



Eda kommun

Kvalitetsrapport

2017/2018

Förskolorna i Eda kommun

Charlottenberg 2018-06-26



Innehållsförteckning

1. Kvalitetsrapport för tidsperioden 2017/2018.....	sid 3
2. Kvalitetsrapporten omfattar (område, enhet) grundfakta om enheten.....	sid 3
3. Åtgärder för utveckling från tidigare års kvalitetsrapport 16/17.....	sid 3
4. Förutsättningar för verksamhetens måluppfyllelse.....	sid 3-5
5. Arbetet i verksamheten.....	sid 6
6. Övergripande bild av måluppfyllelsen samt en analys.....	sid 7-11
7. Uppföljning av likabehandlingsplanen.....	sid 11
8. Åtgärder för ökad måluppfyllelse.....	sid 12

1. Kvalitetsrapport för tidsperioden läsåret 2017/2018

2. Kvalitetsrapporten omfattar (område, enhet) grundfakta om enheten

Den omfattar förskolorna Duvan, Adolfsfors, Hagåsen, Blåsippan, Droppen, Pillret, Solrosen, Nya Grottan, Gullvivan, och Hjorten. Här ingår även pedagogisk omsorg där två familjedaghem ingår.

3. Åtgärder för utveckling från tidigare års kvalitetsrapport 16/17

●Likabehandling: Vi behöver se över hur vi i fortsättningen ska upprättar en plan (skolverkets plan.förskolan tas bort) och hur vi följer upp likabehandlingsarbetet systematiskt. Rutinerna vid likabehandlingsärenden behöver vi fördjupa oss i på förskolorna för att säkerställas att det görs.

●Upprätta en ny utvecklingsplan som gäller från 2018.

Något som också kommer att behövas och kommer att påverka är:

●Modulförskola i Åmotsfors eftersom en avdelning i skolans lokaler flyttar ur.

●Bygga av ny förskola i Charlottenberg

Underlag och rutiner för att ta fram kvalitetsredovisningen

Underlag som har använts är förskolans utvecklingsplan, förskolecheferna verksamhetsplan, fjolårets kvalitetsrapport, förskolornas egna kvalitetsrapporter, RUS samtal, PUG träffar med reflektioner, diskussioner och utvärderingsfrågor, bokcirkel, mitterminskonferenser, föräldraenkäter.

Vi har även använt utvärdering av pedagogisk omsorg och uppföljning av vikariepool.

4. Förutsättningar för verksamhetens måluppfyllelse

Förskolan i Eda	Antal
Förskolor	10
avdelningar	32
Personal	Ca 115
Barn	Ca 600
Administration	2
Förskolechefer	4
Vikarier i vikariepoolen	Ca 70
Specialpedagog	1

Öppna förskolan	1
Pedagogisk omsorg	2

Förskolor

I Charlottenberg finns 5 förskolor med sammanlagt 13 avdelningar, utanför tätorten ligger en förskola med fyra avdelningar. I Åmotfors finns en förskola med 6 avdelningar och i Koppom en förskola med 5 avdelningar. I Adolfsfors finns en förskola med tre avdelningar och i Skillingmark en förskola med en avdelning som även har integrerat fritidshem. Sammansättningen av barngrupperna på varje avdelning har sett lite olika ut på förskolorna, de flesta har valt att dela in barnen i småbarnsgrupp 1-3 år och storbarnsgrupp 3-5 år. Kommunen har haft statsbidrag för minskade barngrupper vilket har inneburit att vi har minskat antalet barn i grupperna. De avdelningar som har yngre barn har ca 14 barn, de avdelningar som har storbarnsgrupp har ca 18 barn. Några grupper har även haft resurspersonal eftersom de har barn i behov av särskilt stöd.

När det gäller pedagogisk omsorg har Eda kommun två familjedaghem, ett i Koppom och ett i Åmotfors. Förskolan Blåsippan i Åmotfors och förskolan Hagåsen i Koppom är deras vikarie och de medverkar på deras APT.

