelse, färger och former samt motorisk inläring och musik samt medforskande lek. Förskolan har prioriterade mål utifrån de nationella målen (steg 1). Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet " I vår förskola har vi gemensamma mål som är tydliga ". Personalen har kännedom om förskolans prioriterade mål (steg 1).

59 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag känner till förskolans mål" medan 25 procent instämmer till viss del, 3 procent instämmer inte alls och 13 procent svarar vet inte. I den skriftliga redovisningen läser vi att pedagogerna informerar om förskolans mål vid introduktionen och vid föräldramöten samt vid utvecklingssamtal. Pedagogerna informerar och uppmuntrar föräldrarna att använda v-klass och de kan också se hur aktiva föräldrarna är genom att v-klass administratör loggar in och på så sätt får kunskap om hur ofta föräldrarna är inloggade samt ger kommentarer. Föräldrarna/vårdnadshavarna har kännedom om förskolans prioriterade mål (steg 2). Ledning och pedagoger berättar att det finns mallar i v-klass som de använder för reflektion och analys och vi har tagit del av exempel i den dokumentation vi har fått. Vi får också veta att det inom den arbetsgrupp på lednings- och personalnivå som utvecklar kvalitetsarbetet finns en särskild grupp som arbetar med utvärdering av de prioriterade målen (steg 2). 93 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolans ledning är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap". I den skriftliga redovisningen får vi veta att ledningen använder enkäter och har rutiner för att vara närvarande i verksamheten genom besök, husmöten, personalkonferenser och barnkonferenser. Pedagogerna uttrycker i intervjun att deras ledarskap kan vara flexibelt och kopplat till pedagogers kompetens och intresse när det till exempel gäller att leda olika barngrupper med dess teman. Vi bedömer att det finns öppenhet och respekt mellan pedagogerna trots olika uppgifter och ansvarsområden. Pedagogerna uttrycker att förskolan har ett öppet och tillgängligt ledarskap på alla nivåer (steg 2).

Förskolan har en inre och yttre ledningsgrupp som samverkar, i den yttre deltar arbetslagsledare och samordnare för specialundervisning. Arbetslag/team har ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Vid vårt besök i verksamheten och i intervjuerna med ledning och personal upplever vi att det finns en samstämmighet mellan pedagogerna samt mellan pedagoger och ledning. Pedagogerna berättar att det finns en gemensam mötesstruktur med samtalsledare som fördelar ordet i syfte att skapa delaktighet. Verksamhetsbesöken uppskattas och är en annan del i att skapa delaktighet och förståelse på alla nivåer (steg 3). Vi läser att biträdande förskolechefen skaffar sig kunskap om nuläget genom verksamhetsbesök, observationer, medarbetarsamtal och enkätsvar. Pedagogerna har givits förutsättningar att bedriva kvalitetsarbete genom att tid för reflektion, utvärdering och strategisk planering finns. Dokumentationen i v-klass och halvårsanalyserna som ligger till grund för kvalitetsrapporten är andra sätt att kontinuerligt se till att förskolan planerar, följer upp och utvecklar utbildningen (steg 3).

Kommunens övergripande mål bryts ner i delmål som i sin tur genererar pedagogisk planering vid avdelningarna. Arbetet följs upp vid avdelningarnas gemensamma utvärderingsdagar, halvårsanalys och vid reflektion i v-klass samt i vardagen. Analyserna sammanställs till en förskoleövergripande kvalitetsrapport. Dessutom har förskolans processtödjare tagit fram ett underlag för pedagogernas enskilda bedömning av sig själva i förhållande till målområdena "Digital dokumentation", "Bemötande ur ett likvärdigt perspektiv", "Barns inflytande" och "Språkmedvetenhet och kommunikation". Processtödjarna gör också SWOT-analyser (styrka, svaghet, möjlighet och hot) över förskolans målområden. Det finns fungerande mål och utvärdering på alla nivåer som ligger till grund för fortsatt utveckling (steg 4). Tydlig mötesstruktur i samverkan med ett tydligt kvalitetsarbete, arbetsbeskrivningar för arbetslagsledare, processtödjare, teamledare samt delaktighet i arbetet som rör mål och att omsätta dessa till operativ handling i verksamheten, borgar för att ledarskapet är tydligt och strategiskt på alla nivåer (steg 4). I den skriftliga redovisningen läser vi att det finns ett förskolenätverk och ett processtödnätverk. Här möts pedagoger för att diskutera pedagogiska

