

Beslut

efter kvalitetsgranskning av huvudmäns och
rektorers arbete för kvalitet i undervisning på
förskolor som ligger i socioekonomiskt svagare
områden vid Hovhults förskola i Uddevalla
kommun

Inledning

Skolinspektionen har med stöd i 26 kap. 19-20 § skollagen (2010:800) genomfört en tematisk kvalitetsgranskning på Hovhults förskola i Uddevalla 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 Hovhults förskola i Uddevalla kommun. Skolinspektionen har genomfört intervjuer med förskolans barnskötare, förskollärare, stödfunktioner, rektor och representanter för huvudmannen. Intervjuerna genomfördes den 21 mars och den 27 mars 2023 av utredarna Anna Sundman Marknäs och Ia Thun. 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

I Uddevallas förskoleverksamhet finns 45 förskolor, varav 24 med kommunen som huvudman, indelade i fyra områden. I varje område arbetar 2–4 rektorer. Hovhults förskola är en kommunal förskola som har 92 barn inskrivna, fördelade på fem avdelningar, varav en består av en förskolebuss. På förskolan arbetar fyra förskollärare, varav en är förste förskollärare, samt 12 barnskötare. Förskoleenheten leds av en rektor, som ansvarar för ytterligare en förskola, i en annan typ av område. Förskolornas rektorer har en operativ chef samt en verksamhetschef.

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

Barn- och utbildningsnämnden styr barn- och utbildningsförvaltningen som ansvarar för alla skolformer. Förvaltningen har ett förvaltningskontor och fyra verksamhetskontor varav ett ansvarar för förskolan. Huvudmannens förskoleverksamhet har en elevhälsa med fem specialpedagoger, en logoped och en kurator på 10 procent. Det finns också en utvecklingsenhet för förskolan med tre utvecklare som har olika ansvarsområden som lokaler, IT och social hållbarhet.

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 flera delar skapar reella förutsättningar så att förskollärare kan leda och genomföra undervisning av god kvalitet i den granskade förskolan

Rektorn behöver inleda ett utvecklingsarbete inom följande:

- Rektorn behöver ytterligare arbeta för att tydliggöra förskollärarnas roll och ansvar samt ge förskollärarna reella möjligheter att tillsammans med andra förskollärare och annan personal samplanera och sambedöma undervisningen.

Uppföljning

Huvudmannen ska senast den **29 november 2023** redovisa till Skolinspektionen vilka förbättringsåtgärder som vidtagits utifrån det identifierade utvecklingsområdet och resultatet av dessa åtgärder. Som stöd för redovisningen bör bifogad mall användas. Redogörelsen skickas via e-post, till skolinspektionen.lund@skolinspektionen.se. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 2022:4347) i de handlingar som sänds in.

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 huvudmannen har en god kännedom om förskolans uppdrag och sätter in adekvata insatser för att höja kvaliteten i förskolans undervisning. Vidare visar granskningen att huvudmannen har en kontinuerlig och nära dialog med rektorn i syfte att ge rektorn rätt förutsättningar för sitt uppdrag. Granskningen visar även att huvudmannen arbetar aktivt för att tillgodose behoven av kompetensförsörjning genom strategiska och uthålliga insatser för att rekrytera och behålla legitimerade och behöriga förskollärare.

1.1 Helhetssyn och prioriteringar

Granskningen visar att huvudmannen har en god kännedom om förskolans uppdrag och sätter in adekvata insatser för att höja kvaliteten i förskolans undervisning, både generellt i kommunen och specifikt för Hovhults förskola. Av intervjuer med representanter för huvudmannen och rektorn framgår att huvudmannen skaffar sig information om hur undervisningen bedrivs i huvudmannens alla förskolor. Informationen utgörs av kvantitativa data, så som resultat av den årliga vårdnadshavarenkäten, uppgifter i olika rikstäckande databaser (barngruppsstorlek, personaltäthet m.m.) samt uppgifter om personalomsättning. Huvudmannen skaffar sig också insyn i verksamheten genom insamlandet av kvalitativa data vilka bland annat utgörs av de sammanställningar rektorerna gör utifrån varje förskoleavdelnings systematiska kvalitetsarbete (SKA), samt den information som kommer fram i olika dialoger mellan huvudmannen och rektorn (se nedan under 1.2). Avdelningarnas SKA består bland annat av reflektionsprotokoll i vilka personalen utvärderar och analyserar undervisningen. Representanter för huvudmannen berättar att de utöver denna skriftliga och muntliga information också gör verksamhetsbesök och har