På kommunens familjecentral finns den öppna förskolan och som samverkar och delar lokaler med IFO och Landstinget. Samverkan sker i det dagliga arbetet, men även på möten som styrgrupp, stugmöten och BHT.

Under våren 2018 har förskolan i Eda startat en bemanningscentral och en bemanningsplanerare anställdes på 50%. Alla timanställda som inte varit bekanta eller haft erfarenhet har kallats till en intervju innan anställning. Timanställda har få dagar lagt sig tillgängliga och därmed inte varit bokningsbara utan förskolan har haft stor brist på vikarier.

Personal i förskola

Även det här läsåret har det varit svårt att rekrytera förskollärare och obehöriga har anställts på tillsättningsvikariat. Det har även varit svårt att rekrytera personal som har någon erfarenhet eller utbildning om barn.

	Tillsvidare	Vakanta
Förskollärare (legitimation)	29	45
Barnskötare	28	0

Det har funnits stöd i form av handledning och fortbildning från bland annat specialpedagog och SPSM, kontakt med habilitering och medicinsk rådgivning. Vi har kontakt med SPSM i olika ärenden. Två förskolor går en digital kurs, med stödmaterial trygga relationer. Gemensam föreläsning med Kent Hede våg för personal hösten -17. Innehållet handlade om att "När mallen inte stämmer" och som syftade till att ge personal mer kunskap om vad som kan vara anledningen till och hur konsekvenser kan se ut för barn med/i särskilda behov. Att ge ökad förståelse samt verktyg för att möta barns olika behov. Förskolorna fick boken han har skrivit med samma titel som föreläsningens innehåll.

Styrning och ledning

Verksamhetschef för bildning, som anställdes hösten 2016, avslutade tjänsten mars 2018. Under våren var kommunchef även tillförordnad verksamhetschef för bildning. Inom förskolan i Eda kommun har organisationen under hösten 2017 utökats från tre förskolechefer till fyra, samt att förskolan har utökats med nya förskolor. En förskolechef har

gått i pension och en ny har rekryterats. En förskolechef har under året gått rektorsutbildning.

Insatser under läsåret för att ge personalen förutsättningar att klara sitt uppdrag har varit, pedagogiska träffar och bokcirkel där personalen läste boken professionell i förskolan och diskuterade utifrån frågor på personalmöten. Här deltar även dagbarnvårdarna.

En del förskolor saknar, har behov av mer utbildning och digitala verktyg, för att möta läroplanens krav på pedagogisk dokumentation/dokumentation. Under året har flera avdelningar köpt in bättre mobiler som kan användas utomhus och på utflykter. En gemensam plattform saknas för att tex ha samlat material som ska användas av samtliga i det pedagogiska arbetet.

En gemensam utvecklingsplan och stödmaterialet, Stöd och Rutiner, finns som ett verktyg för systematiskt kvalitetsarbete. Varje förskola har minst en processledare, de driver utvecklingsarbete och träffas en gång i månaden tillsammans med förskolechefer. På varje förskola genomförs möte med personal för att följa upp processer.

En gång per termin genomför förskolechef mitterminskonferenser med avdelningens personal.

En gång per månad deltar samtliga förskolechefer i BHT, barnhälsoteam, för att kunna ge tidiga insatser för våra yngsta kommunivånare. Här medverkar olika professioner som förste socialsekreterare och socionomer från IFO, förskollärare på öppna förskolan, sköterskor från barnhälsovården och barnmorskor.

Enligt skollagen ska förskolechefen se till att barn i behov av särskilt stöd ges sådant stöd. Hur stödet utformas kan se olika ut i vissa fall krävs det att stödet sätts in i form av elevassistent eller som en resursperson för barngruppen. Detta har gjorts för att ge förskolan förutsättningar för att klara sitt uppdrag att ge alla barn det de har rätt till enligt läroplanen.

Lokaler och miljö

Våra förskolor består av

- Lokaler som är anpassade för förskola
- Tillfälliga/ permanenta lokaler i form av moduler
- Lokaler som ej är byggda för förskoleverksamhet

Utemiljön på våra förskolor ser olika ut. En del förskolor har utemiljö som stimulerar till lek, är trygg och säker för barnen. Andra förskolor har stora brister. Förskolorna är geografiskt spridda i kommunen. Åtta av våra 10 förskolor har Eda Bostad AB som hyresvärd medan två har en förening som vi hyr av.

