

Beslut och verksamhetsrapport

efter kvalitetsgranskning av förskolechefens
ledning av den pedagogiska verksamheten
vid Staffanstorps Montessori belägen i
Staffanstorps kommun

2016-05-23

1 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Beslut

I detta beslut med tillhörande verksamhetsrapport ges en sammanfattande bedömning utifrån kvalitetsgranskningens resultat och en beskrivning av de utvecklingsområden som framstått som mest centrala att prioritera i det lokala kvalitetsarbetet. Utvecklingsområden utifrån denna granskning kan i olika hög grad kräva förbättring. En beskrivning av kvalitetsgranskningens resultat och Skolinspektionens bedömningar i sin helhet följer nedan.

Sammanfattande bedömning

Skolinspektionen bedömer att förskolechefens ledning av förskolans pedagogiska verksamhet, vid Staffanstorps Montessoris förskola belägen i Staffanstorps kommun, fungerar väl. Det finns en tydlig struktur i hela styrkedjan. Förskolechefen har fortlöpande möten med såväl huvudman som personal i syfte att driva och utveckla verksamheten. Det systematiska kvalitetsarbetet är väl dokumenterat med utgångspunkt i de nationella styrdokumenterna och förskolechefen arbetar medvetet och kontinuerligt med kompetensutveckling av personalen på förskolan samt prioriterar utbildad personal vid rekrytering.

Däremot är förskolechefens vision för verksamheten inte helt tydlig för personalen och behöver därför kommuniceras så att personalen har en gemensam målbild för förskolans verksamhet. Förskolechefen behöver även förbättra personalens förutsättningar att planera och reflektera kring förskolans verksamhet.

2016-05-23

2 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Utvecklingsområden

I syfte att höja verksamhetens kvalitet bedömer Skolinspektionen att utvecklingsarbete behöver genomföras inom följande områden:

- Förskolechefen behöver tydliggöra sin vision för verksamheten för personalen, för att skapa en gemensam målbild att arbeta mot.
- Förskolechefen behöver skapa förutsättningar för personalen att bedriva och utveckla förskolans pedagogiska verksamhet genom att se till att personalen får sin schemalagda planeringstid.

Uppföljning

Huvudmannen ska, inom två månader från beslutet, **senast den 25 juli 2016**, inkomma med en uppföljningsbar planering av hur man avser att arbeta för att förbättra de områden som Skolinspektionen identifierat som utvecklingsområden. Denna planering bör innehålla information om tydliga avstämningpunkter under arbetets gång.

Huvudmannen ska därefter **senast den 23 maj 2017** redovisa till Skolinspektionen vilka åtgärder som vidtagits utifrån de utvecklingsområden som myndigheten identifierat. Huvudmannen ska vid uppföljningen efter tolv månader redovisa hur granskningens resultat används övergripande i hela verksamheten, samt i vilken grad man bedömer att åtgärderna har fått avsedd effekt.

2016-05-23

3 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Redogörelser skickas via e-post, till skolinspektionen.stockholm@skolinspektionen.se eller per post till Skolinspektionen Stockholm Box 23069, 104 35 Stockholm. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 400-2015:6590) i de handlingar som sänds in.

På Skolinspektionens vägnar



Maria Kärrman

Enhetschef



Anneli Hansson

Föredragande/ Utredare

2016-05-23

4 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Verksamhetsrapport

Inledning och bakgrund

Det pedagogiska arbetet vid en förskoleenhet ska ledas och samordnas av en förskolechef. Förskolan ska enligt skollagen stimulera och utmana barns utveckling och lärande samt erbjuda barn en trygg omsorg. Skolinspektionen genomför en kvalitetsgranskning av förskolechefens ledning av förskolans pedagogiska verksamhet under våren och hösten 2016. Förskolechefer vid både kommunala och enskilt drivna förskolor ingår i granskningen. Kvalitetsgranskningen av förskolechefens ledning av förskolans pedagogiska verksamhet genomförs i 35 förskolor i hela landet.

Staffanstorps Montessori som är belägen i Staffanstorp ingår i detta projekt. Huvudman för Staffanstorps Montessori är styrelsen i Staffanstorps Montessoriförening (org.nr. 845000-8647).

Förskolechefen vid Staffanstorps Montessori ansvarar för en förskola med totalt 13 anställda. Förskolan består av två avdelningar med totalt omkring 60 barn mellan 1 och 5 år. Förskolechefens tjänst innefattar 50 procent som rektor och 50 procent som förskolechef.