tillgång till de reflektionsprotokoll personalen på förskolorna kontinuerligt arbetar i under året. Av huvudmannens kvalitetsrapport framgår att verksamhetschefen för förskola, utifrån ovan beskrivna underlag, rapporterar en sammanfattning av en nulägesanalys kring de områden huvudmannen identifierat som prioriterade för kommunens alla förskolor till nämnden. I sammanfattningen av nulägesanalysen rapporteras identifierade problem, orsaker till problem samt åtgärder och insatser som formulerats. Även uppföljning och utvärdering av insatser ska rapporteras. För innevarande läsår har huvudmannen identifierat ett antal insatser i en åtgärdsplan. Huvudmannen har i sin analys sett att det i organisationen finns kunskaper om diskrimineringsgrunderna, men att personal har svårt att omsätta denna kunskap i praktiken och att kontinuiteten brister i trygghetsarbetet. Därför är en insats att särskilt arbeta med kapitel 1, i förskolans läroplan, i kompetensutveckling och dokumentationsarbete. Vidare visar huvudmannens analys att personal inte har tillräcklig kompetens inom det språk- och kunskapsutvecklande arbetssättet och att personal har svårt att gå från teoretisk kunskap till praktisk handling. Därför ska man arbeta vidare med bland annat Skolverkets riktade insats om språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt (SKUA). Slutligen har huvudmannen sett att organisationens och lärmiljöernas utformning inte alltid är tillräckligt utmanande och främjande för barnens möjligheter till lärande och kommunikation. Organisatoriska förändringar i relation till användning av tid, kompetens och resurser kommer därför genomföras. Representanter för huvudmannen berättar i intervju att en särskild utmaning för Hovhults förskola är barnens frånvaro, vilket påverkar både kvaliteten på undervisningen och möjligheterna att nå barnen med kompensatoriska insatser. Av intervju med rektorn framgår att detta är relevanta prioriterade områden även för Hovhults förskola. Förskolan arbetar även med barnsyn, barns inflytande och delaktighet med stöd av utvecklare, specialpedagog och försteförskollärare utifrån identifierade behov, vilket beskrivs närmare i område 2.1. Utöver ovan beskrivna utvecklingsområden har huvudmannen identifierat att segregationen i kommunen påverkar måluppfyllelsen. Som ett led i ett integrationsprojekt har huvudmannen köpt in två bussar, som utgör förskoleavdelningar på rektorns två förskolor, vilka ligger i två väldigt olika områden, sett till socioekonomiska faktorer. Personalen på de båda bussarna samverkar och planerar aktiviteter tillsammans, vilket möjliggör möten mellan barnen och skapar nya erfarenheter och möjligheter till språkutveckling, enligt personal och rektor.

1.2 Huvudmannens ledning och stöd till rektor

Granskningen visar att huvudmannen har en kontinuerlig och nära dialog med rektor i syfte att ge rektor rätt förutsättningar för sitt uppdrag som pedagogisk ledare. Av intervju med representanter för huvudmannen och rektor framgår att alla rektorer för förskolan träffas i team varje vecka tillsammans med verksamhetschef och sektionschef. Under dessa träffar diskuteras systematiskt kvalitetsarbete, olika fall och utmaningar i rektorsuppdraget, men även praktiska frågor som rör personal och bemanning. Rektor beskriver att dessa tillfällen skapar ett kollegialt lärande och att teamet och ledningen är ett stöd i hans arbete som pedagogisk ledare. Representanter för huvudmannen beskriver i intervju att arbetet med rektorernas kollegiala lärande skapar förutsättningar för en god undervisning och har

stärkt kompetensen i kommunen. Huvudmannen har även satt samman rektorerna i par vilka träffas varje vecka och stöttar varandra i uppdraget. En gång per termin har rektorerna resultatdialoger med verksamhetschef/sektionschef och biträdande sektionschef där man systematiskt går igenom förskolornas resultat och utmaningar. Utöver dessa planerade mötestillfällen kontakter rektorn och representanter för huvudmannen varandra flera gånger i veckan, vid behov. I intervjuer beskrivs samarbetet som nära och förtroendefullt.