Ekonomi

När vi under året har utökat och öppnat nya lokaler har detta inte funnits med i budget vilket har gjort att denna inte har överensstämmt med verklighetens kostnader. Under våren införde kommunen restriktivitet när det gäller personal och inköp.

5. Arbetet i verksamheten

De utvecklingsområden vi valde ut läsåret 17/18 var att integrera läroplanens mål som vi även haft som utvecklingsområde för läsåret 16/17) och barns reella inflytande (pedagogisk dokumentation).

Syftet var att ge bra förutsättningar för det systematiska kvalitetsarbetet men också att materialet stämmer överens med läroplanens intentioner och våra tankar om vilka teorier vi vill utgå ifrån och som mynnar ut i vilka arbetsmetoder vi ska arbeta med. Vi vill utveckla stöd och rutiner och framför allt verksamhetsplanen. Vi vill ge barnen reellt inflytande, barnen delaktiga. Samma vill vi ge personalen delaktighet i arbetet med att utveckla stöd och rutiner, som är lika med att utveckla bättre arbetsprocesser. På höstens första planeringsdag var förskolechefer ute på förskolorna och pratade om detta. För att kartlägga ställdes frågan: Hur tänker du om barns delaktighet?

Det som styr arbetet i förskolan är framförallt skollag och läroplan för förskolan. Diskrimineringslagen och andra lagar såsom livsmedels- och miljölagen är andra styrdokument. Gemensamt för alla förskolor i Eda kommun har vi en utvecklingsplan som sträcker sig till år 2021. Syftet med planen är att öka måluppfyllelsen och vara ett stöd för förskolorna hur vi i Eda kommun ska arbeta för att nå statens intentioner. Förskolorna upprättar en verksamhetsplan varje läsår som blir deras arbetsplan/karta/grovplanering. Varje arbetslag bestämmer sig för ett eller flera mål i läroplanen som de prioriterar att arbeta med. Varje månad följs arbetet upp i en månadsuppföljning där varje avdelning beskriver det de genomfört, resultatet och en analys av resultatet. Resultatet ska analyseras för att få fram förbättringsområden, hur arbetet ska utveckla vidare. Vilka åtgärder behöver vi?

Under ett av de första mötena med processledarna ställde vi frågan: Hur har det systematiska kvalitetsarbetet påbörjats detta läsåret?

Under året har förskolorna fördjupat sig i boken *Professionell i förskolan* på personalmöten, processledarna har ansvarat för arbetet på förskolorna. Någon utvärdering av arbetet har inte gjorts.

Vi har haft pedagogiska träffar under hösten 2017, träffarna är tre till antalet för att all pedagogisk personal på varje avdelning ska ha möjlighet att kunna delta vid ett av tillfällena. Temat för höstens träffar var genomgång av ny utvecklingsplan för förskolan i Eda.

Vi förskolechefer har också genomfört träffar med våra processledare en gång i månaden. Syftet med träffarna är att förskolechef och processledare ska diskutera de aktuella pedagogiska frågorna och de processer som är på gång på förskolorna. Processledarna har rollen att processen fortsätter på den egna förskolan.

En gång per termin sitter vi med arbetslaget på varje avdelning för att följa upp barns utveckling och lärande, och som vi kallar mitterminskonferens. Här kartlägger vi barns behov, och som syftar till att vi vet mer vad och hur som vi behöver och är skyldiga att ge för att varje barn ska nå så långt som möjligt. Det kan leda till handlingsplan, kontakter med vårdnadshavare eller med andra verksamheter såsom SPSM eller BHT.

PUT tid (pedagogisk utvecklingstid). Uppföljning av tid för PUT har gjorts kontinuerligt bland annat på APT och diskussion om innehållet/vad som ska göras.

