



Qualis Granskningsrapport

Vallmons förskola Norrköping

Granskning genomförd i oktober 2014
av Ingrid Johnsson och Maj-Viol Axelius Thostrup
Q-Steps Kvalitetssäkring AB





Sammanfattning

Vallmons förskola är en kommunal förskola i Norrköpings kommun och ingår i enheten Haga förskolor. I enheten ingår förutom Vallmon förskolorna Hyacinten och Taborsberg. Förskolan är organiserad i två hemvister och totalt finns 30 barn inskrivna. Vallmons förskola ligger i Hagaområdet som till övervägande delen består av flerfamiljshus. På bottenvåningen i ett av trevåningshusen ligger förskolans lokaler. Förskolan har ingen direkt utomhusgård utan får utnyttja den allmänna lekplatsen som ligger i direkt anslutning till förskolan.

Arbetet med Qualis startade år 2012. Vid denna första granskning, oktober 2014, uppgår poängen till 98 och förskolan är därmed certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem, där kravet är minst 60 poäng totalt och lägst steg 3 inom samtliga kvalitetsområden.

Förskolan präglas av trygghet och trivsel, pedagogernas engagemang och kompetens, ett professionellt förhållningssätt och ett positivt bemötande. Hela verksamheten visar hur alla aktiviteter är kopplade till läroplanens mål. I bloggen kan alla följa aktiviteterna och dokumentationen, som läggs in kontinuerligt. Varje barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barn och föräldrar både i vardagen på förskolan och i bloggen. Pedagogerna bedriver ett systematiskt arbete för att få barnen att reflektera över sitt lärande och barnen är delaktiga i dokumentationen. Organisationen i utvecklingsgrupper och arbetsgrupper är en tillgång i det systematiska kvalitetsarbetet. Kompetensutvecklingen är kopplad till förskolans långsiktiga utveckling och strävan mot högre måluppfyllelse. Insatta resurser utnyttjas väl och leder till högre måluppfyllelse och alla pedagoger har fokus på och tillämpar metoder för god resurshantering.

De förbättringsområden vi särskilt vill peka på är att förskolan behöver utarbeta en handlingsplan för miljö- och naturvårdsfrågor samt en långsiktig plan för kvalitetsutveckling, som har sin grund i utvärderingar och påvisade effekter på undervisningen. Ett samarbete med grundskolan behöver utvecklas till att inte enbart handla om övergången till förskoleklass utan även en pedagogisk samverkan i nätverk där både pedagoger från förskolan och grundskolan möts. Pedagogerna behöver informera föräldrarna vid flera tillfällen och på olika sätt hur de arbetar mot diskriminering och kränkande behandling.

En kort presentation - Vallmons förskola

Vallmons förskola är en av tre förskolor i enheten Haga förskolor i Norrköpings kommun. Här finns 30 barn och sex pedagoger fördelade på två hemvister, Köttbullen och Ärtan. Förskolans öppettider är kl. 6.15 - 17.30. Förskolechef Linda Hansen leder förskolan. Vallmon öppnades som förskola år 2003. År 2009 flyttade både barngrupp och pedagoger till den nyöppnade förskolan Taborsberg och Vallmon stängdes. Efter ett par veckor gavs nya instruktioner:



Vallmon skulle öppna igen eftersom det fanns ett omfattande behov av barnomsorg i området. Nya pedagoger anställdes.

Vallmon finns i ett blandat upptagningsområde i Hagaområdet, som till övervägande delen består av flerfamiljshus. Förskolan ligger på bottenvåningen av ett flerfamiljshus med tre våningar. Mitt på gården, som omgärdas av flerfamiljshus, finns en lekplats med rutschkanor, gungor och sandlåda, som nyttjas av förskolan. Förskolans egen gård består endast av två små ytor i anslutning till entréerna. Lokalerna består av två lägenheter som slagits ihop. Den ena delen är anpassad för de yngre barnen och den andra för de äldre. I samtliga rum har pedagogerna byggt upp miljöer som visar att lärandet är i fokus. I varje liten vrå finns tydlig dokumentation kopplad till samtliga delar i läroplanen.

Vallmons förskola har sedan ett par år tillbaka valt att arbeta Reggio Emiliainspirerat.

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 avseende Organisation, Kompetens och Resursutnyttjande. Bland de utvärderingsmetoder som förskolan har använt är Qualis enkäter till barn över tre år, föräldrar och personal. Av förskolans 15 barn över tre år har 15 svarat (100 procent). Alla barnens föräldrar (en förälder/barn) har erbjudits att svara på föräldraenkäten. Enkäten har besvarats av 29 föräldrar av totalt 30 vilket innebär 97 procent svarsfrekvens. Av förskolans sex personal har fem svarat (83 procent). Vi har tagit del av allt material i god tid innan besöket. Granskningen på plats har skett i form av att vi externa granskare har tillbringat två dagar i förskolan. Vi har deltagit i verksamheten vid alla avdelningar och intervjuat grupper av personal och föräldrar samt ledningen.

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

Tabell 1: Självvärdering och extern värdering
Avdelning/arbetslag

Kvalitetsområde	Köttbullen	Ärtan	Självvärdering förskolechef	Extern värdering granskare
A. Utveckling och lärande	6	6	6	4
B. Trygghet och trivsel	4	4	4	6
C. Barns delaktighet i läroprocessen	7	7	7	6
D. Arbetsätt och pedagogroll	4	4	4	5
E. Föräldrainflytande	6	6	6	6
F. Organisation	7	7	7	7
G. Styrning och ledarskap	5	5	5	5
H. Kommunikation	7	7	7	4
I. Kompetens	6	6	6	6
J. Resursutnyttjande	6	6	6	7
K. Image	6	6	6	6

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

A. Utveckling och lärande

Det första vi möter i tamburen till Vallmons förskola är förskolans prioriterade mål kopplade till läroplanens uppsatta på väggarna. Där kan vi läsa om att arbetsättet är projektinriktat och utforskande och utgår från de fokus som barnen visar intresse för. Detta återkommer i varje rum eller hall, alla utrymmen utnyttjas och materialet är anpassat till olika verksamheter. Hallarna och rummen har fått olika namn efter den verksamhet som är tänkt där exempelvis: parken, skogen, sinnesrummet, händelseriket, ateljén och mötesplatsen. Det är estetiskt tilltalande och ger ett inbjudande intryck. Lekmaterialet är placerat i lagom höjd för de barn som vistas där, så lärandemiljön är öppen, innehållsrik och inbjudande (steg 1). Utforskande, nyfikenhet och lust att lära utgör grunden för den pedagogiska verksamheten. Ett exempel på barnens utforskande och nyfikenhet är när de vid en utflykt hittar ägg och fjädrar. Barnen blir nyfikna vad det är för ägg och om det går att se varifrån fjädrarna kommer. Tillsammans med pedagogen åker då fem barn till Naturariet och får vara med om att jämföra med de ägg som finns där, och med hjälp av expertis kommer de fram till detta. Likaså får de reda på från vilka fåglar de olika fjädrarna



kommer ifrån (steg 1). Handlingsplaner används för arbetet med barn i behov av särskilt stöd. Pedagogerna diskuterar aktivt och kontinuerligt kring barn med behov av särskilt stöd. Det finns också en mall för pedagogisk kartläggning som ligger till grund för handlingsplanen (steg 1).

Förskolan har metoder för att följa upp och dokumentera varje barns allsidiga utveckling och lärande. Pedagogerna reflekterar kring barnens utveckling och lärande vid reflektionstiden varje vecka, utifrån den mall i form av en Power Point som finns för projektet och skriver in i denna. Det finns också ytterligare en mall till utvecklingssamtalen som används (steg 2). Förskollärarna tar ett särskilt ansvar för det pedagogiska arbetet i förskolan, men poängterar att alla är delaktiga i projektet. Detta märker vi vid personalintervjun, där alla har mycket att säga och reflekterar över varandras inlägg (steg 2). Förskolan har tillgång till specialpedagogisk kompetens genom den centrala stödenhet som finns inom Norrköpings kommun (steg 2).

Barnen stimuleras och utmanas i sin sociala utveckling. Vid vårt besök ser vi exempel på hur pedagogerna fördelar ordet vid samlingar så att alla får möjlighet att tala. Miljöerna inomhus skapar platser som utmanar till möten efter intresse. Barnen delas ofta in i lekgrupper efter intresse och förutsättningar (steg 3). Förskolan arbetar aktivt med språk- och kommunikationsutveckling, matematik, naturvetenskap och teknik. När det gäller språket är pedagogerna ständigt medvetna om arbetet med barnens språkliga utveckling. Pedagogerna använder teckenkommunikation så mycket som möjligt i vardagliga situationer. Vallmons pedagoger arbetar också med utgångspunkt från böcker och sagolådor för att berika språket och är själva noga med att vara språkliga förebilder. Detta ser vi under vårt besök. Nyfikenheten på bokstäver tas tillvara och vi ser flera barn sätta sig vid bokstavstavlan för att lägga alfabetet eller delar av det. Matematik och naturvetenskap vävs in i projekten genom bygglek, konstruktion, klassificering och sortering. Till påståendet " Vår förskola har fokus på språk och kommunikation i alla situationer" instämmer fyra pedagoger helt eller till stor del. I föräldraenkäten instämmer 93 procent helt eller till stor del till " I arbetet med barnens lärande har förskolan fokus på språk och kommunikation". När det gäller matematik och naturvetenskap är enkätresultaten följande. Två av pedagogerna instämmer helt eller till stor del till påståendet " Vår förskola har fokus på matematik och naturvetenskap i arbetet med barnens lärande" medan två av pedagogerna instämmer till viss del. Vid intervjun säger pedagogerna att de kommer att prioritera matematik ännu mera än tidigare eftersom det blivit synligt vid delutvärderingen. Till motsvarande påstående i föräldraenkäten " I arbetet med barns lärande har förskolan fokus på matematik och naturvetenskap" instämmer 62 procent av föräldrarna helt eller till stor del medan 24 procent skriver att de inte vet (steg 3). Förskolans pedagoger planerar, följer upp och utvecklar utbildningen kontinuerligt för att öka varje barns möjligheter till utveckling och lärande, genom att varje vecka fylla i den mall som finns i Power Pointen. Dessutom finns det reflektionstid och under blockmöten, när arbetslaget träffas, följs verksamheten upp. Alla pedagoger ingår i utvecklingsgrupper i form av tvärgrupper i enheten. Grupperna träffas en gång varje månad och arbetar då med utveckling och olika projekt (steg 3).