frågor och för ett kollegialt lärande. I kvalitetsrapporten beskrivs hur förskolan arbetar aktivt för att pedagogerna ska ta del av varandras erfarenheter och kunskaper för att nå ökad måluppfyllelse. Ledningen berättar hur de aktivt arbetar för att förskola/skola ska bli en enhet som samverkar med andra i kommunen samt att arbetslagsledare/processtödjare och förstelärare har ett tydligt ansvar för att ta del av kunskap om hur verksamhet bedrivs både lokalt och nationellt. Förskolechefen uppmuntrar pedagogerna att bepröva och analysera sina egna erfarenheter och jämföra dem med andras (steg 4).

I personalenkäten instämmer 77 procent av pedagogerna helt eller till stor del i påståendena "Jag känner mig sedd och får återkoppling av ledningen" samt "Jag är förtrogen med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten". 92 procent instämmer helt eller till stor del i "Förskolans ledning driver aktivt förskolans utveckling" och 85 procent instämmer helt eller till stor del i "I mitt arbetslag har vi gemensam syn på uppdraget". Alla instämmer helt eller till stor del i "Vi utvärderar kontinuerligt den pedagogiska verksamheten",

Förskolan har arbetat med en metod för att stärka samhörighet och samverkan mellan pedagogerna genom konsultmedverkan, metoden kallas "MOVE". Pedagogerna har också deltagit i teambildande insatser utifrån forskning och litteratur av Susan Wheeler - att skapa effektiva team. Insatserna utgår från att öka måluppfyllelse inom målområdena som förskolan har. Att utveckla och förändra lärmiljöerna är ett annat sätt som förskolechefen stimulerar pedagogerna till stor variation i arbetet med att genomföra förskolans mål (steg 5). Organisationen med olika ansvarsnivåer för barnens lärande lägger en grund tillsammans med kvalitetsarbetet. Ledningen utvecklar pedagogernas möjligheter till att samarbeta på olika sätt och skapa möjligheter för att diskutera idéer, ge varandra tips och få insyn i hur de olika avdelningarna arbetar för att nå målen. Det finns ett tydligt ledarskap för lärandet i alla delar av verksamheten (steg 5). 92 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag känner mig delaktig i förskolans utveckling och systematiska kvalitetsarbete". Det finns ett årshjul för det systematiska kvalitetsarbetet i förskolans personalhandbok och alla förskollärare har ett särskilt ansvar för detta i sitt uppdrag, de ingår också i team som driver kvalitetsarbetet vidare. All personal är väl insatt i och känner sig delaktig i det systematiska kvalitetsarbetet (steg 5).

Vi bedömer att det första kriteriet på steg 6 delvis är uppnått därför att det finns mål och utvärderingar som utgör grund för systematiska förbättringar.

Arbetslaget placerar förskolan på steg 5 och ledningen placerar förskolan på steg 7. Vi placerar förskolan på steg 5. För att nå de högre stegen behöver förskolan kunna påvisa effekter på undervisningen som visar vägen för en långsiktig plan för förskolans kvalitetsutveckling.

H. Kommunikation

Förskolan ringer till berörda föräldrar om något akut inträffar. Annars använder de v-klass eller mejl alternativt skriver pedagogerna ut information och sätter upp på en informationstavla. För den interna kommunikationen finns block eller pärm och vid husmöten tas frågor upp som behöver nå alla. Information ges vid inträffade händelser och uppkomna behov (steg 1). Vellinge kommun har en blankett för klagomålshantering på hemsidan som alla kan använda. Om klagomålet inte kommer den vägen utan direkt till förskolan tas det upp i arbetslag/team och i samtal med biträdande

förskolechef vid behov. I vissa frågor tar förskolan kontakt med kommunen för att få kunskap om vad som bör göras. Förskolan har skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen (steg 1).

