

Huvudman Mubarak Förskolor AB Organisations-
nummer: 5568999824
info@mubarak.se

2023-06-01
Dnr 400-2022:4347

Beslut

efter kvalitetsgranskning av huvudmäns och rektorers arbete för kvalitet i undervisning på förskolor som ligger i socioekonomiskt svagare områden vid Myrans förskola i Sigtuna kommun, Mubarak Förskolor AB

Inledning

Skolinspektionen har med stöd i 26 kap. 19-20 § skollagen (2010:800) genomfört en tematisk kvalitetsgranskning på Myrans förskola i Sigtuna kommun avseende verksamhetens kvalitet inom huvudmäns och rektorers arbete för kvalitet i undervisning på förskolor som ligger i socioekonomiskt svagare områden, dvs. förskolor i socioekonomiskt utsatta områden.

I granskningen ingår två områden med följande frågeställningar:

1. I vilken utsträckning arbetar huvudmannen aktivt med adekvata insatser för att stärka förutsättningarna för en undervisning av god kvalitet i förskolor i socioekonomiskt svagare områden?
2. I vilken utsträckning skapar rektorn reella förutsättningar så att förskollärare kan leda och genomföra undervisning av god kvalitet i förskolor i socioekonomiskt svagare områden?

I granskningen ingår inte att bedöma kvaliteten i förskollärares, barnskötares eller annan personals arbete med undervisningen.

Granskningen omfattar 30 huvudmän med utvalda förskolor. I urvalet ingår såväl enskilda som kommunala huvudmän. Samtliga förskolor har valts ut utifrån att de ligger i socioekonomiskt svagare områden¹. Detta beslut avser förskolan Myran i Sigtuna kommun. Skolinspektionen har genomfört intervjuer med förskolans barnskötare, förskollärare, rektor och representant för huvudmannen. Intervjuerna genomfördes den 19:e och 20:e april 2023 av utredarna Maria Mowitz och Ingela Åkerman Jansson. Intervjuerna har sammanställts i ett protokoll som kommunicerats med huvudmannen. Protokollet ligger, tillsammans med inkommen dokumentation, till grund för detta beslut. De samlade iakttagelserna från alla huvudmän som ingått i granskningen kommer att presenteras i en övergripande kvalitetsgranskningsrapport. Rapporten är planerad att publiceras under hösten 2023.

Fakta om verksamheten:

Myrans förskola är en fristående förskola belägen i Sigtuna kommun. Rektorn för Myrans förskoleenhet ansvarar för tre förskoleenheter. Antal barn på aktuell förskola uppgår till 39 barn och det är två legitimerade förskollärare som arbetar på förskolan. Det är totalt sju personal som arbetar i barngruppen.

¹ Avser områden som utifrån Delegationen mot segregations (Delmos) klassifikation har socioekonomiska utmaningar.

Myrans Förskola ingår i Mubarak Koncernen där Mubarak Förskolor AB, som är den juridiska organisationen, driver sex andra förskolor varav fem är belägna inom Stockholms Stad och den sjätte ligger i Upplands-Bro kommun.

Läsanvisning

Bedömningen görs i förhållande till de kvalitetskriterier Skolinspektionen satt upp i granskningen inom de granskade områdena. Granskningens författningsstöd återfinns i bilaga 1. På varje område bedöms om huvudmannen uppfyller framtagna kvalitetskriterier i hög utsträckning, i flera delar eller i låg utsträckning. Om huvudmannen bedöms uppfylla kvalitetskriterierna i låg utsträckning eller i flera delar anger Skolinspektionen att utvecklingsarbeten behöver inledas och anger inom vilka delar. En skriftlig redovisning av åtgärder begärs också av huvudmannen. Om en huvudman bedöms uppfylla kriterierna med hög kvalitet begär inte Skolinspektionen motsvarande redovisning men kan lämna framåtsyftande kommentarer.

Beslut:

Huvudmannens aktiva arbete med adekvata insatser för att stärka förutsättningarna för en undervisning av god kvalitet i förskolor i socioekonomiskt svagare områden

Skolinspektionen bedömer att huvudmannen i hög utsträckning arbetar aktivt med adekvata insatser för att stärka förutsättningarna för en undervisning av god kvalitet i förskolor i socioekonomiskt svagare områden.