Pedagogerna stimulerar och utmanar varje barns utveckling och lärande. Genom den dokumentation som görs i bild och text har de en bild av varje barns utveckling och lärande. Det



finns en tanke med hur rummen och hallarna utnyttjas för att stimulera till lärande och även för barnens sociala utveckling. Materialet är placerat lättillgängligt för barnen. Varje vecka görs det utflykter till skogen eller till något utflyktsmål som är aktuellt. Just nu är det ändarna som besöks. Pedagogerna ser till att alla barn kommer till tals vid samlingar. Barnen delas in i olika grupperingar utifrån intressen och förutsättningar för att få möta och uppleva projekten i sin egen takt. I barnenkäten tycker 87 procent att de ofta får visa vad de lär sig. Vi ser också hur pedagogerna arbetar för att kunna möta barn med särskilda behov (steg 4). Olika former av dokumentation och utvärdering används regelbundet för att följa upp barnens utveckling och lärande. Detta sker med hjälp av ett gemensamt reflektionsverktyg som finns i Power Pointen där projekten dokumenteras, reflekteras, analyseras och utvärderas. Sedan finns också barnens egna dokumentationer utifrån de områden som tas upp i utvecklingssamtalen. Till påståendet "Förskolan erbjuder en utvecklande verksamhet för mitt barn" instämmer 97 procent av föräldrarna helt eller till stor del (steg 4). Förskolan har fokus på språk och kommunikation i alla situationer enligt både föräldrar och personal och vi som granskare upplever också att språket prioriteras (steg 4).

Arbetslagen och förskolechefen har placerat förskolan på steg 6. Vår bedömning är att Vallmons förskola når steg 4. För att nå steg 5 och steg 6 behöver förskolan lägga större vikt vid miljö- och naturvårdsfrågor. Ett förslag som kom upp vid personalintervjun var att ansluta sig till Grön flagg.

B. Trygghet och trivsel

Vallmon ligger på bottenvåningen i ett trevåningshus och för att komma in till de båda hemvisterna finns ett litet staket med en säker grind till var och en av dem. Inomhusmiljön upplevs som trygg och säker (steg 1). Mellan hemvisterna finns grindar och vi upplever varje rum som säkert. Förskolan har förankrade metoder för att ge varje barn tillsammans med sina föräldrar en god introduktion i förskolan (steg 1). Vi har tagit del av den gemensamma handlingsplanen för Haga förskolor. I juni bjuds de nya föräldrarna in till möte och då får de träffa förskolechefen, pedagogerna och de andra föräldrarna. Pedagogerna skickar hem ett vykort där barnet hälsas välkommet till förskolan. Ett par av föräldrarna hade inte Vallmon som förstahandsval men berättar i intervjun att de inte skulle vilja byta efter att de lärt känna pedagogerna och sett vilket arbete de åstadkommer. Inskolningen pågår under två veckor. Ett inskolningssamtal med föräldrarna genomförs och cirka två månader efter inskolningen bjuds föräldrarna in till ett uppföljningssamtal. I föräldrintervjun framkommer att de är nöjda med inskolningen. Dokumenterade säkerhetsrutiner och gemensamma handlingsplaner för Haga förskolor, vilka vi tagit del av, finns som stöd till pedagogerna (steg 1).

Förskolan arbetar aktivt för att skapa ett klimat som präglas av trygghet och trivsel och pedagogerna har ett gemensamt förhållningssätt och bemötande som genomsyrar hela verksamheten (steg 2). På båda hemvisterna finns en tambur som inretts och vi känner att detta är en förskola med hög trivselseffekt. Alla pedagogers foton är uppsatta i båda hemvisterna. Foton



och namn på barnen samt deras föräldrar är uppsatta vid barnens klädkrokar. Vi möts av en lugn atmosfär där pedagogerna samtalar med barnen på ett lugnt sätt. Varje barn välkomnas och blir sett under dagen. Även om varje pedagog har sina ansvarsbarn tar de även hand om varandras. Alla rum är möblerade på ett inbjudande sätt och överallt finns värdeord med foton uppsatta på väggarna. All dokumentation på väggarna är kopplad till läroplanen. Pedagogerna fångar barnens intressen och barnen är sysselsatta med olika aktiviteter, såväl styrda som självvalda. I föräldraenkäten instämmer 100 procent helt eller till stor del att deras barn trivs på förskolan. Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del att barnen trivs och fyra av fem trivs på sin arbetsplats. 87 procent av barnen tycker om att vara på förskolan och att de har någon att leka med och lika många tycker att de har roligt när de leker med de andra barnen. 93 procent anser att de är en bra kompis och 80 procent av barnen tycker att maten smakar gott. På Hagaenheten har en värdeplattform utarbetats där pedagogerna utgår från värdeorden "Välkomnande, Tillit, Delaktighet, Glädje, Framtidstro, Utforskande". Utifrån värdeorden har en värdeplattform tagit fram:

"Vi vill välkomna dig till en förskola med framtidstro där alla får vara delaktiga och känna tillit till varandra och tillsammans hitta glädjen i vårt utforskande arbetssätt. Det händer på Haga nu och här, vi lyssnar, leker och lär."

Förskolan har ett förebyggande och dokumenterat arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling, som vi tagit del av (steg 2). Pedagogerna är närvarande i barnens lek och fångar upp om det finns tendenser till kränkningar. De är noga med att följa upp uppkomna händelser direkt vid hämtningar. I enkäten instämmer 79 procent av föräldrarna helt eller till stor del att förskolan arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling. 14 procent vet inte hur förskolan arbetar. I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i påståendet "Vi vuxna reagerar mot diskriminering och kränkande behandling bland och gentemot barnen".

Under vårt besök ser vi mycket engagerade pedagoger, vilket bekräftas i intervjuer och i samtal med föräldrarna (steg 3). 94 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del att pedagogerna engagerar sig i deras barn. Däremot är inte lika många föräldrar positiva till utemiljön. 48 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet "Förskolan har en stimulerande utemiljö". Förskolan har ingen egen gård utan får utnyttja trevåningshusens gård men i intervjuerna framkommer att utomhusmiljön även handlar om skogen samt alla de aktiviteter som pedagoger och barn går eller åker iväg till. Förhållandet inom personalgruppen samt mellan pedagoger och barn kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt. Under vårt besök ser och hör vi hur pedagogerna på ett respektfullt sätt bemöter barnen och hur de samtalar med barnen för att de ska få förståelse för hur de ska bemöta varandra. Barnen tar hand om varandra och hjälper varandra. I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i påståendet "Förhållandet mellan personal och barn kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt" (steg 3). Genom utvecklingssamtal, uppföljningssamtal och Qualis enkäter, som besvaras en gång per år, mäts och följs barnens trygghet, trivsel och säkerhet upp. Varje år genomförs skyddsronder (steg 3).



Förskolan har förankrade metoder för att förhindra diskriminering och kränkande behandling (steg 4). Vi har tagit del av likabehandlingsplanen och en arbetsgrupp i enheten där representanter från varje förskola ingår, träffas kontinuerligt. Vi ser att pedagogerna arbetar utifrån värdeorden och aktivt arbetar med att stötta barnen i att själva lösa sina konflikter. I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att om pedagogerna upptäcker någon antydning till kränkande behandling mellan barnen tar de tag i det direkt, lyfter frågorna till diskussion i arbetslaget och lägger upp strategier för hur de ska arbeta aktivt för att stävja kränkningarna. Förskolan har en dokumenterad gemensam värdegrund som synliggörs i det dagliga arbetet, den gemensamma värdeplattformen (steg 4). Värdeorden är ledstjärnor i allt som görs på förskolan, vilket vi kan se vid vårt besök dels i verksamheten, dels i all dokumentation på väggarna och som vi även kan läsa på förskolans blogg: www.vallmonsforskola.blogspot.se

Förskolan arbetar aktivt och medvetet för att påverka och stimulera barnen att omfatta vårt samhälles grundläggande demokratiska värderingar (steg 4). I den skriftliga redovisningen läser vi att utifrån förskolans barnsyn om det kompetenta barnet arbetar pedagogerna med delaktighet i den dagliga verksamheten genom att visa respekt för andra och bli respekterad i demokratisk anda. De arbetar för att alla barn och pedagoger ska känna sig delaktiga och känna tillhörighet till gruppen. Alla ska kunna påverka verksamheten. Pedagogerna arbetar aktivt för att motverka stereotypa könsroller. Alla barn ska ha lika rätt till tid, material och lek oavsett kön. Under vårt besök kan vi verifiera att detta sker. I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i påståendet "I vår förskola har vi enats om gemensamma normer".