Vi har sett att förskolan sätter upp information vid entrén där det också rullar en skärm med aktuell information av praktisk eller annan karaktär. Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter". Lärportalen v-klass, mejl, sms-kontakt, telefonsamtal, föräldramöte, verksamhetsråd, utvecklingssamtal och introduktion där föräldrar får en informationsbroschyr är andra metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter (steg 2). Det finns ett gemensamt dokument kring riktlinjer för samverkan inom Södervångsskolans förskola, förskoleklass, skola och fritids som vi har tagit del av. Pedagoger och ledning berättar om hur de har gemensamma studiedagar och gemensamma sociala aktiviteter för i perspektivet 1-16 år. Vi läser i den skriftliga redovisningen att förskola och förskoleklass har gemensamma planeringstillfällen och att barn och pedagoger besöker varandras verksamheter. Förskola/förskoleklass har också gemensamma aktiviteter för barnen för att de ska lära känna varandra inför skolstart. Ledningen berättar att det finns riktlinjer för hur samverkan ska gå till och dessa har vi tagit del av. I intervjun berättar ledningen om de gemensamma värdeorden och att all personal har kommit överens om förhållningssätt som gäller vid förskola och skola. Vidare läser vi i den skriftliga redovisningen att det finns en gemensam kompetensutvecklingsplan som vi har tagit del av och att den yttre ledningsgruppen har representanter från alla stadier 1-16 år. Förskolan har en fungerande pedagogisk samverkan med grundskolan (steg 2 och 4).

75 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag får god och kontinuerlig information om vad som händer på förskolan". I intervjun med föräldrarna berättar de att informationsflödet mellan föräldrar och förskola fungerar bra genom den dagliga kontakten som de tycker har utvecklats positivt, v-klass och genom utvecklingssamtalet. Förskolan informerar föräldrarna direkt vid uppkomna incidenter (steg 3). Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet "Vi som arbetar på förskolan har en förtroendefull kommunikation" och vid vårt besök upplever vi att pedagogerna förhåller sig på det sättet gentemot varandra. Ledning och personal berättar om det tydliga arbete som hela tiden pågår kring att medvetandegöra och utveckla värdegrundsarbetet för att skapa goda relationer mellan barn och vuxna, mellan pedagogerna och mellan barnen. Det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt (steg 3).

78 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan använder modern teknik för att informera om sin verksamhet". Som vi har beskrivit ovan finns skärmar med rullande information och här finns läsplattor och datorer som är tillgängliga för alla pedagoger. V-klass kan användas för att ändra schema, frånvaroanmäla, lämna meddelande och läsa information. Det finns en gemensam Facebooksida tillsammans med skolan. Aktuell och ändamålsenlig digital teknik används för att förbättra service och kommunikation internt och externt (steg 4).

Arbetslaget placerar förskolan på steg 7, ledningen placerar förskolan på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 4. Vi bedömer att förskolan har kommunikation med socialtjänst men behöver utveckla en etablerad kommunikation med myndigheter och närsamhället i stort. Ingen av pedagogerna instämmer helt i påståendet "Vi har en etablerad kommunikation med socialtjänst, myndigheter och närsamhället i stort".

I. Kompetens

Alla pedagoger har pedagogisk högskoleexamen (steg 1 och 4). Förskolan har rutiner för att ta emot nyanställda som får en mentor med uppgift att vara ett stöd under det första året. Här finns en pärm med information samt en gemensam digital personalhandbok för Södervångsskolan. Pedagogerna berättar också att Vellinge kommun har startat ett gemensamt introduktionsår med pedagogiska caféer för nyanställda (steg 1).

Vi läser i den skriftliga redovisningen att ledning och ledningsgrupp tillsammans fattar beslut kring gemensamma fortbildningsinsatser och att individernas behov lyfts fram vid medarbetarsamtal och att de sedan leder fram till en individuell kompetensutvecklingsplan. 85 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Kompetensutvecklingen utgår från förskolans, arbetslagens och individens behov". Kompetensutvecklingen är kopplad till individernas och verksamhetens behov (steg 2).

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

Kvalitetsområde Kompetens	Förskolans namn år 2016	Genomsnitt i Vellinge kommun år 2016	Genomsnitt i riket år 2016 enligt Skolverket
Andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen	100 %	54%	41.6 %
Andel medarbetare med annan utbildning för arbete med barn		77%	30,3 %

Tabellen visar att alla pedagoger vid Södervångs förskola har pedagogisk högskoleutbildning jämfört med genomsnittet i kommunen som är 54 procent och riket som är 41,6 procent.