Rektorns arbete med att skapa reella förutsättningar så att förskollärare kan leda och genomföra undervisning av god kvalitet i den granskade förskolan, som ligger i ett socioekonomiskt svagare område

Skolinspektionen bedömer att rektorn i hög utsträckning skapar reella förutsättningar så att förskollärare kan leda och genomföra undervisning av god kvalitet i den granskade förskolan.

Skolinspektionens bedömningar

Nedan redovisas Skolinspektionens bedömningar för respektive område

I vilken utsträckning arbetar huvudmannen aktivt med adekvata insatser för att stärka förutsättningarna för en undervisning av god kvalitet i förskolor i socioekonomiskt svaga områden?

I detta område granskas om huvudmannen har en god kännedom om förutsättningarna för en undervisning av god kvalitet på förskolan, vilket leder till att huvudmannen sätter in adekvata insatser för att höja kvaliteten i undervisningen. Här granskas också om rektorn får adekvat stöd och ledning från huvudmannen och om huvudmannen har en planering och ett aktivt arbete för kompetensförsörjning.

Skolinspektionen bedömer att huvudmannen i hög utsträckning arbetar aktivt med adekvata insatser för att stärka förutsättningarna för en undervisning av god kvalitet i förskolor i socioekonomiskt svaga områden.

Den sammanfattande motiveringen till bedömningen är följande: Granskningen visar att huvudmannens styrning och ledning av förskolan kännetecknas av långsiktighet och en helhetssyn på förskolans uppdrag. Granskningen visar även att huvudmannen genom sitt uppföljningsarbete har en väl underbyggd helhetsbild av vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas. Huvudmannen har tydliga strukturer för kontinuerlig dialog och samverkan med rektorn och utifrån rektorns behov får hen stöd i sitt arbete för att kunna genomföra den pedagogiska ledningen av förskolan. Vidare arbetar huvudmannen strategiskt och långsiktigt med ett flertal breda och uthålliga insatser för att behålla och rekrytera behöriga förskollärare.

1.1 Helhetssyn och prioriteringar

Granskningen visar att huvudmannens styrning och ledning av förskolan kännetecknas av långsiktighet och en helhetssyn på förskolans uppdrag. Av den insända dokumentationen och intervju med huvudmannen och rektorn framgår att huvudmannen gör en bred uppföljning av verksamheten på Myrans förskola. Detta sker genom både kvantitativa och kvalitativa underlag som huvudmannen använder i sin uppföljning och analys. Exempel på kvantitativ information som huvudmannen använder i sin analys är personaltäthet, personalomsättning, personalens behörighet, barngruppens storlek, barnens närvaro på förskolan, egna enkäter till både personalen och vårdnadshavarna och kommunens enkäter till vårdnadshavarna. Vidare

samlas kvalitativt underlag in utifrån exempelvis arbetslagens planeringar och lärloggar, samt samtal och synpunkter med personalen och rektorn vid verksamhetsbesök. Dock är en utmaning att det varit en låg svarsfrekvens på enkäterna för vårdnadshavarna. Orsakerna har diskuterats med vårdnadshavarna på föräldramöten och med utgångspunkt från det tillhandahåller nu förskolan digital utrustning och stöd till vårdnadshavarna med att förklara olika begrepp för att svarsfrekvensen ska öka. Utifrån att svarsfrekvensen på enkäterna har varit låg har enkätsvaren inte kunnat användas som underlag för kvalitetsredovisningen. Utifrån varje avdelnings kvalitetsredovisning av läsåret sammanställer rektorn en övergripande kvalitetsredovisning som huvudmannen sedan följer upp årligen. Informationen huvudmannen tar del av i kvalitetsredovisningen är bland annat resultatet av arbetet med förskolans mål, analys och hur arbetet med målen ska fortsätta.