Förskolan arbetar utifrån förankrade metoder för att varje barn ska utveckla förståelse för allas lika värde. På Vallmon finns det barn som är i behov av särskilt stöd och pedagogerna har fått se över verksamheten så att det blir en inkluderande verksamhet för alla. Detta har gett de andra barnen ett vidare perspektiv på livet och empati för andra människors situation, vilket vi granskare ser hela tiden. Barnen delas in i lekgrupper utifrån projekten, intressen och deras specifika behov. Varje lekgrupp har minst en pedagog, som ser till att stötta i konflikter, lyfta dilemman som uppstår och uppmuntra kompromisser. Pedagogerna ser till att barnet och gruppen kommer vidare. Rolleken används utifrån olika syften såsom socialt samspel och språklig utveckling där barnen lär sig föra samtal, lyssna på andras förslag och ta del av nya ord och begrepp. Vi granskare ser hur flera av grupperna arbetar och i föräldraintervjun berättar ett par av föräldrarna om hur nöjda de är med det inkluderande arbetssättet och pedagogernas förmåga att ta hand om och utveckla varje barns förståelse (steg 5). Förskolans metoder för att hantera konflikter och förhindra diskriminering och kränkande behandling utvärderas kontinuerligt genom att pedagogerna aktivt diskuterar och observerar i den dagliga verksamheten och för dessa diskussioner vidare till reflektionsmöten, blockmöten och utvecklingsgrupperna (steg 5).

På Vallmon ges varje barn utrymme till att reflektera över etiska dilemman och livsfrågor i vardagen när de pratar med barnen om hur det känns om någon inte får vara med och leka och jämföra det med om kompisen eller de själva inte får vara med i leken. I årets projekt dras det paralleller utifrån böcker kring etiska dilemman. Vi ser hur pedagogerna arbetar och har arbetat



med "Den fula ankungen". På småbarnsavdelningen hjälper barnen "trollet" att bli snällt genom att agera som förebilder och visa hur man gör mot varandra. Under en längre tid har förskolan arbetat med sagan om Bockarna Bruse. I förskolans version av sagan blir trollet vegetarian i slutet. För att trollet ska sluta att äta bockar så behöver han hitta annan föda, nämligen kastanjer. Under vårt besök är vi med och ser när pedagogerna genom "trollet" får barnen engagerade till att lösa konflikter (steg 6).

Förskolan har påbörjat ett systematiskt förbättringsarbete när det gäller värdegrundsarbete med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet genom att pedagogerna i utvecklingsgrupper får i uppgift att läsa artiklar som belyser värdegrundsfrågor i det dagliga arbetet. Under hösten har pedagogerna läst och diskuterat artiklar som belyser inkludering och exkludering i förskolan och en artikel som beskriver hur pedagogerna kan hjälpa barn att ansluta till lek. Haga förskolors likabehandlingsgrupp deltar i utbildningar där de får ta del av ny litteratur, som de för vidare in till olika möten på förskolan.

I självvärderingen placerar arbetslagen och förskolechefen förskolan på steg 4. Vi granskare bedömer att förskolan ligger på steg 6. För att nå steg 7 behöver det systematiska förbättringsarbetet ha sin utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet och detta måste förankras hos pedagogerna fullt ut. Alla pedagoger måste vara med i processen över tid.

C. Barns delaktighet i lärprocessen

Barnens intresse, förmågor och behov präglar den pedagogiska verksamhetens utformning. Pedagogerna berättar i intervjun att verksamheten utgår från barnens intressen. Det är det som styr projekten vidare. Barnen bidrar till att fylla projekten med innehåll. Vi får se hur barnen blivit intresserade av ormar och ville ha reda på vilken orm som var längst. Pedagogen letar upp detta på datorn, som står placerad bland barnen och inte i personalrummet, och när de fått fram ett mått vill barnen mäta hur lång den är i verkligheten och när detta är gjort vill barnen göra ormar. Pedagogerna reflekterar och analyserar hur barnen tar sig an verksamheten och miljön och vidareutvecklar efter detta (steg 1). Lärnandemiljön inomhus skapar goda förutsättningar för barnens delaktighet. Den lärmiljö vi ser inbjuder till gemensam lek, exempelvis dramaten som både är ett kök och teater eller vad barnen vill ha det till i sin lek. För att kompensera att gården är liten, gör pedagogerna ofta utflykter och studiebesök till närliggande områden (steg 1).

Pedagogerna följer upp arbetet med barnens delaktighet genom arbetet med projektet i Power Point-formen där de lätt kan följa upp barnens delaktighet. Genom dialog med varje barn uppmärksammar de barnens val och delaktighet och sätter ord på dem (steg 2). Barnen uppmuntras att göra egna val i sitt lärande. Det kompetenta barnet är utgångspunkten och pedagogerna är medforskarna som verkar för att barnen ska göra egna val. I barnenkäten svarar 87 procent att de ofta får välja vad de vill göra (steg 2).



Varje barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barnet och föräldrarna. Det finns projektväggar där pedagogerna dokumenterar verksamheten och vad barnen gör (steg 3). I påståendet "Det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalet och vårt arbete med barnets utveckling och lärande" instämmer fyra av fem pedagoger. Ett särskilt underlag inför utvecklingssamtalet används. Arbetslaget diskuterar igenom vad som skrivits ner om varje barns lärande och utveckling och efter samtalen diskuteras och analyseras inför fortsatt arbete. "Utvecklingssamtalet bygger på dokumentation av mitt barns utveckling och lärande" är hämtat från föräldraenkäten. Till detta påstående instämmer 90 procent helt eller till stor del. Vid intervjuerna är föräldrarna mycket positiva till utvecklingssamtalen (steg 3). Barnen ges möjlighet att medverka i kvalitetsarbetet genom enkäter. Det sker i intervjuer med varje barn från tre år (steg 3).

Varje barn stimuleras att reflektera över sitt lärande vid den dagliga kommunikationen, där pedagogerna bekräftar och stimulerar till nytt lärande. Processväggar, väggdokumentation, fotoramar, blogg, Ipad används för att samtala om och se lärandet tillsammans med barnen (steg 4). Barnen har ett reellt inflytande över arbetssätt och verksamhetens innehåll. De är delaktiga i lärprocessen vilket framkommer både i intervjuerna med personal och i personalenkäten. Vi iakttar vid besöket exempelvis att pedagogen efter studiebesöket på Naturarium spelar in en intervju med barnen om vad de lärt sig om fågelägg och fjädrar. Barnen berättar vid detta tillfälle också att de innan studiebesöket ville tvätta ägget för att se om det skulle kunna se ett tydligare mönster och de berättar med stor inlevelse att ägget var ruttet och luktade så illa. Pedagogen är med och ställer frågor runt deras lärande. I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i påståendet "Barnen är delaktiga i läroprocessen" (steg 4).

Varje barn görs medvetet om olika sätt att lära, genom att alla tillåts att vara olika. Var och en får det stöd som den behöver utifrån barnets förutsättningar till exempel genom konkret material och teckenkommunikation (steg 5). Varje barn är delaktigt i dokumentationen av sitt lärande. Pedagogerna använder digitala dokumentationsformer såsom Ipad, kamera, dator och blogg och barnen kan då direkt påverka dokumentationen av sitt eget lärande (steg 5).

Alla pedagoger bedriver genom dokumentation och utvärdering ett systematiskt arbete för att få barnen att reflektera över sitt lärande. Dokumentationen sker kontinuerligt varje vecka i Power Pointen. Barnen reflekterar tillsammans med vuxen över sin lärprocess med hjälp av bilderna från processvägg, väggdokumentation, Ipad, fotoramar och filmer. Vi ser vid vårt besök exempel på hur pedagogerna samtalar med barnet eller barnen om hur de gör och hur de tänker och vad de lär sig. Pedagogerna för anteckningar som sedan förs in i en pärm där varje barn har en egen flik. Barnet får många tillfällen att reflektera över sitt lärande genom att det finns en rik bildokumentation kopplad till målen i läroplanen. Det gör det lätt för barn och pedagog att gå tillbaka och jämföra vad barnet kunde och vad det kan nu (steg 6).

Arbetslagen och förskolechef har skattat förskolan på steg 7. Vi bedömer att förskolan når steg 6. Ett systematiskt arbete har påbörjats för att öka barnens delaktighet i lärprocessen med



utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet men behöver utvecklas över tid för att nå steg 7.

D. Arbetssätt och pedagogroll

Det inbjudande och varierande materialet finns tillgängligt för barnen inne i varje rum och det är tydligt placerat i hyllor i barnens höjd för att barnens förmåga att bygga, skapa och konstruera ska utvecklas. Vi ser att barnen väljer aktiviteter och hämtar sitt material själva och leken ligger till grund för barnens lärande (steg 1). Under vårt besök ser vi flera exempel på att arbetssätt och pedagogroll präglas av variation och flexibilitet genom det varierande utbud av aktiviteter, både planerade och de spontana som barnen väljer (steg 1).

Kreativitet och skapande präglar arbetssätt och lärande (steg 2). Det sjuder av kreativitet och barnen målar, ritar, klipper, klistrar, mäter, leker rollekar, spelar spel, sjunger och dansar. På lekplatsen, i parken och i skogen gungar, klättrar och åker de rutschkana. De stimuleras till olika rollekar både inne och ute. En av pedagogerna berättar att förskolan ofta besöker Matteuskyrkan i Norrköping, som de låtsas är Slottet Godmorgonsol. Där ställer de upp spökfamiljen på trappan medan barnen äter frukt. Plötsligt upptäcker barnen spökena och blir intresserade av att leta efter dörrar till "slottet". Ett annat exempel är att de hittar en stock, som de låtsas är en bil med motor. I bloggen kan vi läsa och se på bilderna om flera aktiviteter som visar hur barnen i leken skapar och lär och i alla sammanhang är aktiviteterna kopplade till läroplanen och värdeorden finns med överallt. Pedagogerna tar vara på varandras kompetenser och stimulerar och utmanar barnen i att utveckla självständighet och tillit till sin egen förmåga (steg 1 och 2). De ser samtliga barn som kompetenta och resursstarka, vilket både föräldrar och pedagoger berättar om i intervjuerna. Miljöerna är skapade för att barnen ska kunna vara självständiga. Istället för att gå in och hjälpa barnen direkt låter pedagogerna kompisarna hjälpa till och det får gärna ta tid när barnen ska lösa en uppgift. När de klarat av uppgiften ger pedagogerna dem positiv feedback, vilket vi ser många exempel på. Pedagogerna dokumenterar och omprövar regelbundet arbetssätt och arbetsformer genom att observera och utvärdera dagligen (steg 2).

Verksamheten är rolig, stimulerande och lärorik för alla barn. Barnen utstrålar glädje och nyfikenhet och de aktiviteter vi tagit del av visar exempel på barnens delaktighet och reella inflytande över innehåll, tron på att barnen är kompetenta och kan ta ansvar och att de får tid och möjlighet att pröva olika aktiviteter för att lära sig. Vi ser även i dokumentationen i bloggen hur rolig, stimulerande och lärorik verksamheten är och föräldrarna berättar att de är mycket nöjda (steg 3). Vi har sett otaliga exempel på att barnen uppmuntras till många uttrycksformer som lek, bild, rörelse, sång och musik samt dans och drama (steg 3).

Arbetssätt och arbetsformer dokumenteras och utvärderas regelbundet i arbetslagen i delutvärderingarna utifrån Power Pointen om det förändrade kunnandet hos barnen. Vid utvärderingsdagarna diskuterar och analyserar pedagogerna hur de har arbetat under året och beslutar om vilka utvecklingsområden som ska prioriteras inför nästa år (steg 3). I



personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i påståendet “Vi utvärderar våra arbetsätt och arbetsformer regelbundet i vårt arbetslag”.

Pedagogerna utmanar barnen att pröva olika lösningar av egna och andras problem genom att dela upp barnen i smågrupper, vilket gör det lättare att se alla barn. Barnen ges verktyg via dialoger tillsammans med varandra för att kunna lösa sina dilemman sinsemellan (steg 4). I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i påståendet “Våra arbetsätt och arbetsformer utmanar varje barns utveckling och lärande”. Pedagogerna använder gemensamma former för dokumentation av den pedagogiska verksamheten genom arbetsverktyget Power Pointen, som används till de olika projekten. Den används som reflektionsverktyg, i delutvärderingar och i erfarenhetsutbyten i utvecklingsgrupperna. Pedagogerna dokumenterar även projektens framväxt på processväggar och som inslag i verksamheten på bloggen (steg 4). Varje vecka reflekterar, utvärderar och analyserar pedagogerna sin verksamhet och vi granskare kan styrka att utvärderingarna i Power Pointerna bidrar till undervisningens och den pedagogiska verksamhetens utveckling (steg 4).

Förskolorna i Haga har enats om en samsyn kring kunskapsbegrepp och kunskapsutveckling utifrån Reggio Emiliias teorier om det kompetenta och resursstarka barnet och denna samsyn ser vi råder på Vallmon. Den präglar pedagogernas arbete med barnens lärande genom det projektinriktade arbetssättet där barnens intressen och tankar ligger till grund för projektens utformning (steg 5).

Pedagogerna reflekterar, analyserar och utvecklar regelbundet över sin egen roll i relation till barnens utveckling och lärande genom att vara självkritiska och ser detta som en resurs till att föra arbetet framåt. Pedagogerna är lösningsfokuserade, vilket vi ser flera exempel på. De lyfter dilemman som uppstår utifrån de tre perspektiven: barn, pedagog och miljö. De reflekterar över hur de som pedagoger kan tillgodose barnens behov på ett annat sätt. I synnerhet diskuteras frågorna på reflektionsmöten och blockmöten (steg 5). Olika arbetsätt och arbetsformer utvärderas och jämförs med varandra för att ta reda på vilka arbetsätt som har bäst effekt för såväl barngruppen som varje barn under utvecklingsgruppsmötena då pedagogerna träffar de andra förskolornas representanter såväl som under reflektionsmötena i arbetslaget på Vallmon. Ett exempel som tas fram är när en diskussion fördes om att miljön utomhus gör barnen lugnare. Då ställdes frågan om hur inomhusmiljön kan förändras för att barnen kan bli lugna även där. En idé som kom upp var att skapa en aktivitetstavla, som visar vad barnen kan göra inomhus. Detta föll i god jord och vi ser aktivitetstavlor där barnen kan välja aktiviteter (steg 5).

I självvärderingen placerar de båda arbetslagen och förskolechefen förskolan på steg 4. Vi gör bedömningen att förskolan befinner sig på steg 5. För att nå högre måste det finnas en tydlig progression i förskolans arbetsätt utifrån varje barns förutsättningar och att förskolan bedriver ett systematiskt arbete med utveckling av arbetsätt och arbetsformer både utifrån forskningsrön och beprövad erfarenhet.



E. Föräldrainflytande

Föräldrarna känner till förskolans uppdrag och hur verksamheten bedrivs. I varje rum och hall finns utdrag ur Läroplanen för förskolan och en beskrivning av vad verksamheten just där handlar om. Det nationella uppdraget är tydligt liksom förskolans mål. För att föräldrarna ska känna till hur verksamheten bedrivs finns projektväggen, väggdokumentation, blogg, fotoramar, terminsbrev och föräldrabrev. Vid intervjun är föräldrarna nöjda med den information de får om verksamheten (steg 1). Pedagogerna tar ansvar för att skapa en tillitsfull relation med föräldrarna genom att arbeta aktivt med bemötandet i den vardagliga kontakten vid lämning och hämtning. På så sätt har personalen en öppen kommunikation med föräldrarna och bestämmer tillsammans med dem vad som är bäst för barnen (steg 1).

Pedagogerna uppmuntrar föräldrarna att engagera sig i verksamheten. Detta påstående instämmer alla helt eller till stor del i personalenkäten. Förutom det som redan nämnts i steg 1 så har förskolan en eller två gånger per termin gemensamma aktiviteter med barn och föräldrar exempelvis vernissage, gårdsfest, drop in eller luciafirande. Kunskapen om verksamheten och gemensamma träffpunkter skapar intresse för att engagera sig i verksamheten. Vidare uppmuntrar personalen föräldrarna att delta i inflytanderådet (steg 2). Pedagogerna följer upp på vilket sätt föräldrarna vill engagera sig i verksamheten genom enkäter och genom att fråga vid utvecklingssamtalen. De för anteckningar över de förslag som kommit fram och löser de frågor eller förslag som kommer från föräldrarna direkt eller går vidare med dem till förskolechefen. Föräldrarna är mycket nöjda med detta och tycker att de har inflytande (steg 2). Föräldrarna ges möjlighet att delta i kvalitetsarbetet genom uppföljningssamtal efter inskolningen, vid utvecklingssamtalen, Qualisenkäter och i den dagliga dialogen (steg 2).

Förskolan samverkar med föräldrarna kring barnets utveckling och lärande. I föräldraenkäten framkommer att 76 procent instämmer helt eller till stor del att de får vara med och påverka hur förskolan arbetar med barnets utveckling och lärande (steg 3). Förskolan följer upp föräldrarnas inflytande genom framför allt Qualisenkäten, genom att analysera resultatet. Det resultat som framkommer ligger till grund för förskolans fortsatta arbete med föräldrainflytande. Föräldrarnas inflytande följs också upp vid uppföljningssamtal efter utvecklingssamtalet. Vid intervjun säger någon av föräldrarna att pedagogerna redan efter en dag ordnade samtal med skolpsykolog från Centrala stödteamet när föräldern uttryckt oro för barnets utveckling. De andra föräldrarna håller med om att det är lätt att få gehör och att de känner att de tillsammans med pedagogerna samverkar omkring barnets utveckling och lärande (steg 3). Förskolan har forum för samråd med föräldrarna genom inflytanderådet som är ett gemensamt samråd för föräldrarna inom Haga förskolor. Vid föräldraintervjun framkommer att det är svårt för de mindre förskolorna att känna delaktighet i innehållet i inflytanderådet, men att de är nöjda med det inflytande de har på Vallmon (steg 3).

Metoder för att göra föräldrarna delaktiga i barnens utveckling utvärderas och utvecklas kontinuerligt. Det finns en gemensam arbetsgrupp för Haga förskolor där fem pedagoger ingår, en från Vallmon, en från Hyacinten och tre från Taborsberg som arbetar med inskolnings- och



utvecklingssamtal. Arbetsgruppens uppgift är också att utvärdera och uppdatera rutiner för mallar inför dessa samtal (steg 4).

Förskolan involverar föräldrarna i utvärderingen och förbättringen av verksamheten. Föräldrarna är involverade genom Qualisenkäten och där de förutom att svara på frågor också kan lämna in skriftliga synpunkter. De tillfrågas vid utvecklingssamtalen och har en öppen dialog med pedagogerna vid lämning och hämtning. Vid intervjun säger föräldrarna att de snabbt får återkoppling och att personalen är lyhörd när det gäller förslag som rör förbättringar av verksamheten. Till påståendet "Jag har möjlighet att vara delaktig i förskolans utvärdering och förbättring av verksamheten" instämmer 80 procent helt eller till stor del. Resultaten ligger till grund för de fortsatta utvecklingsområdena och de prioriterade målen som förskolan arbetar fram varje läsår. Efter den senaste föräldraenkäten formulerades bland annat följande mål "Stimulerande utemiljö - få mer yta att använda oss av, använda våra förråd till exempelvis kiosk och bensinstation samt att bygga upp en klättervägg. Använda oss av miljöerna runt omkring oss på ett annat sätt" (steg 5).