Under maj har vi genomfört en enkätundersökning till vårdnadshavare på samtliga förskolor i kommunen. Frågorna se bilaga 1

Åtta pedagoger och en förskolechef har under året gått en RUC utbildning som heter "Från vintergatan till små barns stigar". Syftet var att personal i förskolan och F-3 ska mötas, utbyta erfarenheter och ta del av forskning. Deltagarna fick fördjupa sina kunskaper och förståelse för olika pedagogiska verktyg som man kan använda för att stimulera barns lärande i naturvetenskapliga ämnen och teknik.

Sex förskolor deltog i bibliotekets samarbete "Leka, läsa, berätta" där det valdes ut en bok som skulle läsas och arbetas med varje dag. En musiker var uppstart för att inspirera och en utställning blev avslutningen för varje medverkande förskola.

Vi har med hjälp av Allmänna råden för pedagogisk omsorg sett över sett över Stöd och rutiner för att uppföljning, utvärdering och verksamhetsplan ska möta uppdraget. Här ingår inte alla delar i läroplan som det gör för förskolan. Det finns mall för uppföljning, utvärdering och verksamhetsplan. Under planeringsdag i juni utvärderade familjedaghemmen sitt arbete där förskolechef medverkade under några timmar.

6. Övergripande bild av måluppfyllelsen samt en analys

Resultat utifrån våra två mål i verksamhetsplan, integrera läroplansmålen samt barns inflytande.

Vi ser efter resultat på våra två valda mål genom att fråga oss, vilken effekt förskolans utvecklingsplan har haft (här ingår vår verksamhetsplan med våra två valda mål) så ser vi avtryck i förskolornas kvalitetsredovisningar på de två mål som förskolecheferna har i verksamhetsplan. Viss del i utvecklingsplan ser vi i förskolornas dokumentation, men det finns delar i förskolans utvecklingsplan som inte nämns så tydligt, och en del inte alls. Som exempel kan vi sakna litteratur som vi vill att förskolans arbete ska vila i, vi saknar även ett resultat från arbetet med modersmål.

Barns inflytande

Utifrån informationen som gavs på planeringsdagen och frågan som ställdes och besvarades skriftligt, Hur tänker du om barns delaktighet?, ser vi att de pratar om att lyssna på barnen, deras intressen, kunskaper och vad de försöker förmedla. Flera skriver att det handlar om att barnen till viss del, del av dagen eller till en viss nivå ska få delta i planeringen. Någon skriver att barnen ska få vara med och planera som vi sen slutför, analyserar och utvärderar tillsammans. Ser vi än mer på vilket resultat vi har fått när det gäller att ge barn ett reellt inflytande så ser vi att flera förskolor valt målen *Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar sin förmåga att förmedla upplevelser genom rörelse, sång och musik och ...utvecklar sin förmåga att uttrycka sina tankar och åsikter och därmed få möjlighet att påverka sin situation och ...utveckla sin förmåga att handla efter demokratiska principer genom att få delta i olika former av samarbete och beslutsfattande.* En förskola skriver i den flytande texten att de arbetar med barngruppen och att de ska fungera tillsammans ges möjlighet att utveckla sin förmåga att uttrycka tankar och åsikter samt att påverka sin situation.

När personalen beskriver barns inflytande ser vi att någon har svårt att se skillnad på reellt inflytande och att barnen ska få göra som de vill. Ordet reellt inflytande eller ordet demokrati

hör vi sällan användas. Det arbetet och den frågan som vi ställde under höstterminens start har vi förskolechefer inte hållit i uppföljning av arbetet har inte genomförts.

Integrera läroplansmålen

Vi startade hösten med att fråga processledarna: hur det systematiska kvalitetsarbetet har påbörjats detta läsår. Vi ser då att alla förskolor använder dokumentet "Stöd och rutiner". Förskolorna har valt att strukturera arbetet lite olika när det gäller val av prioriterat mål, men de flesta har under året arbetat med att följa upp fler mål och då använder den schematiska bilden som visar de olika läroplansområdena. I dokumentet är det bilaga 4. Den bilden tydliggör att vi ska arbeta med hela läroplan. Några förskolor har tagit fram mål som behöver lyftas under varje läroplansområde trots att de har valt ett prioriterat mål. Här har de kommit fram till vad som behöver utvecklas inom varje läroplansområde.