Vidare har rektorn och huvudmannen kontinuerliga kvalitetsdialoger där de samtalat om resultat och analyser. Utifrån kvalitetsdialogerna med rektorn gör sedan huvudmannen tillsammans med rektorn relevanta prioriteringar och insatser. Arbetet med undervisningen utgår sedan från de identifierade utvecklingsområdena. Exempelvis visade analysen att arbetet med språkutvecklande arbetssätt behöver fortsätta då majoriteten av barnen har andra språk än svenska som modersmål samt att tidiga stödinsatser ska prioriteras för att alla barn ska få en möjlighet till likvärdig utbildning. Med utgångspunkt från att huvudmannen har en väl underbyggd uppfattning av vad som orsakar svårigheter och utmaningar i förskolan har huvudmannen också initierat fortbildningsinsatser utifrån identifierade utvecklingsområden. Exempelvis har personalen tagit del av utbildningsinsatser gällande språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt samt barn i behov av stödinsatser. Vidare har även personalen tagit del av Sigtuna kommuns kompetensutveckling kring barn i behov av stödinsatser samt att personalen får kontinuerlig handledning av Sigtuna kommuns specialpedagog. Enligt huvudmannen har de kunnat se effekter av fortbildningsinsatserna och specialpedagogens handledning. Detta genom att personalen får feedback av både rektorn och specialpedagogen utifrån sina teoretiska kunskaper och att kunskaperna omsätts i handling vilket konkret utvecklat undervisningen. Detta har huvudmannen kännedom om utifrån att skolchefen besöker verksamheten varje månad och ser hur personalen arbetar. Huvudmannen deltar också i flertalet utbildningsinsatser tillsammans med rektorn och personalen för att vara insatt i förskolans arbete som exempelvis språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt.

1.2 Huvudmannens ledning och stöd till rektorn

Granskningen visar att det finns tydliga strukturer för kontinuerlig dialog och samverkan mellan huvudmannen och rektorn samt att rektorn, utifrån behov, får stöd i sitt arbete med den pedagogiska ledningen av förskolan. Av insänd dokumentation

och intervjuer med rektorn och representant för huvudmannen framgår att, skolchefen tillika huvudman, och rektorn har regelbundna planerade möten två gånger per månad samt mail- eller telefonkontakt flera gånger i veckan där rektorn får stöd för att kunna bedriva det pedagogiska ledarskapet eller om det uppkommer olika dilemman. Exempelvis har skolchefen utifrån dialogen med rektorn och dennes behov initierat en utbildningsinsats kring pedagogiskt ledarskap i förskolan. Andra förutsättningar för att rektorn ska kunna utveckla det pedagogiska ledarskapet och få stöd för aktuella frågor sker genom en utvecklingsgrupp där skolchefen och rektorer deltar från Mubarak koncernens övriga förskolor. Flertalet av dessa förskolor är också belägna i socioekonomiskt svaga områden och där delar rektorerna framgångsfaktorer och utmaningar med varandra. Exempelvis gör rektorerna gemensamma underlag och handlingsplaner som underlättar arbetet för rektorn på Myrans förskola.

Vidare visar granskningen att huvudmannen ger rektorn förutsättningar att kunna sätta in vikarier vid behov för att personalen ska kunna delta i kompetensutvecklingsinsatser samt beviljar inköp av material som behövs för det pedagogiska arbetet. Huvudmannen har också avlastat rektorn med bland annat stödfunktioner som hanterar administrativa frågor och lokalfrågor. Rektorn får även stöd gällande alla ekonomiska frågor, inklusive lönefrågor, vilket innebär att rektorn inte behöver ansvara för någon budget. Om kommunen inte beviljar tillräckligt med ekonomiskt stöd för barn i behov av stödinsatser kompenserar huvudmannen detta genom att tillföra extra medel för att kunna möta barnens behov. Huvudmannen ger även rektorn stöd i rekryteringsarbetet som att exempelvis utforma annonser. Ytterligare stödinsatser som genomförs är stöd gällande kontakten med vårdnadshavare där huvudmannen exempelvis förklarar vikten av att barnen kommer till förskolan eller vikten av tidiga stödinsatser till barnen. Detta för att rektorn ska kunna ägna sig åt det pedagogiska ledarskapet.

1.3 Rekrytera och behålla förskollärare

Granskningen visar att huvudmannen arbetar strategiskt och långsiktigt med ett flertal breda och uthålliga insatser för att behålla och rekrytera legitimerade förskollärare. Av inkommen dokumentation och intervjuer med rektorn och skolchefen framgår att det inte varit någon personalomsättning sedan rektorn anställdes för drygt två år sedan. Rektorn skickar in underlag kring behovet av förskollärare till huvudmannen som följer upp kompetensförsörjningen fyra gånger om året. Uppföljningen omfattar även kommande föräldraledigheter och vilken behörighet personalen har. För att rekryteringsarbetet ska vara framgångsrikt har strategier omprövats. Exempelvis har analyser visat att annonsering via sociala medier och att personalen använder egna kontaktnät fungerat bäst. Vidare finns en uttalad strategi från huvudmannen om att det ska finnas en förskollärare på varje avdelning,

vilket det finns på förskolan Myran. Huvudmannen och rektorn har också en gemensam syn på att det vore bra med en förstärkning av fler förskollärare för att ytterligare höja kvaliteten i undervisningen vilket underlättar rekryteringsarbetet. Med utgångspunkt från det har huvudmannen kontinuerligt uppmuntrat barnskötare att studera till förskollärare vilket nu resulterat i att en barnskötare på Myrans förskola sökt förskolläraryrket. Om barnskötare studerar till förskollärare ges också förutsättningar i tid för studier samt betald litteratur.