Vi tar del av individuella kompetensutvecklingsplaner vilka tas fram i samband med medarbetarsamtalen och de behov av kompetensutvecklingsinsatser som kommer fram. Gemensam kompetensutvecklingsplan utarbetas i ledningsgruppen utifrån enhetens och kommunens behov. 77 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Det finns en plan för min kompetensutveckling" (steg 3). Under år 2017 avsätter förskolan 9 tkr per medarbetare och år för kompetensutvecklingsinsatser, i dessa ingår även en satsning på att utbilda teamledare. Förskolan avsätter därmed sammantaget goda resurser för såväl gemensam som individuell kompetensutveckling (steg 3).

I den skriftliga redovisningen läser vi att gemensamma fortbildningsinsatser inom fokusområdena utvärderas och analyseras med hjälp av mallar som avser kvalitetsarbetet i lärplattformen. I lönesamtalen följs fortbildningsinsatserna upp. Tillämpningen sker i vardagen tillsammans med barnen och i det kollegiala lärandet vid personalkonferenser (steg 4). Flera pedagoger har arbetat länge på förskolan och i intervjun med ledningen berättar de att förskolans arbete med värdegrund

och teambildande insatser också spiller över på hur de arbetar med rekrytering och vikariebemanning. Föräldrarna berättar att vikarierna är kända för alla barn. Två schemaansvariga bemannar med vikarier vid planerad eller oplanerad korttidsfrånvaro och de ordnar med "vikariefika" som brukar vara välbesökta, ett sätt att skapa nya kontakter och skapa goda relationer. Förskolan har god kontinuitet i bemanningen (steg 4).

Vi ser att förskolan under en kort tid har utvecklat ett strategiskt arbete för utveckling av verksamheten där kompetensutvecklingen grundar sig på olika former av utvärdering som till exempel skolinspektionens rapport, Qualisenkäter, medarbetarundersökningar och enkäter som rör arbetsmiljön. Kompetensutvecklingen är grundad på utvärderingar med koppling till förskolans långsiktiga utveckling (steg 5). 92 procent av pedagogerna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Kompetensutveckling har hög prioritet i vår förskola", 8 procent instämmer till viss del. Förskolan är partnerskola till Malmö högskola och tar emot lärarstudenter, en metod att på sikt rekrytera personal. Ledningen berättar att det är förhållandevis lätt att rekrytera personal eftersom förskolan har ett gott rykte och därför att alla pedagoger har högskoleutbildning vilket är en konkurrensfaktor. Förskolan tillämpar framgångsrika metoder för att rekrytera personal på kort och lång sikt (steg 5).

Förskolans har en väl genomtänkt planering för att säkerställa kompetens och utveckling genom insatser på olika sätt som vi har beskrivit tidigare i rapporten. Tillsammans med struktur för det kvalitetsarbete som nu implementeras med tydliga mål och målkriterier läggs en grund för kopplingen mellan förskolans strävan mot högre måluppfyllelse och arbetslagens samt individens kompetensutveckling (steg 6).

Arbetslag och ledningen placerar förskolan på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 6. För att nå steg 7 ska förskolan tydligare koppla forskningsrön och bepröva sina erfarenheter i arbetet med att uppdatera och pröva planer för kompetensutveckling. Förskolan ska också synliggöra olika karriärvägar för personalen och genomgående arbeta utifrån beprövad erfarenhet.

J. Resursutnyttjande

Rektor/förskolechef och biträdande rektor/förskolechef samt administrativ chef följer löpande upp intäkter och kostnader en gång per månad. Inför tertialuppföljning, halvårsbokslut och bokslut samt inför budgetarbete finns hjälp att tillgå från en extern konsulterande ekonom. Förskolan har ekonomiansvariga för konton avseende pedagogiskt material och förbrukningsmaterial. Ekonomiansvarig på förskolan träffar administrativ chef två gånger per år. Ekonomisk uppföljning görs av löpande intäkter och kostnader. Arbetslaget diskuterar behov och prognosticerar regelbundet utfall och ekonomiansvarig ser till att hålla de konton de har ansvar för i balans. Ledningen berättar och vi får veta genom den skriftliga redovisningen att administrativ chef och rektor/förskolechef samt biträdande rektor/förskolechef inför budget och tertialuppföljning ansvarar för att prognoser görs av antal barn i relation till personalförsörjning och kostnad. Prognoser görs i relation till budget och utfall (steg 1 och 2).