Staffanstorps Montessori besöktes den 29 mars–4 april år 2016. Ansvariga inspektörer har utredare Anneli Hansson och utredare Gertrud Wede varit. I denna rapport redovisar inspektörerna sina iakttagelser, analyser och bedömningar.

2016-05-23

5 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Bedömningar görs inom fyra bedömningsområden, det är de fyra rubrikerna i följande verksamhetsrapport. Bedömningar inom varje område görs i fyra grader; mycket hög grad, ganska hög grad, ganska låg grad eller mycket låg grad. Granskningens syfte och genomförande finns beskrivet i bilaga 1.

När hela kvalitetsgranskningen är avslutad redovisas de samlade resultaten i en övergripande kvalitetsgranskningsrapport.

Förskolechefen leder förskolans pedagogiska verksamhet i enlighet med de nationella målen

1. Har förskolechefen kännedom om förskolans pedagogiska verksamhet?

Sammanfattningsvis bedömer Skolinspektionen att förskolechefen i mycket hög grad har kännedom om förskolans verksamhet. Det beror på att hon samlar information om verksamheten från flera olika arenor.

Förskolechefens samlar in information genom möten

Förskolechefens samlar enligt egen utsago in information om verksamheten i olika möten på förskolan, vilket bekräftas av personalen. Veckomöten, arbetsplatsträffar, planeringsdagar, medarbetarsamtal, utvecklingsgruppen och barnkonferenser är exempel på de arenor där förskolechefen samlar information om verksamheten. Andra informationskällor är utvärderingsverktyget BRUK, Skolverkets utvärderingsverktyg, där personalen självskattar sin verksamhet och föräldraenkäten där vårdnadshavare har möjlighet att lämna synpunkter.

2016-05-23

6 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Förskolechefen medverkar också i möte med kommunens resursteam, där enskilda barns behov av särskilt stöd diskuteras. Kommunen gör en NKI (nöjd kund index)-undersökning bland vårdnadshavarna som förskolechefen uppger att hon får ta del av.

Förskolechefen har sitt kontor på förskolan och uppger att hon oftast är tillgänglig för barn, föräldrar och personal, vilket bekräftas av personal och huvudmannen. Representant för huvudmannen uttrycker sig positivt om förskolechefens tillgänglighet, att hon finns på plats när barnen ska hämtas och lämnas och att det då ges möjlighet till både formella och informella möten.

Förskolechefen tar del av dokumentationer från verksamheten

Förskolechefen får information om verksamheten genom dokumentationer som personalen tar med till arbetsplatsmöten. Kring dokumentationerna diskuteras pågående verksamhet. En del dokumentation läggs ut på V-klass, en gemensam dokumentationsplattform, och förskolechefen uppger att hon följer verksamhetens aktiviteter och planering där.

2. Nyttjar förskolechefen sin kännedom om förskolans pedagogiska verksamhet för att initiera och driva utvecklingsprocesser?

Sammanfattningsvis bedömer Skolinspektionen att förskolechefen i ganska hög grad nyttjar sin kännedom om förskolans pedagogiska verksamhet genom att driva ett väl dokumenterat systematiskt kvalitetsarbete. Skolinspektionen noterar dock att förskolechef och personal uttrycker delade uppfattningar gällande förskolechefens vision.

2016-05-23

7 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Förskolechefen behöver därför göra personalen delaktig i sin vision för förskolan, för att säkerställa att utvecklingsprocesserna drar åt samma håll.

Förskolechefens vision behöver kommuniceras

Förskolechefens uppger att hennes vision innebär att driva en Montessoriförskola fullt ut, med kompetent personal som arbetar enligt montessoripedagogiken. Barnen ska tycka om att komma till förskolan och ha möjlighet till ett lustfyllt lärande och personalen ska trivas, tillägger förskolechefen. Vidare uttrycker hon en önskan om att driva en tilltalande verksamhet som leder till att föräldrar söker sig till Staffanstorps Montessori.

Personalen uppger att "Den röda tråden" är förskolechefens uttryckta vision. Att barnens ska uppleva utbildningstiden i förskolan som en helhet och ges möjlighet att flytta upp i åldersgrupperna på förskolan beroende på mognad, inte på ålder. Enligt personalen talar förskolechefen också om personalomsättning, löneutveckling och vikten av att behålla och vårda personal som en del av sin vision.