För att behålla de förskollärare som arbetar på Myrans förskola ombesörjer huvudmannen att de kan delta i fortbildningsinsatser och förskolläraryrkesforum. Samtliga förskollärare från alla Mubarakskolor deltar i förskolläraryrkesforum två gånger per termin, vilket är ett stöd och tillfälle för förskollärarna att dela erfarenheter med varandra kring undervisningen. Inför medarbetarsamtalen får förskollärarna också bland annat frågor om vad de önskar utvecklas inom och vad de önskar lära sig mer om vilket huvudmannen är lyhörd för. Frågorna omfattar också om förskollärarna upplever att rektorn ger förutsättningar till förskollärarna att kunna genomföra sitt uppdrag samt hur arbetsmiljön fungerar. Med utgångspunkt från det arbetar huvudmannen bland annat med att arbetsbelastningen ska vara rimlig, exempelvis har förskollärarna fyra timmars planeringstid i veckan för att kunna ansvara för undervisningen, vilket förskollärarna förmedlar att de är nöjda med. Enligt huvudmannen är en framgångsfaktor i arbetet att all personal som arbetar på förskolan är behörig och har en hög kompetens utifrån sina olika yrkesroller. Det finns också, enligt huvudmannen, ett gemensamt stort engagemang bland personalen för arbetet på förskolan.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet.

I vilken utsträckning skapar rektorn reella förutsättningar så att förskollärare kan leda och genomföra undervisning av god kvalitet i förskolor i socioekonomiskt svagare områden?

I detta område granskas om rektorns pedagogiska ledning inbegriper inblick i måluppfyllelsen avseende undervisningen och är tydlig för all pedagogisk personal, samt om rektorn genomför utvecklingsinsatser med utgångspunkt i identifierade behov i syfte att stärka undervisningens kvalitet. Här bedöms också om rektorn på ett medvetet sätt arbetar för att höja personalens samlade kompetens och om rektorn organiserar verksamheten så att förskollärarna till så stor del som möjligt kan ägna sig åt undervisning eller uppgifter som hör till undervisning i samverkan med övrig pedagogisk personal.

Skolinspektionen bedömer att rektorn i flera delar skapar reella förutsättningar så att förskollärare kan leda och genomföra undervisning av god kvalitet i den granskade förskolan, som ligger i ett socioekonomiskt svagare område.

Den sammanfattande motiveringen till bedömningen är följande : Granskningen visar att rektorns pedagogiska ledarskap är tydligt med en god kunskap kring måluppfyllelsen gällande undervisningen. Rektorn skapar en hög delaktighet i uppdraget för undervisningen och uppdraget är väl förankrat hos all personal på förskolan. Vidare präglas rektorns ledarskap av ett tydligt fokus för att utveckla undervisningens kvalitet med utgångspunkt från förskolans identifierade behov. Granskningen visar att rektorn arbetar medvetet för att höja personalens samlade kompetens i syfte att utveckla kvaliteten i undervisningen. Vidare uppmuntrar och möjliggör rektorn för personalen att delta i fortbildningsinsatser vilket bidrar till personalens professionsutveckling. Granskningen visar också att rektorn bedriver ett medvetet arbetssätt med att tydliggöra förskollärarnas roll och ansvar i undervisningen. Rektorn skapar även möjligheter för förskollärarna att tillsammans med andra förskollärare och personal planera, genomföra och bedöma undervisningen. Rektorn skapar också tid för förskollärare att i stor utsträckning kunna ägna sig åt undervisning och uppgifter som tillhör undervisningen.