Resultatet för de tre senaste åren är positivt och för år 2015 var resultatet 189 tkr plus. Förskolechefen berättar att förskolan har möjlighet att ta med sig det positiva resultatet över budgetåren. Ekonomin är i balans (steg 2).

Tabell 5: Kostnader och nettoresultat

Kvalitetsområde Resursutnyttjande	Södervångs förskola år 2016	Genomsnitt i Vellinge kommun år 2016	Genomsnitt i riket år 2016 enligt Skolverket
Totalkostnad per barn	142 200 kr	142 200 kr	144 300 kr
Totalkostnad exklusive lokaler	118 500 kr	118 500 kr	124 100 kr
Personalkostnadens andel	73 %	73 %	72,7 %
Nettoresultat vid senaste bokslut år 2015	+ 189 t kr	-----	-----

Tabellen visar att totalkostnaden per barn samt totalkostnaden exklusive lokaler är densamma för förskolan som för genomsnittet i kommunen men något lägre än genomsnittet i riket. Personalkostnadens andel är i stort sett densamma för förskolan, genomsnittet i kommunen och i riket.

Pedagogerna har möjlighet att vara delaktiga i ekonomin genom att det finns konton som de förfogar över och på så sätt kan de diskutera inköp och idéer om investeringar som förs vidare till ledningen. Den som har det övergripande ekonomiska ansvaret rapporterar regelbundet till arbetslagen. Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser". (steg 3). Mentorerna och arbetslag följer barnen genom observationer och analys vid möten i arbetslagen. Den specialpedagog som är kopplad till förskolan har även handledning av personal och gör observationer som förs vidare till arbetslagen. Förskolan har möjlighet att ansöka om ökad resurstilldelning för barn i behov av särskilt stöd. Förskolans resursfördelning är anpassad till barnens behov av utveckling och stöd (steg 3). I förskolans organisation för styrning och ledning finns mötesforum och pedagoger med utvecklingsansvar, teamledare, arbetslagsledare och försteförskollärare. Det finns struktur och mallar för kvalitetsarbetet i ett digitalt system/lärplattform. På teamnivå finns en systematiserad uppföljning med punkterna "elevärende" och "barnprat" på dagordningen. Förskolechefen säkerställer att stöd och resurser finns för det systematiska kvalitetsarbetet (steg 3).

I den skriftliga redovisningen läser vi att schemaläggare och vikarieanskaffare ser över behovet av personalförsörjning och att barnkonferenserna syftar till att skapa kunskap om barnen utifrån behov av resurser på olika sätt. Förskolan har dialog med stödgrupper som till exempel elevhälsoteam och trygga barn-gruppen för att utveckla resurshantering på flera nivåer (steg 4). I årshjulet kan vi följa planering av kvalitetsarbetet som sker vid teamträffar varannan vecka, processtödjarträffar, arbetslagsmöten en kväll per månad, personalkonferenser och genom kompetensutvecklingsdagar och halvårs-/helårsanalyser. Tid avsätts för återkommande diskussioner om kvalitetssäkring av utbildningen dvs. innehåll och arbetssätt (steg 4).

Pedagogerna berättar att de samverkar mellan avdelningarna så att tid frigörs för möten och vid sjukdom samverkar avdelningarna i vissa fall och barngrupperna kan slås ihop vid öppning och stängning. Barngrupperna delas utifrån behov och/eller intresse och dessutom matchas grupperna mot den pedagog som för det tillfället bedöms ha optimal funktion. I intervjun med ledningen berättar de att vid elevhälsoteamets möte varje vecka diskuteras alla barn och hur deras behov ska tillgodoses på bästa sätt. Vikariefika som vi har beskrivit ovan är ett sätt att utveckla och kunskap om

verksamheten och bygga relationer som borgar för att effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten (steg 5).

Arbetslaget har placerat förskolan på steg 5. Ledningen har placerat förskolan på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 5. För att nå steg 6 behöver förskolan kunna visa att insatta resurser utnyttjas väl och leder till hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget och då behövs en längre tids kvalitetsarbete.

K. Image

Vi har tagit del av förskolans hemsida som beskriver hur förskolan arbetar utifrån mål, innehåll och arbetssätt. I den skriftliga redovisningen läser vi att den samverkan som finns och som utvecklas mellan skola och förskola medverkar till att imagen utvecklas bland annat till följd av det fokus som finns på värdegrundsarbetet. Förskolan använder sociala medier som till exempel Facebook och tar emot intresserade föräldrar för visning av förskolan. Den satsning som förskola och skola gör på ekologisk kost är ett tydligt sätt att också påverka imagen (steg 1).

Vårt besök och de intervjuer vi har gjort med föräldrar och ledning visar att organisation och verksamhet är väl genomtänkt. Här finns både struktur och en öppenhet för spontana initiativ från barnen vilket föräldrarna bekräftar påverkar omgivningens syn på förskolan och dess image. (steg 2). Förskolan följer upp imagen genom att analysera kommunens enkäter till föräldrar samt i möten med föräldrar. Att följa kösituationen är ett annat sätt att följa upp hur imagen har påverkats av de egna insatserna (steg 2).

I intervjun med ledningen berättar de om hur förskolan är aktiv i sociala medier och att de sprider kunskap om sin verksamhet till Förskoletidningen och i andra branschtidningar. Arbetsgivaren är aktiv genom ett ambitiöst introduktionsprogram för nyanställda och här arbetar en hög andel pedagogiskt högskoleutbildad personal vilket är en faktor som lockar förskollärare att söka sig hit. Köket är med i White Guide och kom på första plats i Lilla Ekomatsslingen. Förskolan har flera metoder för att marknadsföra sig externt (steg 3).

Det kvalitetsarbete som nu utvecklas i samverkan med skolan är ett sätt att utvärdera och förbättra imagen på så sätt att här ingår analysverktyg som enkäter och flera mötesforum för pedagoger/nyanställda/vikarier och för föräldrar i verksamhetsråd och föräldramöten där verksamhetens image utvärderas. Teamen utvecklar samarbetet inom förskolan genom metoden MOVE och där diskuteras och utvärderas även förskolans image. Förskolan har metoder för att kontinuerligt utvärdera och förbättra sin image (steg 4). Alla pedagoger är högskoleutbildade, förskolan har ett kvalitetsarbete där läroplansmålen är tydliga för pedagoger och föräldrar. Vi möter föräldrar som uttrycker att de är nöjda med förskolan och vi ser att pedagogerna arbetar i enlighet med nationella styrdokument och de lokala målen. Sammantaget bedömer vi att förskolans image speglar förskolans förmåga att genomföra det nationella uppdraget (steg 4).

94 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har ett gott rykte". 96 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i påståendena "Jag kan rekommendera mina vänner att placera sina barn i vår förskola" samt "Jag är nöjd med mitt barns förskola". I personalenkäten instämmer 92 procent av pedagogerna helt eller till stor del i påståendena "Vår förskola har ett gott rykte" och i "Jag rekommenderar föräldrar/vårdnadshavare

att placera sina barn i vår förskola” samt “Jag är nöjd med vår förskola”. Vi hör i samtal och ser i enkätsvaren ovan att förskolan har en god image vilket är det första kriteriet på steg 5.

Arbetslaget och ledningen placerar förskolan på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 4. Vi kan inte verifiera att förskolan är känd externt för att ha hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget. Vi bedömer att förskolan behöver arbeta en tid med det system för kvalitetsarbete som nu finns för att nå steg 5 fullt ut.

Slutomdöme

Vid vårt besök har vi mött positiva och trygga barn samt föräldrar som uttrycker att de är nöjda. Förskolan utvecklar verksamhetens måluppfyllelse genom ett tydligt kvalitetsarbete som nu implementeras i alla delar. Pedagogerna är samspelta och verkar tillsammans med ledning och i samverkan med Södervångs skola för ett gemensamt värdegrundsarbete. Förskolan granskades första gången i september 2013 och erhöll då 27 poäng vilket innebar att förskolan vid det tillfället inte blev certifierad. Södervångs förskola har sedan år 2013 utvecklats inom alla Qualis områden och vid den här andra granskningen erhåller förskolan 84 poäng och blir därmed certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem där kravet för certifiering är minst 60 poäng och lägst 3 inom alla områden.