Stödmaterialet "Stöd och Rutiner" är institutionaliserad på förskolorna och framförallt månadsuppföljningen som skickats in till förskolechef som i sin tur tar del av uppföljningen. Vissa delar i dokumentet används regelbundet medan andra inte används alls.

Vi märker genom samtal men även genom bla månadsuppföljningar att kopplingen mellan aktivitet och läroplansmålet är inte alltid helt klar. Vad vill vi att barn ska få möjlighet att lära om och som hänger samman med nästa fråga, vad ska vi då ha för aktivitet? Det blir ofta ett görande som beskrivs mer än ett lärande eller om den undervisningen man planerar och genomför. En förskola skriver att de blivit bättre på att förstå och där med använder sig av fler läroplansmål samt kopplar aktiviteter till mål.

Föreläsning Kent Hedevåg

Vi har hört många i personalen som har uttryckt, i olika forum, tankar från föreläsningen och som gör att vi förstår att Hedevåg gav insikter om hur det kan vara för människor som inte har en autopilot inkopplad i alla situationer. För barn som inte kan överföra en kunskap/erfarenhet från en situation till en annan utan att det tar mycket kraft under en dag, och som kan leda till "soppatorsk". Några förskolor har tagit ut bilder som stöd för att göra dagen mer förståelig. Andra tankar har handlat om att sätta in på barnets relationsbank, ge barnet mycket positivt som ger en ökad god självbild, och som skapar goda relationer. Vi har inte märkt så mycket av hur boken vi köpte in används i vardagen.

Bokcirkel om boken *Professionell i förskolan*

På några förskolor har det kommit fram att bokcirkel är en bra form, att det blir bra diskussioner efter att ha läst gemensam bok.

På vissa förskolor har det beroende på att processledare försvann och att andra saker behövdes prioriteras och som innebar att bokcirkeln som form inte har fullföljts.

Enkät till vårdnadshavare

Svarsfrekvensen var låg, lägre än 50%. Vi kan dra slutsatsen av att de flesta verkar nöjda med informationen som förskolan ger.

En förälder har lämnat synpunkt i enkäten om att information om vad som hänt under dagen saknas, en annan har skrivit att informationen inte har getts direkt.

Vi upplever att de flesta frågorna svarade föräldrar bra och mycket bra på.

Tankar och synpunkter som föräldrar gett handlar om personalbyten, mycket vikarier och om att alla anställda ska presentera sig samt sena genomförda utvecklingssamtal. Det har även varit några föräldrar som har gett återkoppling på att personalen gör ett fantastiskt arbete.

Analys utifrån våra två mål i verksamhetsplan, integrera läroplansmålen samt barns inflytande.

Vi ser avtryck av verksamhetsplanen i förskolornas kvalitetsarbete men få förskolor nämner utvecklingsplanen. Vi tror inte planen har används aktivt i verksamheten. I utvecklingsplanen finns den litteratur som förskolan i Eda ska vila på och vi saknar hänvisning till litteratur i kvalitetsarbetet. En anledning till detta kan vara att utvecklingsplanen inte är implementerad. Det kan även bero på att det saknas kompetens i förskolan. Att vi saknar ett resultat från arbetet med modersmål, tror vi vi till stor del beror på att vi förskolechefer inte följt upp det arbete som vi initierat. Arbetet startade efter tillsyn av skolinspektionen, förskolan fick brist i att *förskolan medverkar till att barn med annat modersmål än svenska får möjlighet att utveckla både det svenska språket och och sitt modersmål.*

När personalen beskriver barns inflytande ser vi att någon har svårt att se skillnad på reellt inflytande och att barnen ska få göra som de vill. Ordet reellt inflytande eller ordet demokrati hör vi sällan användas. Det arbetet och den frågan som vi ställde under höstterminens start har vi förskolechefer inte hållit i uppföljning av arbetet har inte genomförts.