2.1 Rektorns arbete med att leda undervisningsuppdraget

Granskningen visar att rektorns pedagogiska ledarskap är tydligt med en god kunskap kring måluppfyllelsen gällande undervisningen samt att personalen är delaktig i det systematiska kvalitetsarbetet. Av inkommen dokumentation och samtliga in-

tervjuer framgår att rektorn har en tydlig struktur i arbetet gällande det systematiska kvalitetsarbetet i förskolan och att aktiviteter som genomförs utgår från förskolans behov vilket även beskrivits under 1.1. Personalen använder ett digitalt system där planeringar, lärloggar, arbetsplaner, reflektioner och analyser kopplat till läroplanen synliggörs, vilket rektorn tar del av. Rektorn följer sedan upp undervisningen på flera sätt. Exempelvis genom det digitala systemet, på arbetslagsträffar, arbetsplatsträffar, planeringsdagar och utvärderingsdagar där all personal deltar. Utifrån det ger sedan rektorn återkoppling till personalen om hur undervisningen kan utvecklas. Exempelvis försäkrar sig rektorn genom arbetsplatsträffar att all personal har kunskap om vad som ska dokumenteras och utvärderas gällande undervisningen. Utifrån identifierat utvecklingsbehov har rektorn också haft extra dialoger med barnskötarna om innehållet i dokumentationerna eftersom det är förskollärarna som sedan analyserar arbetet. Rektorn leder också ett arbete med att personalen filmar sig själva i undervisningen, vilket sedan gemensamt utvärderas på arbetsplatsträffarna i utbildningssyfte. Vid dessa tillfällen ger personalen varandra tips och idéer. Syftet är att utveckla undervisningen samt att personalen ska lära sig att både ge och ta positiv respektive utvecklande återkoppling.

Filmerna har också varit ett verktyg för att få syn på vad som behöver utvecklas i likabehandlingsarbetet och i det språkutvecklande arbetet. Exempelvis har filmerna visat att personalen behöver bli bättre på en tydligare struktur för de yngsta barnen och i större utsträckning använda mer konkret material som figurer och bildstöd samt att dela upp innehållet i mindre delar. Vidare ges extra tid för att fördjupa sig i läroplanen vid exempelvis lov då det är färre barn på förskolan. Personalen fördjupar sig även gemensamt i läroplanen genom att ta del av Skolverkets information och filmer kring innehållet i läroplanen.

2.2 Kompetenshöjande insatser

Granskningen visar att rektorn arbetar medvetet för att höja personalens samlade kompetens i syfte att utveckla kvaliteten i undervisningen. Av intervjuer med rektorn och personalen framkommer att kompetenshöjande insatser genomförs både på individ- och gruppnivå. Rektorn tar reda på vilka behov av kompetensutveckling som finns på förskolan genom de forum rektorn håller i på förskolan som exempelvis medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och genom uppföljningar av det systematiska kvalitetsarbetet. Kompetensutvecklingsinsatserna utgår från de mål och behov som analysen visat som exempelvis språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt och barn i behov av stödinsatser. Vidare deltar rektorn i en pedagogisk ledarskapsutbildning för rektorer i förskolan. Syftet är att granska så utbildningsinsatserna som personalen deltar i utgår från vetenskaplig grund och att insatserna blir väl förankrade hos personalen. Exempelvis tar rektorn reda på att utbildningsinsatserna kring språkutvecklande arbetssätt baseras på forskning.

Vidare uppmuntrar och möjliggör rektorn för personalen att delta i fortbildningsinsatser vilket bidrar till personalens professionsutveckling. För att personalen ska vilja lära och utvecklas inspirerar och uppmuntrar rektorn regelbundet personalen till att delta i kompetensutveckling vid bland annat arbetsplatsträffarna. Rektorn presenterar regelbundet Sigtuna kommuns utbud av utbildningsinsatser där rektorn i förväg granskat utbudet för att rikta insatserna utifrån barnens och personalens behov. Rektorn är också tydlig med syftet med utbildningsinsatserna. Av samtliga intervjuer framgår även att personalen kan önska kompetensutveckling utifrån enskilda behov i dialog med rektorn. För att personalen ska kunna delta i utbildningsinsatserna sätter rektorn bland annat in vikarier, gör schemaändringar och genomför vissa utbildningsinsatser under lovveckor då det är färre barn på förskolan. Vid utbildningsinsatser som all personal ska delta i organiserar också rektorn så att hälften av personalen deltar ena året och hälften det andra året för att alla ska få en gemensam grund för att kunna utveckla undervisningen.

För att personalen ska kunna arbeta med kollegialt lärande har rektorn skapat en organisationskultur som präglas av att det finns en vilja att dela med sig av kunskap samt en vilja att lära och utvecklas. Kollegialt lärande sker bland annat på arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten, förskoleträffar och på planeringsdagar. Förskollärarna deltar i förskollärarträffar två gånger per termin där de tar med sig information som presenteras för resten av arbetslaget. Om en enskild personal deltagit i någon utbildningsinsats ser rektorn också till att hen delar med sig av kunskapen vid arbetsplatsträffarna. Rektorns ambition är dock att alla ska kunna delta i kompetensutvecklingsinsatserna för att kunskaperna ska kunna omsättas i handling. Personalen får också tydliga instruktioner om att tänka på en till tre saker att ta med sig till kollegorna från utbildningstillfällena för att sedan arbeta vidare med detta på förskolan enligt barnskötarna. Rektorn ser till att detta genomförs genom att tid finns avsatt vid arbetsplatsträffarna som rektorn leder. En annan insats för att utveckla det kollegiala lärandet är enligt barnskötarna att de byter arbetsplatser med de andra förskolorna som Mubarak AB ansvarar för. Det ger både inspiration, utbyte av erfarenheter och modellinläring där rektorn sedan ställer utmanande frågor till personalen för att utveckla undervisningen. Utbildningsinsatserna följs upp av både rektorn och huvudmannen i olika forum.

2.3 Rektorns organisering av utbildningen

Granskningen visar att rektorn bedriver ett medvetet arbete med att tydliggöra förskollärarnas roll och ansvar. Av intervjuer med rektorn, förskollärare och barnskötare framgår att både rektorn och skolchefen har förmedlat förskollärarnas och barnskötarnas roller utifrån läroplanen. Det är tydligt att det är förskollärarna som bland annat gör planeringar, håller i arbetslagsmöten och leder undervisningen som sedan barnskötarna är med och utför. Vidare är det förskollärarna som analyserar resultaten av undervisningen. Rektorn har också regelbundna möten med

förskollärarna för avstämningar om vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas vilket sedan förmedlas vidare till barnskötarna vid arbetslagsmöten eller tas upp av rektorn på arbetsplatsmöten. Enligt förskollärarna diskuteras också förskollärarnas roll och ansvar på förskolläraryrkesmöten som rektorn leder. Det finns även skillnader gällande förskollärarnas och barnskötarnas planeringstid där förskollärarna har fyra timmar i veckan och barnskötarna en timme i veckan. Arbetslaget har även en gemensam timme i veckan där bland annat planering och utvärdering av undervisningen genomförs. Av intervjuer med barnskötare, förskollärare och rektorn framgår att förskollärarna ansvarar för bland annat vikarieanskaffning, schemaläggning och materialbeställningar till förskolan. Orsakerna till det känner inte rektorn till utan ansvarsfördelningen har sett ut på detta sätt redan innan rektorn anställdes på förskolan. Enligt rektorn tar detta tid och är uppgifter som någon annan skulle kunna utföra. Enligt förskollärarna är det relevant att ansvara för beställning av pedagogiskt material men att beställa förbrukningsmaterial berättar förskollärarna kan fördelas på annan personal. Vidare skapar rektorn möjligheter för förskollärare att tillsammans med annan personal på förskolan samplanera, genomföra och sambedöma undervisningen. Detta möjliggörs genom att det finns en tydlig struktur för möten varje vecka för hela arbetslaget där alla deltar. Enligt förskollärarna är en framgångsfaktor i arbetet att det finns en bra struktur för arbetet och att personalen är sammansvetsade där samarbetet är välfungerande. Detta skapar goda förutsättningar för hur undervisningen ska utvecklas, bedrivas och utvärderas. Vidare framgår i intervjun med rektorn att hen planerar för att förskollärare från och med hösten 2023 ska kunna få gemensam tid vilket enligt förskollärarna denna termin inte varit möjligt att organisera för schematekniskt.

Skolinspektionen har inte identifierat något utvecklingsområde inom bedömningsområdet men vill i sammanhanget framhålla vikten av att rektorn ytterligare tydliggör personalens ansvarsområden för alla i personalgruppen i syfte att skapa förutsättningar så att förskollärarnas roll och ansvar i så stor utsträckning som möjligt är undervisning och uppgifter som tillhör undervisningen.

