LJUNGBY KOMMUN

Datum 160906

Rapport från tillsynsbesök på Astrads förskola

Datum: 6 sept 2016 kl. 10.00-12.00

Deltagare: Nils-Göran Jonasson, barn- och utbildningschef
Stefan Willfors, kontaktpolitiker
Hans Holmquist, skolområdeschef

Rektor/förskolechef: Gunvor Andersson

Inriktning/fokus

Vid årets tillsynsbesök fokuserar vi på följande frågor:

Tillsynsbesök

- ***Enhetens redovisning av vad som har gjorts med anledning av de utvecklingsområden som beskrivs i föregående tillsynsrapport.***
- ***SWOT-analys av enheten. Analysen ska vara bearbetad så att max två punkter/rubrik redovisas.***
- ***Resultat- hur ser trendkurvan ut vad gäller nationella prov/betyg? Källa Hypergene***
- ***Hur arbetar enheten med att motverka diskriminering och kränkande behandling.***
- ***Hur upplever du att arbetsklimatet på enheten är?***
- ***Förskolans resursfördelning mall***
- ***Nya elever på skolan! Hur inkluderas de?***

Syfte

Syftet med tillsynsbesöken är att:

- skapa en vi-känsla inom vår verksamhet
- följa upp måluppfyllelse och kvalitet
- vara stöd för utveckling
- på ledningsnivå öka kunskapen om verksamheten

Besöket startar med en rundvandring på Astrads förskola Gula villan. Gula villan inrymmer idag två avdelningar. Vårt intryck var att lokalerna trots sin ålder fungerade väl. Efter rundvandringen fördes ett samtal med personalrepresentanter från Byagård, Rydgatan, Högstensgatan och Gula villan enligt nedan.

Efter våra tillsynsbesök ger vi ett par frågeställningar som enheten skall jobba vidare med. I protokollet från hösten 2015 fanns följande frågor med.

Hur har ni använt materialet som finns i ”Rutiner för informationsöverlämning inom barn och utbildningsförvaltningen”?
Personalen menar att man har de har använt de rutiner som nu finns framtagna. Materialet har fungerat bra. Mottagande personal i förskoleklass/fritids visste vilken information de kunde förvänta sig. Det är bra med en likvärdighet i hela kommunen. Tidigare var det olika tidpunkter för inskolning till fritids. Bra att vi nu har samma tid för inskolning i hela kommunen.

Beskriv arbetet med att revidera den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling?
Personalen har fått planen presenterad men den skall revideras under hösten. Värdegrundsarbetet pågår ständigt. Det är en fråga som är viktig.

Planen skall uppdateras varje år. Förskolchefer strukturerar arbetet med framtagandet/revideringen av planen. Under läsåret kommer alla enheter vid ett tillfälle att få presentera sin plan för Barn och utbildningsnämnden.

Personalen redovisade den SWOT-analys som enheten tagit fram.

Styrkor
Följande styrkor nämndes: Det finns flexibilitet och kompetens. Vi kompletterar varandra. Vi är aktiva och närvarande i arbetet.

Svagheter
Stora barngupper, det är variation mellan olika barngruppers behov. Lokalernas utformning spelar roll. Någon utryckte att planeringstiden är för kort.

Hot
När föräldrar som är missnöjda. Viktigt att vi möter synpunkter på ett professionellt sätt. Vi har en bra samverkan med föräldrar och upplever dem delaktiga i verksamheten. När personal byts för ofta.

Möjligheter
Vi har kunnande och kompetens att lära ut och tar gärna emot Vfu-studenter. Vi lär oss mycket av barnen. Rydgatan har en bra utemiljö bland annat med det lilla skogspartiet. Detta saknas på Byagård. Gula villan har en något sämre utemiljö. Den ger sämre möjlighet till kreativitet och möjlighet för barn att få vara lite ”för sig själva”.

Hur upplever du att arbetsklimatet på enheten är.
Stämningen är bra. Önskvärt med fler tillfällen för gemensamma aktiviteter där vi skapar en ”vi-känsla”. Flera personalbyten gör att det tagit tid att bygga upp ”vi-känslan”. Nyanställda saknade introduktionsplan.

Nya elever på skolan! Hur inkluderas de?
Det skiljer sig mellan förskolorna hur många barn från andra länder förskolan tagit emot. Ibland kan personal flera språk och det underlättar. Teckenspråk som används inom förskolan är en god hjälp när man tar emot barnen.

Matris för aktuell kvalitet på en förskoleavdelning
Under våren 2016 antogs nya allmänna råd för förskolan. I de allmänna råden anges vissa riktvärden för barngruppens storlek. Orsaken till att man angett riktvärden och inte absoluta tal är det finns flera faktorer som påverkar förskolan kvalitet.

Den mall som alla förskolor använder inför tillsynen är utgiven av skolverket. Matrisen skall användas som stöd när avdelningen beskriver, bedömer och analyserer hur den aktuella kvaliteten på en förskoleavdelning förhåller sig till den kvalitet styrdokumenten kräver. Den ifyllda matrisen visar vilka prioriteringar och utvecklingsinsatser som behöver göras.

I mallen får förskolorna värdera faktorer som påverkar kvalitén. Faktorerna är innemiljö, utemiljö, utbildning och kompetens, personaltäthet, sammansättning i barngruppen och antalet barn i gruppen.

Det är viktigt att alla enheter internt värdera faktorerna så att avdelningarna använder sina resurser på ett så riktigt sätt om möjligt. Alla nivåer i organisationen måste vara delaktiga i detta arbete.

Astrads förskola hade inte haft möjlighet att i någon större utsträckning gemensamt fundera kring frågeställningarna i mallen.

Om man grovt sammanfattar resultaten från mallen, skattar personalen högt att:

”Personalen har utbildning och kompetens att forma en verksamhet som utgår ifrån barns rättigheter och de erfarenheter, intressen, behov och åsikter som barnen på olika sätt ger uttryck för”.

Medan faktorn att:
”Antalet barn i gruppen är anpassat så att det är möjligt att forma en verksamhet som utgår ifrån barns rättigheter och de erfarenheter, intressen, behov och åsikter som barnen på olika sätt ger uttryck för” hamnar lågt.

I sin analys kring åtgärder menar personalen att det ligger utanför deras möjlighet att påverka frågan.

När det gäller faktorn:
Förskoleavdelningens utemiljö är utformad med utgångspunkt i barns rättigheter och de erfarenheter, intressen, behov och åsikter som barnen på olika sätt ger uttryck för.

Här ser personalen i sin analys möjlighet till förändringar som kan genomföras på enheten.

Vi vill att ni som arbetar på enheten fortsätter att fundera kring följande:

- Revidera den årliga planen mot diskriminering och kränkande behandling?
- Utveckla och förankra rutiner för introduktion av nyanställda.

Vi hoppas att punkterna kan bli en hjälp vid ert fortsatta arbete med att utveckla enheten.

_____	_____
Nils-Göran Jonasson	Hans Holmquist

_____
Stefan Willfors

ERFARENHET
KREATIVITET
KOMPETENS