Vi upplever att processledarna är en viktig förutsättning för att det ska ske en utveckling på förskolorna. Träffarna en gång i månaden med processledarna har känts meningsfulla och nödvändiga. Vi kan uppleva att vi behöver försäkra oss om att aktiviteter eller diskussioner som genomförs på våra gemensamma pugmöten tas med från mötena till den egna förskolan. Det vi gör med pugarna verkar inte alltid tas med till kollegor. Det kan bero på att det inte stämmer med den situationen och nuläget som finns på förskolan eller kan det ha med att göra att vi har färre processledare kvar som deltog i processledarutbildningen 2011/2012? De som inte har gått processledarutbildningen kan ha sämre förutsättningar till att det som förhandlas på pugmötet tas med, men det kan också bero på tid eller kan det vara skolkulturen? Man kanske upplever att kollegor inte är nyfikna på vad som skedde på pug? Det kan även vara att processledarrollen inte är tydlig eller att vad vi förskolechefer förväntar inte är klart framställt. Som sagt det kan bero på processledarens förutsättningar när det vi förväntar ute på förskolan inte sker, men det kan även bero på våra olikheter till att leda andra samt kulturen, hur tas det emot i arbetslaget? Ett annat syfte som pugmöten har är att vi önskar att vi tydligt vilar i forskningen om den samarbetande kulturen (Ulf Blossing) som visats gynna skolutveckling. Den forskningen var en stor del i processledarutbildningen. Vi behöver fortsatt ställa oss frågan: Vad är det som gör att det vi förskolechefer förväntar inte alltid sker?

Att vi kan se att stöd och rutiner används på samtliga förskolor tror vi beror på att det är en inarbetad rutin, vi har hållit i, den är känd och leds av processledarna ute på förskolorna via våra pugmöten. Rutinen "Stöd och rutiner" är institutionaliserad. Vi förskolechefer har utvecklat vårt material regelbundet för att det ska följa aktuell lagstiftning och gör att rutinen alltid är levande. Tidigare år har vi troget gett avdelningarna återkoppling på månadsuppföljningar och som vi tror gett signaler om att det systematiska kvalitetsarbetet ingår i vårt uppdrag.

Förskolechef har ibland haft svårt att hinna med att ge skriftlig respons detta läsår. På pugmöten är det en stående punkt, även i andra forum så lyfter vi vår rutin. Vi tror även att effekten beror på att vi genomför "lilla pug" på varje förskola varje månad mellan mötet i "stora pug". Här pratar vi mycket om uppföljning, utvärdering och utveckling.

Något som vi inte har kunnat uppfylla och som varit en brist är att få materialet, blanketterna, in i office365, och som har inneburit att förskolan inte alltid haft det enkelt att använda det digitalt.

Att vissa förskolor efter vår introduktion på planeringsdagen i augusti 2017 valde att hålla kvar i att enbart ha ett prioriterat mål tror vi kan bero på att de redan hade startat tankarna utifrån utvärderingen och tidigare års sätt att arbeta med verksamhetsplan. Att andra förskolor direkt anammade vårt förslag till att ha mål som behövde utvecklas inom varje område kan ha betytt att personal redan hade liknande tankar som vi förskolechefer. Hela läroplan ska finnas med i det dagliga arbetet och som ska kvalitetsutvecklas, och allt kan inte följa upp samtidigt. Hur ska vi göra? Vi ser en risk i att följa upp olika mål i varje månadsuppföljning eftersom arbetet då inte blir systematiskt. För att över tid se vad om sker behöver vi följa upp vid flera tillfällen under läsåret.

När vi ser över vilka förutsättningar vi har haft för att arbeta med stödmaterialet, följa upp, utvärdera och att utveckla så blir expanderingen av förskolan det som påverkat oss mest. Vårt arbete som pedagogiska ledare har blivit lidande i den tid som har fyllts med byggmöten, rekrytering och anställningar mm. Både som förskolechef och som arbetslag har detta inneburit frustration, vad har det haft för effekt för förskolans måloppfyllelse? Vi tror att det har haft en stor betydelse och att vi haft en högre måloppfyllelse om vi hade haft andra förutsättningar till att vara mer pedagogiska ledare. Att reflektera och kartlägga vart är vi, vart ska vi, hur gör vi, hur blev det? Vart hade vi varit om vi hade haft andra förutsättningar? Det finns avdelningar som har haft behov av mer stöd i vissa delar av den cykliska processen i det systematiska kvalitetsarbetets olika faser.