Granskningen visar vidare att huvudmannen har skapat strukturer och tillsatt funktioner i syfte att stötta rektorn i uppdraget och för att frigöra tid för rektorns möjligheter att vara pedagogisk ledare. Representanter för huvudmannen beskriver i intervju att rektorerna får ekonomistöd och också utbildning i ekonomi. Rektorerna för förskola har också HR-partners som bland annat stärker rektorernas kunskaper om rättigheter och skyldigheter och att hantera svåra samtal. Rektorerna har också IT-stöd och samverkar med socialtjänsten. Det finns en administration som bland annat sköter fakturor och sjukanmälningar och en kommunikatör som används exempelvis om huvudmannen behöver öppna eller stänga någon avdelning på förskolorna. En systemförvaltare har hand om det elev-administrativa systemet och en samordnare i lokalfrågor som underlättar för rektorerna i alla frågor som handlar om lokalerna. Utöver detta finns en utvecklingsenhet med flera stödpersoner: en logoped som undervisar i TAKK och AKK (Tecken som alternativ och kompletterande kommunikation) och som ger stöd avseende flerspråkighet; en person som är huvudansvarig för det systematiska kvalitetsarbetet, arbetar som genuspedagog men även mer generellt med utveckling och då exempelvis med att ge stöd till rektorer och utbilda handledare; en IKT-utvecklare som förutom IKT arbetar med hållbar utveckling och träffar personal på enheterna som har de uppdragen; en person arbetar halvtid med SKUA och leder personalen i det arbetet. Det finns också på utvecklingsenheten personal som bland annat sammanställer workshops för personal och rektorer. En specialpedagog är anställd för förskolorna och en kurator med 10 procent tjänst för förskolan. Huvudmannen köper in psykolog vid behov och barnavårdscentralen gör utredningar av barn i behov av särskilt stöd. Av rektorsintervjun framgår att rektorn anser sig ha ett gott stöd från huvudmannen.

1.3 Rekrytera och behålla förskollärare

Granskningen visar att huvudmannen arbetar aktivt för att tillgodose behoven av kompetensförsörjning genom strategiska och uthålliga insatser för att rekrytera och behålla legitimerade och behöriga förskollärare. Av insänt material framgår att det för hela barn- och utbildningsförvaltningen finns en *Lokal strategisk plan för kompetensförsörjning* där man identifierat att den största utmaningen i förvaltningen är att öka antalet legitimerade förskollärare i förskolan. För att möta denna utmaning och för att behålla befintlig personal ska verksamhetschefer och rektorer bland annat se över personalens arbetstid, lagarbete och utveckling, kompetensutveckling, arbetsmiljö, medarbetarskap, arbetsformer och tjänsteplaneringsprocessen.

Granskningen visar också att rekryteringsarbetet görs utifrån identifierade behov samt att huvudmannen arbetar nära rektorn i frågor som rör kompetensförsörjning och de har tillsammans en gemensam bild av behovet. Av intervju med representanter för huvudmannen framgår att det finns en ambition att generellt öka andelen förskollärare i kommunen. Det gäller särskilt andelen förskollärare i de socioekonomiskt svagare områdena, för att ytterligare öka kvaliteten på undervisningen och möta kraven i det kompensatoriska uppdraget. Av intervju med rektorn och representanter för huvudmannen framgår vidare att det tagits fram en modell för gemensamma nyrekryteringar. De rektorer som har behov av att rekrytera skriver annonser, gör urval, intervjuar och tar referenser. Nyanställda fördelas sedan utifrån kompetens, intresse och önskemål. Rektorerna stämmer också av med varandra i sin rektorsgrupp om det finns övertaliga förskollärare eller förskollärare som har önskat förflyttning.