Förskolechefen driver ett väldokumenterat systematiskt kvalitetsarbete

Förskolechefen prioriterar, tillsammans med personalen, genom diskussion och analys av insamlad dokumentation vilka delar av läroplansmålen som ska utgöra fokusområden under läsåret. "Det framkom till exempel att det fanns ett behov av att arbeta med barns beteende", uppger förskolechefen. "Då tog vi hjälp av resurscentrum, där förskolan kan få hjälp av bland annat specialpedagog och psykolog, som ju har erfarenhet att arbeta med barn med de här behoven" säger förskolechefen.

2016-05-23

8 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Förskolechefen berättar också att det framkommit ett behov av att arbeta med språklig stimulans i barngrupperna. Ett läsprojekt, om språklig stimulans, startas upp tillsammans med all personal, redan nu under våren och kommer att följas upp varje månad.

Förskolans prioriterade fokusområden, som förskolan ska arbeta med under läsåret, är infogade i ett årshjul. Även förskolechefens och huvudmannens kvalitetsarbete utförs systematiskt enligt samma princip. Representant för styrelsen berättar att förskolechefen rapporterar valda delar av kvalitetsarbetet på styrelsemötena varje månad.

3. Skapar förskolechefen förutsättningar för personalen att bedriva och utveckla förskolans pedagogiska verksamhet?

Sammanfattningsvis bedömer Skolinspektionen att förskolechefen i ganska hög grad skapar förutsättningar för personalen att bedriva och utveckla förskolans pedagogiska verksamhet. Förskolechefen fördelar förskolans resurser utifrån barnens behov samt är tydlig i sitt ledarskap. Dessutom skapar hon goda förutsättningar för personalen att genom kompetensutveckling höja verksamhetens kvalitet. Förskolechefen behöver dock se till att personalen får tid för att planera och utveckla verksamheten.

2016-05-23

9 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Personalen tycker att de har för lite planerings- och reflektionstid
Förskollärarna uttrycker att de har för lite planerings och reflektionstid. Detta försämrar enligt förskollärarna deras förutsättningar att planera och driva en fungerande verksamhet.

Förskolechefen uppger att personalen har schemalagd, enskild, planering men saknar tid för arbetslagsplanering. Varannan vecka träffas förskollärarna för att diskutera barnen på en så kallad barnkonferens. Förskolan har två stora avdelningar, vilket innebär att barngruppen blir för stor för sammanslagning då personal behöver friställas för arbetslagsplanering, uttrycker förskolechefen. Förskolechefen uppger att en ansökan om att få omorganisera till tre avdelningar har lämnats in. Denna lösning kan skapa möjligheter för kommande arbetslagsplanering. Styrelserepresentanterna uttrycker att en förväntan från huvudman är att förskolechefen ska ge personalen förutsättningar att planera och utveckla förskolans verksamhet.

Förskolechefen har en tydlig struktur i sitt ledarskap

Personalen uttalar att förskolechefen har upprättat en väl fungerande struktur för att bedriva och utveckla förskolan. Kvalitetsarbetet har blivit tydligt i det årshjul förskolechefen presenterat, uttrycker personalen. Dokumentation från verksamheten ligger till grund för diskussioner på arbetslagsmötena om hur den pedagogiska verksamheten ska bedrivas och utvecklas.

Representant för huvudman uppger att styrelsens förväntningar på förskolechefen är att hon ger personalen förutsättningar, i form av tid och utbildning, att ta hand om barnen på bästa sätt.

2016-05-23

10 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Styrelserepresentanterna uttrycker att förskolechefen arbetar "lyssnande och involverande" samt har förmågan att "riva upp en del saker som blivit huggna i sten". Detta gör att personalen känner att de kan väcka tankar som inte har varit möjliga tidigare.

Förskolechefen ger förutsättningar för kompetensutveckling

Personalen utbildas fortlöpande i montessoripedagogik för att skolan ska kunna bli en auktoriserad montessoriförskola. Förskolechefen möjliggör både individuella utbildningsinsatser, bland annat har tre barnskötare fått utbilda sig till förskollärare på Malmö högskola och på högskolan i Kristianstad med hjälp från arbetsgivaren, och grupputbildningar har erbjudits i form av TAKK, tecken som alternativ och kompletterande kommunikation, NTA, natur och teknik för alla, och pedagogisk dokumentation. Personalen uppger att de ges möjlighet till kompetensutveckling både genom egna initiativ och förskolechefens förslag.

De kunskaper som personalen inhämtar i olika utbildningsinsatser sprids vidare på förskolan. Personalen uttrycker att det sker ett formellt kunskapsutbyte då personal som deltagit i utbildning delar med sig av sina anteckningar på förskolans server. Det sker även ett informellt kollegialt utbyte genom att man ber kunniga kollegor om hjälp, tillägger personalen. Förskolechefen uppger att hon tycker att man arbetar med kollegialt lärande på förskolan, men inte så organiserat och uttrycker en önskan om att arbeta mer med det.