Föräldrarna har inflytande över hur förskolans verksamhet utformas för att nå målen genom den dagliga kontakten, utvecklingssamtal, enkäter, föräldradagar- och möten och inflytanderåd. Vid den dagliga kontakten finns det möjlighet till dialog med pedagogerna som tar till sig förslagen och löser dem på bästa sätt. I mallen till utvecklingssamtalen finns en särskild rubrik för föräldrarnas kommentarer och vid uppföljningssamtalen finns tre frågeställningar som rör hur föräldrarna uppfattar verksamheten om de anser att de får information på ett bra sätt, vad som är bra/mindre bra med förskolan och möjlighet att ta upp övriga tankar, funderingar eller frågor. Här har föräldrarna möjligheter att påverka både det enskilda barnets lärande och situation men också att ta upp verksamhetens utformning. Detta följs upp av pedagoger och ledning. Qualisenkätorna ger en bild av föräldrarnas inflytande och en sammanställning av resultat och förslag görs som sedan är till grund för den fortsatta verksamheten. Föräldradagar och föräldramöten är också forum där föräldrarna kan ha inflytande genom att ta upp förslag och besluta tillsammans med pedagogerna om verksamhetens utformning. Mera allmänna frågor kan tas upp på inflytanderådet som är ett gemensamt samråd för de tre förskolorna inom Hagaområdet. Där har Vallmon en representant men alla föräldrar som vill delta är välkomna dit. Vid föräldraintervjun anser dock de flesta att det är lättare med inflytande på andra vägar som direkta samtal, föräldradagar och föräldramöten (steg 6).

Arbetslagen och ledningen har i sin självvärdering angett steg 6. Vi bedömer att förskolan når steg 6. För att nå steg 7 behöver nya former för föräldrainflytande utvecklas systematiskt och kontinuerligt med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet.

F. Organisation

Förskolechefen Linda Hansen har det yttersta ansvaret för enheten Hagas tre förskolor. Organisationen har en tydlig struktur. På Vallmon finns en lagledare som ansvarar för båda



hemvisterna. I ledningsgruppen ingår förskolechefen och lagledarna från de tre förskolorna. På enheten finns samverkansråd, inflytanderåd och olika utvecklingsgrupper och arbetsgrupper. Föräldraenkäten visar att 84 procent instämmer helt eller till stor del i att förskolan har en väl fungerande organisation och motsvarande påstående i personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i (steg 1).

Tabell 2: Sjukfrånvaro

Kvalitetsområde Organisation	Vallmons förskola år 2013	Genomsnitt i Norrköpings kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 enligt SKL*/Skolverket
Total sjukfrånvaro per år	8,2 %	5,9 %	5,9 %

*Sveriges Kommuner
och Landsting

Sjukfrånvaron är betydligt högre på Vallmon än i Norrköping och i riket. Förskolechefen är medveten om detta.

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

Kvalitetsområde Organisation	Vallmons förskola år 2013	Genomsnitt i Norrköpings kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 enligt Skolverket
Andel barn 0-3 år	50 %	56 %	55 %
Antal inskrivna barn per årsarbetare	5,1	5,5	5,3

Andelen barn mellan 0-3 år är lägre än genomsnittet i riket och i Norrköping. Andelen inskrivna barn per årsarbetare är lägre än genomsnittet i Norrköping.

Utifrån barnens behov och intressen har förskolan strukturerats upp i två hemvister där barnen är indelade i homogena åldersgrupper eftersom ledning och pedagoger anser att barnen lär och utvecklas bäst i en miljö som är anpassad efter deras utveckling. Projekten utgår från barnens intressen. Hela förskolan samarbetar och har en dialog kring den dagliga verksamheten. Om någon av pedagogerna är frånvarande fördelas ordinarie personal och barnens behov styr (steg 2). Förskolechefen har metoder för att följa upp sin organisation genom besök en gång i veckan och för då en dialog om det inre arbetet. Ledningsgrupp och samverkansrådet är forum för uppföljning, liksom medarbetarsamtalen. Förskolechefen är sammankallade och deltar i alla grupper som har hand om de gemensamma frågorna i enheten (steg 2).

Förskolan har ett väl fungerande beslutssystem med ledningsgrupp, samverkansråd och inflytanderåd där förskolechefen är den yttersta beslutsfattaren (steg 3). I de olika arbetsgrupperna och i utvecklingsgrupperna finns en representant från varje arbetslag. Alla har någon form av uppdrag både på enhetsnivå och på Vallmon. Varje uppdrag är tydligt nedskrivet om vad som ingår i uppdraget och vilken roll lagledaren har. Dagordningar skrivs utifrån en mall och protokoll skrives och läggs in på nätverket. Ledningsgruppen och arbetsgrupperna arbetar fram olika förslag som tas tillbaka till arbetslagen och arbetsplatsträffar på respektive förskola att



ta ställning till innan beslut fattas. I mötena är det viktigt att alla kommer till tals och ibland används lärande samtal som verktyg för allas delaktighet (steg 3). I personalenkätens påståenden "Förskolan har en bra mötesstruktur" och "Jag är förtrogen om vem som fattar beslut och vem som har ansvar för alla delar i verksamheten" instämmer alla helt eller till stor del. När vi intervjuar pedagogerna bekräftas detta (steg 3).

Organisationen är tydlig med bra struktur, gemensamma utvecklingsområden, tydliga ansvarsområden i utvecklingsgrupper och arbetsgrupper, utarbetade handlingsplaner för olika situationer, en god mötesstruktur och ett årshjul för det systematiska kvalitetsarbetet. Lagledaren har ett särskilt och övergripande ansvar för att dagen organiseras på ett bra sätt. I informationsboken skriver var och en om sådant som är viktigt för alla och alla har ansvar för att läsa i den direkt när de kommer till förskolan varje dag. Vid vårt besök ser och upplever vi en stabilitet och ett lugn som visar att förskolan har en väl fungerande organisation som garanterar en god daglig verksamhet (steg 4). Förskolan utvärderar kontinuerligt sin organisation och mötesstruktur. Under planeringsdagar utvärderas det pedagogiska året. Ledningsgrupp, samverkansgrupp, utvecklingsgrupper och inflytanderåd utvärderas årligen (steg 4).

På reflektionstid och blockmöten diskuteras barnens utveckling och lärande inför utvecklingssamtal och barnkonferenser. Alla barn är allas barn. Inför utvecklingssamtalen har alla pedagoger sett på varje barns utveckling så att vem som helst kan ta hand om utvecklingssamtalet. När vi frågar föräldrarna i intervjun om vad det bästa med Vallmons förskola är, kommer det spontant "Lärandet!" men de betonar även engagemanget från pedagogerna. Vi får ta del av hur förskolan arbetar systematiskt med varje barns lärande (steg 5). Arbetslaget prioriterar och fördelar arbetsuppgifter, dels genom klara uppdrag i arbetsgrupper och utvecklingsgrupper, dels genom väl avvägda prioriteringar varje dag och varje vecka utifrån hur verksamheten ser ut. Pedagoger lösgörs för arbete utanför barngruppen vid speciella tider som passar i schemat. Vid sådana tillfällen kan exempelvis bloggarbetet genomföras. I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i påståendet "I mitt arbetslag har vi förmåga att prioritera och fördela arbetsuppgifter" och fyra av fem instämmer helt eller till stor del i påståendet "Mitt arbetslag fungerar väl" (steg 5).

Förskolan har en organisation som stödjer utveckling och som utvecklas med sitt uppdrag genom den tydliga organisationen med ledningsgrupp, arbetsgrupper och utvecklingsgrupper (steg 6). Det finns ett driv på förskolan om att bli bättre och det syns tydligt i varje rum och i alla miljöer att pedagogerna arbetar med värdeplattformen och värdeorden. Ett par av pedagogerna är ansvariga för bloggen och den visar på ett inspirerande sätt hur verksamheten bedrivs. Pedagogerna får regelbunden kompetensutveckling utifrån verksamhetens och individens behov. Ett par av pedagogerna kommer under våren att föreläsa för pedagoger i Katrineholm om det projektinriktade arbetet som bedrivs på förskolan.

Förskolans värdeplattform, projektarbetet, utvecklingsgrupperna och arbetsgrupperna med en klar mötesstruktur liksom den Power Point som används för målsättningar, utvärderingar och analyser visar hur organisationens alla delar samverkar och därigenom successivt ökar



måluppfyllelsen. När pedagogerna träffas i tvärgrupper över enheten delger de varandra kunskap, inspiration, upplevelser och erfarenheter utifrån kompetensutveckling och beprövad erfarenhet (steg 7). Förskolan utvärderar systematiskt att den egna organisationen stödjer genomförandet av det nationella uppdraget genom Power Pointen som vi får ta del av, både förra årets och årets. Här kan vi läsa om delutvärderingar och sammanfattning av förra läsårets projekt samt den nuvarande med mål och de delutvärderingar som genomförts under hösten. Förskolechefen ser till att pedagogerna planerar, följer upp och utvecklar utbildningen på olika möten (steg 7).

I självvärderingen placerar båda arbetslagen och förskolechefen förskolan på steg 7, vilket också är den bedömning vi granskare gör och placerar därför förskolan på steg 7. Förskolan utvärderar systematiskt att den egna organisationen stödjer genomförandet av det nationella uppdraget och organisationens alla delar samverkar och ökar därigenom successivt måluppfyllelsen.

G. Styrning och ledarskap

Förskolan har egna prioriterade verksamhetsmål utifrån de nationella målen. Detta framgår mycket tydligt genom den dokumentation som finns på väggarna och i bloggen (steg 1). Under intervjun framkommer att pedagogerna känner till förskolans egna prioriterade verksamhetsmål. Vid vårt besök arbetar förskolan med värdeorden och kallar sitt projekt att "vara en bra kompis" (steg 1). Förskolan har påbörjat ett kvalitetsarbete där alla pedagoger deltar genom dokumentation, reflektion och analys av den dagliga verksamheten. Till hjälp finns ett dokumentationsverktyg i förskolans Power Point (steg 1).