Vidare visar granskningen att rekryteringsarbetet kännetecknas av omprövningar av arbetssätt och försök att hitta alternativa vägar att attrahera, rekrytera och behålla förskollärare. Av intervju med representanter för huvudmannen framgår att man vill vara en attraktiv arbetsgivare, både för att behålla befintlig personal och för att kunna rekrytera ny personal vid behov. Bland annat kan personalen säga till om man önskar byta förskola, så att alternativet för dem inte blir att de söker sig från kommunen. Syftet är att ta tillvara personalens kompetens. Huvudmannen har också infört sex kompetensutvecklingsdagar för att gynna samsyn genom att personal från olika förskoleenheter träffas och för att kunna satsa på förvaltningsövergripande utvecklingsarbeten som SKUA. Enkäter som genomförts visar att personalen är nöjda med den kompetensutveckling de fått. Vidare berättar representanter för huvudmannen att personalen har egna IKT- (information och kommunikationsteknik) hjälpmedel och att IKT-guider finns som stöd på förskolorna. Personalen får också arbetskläder. Det framgår också att Uddevalla kommun erbjuder blivande förskollärare platser för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) i samarbete med flera lärosäten. I samarbete med gymnasieskolor som utbildar barnskötare erbjuds praktikplatser och personal som vill utbilda sig till barnskötare på vuxenutbildningen har lätt att få tjänstledigt.

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 och präglas av god inblick i måluppfyllelsen avseende undervisningen och att rektorn skapar sig en bild av personalens kompetensutvecklingsbehov. Vidare visar granskningen att rektorn visserligen på olika sätt arbetar för att förskollärarnas roll och ansvar i arbetslagen ska vara tydlig för all personal, men att det i vissa delar saknas en samsyn kring innehållet i rollerna och ansvaret. Slutligen visar granskningen att rektorn visserligen organiserat så att personal har tid avsatt för planering, men det är otydligt när och hur planeringstiden ska och kan användas.

2.1 Rektorns arbete med att leda undervisningsuppdraget

Granskningen visar att rektorns pedagogiska ledarskap är tydligt och präglas av god inblick i måluppfyllelsen avseende undervisningen. Av intervju med rektorn, förskollärare och barnskötare framgår att rektorn informerar sig om arbetet med undervisning på förskolan genom att läsa personalens dokumentation i det systematiska kvalitetsarbetet där undervisningen utifrån läroplansmålen beskrivs, utvärderas och analyseras. Hen informerar sig även genom arbetsplatsträffar (APT), genom att minst en dag i veckan vara på förskolan, samt att få information via den försteförskollärare som är anställd på förskolan. Av intervju med förskollärare framgår också att rektorn i medarbetarsamtal tar upp hur personalen arbetar med de olika delarna i läroplanen. Genom att föra diskussioner med personalen om läroplanen och innebörden av begreppet "undervisning", vad det kan betyda i förskolan samt genom att ge återkoppling på reflektionsprotokollen har rektorn både förmedlat och förankrat arbetet med förskolans undervisningsuppdrag hos de flesta i personalen. Barnskötarna beskriver hur rektorn stöttat i arbetet med SKA-dokumentet vilket varit en hjälp för att få med alla målen i läroplanen i undervis-

ningen och för utvärdering och analys av arbetet. Rektorn ger i intervju dock uttryck för att hen ibland tar emot helt utbildad personal som en arbetsmarknadsåtgärd via arbetsförmedlingen och att det innebär en utmaning att få dessa personer insatta i förskolans uppdrag enligt läroplanen. I detta arbete har dock hen god hjälp av erfarna förskollärare som arbetat länge på förskolan, enligt rektorn.

För att stärka undervisningens kvalitet och barnens lärande har rektorn identifierat att man på Hovhults förskola behöver arbeta med barnsyn, barns inflytande och delaktighet, utöver de av nämnden beslutade områdena språkutvecklande arbete och trygghet. Rektorn såg att några i personalen inte låtit barnen varit delaktiga i planeringen av verksamheten och i de teman de valt. Personalen fick därför en grundutbildning i barnsyn, och rektorn säger att hen nu ser att personalen har hittat områden som utgår från barnens intressen. Rektorn har även identifierat att barns låga närvaro påverkar kvaliteten på undervisningen och barnens lärande. En insats är därför att utöka vistelsetiden för alla barn som har 15-timmars vistelsetid till 25 timmar i veckan, och att ha tätare kontakt med vårdnadshavare, samt införa nya rutiner vid barns upprepade frånvaro. Huvudmannen har även ordnat föräldracirklar, vilka personal från Hovhults förskola medverkar i. Syftet med dessa är bland annat att ge föräldrar kunskap om förskolans uppdrag för att i förlängningen öka barnens närvaro. Personal beskriver i intervju att de på dessa träffar lyfter läroplanen, barnkonventionen och att förskolan arbetar professionellt och är viktig för barnens framtid. Vidare har rektorn sett att det inte sker så mycket undervisning i utemiljön och att personalen inte heller skriver något om det i sina reflektionsprotokoll. Hen ska därför starta en utemiljögrupp tillsammans med försteförskolläraren samt se till att personalen även dokumenterar vad som sker i utemiljön.