Förskolechefen fördelar förskolans resurser efter barnens behov

Förskolechefen uppger att barnens behov ligger till grund för resursfördelningen.

2016-05-23

11 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Om hon bedömer resurserna som otillräckliga är det hennes ansvar att vända sig till styrelsen och att söka tilläggsbelopp hos kommunen.

Representant för huvudman uppger att all resursfördelning sker i samråd med förskolechefen eftersom styrelsen inte har den pedagogiska kompetensen.

4. Får förskolechefen förutsättningar av huvudmannen att leda och utveckla förskolans pedagogiska verksamhet.

Sammanfattningsvis bedömer Skolinspektionen att förskolechefen i mycket hög grad får förutsättningar av huvudmannen att leda och utveckla förskolans pedagogiska verksamhet. Förskolechefstjänsten har utökats och förskolechefen har fått möjlighet att gå bredvid tidigare förskolechef då hon anställdes. Förskolechefen får förutsättningar att leda och utveckla förskolan genom dialog med styrelsen inför beslut gällande resursfördelning samt barngruppernas storlek och sammansättning. Ytterligare förutsättningar ges i form av diverse stödfunktioner samt möjlighet att påverka förskolans miljö.

Förskolechefens ges förutsättningar att vara pedagogisk ledare
Förskolechefen uppger att hon, i samband med sin anställning, fick möjlighet att "gå bredvid" föregående förskolechef. Representant för styrelsen uppger att detta gjordes för att förskolechefens kompetens på förskole-området skulle stärkas.

Då förskolechefen tillträdde utökades tjänsten till 100 procent, att jämföras med tidigare 80 procent. Detta frigör ytterligare tid för förskolechefens pedagogiska ledarskap, uppger styrelserepresentant.

2016-05-23

12 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Förskolechefens står i nära dialog med styrelsen

Förskolechefen uppger att hon deltar vid samtliga styrelsemöten. En vecka innan mötet rapporterar hon skriftligt till styrelsen utifrån stående punkter. Vid behov upprättas digital kommunikation eller informella möten. Brådskande ärenden som exempelvis kränkande behandling rapporteras skyndsamt till vice ordförande. Förskolechefen rekryterar personal i samråd med fackliga organisationer och styrelse. Styrelsemedlemmar arbetar inte i verksamheten men har ansvar för vissa områden i verksamheten, en styrelsemedlem, vice ordförande, ansvarar för behandlingen av ärenden kring kränkande behandling.

Förskolechefen har möjlighet att påverka barngruppernas storlek och sammansättning

En del personal uttrycker uppfattningen att förskolechefen i egenkap av ytterst ansvarig har möjlighet att påverka barngruppens storlek och sammansättning. En annan del av personalen uppger sig inte tro att förskolechefen kan påverka intaget av barn.

Själv uttrycker förskolechefen att hon har möjlighet att påverka trots att det i botten är en ekonomisk fråga. Genom urval vid intagen kan åldersgrupperna i barngruppen hållas någorlunda homogena vilket förskolechefen uppger att hon strävar efter. Styrelsen svarar att förskolechefen har möjlighet att påverka barngruppens storlek och sammansättning, men att yttre realiteter såsom ekonomi och fastigheten styr.

Förskolechefens får ta del av huvudmannens stödfunktioner

Förskolechefen berättar att hon får stöd av ekonom, vad gäller att hålla budget, samt att hon har tillgång till en kanslist.

2016-05-23

13 (13)

Dnr 400-2015: 6590

Personalen uppger att de får praktisk hjälp av föräldrar, exempelvis trädgårdsskötsel och praktiska göromål i utemiljön, hemsidans utförande som stödfunktioner, något styrelserepresentanterna styrker. Representant för styrelsen uppger att förskolechefen har tillgång till externt stöd i form av kommunens resursteam. Specifika ärenden, exempelvis mobbningsärenden, rapporteras av förskolechefen till *en* styrelsemedlem med anledning av sekretessen.

Förskolechefen har möjlighet att påverka förskolans miljö

Förskolechefen uttrycker att hon har ganska bra förutsättningar att påverka miljön. Behöver lokalerna renoveras, läggs kostnaden för renoveringen på hyran. Föräldrarna hjälper till att måla, städa och fixa.

Bifogas: Bilaga 1 och 2.