För att följa upp om föräldrarna känner till förskolans egna prioriterade verksamhetsmål får de svara på detta i enkäten från Qualis. Till påståendet "Jag känner till förskolans mål" instämmer 69 procent helt eller till stor del medan 14 procent instämmer till viss del eller svarar att de inte vet (steg 2). Förskolan dokumenterar och utvärderar sina egna prioriterade verksamhetsmål regelbundet på planeringsdagar och vid delutvärderingar under terminens gång (steg 2). Förskolan har ett öppet och tillgängligt ledarskap på alla nivåer. Förskolechefen är på förskolan en dag i veckan och är tillgänglig övrig tid via telefon eller mejl. Det finns en lagledare på förskolan som har till uppgift att leda och fördela arbetet på enheten, föra talan för de anställda och utföra administrativa uppgifter. Pedagogerna är tydliga ledare i barngrupperna vilket vi ser vid vårt besök (steg 2).

Förskolan har ett ledarskap på alla nivåer som skapar förståelse och delaktighet. Lagledaren har till uppgift att vara länk mellan medarbetare och chef. Ledningsgruppen har möten en gång per vecka mellan kl. 7.30-9.00 där pedagogiska frågor och verksamhetsfrågor tas upp. Pedagogerna ingår i olika arbetsgrupper vilket också skapar delaktighet. Vid intervjun med pedagogerna förs ett samtal som präglas av att alla är delaktiga och att allas synpunkter möts med respekt (steg 3). Förskolechefen ser till att förskolan kontinuerligt planerar, följer upp och utvecklar utbildningen. Det ges tid genom reflektionsträffar, planeringsmöten, blockmöten och utvecklingsgrupper.



Power Pointen är också ett led i att se till att förskolan planerar, följer upp och utvecklar verksamheten (steg 3).

Det finns fungerande mål och utvärdering på alla nivåer som ligger till grund för fortsatt utveckling. Målen är tydliga genom dokumentationsverktyget i Power Pointen, där utvärderingar, analyser och tankar inför ny planering blir synlig (steg 4). Ledarskapet är tydligt och strategiskt på alla nivåer. Alla har vetskap om var beslut tas och hur beslutsgångarna är. I personalenkäten anser alla helt eller till stor del i att de blir sedda av ledningen och att ledningen är tillgänglig (steg 4). Förskolechefen uppmuntrar pedagogerna att bepröva och analysera sina egna erfarenheter och jämföra dem med andras. Det finns grupper och tid för att jämföra, till exempel utvecklingsgrupper, tvärgrupper, arbetsplatsträffar och gemensam reflektionstid (steg 4).

Förskolechefen stimulerar till stor variation i arbetet med genomförandet av förskolans mål genom att ge kompetensutveckling, både individuell och gemensam. I de olika grupperna som tidigare nämnts finns också möjlighet att dela med sig till varandra för att få nya idéer till ett varierat arbetssätt (steg 5). Alla pedagoger instämmer helt eller till stor del i att ledningen aktivt driver förskolans utveckling och att arbetslaget har enats om gemensamma normer. Det finns ett tydligt ledarskap för lärandet i alla delar av verksamheten. En struktur finns i arbetet med projekten och för arbetet med värdeorden. Förskolechefen tar del av dokumentationen och utvecklingen i alla delar (steg 5). Alla pedagoger är väl insatta i och känner sig delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Vid enkäten svarar fyra av fem att de är insatta helt eller till stor del och en till viss del. Denna enkät gjordes våren 2014 och personalsammansättningen är annorlunda med två nya medarbetare. Vi upplever att de pedagoger som arbetar på förskolan nu är medvetna om det systematiska kvalitetsarbetet (steg 5).

Arbetslag och ledning har vid självvärderingen placerar förskolan på steg 5. Vår bedömning är att förskolan når steg 5 inom området Styrning och ledarskap. För att nå nästa steg behöver förskolan ha en långsiktig plan för kvalitetsutveckling, som har sin grund i utvärderingar och påvisade effekter på undervisningen. Mål och utvärdering utgör redan grund för systematiska förbättringar vilket är ett kriterium inom steg 6.

H. Kommunikation

På förskolan ges information vid inträffade händelser och uppkomna behov under den löpande verksamheten. Pedagogerna har ett infoblock där de skriver sådant som alla i arbetslaget behöver veta och alla förväntas läsa i det flera gånger om dagen. De pedagoger som möter föräldrarna vid hämtning kan därmed vidarebefordra information. Vid allvarliga händelser ringer pedagogerna direkt till föräldrarna. Pedagogerna har daglig kontakt med föräldrarna och i hallen finns utrymmen där information skrivs (steg 1). Vi har tagit del av Norrköpings skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen (steg 1). Dessa rutiner finns både på hemsidan och



i pappersformat. Vid uppkomna klagomål sker alltid en dialog och ledning och pedagoger strävar efter att möta upp på ett lyhört sätt.

Förskolan har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter genom ett elektroniskt nätverk, som all personal har tillgång till. Där läggs mycket information in, exempelvis förskolechefens veckobrev till pedagogerna och relevant central information. I en mapp på nätet läggs material från olika former av fortbildning in. Information sprids under de olika mötena, utvecklingsgruppsmöten, arbetsplatsträffar, blockmöten, pedagogisk handledning med förskolepsykolog, ledningsgruppsmöten och samverkansrådsmöten. Minnesanteckningar från dessa möten skrivs och läggs in på nätet och var och en har ansvar för att hålla sig uppdaterad. Vi granskare har fått ta del av minnesanteckningar från några av mötena. I personalenkäten instämmer fyra av fem helt eller till stor del i påståendet "Vi har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter". Vid intervjun med pedagogerna anser alla att de har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter (steg 2). Förskolan har etablerade rutiner för att samarbeta med berörda grundskolor för överlämning förskola-förskoleklass. Vi får ta del av handlingsplanen för Enebyområdet (steg 2).

Föräldrarna får god och kontinuerlig information som berör deras barn vid hämtning och lämning, under utvecklingssamtal som sker varje termin, brev från pedagogerna med allmän information och förskolechefens terminsbrev (steg 3). I hallen finns en informationstavla och i bloggen dokumenteras verksamheten flera gånger per vecka. Den startades våren 2014 och där kan vi läsa om vad som hänt varje månad sedan dess. I föräldraenkäten instämmer 90 procent helt eller till stor del i påståendet "Jag får god och kontinuerlig information om vad som händer på förskolan". I föräldraintervjun framkommer att de är nöjda med informationen. Det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt. Lagledaren tar ansvar för att alla ska komma till tals på mötena. Vi granskare ser och hör att värdeorden är levande. Alla besökare välkomnas på förskolan och pedagogerna visar respekt och tillit till varandra. Vid inskolningen informeras föräldrarna om tystnadsplikten. I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del att de har en förtroendefull kommunikation (steg 3).

Modern teknik används för att förbättra service och kommunikation internt och externt genom bloggen och mejlkontakter (steg 4). Bloggen kan göras tillgänglig som en app i smartphonen eller på en surfplatta, vilket ytterligare ökar tillgängligheten. Ipad används för viss dokumentation. Blanketter finns i elektronisk form och enkäter besvaras digitalt. Förskolan har en informativ hemsida som uppdateras kontinuerligt. 97 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i enkäten att förskolan använder modern teknik för att informera om sin verksamhet.

Ett av kriterierna på steg 4 handlar om att förskolan har en fungerande pedagogisk samverkan med grundskolan. Inför överlämning till förskoleklassen samverkar förskolan enligt handlingsplanen. Däremot finns inga nätverk mellan pedagoger från förskolan respektive grundskolan där pedagogiska frågor kring exempelvis språk och kommunikation, matematik, naturvetenskap och teknik diskuteras för att få kunskap om varandras verksamheter, allt för att



det ska bli en röd tråd för barnens lärande. När vi intervjuar pedagogerna menar de att det är svårt eftersom barnen går till flera olika skolor. Ledningen berättar att detta tappats på vägen då förskolan blev en egen skolform. Detta är ett utvecklingsområde och cheferna i förskolan och rektorerna i grundskolan har redan beslutat att nästa år genomföra en gemensam kompetensutveckling.

Förskolan har en etablerad kommunikation med socialtjänsten, myndigheter och närsamhället i övrigt (steg 5). Pedagogerna har ett nära samarbete med biblioteket och de tar med barnen dit. Förutom att läsa och låna böcker finns det utställningar och en av pedagogerna berättar om ett besök för att titta på hur olika miljöer byggts upp kring sagoböcker. Kulturutbudet i form av konserter och teaterpjäser utnyttjas och besök görs i djurparken. En av oss granskare följer med Ärtan till stadsparken. Transporten sker med spårvagn och barnen får se och upptäcka allt från fåglarna i parken till grävskopor, kyrkklockan och statyer. Förskolan samarbetar med Försäkringskassan via stickprov och alla vet hur de ska kontakta socialtjänsten vid behov. Förskolechefen och en av pedagogerna har varit på samverkansträff med socialtjänsten, informerat övriga och lagt in minnesanteckningar från mötet. I personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del att de har en etablerad kommunikation med socialtjänsten, myndigheter och närsamhället i övrigt.

Förskolan har metoder för att samla och ta tillvara resultat av omvärldsbevakning och förskolan har strategier för sitt deltagande i externa nätverk vilket är kriterier på steg 6 och 7. Pedagoger och ledning tillvaratar den kompetensutveckling de får genom föreläsningar, workshopar och litteraturläsning. Detta förmedlas till alla via utvecklingsgrupperna och diskussioner i olika möten. Förskolechefen deltar i ett chefsnätverk vid Kreativt centrum och förskolan deltar i ett utbytesprojekt med italienska förskolor, Comenius Regio. En av pedagogerna har varit i Italien och en italiensk delegation har besökt förskolan under våren 2014. De dokumenterar de bästa tipsen och implementerar det i verksamheten. När pedagogerna föreläser om sitt projektinriktade arbetssätt kan detta leda till studiebesök och ytterligare nätverk.