Förskolans måloppfyllelse har med all säkerhet påverkats av både svårigheten att rekrytera behöriga förskollärare, personal med erfarenhet och av att det har varit svårt med rekrytering både när det gäller visstidsanställningar och att anställa timanställda i bemanningen. Vi har personal som sällan lägger sig tillgängliga, en del inte alls. Vårt vikariebehov av vikarier är större. Är de timanställda i bemanningen intresserade av att arbeta på förskolan eller kan det finnas andra intressen som är större? Andra förutsättningar som vi tror har påverkat vårt resultat inom de flesta genomföranden är att förskolan haft platsbrist (förskolechefer har byggt ut och anställt personal) och som leder till att det blir administrativt arbete för att följa upp prognoser framåt hur platser kan lösas. Många kontakter med vårdnadshavare handlar om möjligheter till plats mer än att prata läroplan. I rekryteringen har utbildade förskollärare anställts och forskning *Barngruppers storlek i förskolan* (Pia Johansson och Sonja Sheridan) visar att personalens kompetens och utbildning är den viktigaste faktorn för förskolans kvalitet. Vad innebär 45 vakanta förskollärartjänster för förskolans kvalitet?

Enligt allmänna råd för förskolan (Skolverket 2017) visar forskning att personalens utbildning och kompetens är den viktigaste kvalitetsfaktorn i förskolan.

Vi har en väg att gå innan vi följer statens riktmärke för antal barn per avdelning. Vad innebär det för måloppfyllelsen att vi har 18 barn på avdelningar med 3-5 år och 14 barn på avdelningar med 1-3 år? Det vi vet är att med utbildad personal så bör barnantalet vara lägre.

”Som riktmärke för antal barn i en barngrupp rekommenderar Skolverket 6-12 för barn i åldern 1-3 år respektive 9-15 för barn i åldern 4-5 år” (Skolverket 2017).

Föreläsning Kent Hedevåg

Även om personal har uttryckt i olika forum att föreläsningen har gett dem insikter och till viss del kunskap, ser vi inte att det satt spår i verksamheterna. Vad det beror på vet vi inte, vi tänker att det har betydelse hur vi förskolechefer följer upp samt hur processledarna följt upp föreläsningen på förskolorna. Vi ställer oss också frågan, hur tydliga var vi förskolechefer med vilken utveckling som förväntades ske i verksamheten.

Vi tror att just den frågan, vad förväntas ske efter genomförd utbildning? Hur sprider vi vidare? , behöver ställas innan en kurs. Vi var en förskolechef och åtta förskollärare som genomförde kursen Vintergatan med inriktning naturvetenskap och teknik. Innan en fortbildningssatsning behöver vi fundera på syftet och vad vi förväntar efter avslutad kurs. Det är fort gjort att en kurs låter bra, att tanken är god man är den inte tillräckligt väl grundad, genomtänkt är risken att resultat man skulle önska uteblir.

I familjedaghemmens utvärdering utifrån de mål som pedagogisk omsorg ska följa upp och utvärdera märks det hur barnen under hela sin dag kan vara delaktig och påverka. Barngruppen finns nära sin dagbarnvårdare i samtliga situationer alltifrån att tillagning, dukning till att packa det som ska tas med ut. Familjedaghemmet arbetar nära sin barngrupp och utvecklar nära relationer med barn och vårdnadshavare. De skriver att de försöker vara en förebild. Språk lyfts som ett särskilt viktigt område. Utvärderingen av pedagogisk omsorg visar att dagbarnvårdarna har kunskaper i att vardagen ger ett stort lärande för barnen. Språket är en del i deras arbete och de har hört att barn lärt sig olika ord på mat samt att de trycker på att leken är viktig för språkutvecklingen. Utvärderingen visar även att det är svårt att i ord få ner genomförande, resultat och en analys. Det tror vi beror på att vi inte regelbundet möter familjedaghemmen i en kartläggning, uppföljning och utvärdering. Deras vardag består av att möta barn och vårdnadshavare där kommunikationen sker verbalt. Vi ser genom att flera familjer önskar plats i familjedaghem att pedagogisk omsorg har ett gott rykte, en god status.