På Skolinspektionens vägnar

X Anna Sundman Marknäs

Beslutsfattare
Signerat av: Anna Sundman Marknäs

X Maria Mowitz

Föredragande
Signerat av: Maria Mowitz

I handläggningen av ärendet har även utredarna Ingela Åkerman Jansson och Ulrika Bohlin deltagit.

Mer information om kvalitetsgranskningen finns på Skolinspektionens hemsida:
[Huvudmäns och rektors arbete för kvalitet i undervisning på förskolor i socioekonomiskt svagare områden \(skolinspektionen.se\)](https://www.skolinspektionen.se/huvudmans-och-rektors-arbete-for-kvalitet-i-undervisning-pa-forskolor-i-socioekonomiskt-svagare-omraden)

Bilaga 1: Författningsstöd

Skollagen

Huvudmannen ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med bestämmelserna i skollagen, föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen och de bestämmelser för utbildningen som kan finnas i andra författningar (2 kap. 8 § skollagen).

Kommuner ska fördela resurser till utbildning inom skolväsendet efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov (2 kap. 8 b § skollagen).

Det pedagogiska arbetet vid en förskole- eller skolenhet ska ledas och samordnas av en rektor. Rektorerna ska särskilt verka för att utbildningen utvecklas (2 kap. 9 § skollagen).

Rektorerna beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Rektorerna fattar i övrigt de beslut och har det ansvar som framgår av särskilda föreskrifter i skollagen eller andra författningar (2 kap. 10 § skollagen).

Endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen (2 kap. 13 § skollagen).

En legitimerad lärare eller förskollärare har ansvar för den undervisning som han eller hon bedriver (2 kap. 15 § skollagen).

Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra insatser i syfte att utveckla utbildningen (4 kap. 3 § skollagen).

Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet ska vara att de mål som finns för utbildningen i denna lag och i andra föreskrifter (nationella mål) uppfylls (4 kap. 5 § skollagen).

Läroplan för förskolan (Lpfö 18)²

Målen i läroplanen anger inriktningen på utbildningen i förskolan och därmed den förväntade kvalitetsutvecklingen i utbildningen samt hur denna bidrar till varje barns utveckling och lärande (Lpfö 18, 2 Mål och riktlinjer).

² Förordning (SKOLFS 2018:50) om läroplan för förskolan

Som pedagogisk ledare och chef för förskollärare, barnskötare och övrig personal vid förskoleenheten har rektorn det övergripande ansvaret för att utbildningen som helhet inriktas mot de nationella målen. Rektorn har ansvar för förskolans kvalitet och har därvid, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att förskollärare ges förutsättningar att ansvara för undervisningen. Rektorn har också ett särskilt ansvar för att förskollärare, barnskötare och övrig personal får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter och kontinuerligt ges möjligheter att dela med sig av sin kunskap och att lära av varandra för att utveckla utbildningen (Lpfö 18, 2.8 Rektorns ansvar).

Rektorns ledning samt förskollärares ansvar för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen och arbetslagets uppdrag att främja barns utveckling och lärande är förutsättningar för att utbildningen ska utvecklas och hålla hög kvalitet (Lpfö 18, 1 Förskolans uppdrag, Varje förskolas utveckling).

I utbildningen ingår undervisning. Undervisning innebär att stimulera och utmana barnen med läroplanens mål som utgångspunkt och riktning, och syftar till utveckling och lärande hos barnen. Undervisningen ska utgå från ett innehåll som är planerat eller uppstår spontant eftersom barns utveckling och lärande sker hela tiden. Förskollärare ska ansvara för det pedagogiska innehållet i undervisningen och för att det målinriktade arbetet främjar barns utveckling och lärande. Förskollärare har därmed ett särskilt ansvar i utbildningen som arbetslaget genomför gemensamt. I undervisningen medverkar även andra i arbetslaget, t.ex. barnskötare, till att främja barns utveckling och lärande (Lpfö 18, 1 Förskolans uppdrag, Helhetssyn).

Undervisningen i förskolan ska ske under ledning av förskollärare och syfta till barns utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden. Förskollärare ska leda de målstyrda processerna (Lpfö 18, 2.7 Förskollärares ansvar i undervisningen).

Alla som ingår i arbetslaget ska utifrån sina roller genomföra utbildningen i enlighet med de nationella målen och undersöka vilka åtgärder som behöver vidtas för att förbättra utbildningen och därmed öka måluppfyllelsen (Lpfö 18, 2.6 Uppföljning, utvärdering och utveckling).