I självvärderingen placerar båda arbetslagen och förskolechefen förskolan på steg 7. Vi granskare gör en samlad bedömning och placerar förskolan på steg 4. Förskolan har inte en pedagogisk samverkan med grundskolan (steg 4) men har en etablerad kommunikation med socialtjänst, myndigheter och närsamhället (steg 5) och de har även metoder för att samla in och tillvarata resultat av omvärldsbevakning (steg 6). De deltar i externa nätverk och har strategier för att deltagande i ytterligare nätverk. När den pedagogiska samverkan med grundskolan är igång så att det blir en röd tråd för barnens lärande från förskolan till grundskolan kommer förskolan med lätthet att kunna nå steg 7.

I. Kompetens

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

Kvalitetsområde Kompetens	Vallmons förskola år 2013	Genomsnitt i Norrköpings kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 enligt Skolverket
Andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen	66,2 %	62 %	53,4 %
Andel medarbetare med annan utbildning för arbete med barn	33,8 %	38 %	40,2 %

Alla medarbetare har utbildning för arbete med barn. På Vallmon arbetar fyra förskollärare och två barnskötare (steg 1). Förskolan har en plan för introduktion av nyanställda som vi granskare har tagit del av (steg 1).

Kompetensutvecklingen är kopplad till individernas och verksamhetens behov. Planen för kompetensutveckling utgår från den pedagogiska idén som är inspirerad av Reggio Emilias tankar om det kompetenta barnet. Kompetensutbildningen ska också stödja arbetsätt och pedagogroll i förhållande till barn med särskilda behov. Det är förskolechefen och ledningsgruppen som inventerar behovet av fortbildning. Det finns ett syfte att sprida kompetenserna på varje förskola och enhetsnivå. Fyra av fem i personalen instämmer helt eller till stor del i att kompetensutveckling har hög prioritet i deras förskola (steg 2).

Förskolan har gemensamma och individuella kompetensutvecklingsplaner. Den gemensamma planen tas fram av ledningsgrupp och förskolechef, medan den individuella diskuteras fram vid medarbetarsamtalet och förskolechefen gör anteckningar. Vi har sett den gemensamma och även exempel på individuella kompetensutvecklingsplaner. Bland personalen anger tre pedagoger att de har en individuell kompetensutvecklingsplan och två instämmer till viss del. Detta kan göras tydligare om personalen får ut sin personliga kompetensutvecklingsplan så att den inte stannar som anteckningar hos förskolechefen (steg 3). Förskolan avsätter 1347 kr för individuell kompetensutveckling. Dessutom utnyttjas de pengar som genereras genom att förskolan tar emot lärarstudenter. Norrköpings kommun anordnar gemensamma föreläsningar, workshopar för personal inom förskolan på Kreativt centrum och denna fortbildning tas från centrala medel (steg 3).

Uppföljning och tillämpning av genomförd kompetensutveckling görs regelbundet i utvecklingsgrupperna. Praktiska workshopar på Kreativt centrum tillämpas direkt när någon varit där. Dessutom har personalen egna workshopar på arbetsplatsträffar där de delger varandra sina erfarenheter. En särskild mapp finns för material från kurser (steg 4). Förskolan har en hög andel



medarbetare med pedagogisk högskoleutbildning. Av de sex som arbetar på Vallmon är fyra utbildade förskollärare (steg 4). Förskolan har numera god kontinuitet i bemanningen. Det är en strävan men det har varit en stor omsättning på personal. Det senaste året har det blivit ett stabilt arbetslag, vilket bekräftas i intervjuerna med ledningen och pedagogerna (steg 4).

Kompetensutvecklingen är grundad på utvärderingar med koppling till förskolans långsiktiga utveckling. Detta beskrivs i steg 2. Genom Power Point-verktyget vet pedagogerna vilken kompetensutveckling som är viktig för att gå vidare. Nya pedagoger får utbildning för att snabbt komma in i arbetssätt, pedagogroll och arbetet utifrån "det kompetenta barnet" med idéer från Reggio Emilia (steg 5).

Förskolan tillämpar framgångsrika metoder för att rekrytera personal på kort och lång sikt. Det finns en blogg som beskriver verksamheten och likaså en hemsida. Pedagogerna är medvetna om sin uppgift att skapa intresse och nyfikenhet runt arbetssätt och inriktning när de är på olika nätverk. Detta har skapat en bättre attraktionskraft för nyrekrytering (steg 5).

Det finns en tydlig koppling mellan förskolans strävan mot högre måluppfyllelse och arbetslagens samt individens kompetensutveckling. Eftersom all kompetensutveckling vilar på idén om det kompetenta barnet, arbetssätt och pedagogroll finns en strävan att ständigt förbättra måluppfyllelsen (steg 6).

De två arbetslagen placerar förskolan på steg 6 liksom förskolechefen. Vår bedömning är att Vallmons förskola når steg 6. Planer och metoder för kompetensutveckling prövas och uppdateras successivt med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet. Detta är ett påbörjat arbete som kan vidareutvecklas, likaså att aktivt arbeta med karriärplanering för medarbetarna. När detta sker kommer förskolan nå steg 7.

J. Resursutnyttjande

Tabell 5: Kostnader och nettoresultat

Område Kostnad per barn	Vallmons förskola år 2013	Genomsnitt i Norrköpings kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 enligt Skolverket
Totalkostnad per barn	111 235 kr	114 100 kr	129 700 kr
Totalkostnad exklusive lokaler	87 305 kr	94 100 kr	111 000 kr
Personalkostnadens andel	70,6 %	71 %	72,9 %
Nettoresultat vid senaste bokslut	83,3 tkr	-----	-----



Ovanstående tabell visar att totalkostnaden per barn är lägre än i riket och något lägre än i Norrköpings kommun. Personalkostnadens andel är något lägre.

Ekonomisk uppföljning görs av löpande intäkter och kostnader av förskolechefen i programmet webfokus (steg 1). Förskolans ekonom skickar kvartalsvisa prognoser, som görs i relation till budget och utfall. Dessa utfallsprognoser och dess betydelse för verksamheten diskuteras i samverkansrådet (steg 2). Ekonomin är i balans (steg 2). Förskolechefen ansvarar för tre förskolor och den totala budgeten på enhetsnivå ska nå ett nollresultat, vilket varit fallet de senaste åren. Vallmons förskola redovisar att deras bokslut de senaste tre åren gått med ett litet överskott.

Förskolan har metoder för att skapa delaktighet i ekonomin och pedagogerna informeras om ekonomin på samverkansmöten och på arbetsplatsträffar (steg 3). När vi frågar pedagogerna om ekonomin är de insatta och känner till vart pengarna går och att den största kostnaden handlar om personalkostnaderna. I personalenkäten svarar tre av fem att de till stor del känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser. Efter att enkäten besvarats har förskolechefen tydligt gått igenom ekonomin och resursfördelningen samt informerar då och då om det ekonomiska läget. I intervjun förstår vi att alla pedagoger numera är insatta i hur förskolan utnyttjar sina resurser. Vallmons arbetslag/block har egna pengar som de förfogar över och som ska användas till i synnerhet material. Förskolan tar emot studenter och de pengar som genereras från högskolan tar arbetslaget hand om. De används mestadels till kompetensutveckling. Förskolans resursfördelning är anpassad till barnens behov av utveckling och stöd (steg 3). Kontinuerliga diskussioner förs och lyfts särskilt i samband med Barnkonferensen. Tillfälliga resurser sätts in vid behov. För barn i behov av särskilt stöd ansöker förskolan om extra medel. Stödteamet anlitas för handledning av arbetslaget. I föräldraintervjun framkommer att de är mycket nöjda med stödet som förskolechef, pedagoger och övriga team ger. Förskolechefen säkerställer att stöd och resurser finns för det systematiska kvalitetsarbetet genom att tid avsätts till Qualisarbetet och organisationen med ledningsgrupp och utvecklingsgrupper, som stödjer pedagogerna i att arbeta systematiskt i projekten och med Power Pointen, verktyget i kvalitetsarbetet (steg 3).

Metoder för resurshandling utvecklas på flera nivåer. Förskolechefen har det övergripande ansvaret för budgeten. Till sin hjälp har hon enhetens ekonom. Varje arbetslag har sin egen pott som de hushållar med. Diskussioner kring resurshandling förs i samverkansrådet om kostnader för och förhållningssättet till användandet av vikarier. När vi intervjuar ledning och pedagoger hör vi att de är insatta i vilka metoder som används för resurshandling (steg 4). Tid avsätts för återkommande diskussioner om kvalitetssäkring av utbildningen dvs. innehåll och arbetssätt under reflektionstiden, på blockmöten, arbetsplatsträffar, i utvecklingsgrupperna och under planeringsdagar. Vi granskare har fått ta del av både program och minnesanteckningar från dessa möten (steg 4).

Effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten (steg 5). Förskolechefen följer upp sin budget och informerar om läget på arbetsplatsträffar och i samverkansrådet. Detta har lett



till att pedagogerna har förståelse för hur resurserna utnyttjas. 40 timmars arbetsvecka har medfört att ledning och pedagoger har sett över verksamhetstiden så att den optimerats. Pedagogerna har som mål att vara så flexibla som möjligt för att på så sätt spara resurser.

Insatta resurser utnyttjas väl och leder till hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget genom att organisationen och förskolans pedagogiska inriktning bidrar till att arbetslaget har stark motivation och drivkraft, vilket vi granskare kan verifiera. Alla pedagoger ingår i olika utvecklingsgrupper och inom enheten följer pedagogerna varandras projektarbeten och där får de feedback som är konstruktiva och utvecklande. Tid avsätts till kvalitetsarbete och förskolechefen avsätter medel till kompetensutveckling (steg 6).

Alla medarbetare har fokus på och tillämpar metoder för god resurshantering (steg 7). Utifrån det Reggio Emiliainspirerade arbetssättet har pedagogerna fokus på uppdraget i alla delar. Vi ser vid vårt besök att pedagogerna är flexibla och utnyttjar sin tid med barnens lärande optimalt. Miljöerna är uppbyggda på ett mycket estetiskt tilltalande och inspirerat sätt. Alla rummen och varenda vrå utnyttjas optimalt och är uppbyggda utifrån den verksamhet som bedrivs där såsom ateljén, händelseriket, sinnesrummet, parken och skogen och lekmaterialen är placerat i lagom höjd så att barnen själv kan plocka fram det de vill använda. Efter utflykten till stadsparken ser granskaren hur pedagogerna fördelar arbetsuppgifterna. En av pedagogerna går in för att arbeta vid datorn. En av dem tar hand om ett barn i taget för stöd när de tar av sig overaller och stövlar och en av pedagogerna sjunger och dansar med barnen utanför entrén i väntan på vars och ens tur. Detta leder till att det är lugnt och trivsamt och efter en kort stund är alla klara för lunch.

I självvärderingen placerar sig de båda arbetslagen och förskolechefen på steg 6. Vi bedömer att förskolan är på steg 7. Ledning och pedagoger har inte bara kännedom om god resurshantering. De använder sina resurser optimalt, både personellt och i kvalitets- och utvecklingsfrågor.

K. Image

Förskolan gör försök att påverka sin image, genom att alltid ha en positiv ton vid alla besök. Föräldrar som står i begrepp att välja förskola blir inbjudna till besöksdagar en gång i månaden. Verksamheten finns presenterad på väggarna. Det finns en hemsida och blogg (steg 1).

Förskolans verksamhet och alla grupper och arbetslag bidrar till förskolans image. Förskolans värdeplattform gynnar imagen. Alla pedagoger arbetar efter värdeorden och strävar efter hög kvalitet och trivsel (steg 2). Vallmons förskolan följer upp hur imagen har påverkats av de egna insatserna. Verksamheten utvärderas kontinuerligt. Föräldraenkät är ett sätt att utvärdera. Där instämmer 76 procent helt eller till stor del att förskolan har ett gott rykte, medan 24 procent anger att de inte vet. Enligt intervjuer med föräldrar, personal och förskolechef har förskolan haft ett dåligt rykte men att det börjar att vända. Någon av föräldrarna uttryckte det så här: När jag säger att mitt barn är på Vallmon så får jag frågan "När ska ni flytta?" men jag svarar att jag är mycket nöjd med förskolan och vill ha mitt barn kvar där! De andra föräldrarna säger också att



de talar om för andra att de är mycket nöjda med förskolan. Det sker också en utvärdering i samband med utvecklingssamtalen (steg 2).

Förskolan har flera metoder för att informera om sin verksamhet och marknadsföra sig själv genom bloggen, hemsidan, besöksdagar, vernissage på biblioteket och vid olika nätverk som pedagogerna deltar i (steg 3). Förskolans image speglar den faktiska verksamheten, eftersom den är helt beroende av kvaliteten på verksamheten (steg 3).

Förskolan har metoder för att kontinuerligt utvärdera och förbättra sin image genom inflytanderådet, föräldraenkäter och de egna utvärderingar som görs i samband med utvecklingssamtal. Dessa ligger till grund för att kunna förbättra imagen (steg 4). Imagen speglar förskolans förmåga att genomföra det nationella uppdraget. Förskolan profilerar sig som den lilla förskolan med goda relationerna och med ett utforskande arbetssätt. Vid föräldraintervjuerna svarar föräldrarna att det är det professionella bemötandet av alla och speciellt barn med särskilda behov samt att förskolan står för ett lärande som gör att de är så nöjda (steg 4).

Förskolan har en god image. I föräldraenkäten instämmer 97 procent helt eller till stor del i påståendena "Jag kan rekommendera mina vänner att placera sina barn i vår förskola" och "Jag är nöjd med mitt barns förskola". I påståendet "Vår förskola har ett gott rykte" i föräldraenkäten instämmer 86 procent helt eller till stor del. Bland personalen instämmer tre av fem helt eller till stor del att förskolan har ett gott rykte och att de kan rekommendera föräldrar att placera sina barn där. Eftersom förskolan når steg 4 inom utvecklingsområdet Utveckling och lärande och steg 6 i Trygghet och trivsel och Barns delaktighet i lärprocessen är förskolan känd för att ha hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget (steg 5).

Förskolan har bibehållit eller förbättrat sin image över tid: Vallmons förskola arbetar medvetet med att förbättra sin image och har också lyckats med det. De föräldrar som har sina barn där nu är nöjda och kan rekommendera sin förskola till andra, vilket 97 procent gör (steg 6).

Arbetslagen och förskolechefen placerar förskolan på steg 6. Vi placerar också förskolan på steg 6. Ett fortsatt systematiskt arbete med utvecklingen av förskolans image över tid krävs för nå steg 7.

Slutomdöme

Vallmons förskola i Norrköpings kommun präglas av trygghet och trivsel, pedagogernas engagemang, kompetens, professionella förhållningssätt och positiva bemötande. Hela verksamheten visar hur samtliga aktiviteter är kopplade till läroplanens mål. Förskolan arbetar sedan ett par år tillbaka Reggio Emiliainspirerat med fokus på det kompetenta och det resursstarka barnet. Värdegrunden är levande och i varje liten vrå och på bloggen finns de sex värdeorden representerade, kopplade till dokumentation av verksamheten. Pedagogerna är



utbildade i teckenkommunikation, som används i vardagen, för att alla barn ska förstå vad som är på gång.

Vallmon når vid sin första granskning 98 poäng och blir därmed certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem, där kravet är minst 60 poäng totalt och lägst steg 3 inom samtliga kvalitetsområden.

Förskolans starkaste områden som är viktiga att tillvarata och utveckla är:

- **Utveckling och lärande:** Pedagogerna har skapat ett klimat så att barnen stimuleras att lära av varandra genom projekten och miljöerna där mötesplatser, som utmanar barnen i deras sociala utveckling, byggts upp. Lärandemiljön inbjuder till utforskande och nyfikenhet.
- **Barns delaktighet i lärprocessen:** Varje barns lärprocesser dokumenteras kontinuerligt och synliggörs för barn och föräldrar både i vardagen på förskolan och i bloggen. Pedagogerna bedriver ett systematiskt arbete för att få barnen att reflektera över sitt lärande och barnen är delaktiga i dokumentationen. De stimuleras att reflektera över sitt lärande och görs medvetna om olika sätt att lära.
- **Organisation:** Förskolan har en väl fungerande organisation med ledningsgrupp, utvecklings- och arbetsgrupper samt arbetslaget som prioriterar och fördelar arbetsuppgifter, vilket garanterar en god daglig verksamhet. Organisationen stödjer utveckling och utvecklas med sitt uppdrag. Alla delar samverkar och måluppfyllelsen ökar successivt.
- **Kommunikation:** Föräldrarna får god och kontinuerlig information som berör deras barn. Modern teknik används för att förbättra service och kommunikation internt och externt genom framförallt bloggen, som alla har tillgång till och där alla kan läsa om vilka aktiviteter som genomförs och se på bilderna och i texterna hur barnen är involverade och delaktiga i lärandet.
- **Resursutnyttjande:** Insatta resurser utnyttjas väl och leder till hög måluppfyllelse och alla pedagoger har fokus på och tillämpar metoder för god resurshantering.

Vallmons förskola har mycket goda möjligheter att komma ännu längre i det nationella uppdraget. För att göra det krävs att förskolan arbetar vidare med nedanstående förbättringsområden:

- **Utveckling och lärande:** En handlingsplan behöver utarbetas för miljö- och naturvårdsfrågor så att dessa frågor utvecklas till att omfatta fler områden än källsortering, pappersbesparing och skräpplockning.



- **Styrning och ledarskap:** Förskolan behöver utarbeta en långsiktig plan för kvalitetsutveckling, som har sin grund i utvärderingar och påvisade effekter på undervisningen.
- **Kommunikation:** Den pedagogiska samverkan med grundskolan måste utvecklas till att omfatta inte bara samverkan vid övergången till grundskolan utan även nätverk mellan pedagoger från både förskolan och grundskolan. Pedagogerna behöver informera föräldrarna om hur förskolan aktivt arbetar mot diskriminering och kränkande behandling vid flera tillfällen och på olika sätt.

Pedagogerna har byggt upp miljöer som tydligt konkretiserar uppdraget och hela förskolan andas kreativitet. Generellt ser vi att förskolan är på mycket god väg att nå steg 6 och 7 inom de flesta kvalitetsområden. Genom att systematiskt över tid arbeta utifrån de forskningsrön som pedagogerna får under utbildningsdagarna och i utvecklingsgrupperna kommer förskolan att utvecklas i ännu högre grad.

Vi vill tacka för det vänliga bemötandet under vårt besök och för allt genomarbetat material som skickades ut i god tid. Vi önskar förskolan lycka till i det fortsatta förbättringsarbetet!

Helsingborg 2014-11-24

Rimforsa 2014-11-24

Ingrid Johnsson

Maj-Viol Axelius Thostrup

Qualisgranskning förskola - poängmatrix

Förskola Vallmons förskola

	Kvalitetsområden	Faktor	Steg							Poäng	
			1	2	3	4	5	6	7		
A	Utveckling och lärande	3				x					12
B	Trygghet och trivsel	2							x		12
C	Delaktighet i lärprocessen	2							x		12
D	Arbetsätt och pedagogroll	2					x				10
E	Föräldrainflytande	2							x		12
F	Organisation	1								x	7
G	Styrning och ledarskap	2					x				10
H	Kommunikation	1				x					4
I	Kompetens	1							x		6
J	Resursutnyttjande	1								x	7
K	Image	1							x		6

Poängsammanställning		Villkor
Vallmons förskola	98	
Certifiering - lägst	60	Alla kvalitetsområden steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	