7. Uppföljning av likabehandlingsplanen

Under läsåret 17/18 har det funnits en osäkerhet i hur arbetet med kränkande behandling och diskrimineringslagen ska ske, på grund av att diskrimineringslagen ändrades 2017 samt att verktyget plan. forskolan stängdes ner. Arbetet med likabehandling ser olika ut på förskolorna, de flesta har haft en plan där de beskriver hur de arbetar förebyggande och främjande samt vilka rutiner de har när någon utsätts för kränkande behandling. Förutsättningarna har sett olika ut, några förskolor är nystartade, flera förskolor har nya arbetsgrupper. I januari hade vi en träff för de som är likabehandlingsansvariga på förskolan. Där gick vi bland annat igenom gången för rapportering av kränkande behandling, vi startade diskussionen hur vi ska arbeta med den nya diskrimineringslagen, en förskola presenterade hur de lagt in arbetet med likabehandling i sin verksamhetsplan samt hur de följer upp detta arbete. Under våren har vi planerat en uppstartsträff i augusti där vi sätter fokus på arbetet med kränkande behandling (skollagen) och diskrimineringslagen. Vi behöver fortsätta det arbete vi startat, det innebär bland annat att förändra arbetet så det stämmer överens med vad som står i diskrimineringslagen. Skollagen säger att en plan för kränkande behandling ska finnas i förskolan, vi tänker att den kan vara gemensam för alla förskolor.

8. Åtgärder för ökad målpuppfyllelse

- Lyfta fram och använda oss av utvecklingsplanen och koppla den till de förbättringsområden vi väljer att arbeta med.
- Fortsätta arbetet med att revidera stöd och rutiner. I både bilaga 4 (bild med samtliga läroplansområden) och verksamhetsplan bilaga 5 a kommer matematik, naturvetenskap, språk och teknik skrivas in under läroplansområdet "utveckling och lärande" för att dessa behöver följas upp på alla förskolor under läsåret.
- Följa upp rutiner och förhållningssätt som gäller förskolans uppdrag: *Förskolan ska medverka till att barn med annat modersmål än svenska får möjlighet att utveckla både det svenska språket och sitt modersmål.*
- Fortsätta det arbete vi startat med att utveckla likabehandlingsarbetet. Där en del är att upprätta en gemensam plan för rutiner vid kränkande behandling, en annan del är att se över hur organisationen.
- Se över hur vi organiserar och fördelar arbetet i förskolechefgruppen vid högre arbetsbelastning.
- Vi förskolechefer behöver prioritera för att därmed kunna följa upp de processer som vi har på gång.
- Hur stöttar vi och hur följer vi upp processledarens arbete efter pugmötena så att processen fortsätter?
- att lägga in stöd och rutin i office365, att fortsätta arbeta för få edwise för förskolan
- Fortbildning, digitala verktyg och en gemensam plattform för förskolan.
- Alla som arbetar i förskolan ska ges namnbrickor
- Implementera reviderad läroplan för förskolan som kommer att gälla from 1 juli 2019
- Hur ger vi stöd, hur följer vi upp och hur utvärderar vi de läroplansområden som pedagogisk omsorg har i sitt uppdrag? En åtgärd kan vara att familjedaghem i Koppom knyts än mer till Hagåsen genom att ha samma förskolechef. Möten mer regelbundet för att följa upp är en annan åtgärd
- Bemanningscentralen, vi kommer att ha tydligare regler för de som får en timanställning. de ska lägga sig tillgängliga! De som inte har lagt sig tillgängliga avslutas via ett formellt brev där de får kontakta oss för en ev fortsättning.