2.2 Kompetenshöjande insatser

Granskningen visar att rektorn skapar sig en bild av personalens kompetensutvecklingsbehov. Detta sker bland annat genom att rektorn för samtal om de individuella behoven på medarbetarsamtalen vilket gör att hen har god kännedom om personalens kompetens. Rektorn framhåller dock i intervju att hen inte har så stora möjligheter att anpassa kompetensutveckling till varje individ, utan att det utifrån behoven i verksamheten oftast handlar om att flera i personalen deltar i samma kompetensutveckling och att det oftast handlar om sådant som huvudmannen erbjuder. Exempelvis har huvudmannen skapat utbildningar inom SKUA som all personal ska delta i och som bygger på kollegialt lärande. Vidare har rektorn sett till att all personal har fått utbildning kring barns inflytande och delaktighet, vilket är ett av förskolans utvecklingsområden. Av intervju med rektorn, barnskötarna, stödpersoner och förskollärarna framgår att det inte alltid är möjligt för personal som lärt nytt att implementera de nya kunskaperna i verksamheten, trots att de ger uttryck för att det finns ett öppet klimat och ett intresse för utveckling. Bristen på tid anges som orsak till att kunskaper ibland stannar hos de enskilda individerna.

När det gäller längre och mer omfattande utbildningar beskriver rektorn i intervju hur hen genom att ge tjänstledigt, anpassa schema och bidra till litteratur underlättar för till exempel barnskötare som vill utbilda sig till förskollärare. Just nu är det en av förskolans barnskötare som går förskollärarytbildningen. Vidare uppmuntrar rektorn utbildad personal som vill läsa till barnskötare, vilket idag en personal på förskolan gör. Genom att delar av utbildningen är förlagt till förskolan, i samarbete med vuxenutbildningen, skapas goda möjligheter för personal att delta, enligt rektorn.

2.3 Rektorns organisering av utbildningen

Granskningen visar att rektorn visserligen på olika sätt arbetar för att förskollärarnas roll och ansvar i arbetslagen ska vara tydlig för all personal, men i vissa delar saknas en samsyn kring innehållet i rollerna och ansvaret. Av intervju med barnskötare, stödpersoner och förskollärare framgår att rektorn på olika sätt arbetat för att tydliggöra förskollärarnas och barnskötarnas olika roller och ansvar, men att det fortfarande inte är tydligt för all personal vem som gör vad och varför. Barnskötarna beskriver att det är förskollärarna som planerar det övergripande arbetet utifrån det systematiska kvalitetsarbetet tillsammans med barnskötarna. Den avdelning som saknar förskollärare får stöd i arbetet av försteförskolläraren. Det är också förskollärare som har det övergripande ansvaret för SKA-arbetet. Både stödpersoner och förskollärare beskriver dock i intervju att roller och ansvar behöver förtydligas, då det i vardagen ofta uppstår diskussioner i arbetslagen om vem som ska göra vad.