Förskolan behöver arbeta vidare med samtliga kvalitetsområden inom Qualistrappan men vi vill lyfta fram följande områden som förskolans starkaste som är viktiga att ta tillvara och utveckla ytterligare:

- Normer och värden. Förskolans värdegrundsarbete genomsyrar alla delar i verksamheten genom att det är tydligt och sker i samverkan med skolan. Både barn, pedagoger och föräldrar får ta del av värdeorden och deras betydelse på olika sätt, genom information och barnens bilder och i utvecklingssamtal.
- Utveckling och lärande. Förskolan strukturerar och utvecklar arbetet med barnens lärande genom sitt kvalitetsarbete där pedagogisk dokumentation, pedagogernas kompetens samt ett tydligt ledarskap i kombination med en organisation som främjar lärande utgör grunden.
- Kompetens. Alla pedagoger vid förskolan har högskoleutbildning och här finns en organisation med arbetslagsledare, processtödjare och en förstelärare som tar ansvar för att alla pedagoger utvecklas i vardagen genom olika mötesforum för analys och reflektion. Förskolan har ett årshjul som strukturerar verksamhetens mål, innehåll, arbetssätt och organisation

Södervångs förskola har goda förutsättningar att utveckla måluppfyllelsen i det nationella uppdraget. Förskolan ska arbeta vidare med att bibehålla kvaliteten inom sina starka områden men också öka kvaliteten i verksamheten. I arbetet med handlingsplanen för det fortsatta kvalitetsarbetet bör följande fokusområden vara i fokus:

- Barns delaktighet och inflytande. Pedagogerna behöver utveckla de metoder som finns genom lärportalen v-klass så att den pedagogiska dokumentationen görs i samverkan med barnen, då kommer deras delaktighet utvecklas. Vid vårt besök förs en diskussion om att pärmarna som fanns tidigare nu successivt ersätts av v-klass med de utmaningar det innebär när det gäller till exempel tillgänglighet.
- Förskola och hem. Föräldrarna uttrycker överlag att de är nöjda men vi bedömer att förskolan kan och bör utveckla insyn och förståelse för organisation och det kvalitetsarbete som föräldrarna ska göras delaktiga i genom att söka kreativa lösningar för dialog mellan föräldrar, barn och pedagoger samt ledning.

- Arbetssätt och pedagogroll. Förskolan utvecklar sitt arbete med värdeord/grund. Ett naturligt steg är att gå vidare i arbetet med att diskutera samsyn kring kunskapsbegrepp och kunskapsutveckling. Den diskussionen kan i samverkan med den pedagogiska dokumentationen vara en del i dialogen med föräldrarna för att göra dem än mer delaktiga.

De styrkor och förbättringsområden som vi har beskrivit utgör grunden för den handlingsplan som förskolan ska göra. Vi vill i det sammanhanget lyfta fram betydelsen av att begränsa antalet mål och ha överblickbara/konkreta delmål. Dessa behöver i förväg skrivas ned och ange vad som främst ska uppnås och vilka effekter som förväntas. Dessutom behöver det i förväg bestämmas hur utvärderingen ska gå till. Förskolan kommer att fortsätta dokumentera och reflektera över resultaten, men framförallt behöver förskolan göra ingående analyser och utveckla alternativt ompröva delmålen/verksamheten utifrån erhållna resultat. Förskolan är på god väg i sitt utvecklingsarbete och har tydliggjort organisation och struktur för det fortsatta kvalitetsarbetet. Förskolan ska nu utveckla och implementera de metoder som finns och fördjupa analys av resultat.

Vi vill framföra vårt tack till barn, pedagoger, föräldrar och ledning för ett varmt och öppet bemötande vid två givande dagar på Södervångs förskola.

Båstad 2017-12-05

Landskrona 2017-12-05

Helene Steinlein

Barbro Bengtsson

Bilaga: Sammanställning av poäng.