Vidare visar granskningen att rektorn visserligen organiserat så att personal har tid avsatt för planering, men det är otydligt när och hur planeringstiden ska och kan användas. Av inskickat material framgår att all personal har 6 timmar så kallad PUT-tid (pedagogisk utvecklingstid) i veckan. Denna tid avsätts främst till planering, uppföljning och utvärdering av det pedagogiska arbetet samt att lyfta barn i behov av särskilt stöd, men också till mer administrativa uppgifter. Inom ramarna för PUT-tiden ryms också verksamhetens arbetsplatsträffar (APT) som äger rum en gång i månaden. Två arbetslag har dessutom 1,5 timmar extra planeringstid tillsammans med specialpedagog. Av intervjuer med barnskötare, stödfunktioner och förskollärare framgår dock att hur, när och av vem planeringstiden ska användas bestäms i arbetslagen. En stor del av planeringstiden går åt till att skapa förutsättningar för arbetet med anpassningar för barn med stora stödbehov. Bland annat beskrivs att samverkan med socialtjänst, barnhälsovård och logoped ingår i planeringstiden. Av intervju med rektorn framgår att all personal har planeringstid på tisdagar, men att denna tid också används till barnhälsomöten, APT och arbete i olika typer av utvecklingsgrupper. Rektorn säger att det inte är tydligt att förskollärarna ska ha egen tid, utan personalen gör mycket tillsammans och att arbetslagen lägger upp planeringstiden olika. Under lov med lägre barnantal finns möjlighet för personalen att exempelvis ta ut tid för att läsa litteratur. Även i intervju med förskollärarna framkommer att arbetslagen lägger upp planeringstiden olika. Några har en fast planeringstid och andra planerar spontant när tid finns och det uppstår ofta diskussioner i arbetslagen när planeringstid ska tas ut och av vem. Det framgår också

att förskollärarna upplever att planeringstiden inte alltid används då tiden inte räcker till för alla uppgifter som ingår. De anser att de behöver ha mer planeringstid både för egen del och tillsammans med de andra förskollärarna.

Identifierat utvecklingsområde

I syfte att ytterligare höja verksamhetens kvalitet inom området bedömer Skolinspektionen att ett utvecklingsarbete behöver inledas inom följande:

- Rektorn behöver ytterligare arbeta för att tydliggöra förskollärarnas roll och ansvar samt ge förskollärarna reella möjligheter att tillsammans med andra förskollärare och annan personal samplanera och sambedöma undervisningen.

Granskningen visar att rektorn visserligen på olika sätt arbetar för att förskollärarnas roll och ansvar i arbetslagen ska vara tydlig för all personal, men att det i vissa delar saknas en samsyn kring innehållet i rollerna och ansvaret. Granskningen visar också att rektorn visserligen organiserat för att personal har tid för planering, men det är otydligt när och hur planeringstiden ska ske, vilket får till följd att den inte används på det sätt rektorn tänkt.

Enligt Läroplan för förskolan har förskollärarna ett särskilt ansvar, i den verksamhet som personalen genomför gemensamt, för att läroplanens mål uppfylls och att det målinriktade arbetet främjar varje barns utveckling och lärande.²

Skolinspektionen rekommenderar därför rektorn att utveckla arbetet med att organisera verksamheten så att förskollärarnas roll och ansvar i arbetslagen är tydlig för alla i personalen samt skapar förutsättningar så att förskollärarna ges möjlighet att utveckla ett pedagogiskt innehåll. Detta kan exempelvis ske genom att ge förskollärarna särskild tid och möjligheter att samplanera, genomföra och sambedöma undervisningen för att kunna ta ansvar för undervisningsuppdraget.

² Förordning (SKOLF5 2018:50) om läroplan för förskolan

På Skolinspektionens vägnar

X Ulrika Bohlin

Beslutsfattare
Signerat av: Ulrika Bohlin

X Anna Sundman Marknäs

Föredragande
Signerat av: Anna Sundman Marknäs

I handläggningen av ärendet har även utredare Ia Thun 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)³

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).

Som pedagogisk ledare och chef för förskollärare, barnskötare och övrig personal vid förskoleenheten har rektorerna det övergripande ansvaret för att utbildningen som helhet inriktas mot de nationella målen. Rektorerna har ansvar för förskolans kvalitet och har därvid, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att förskollärare ges

³ Förordning (SKOLFS 2018:50) om läroplan för förskolan

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).

Bilaga 2: Mall för huvudmannens redovisning

Detta formulär kan användas som stöd för er när ni redovisar hur ni har arbetat med de utvecklingsområden som Skolinspektionen har identifierat i samband med den regelbundna kvalitetsgranskningen.

Utvecklingsområde: Rektorn behöver ytterligare arbeta för att tydliggöra förskollärarnas roll och ansvar samt ge förskollärarna reella möjligheter att tillsammans med andra förskollärare och annan personal samplanera och sambedöma undervisningen.
Redovisa vilka åtgärder som genomförts:
Beskriv de effekter som ni har kunnat identifiera på kort sikt utifrån insatta åtgärder:
Beskriv de effekter som eventuellt förväntas på längre sikt:
Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras: