

Huvudman
info@ekero.se

2017-06-28
Dnr 400-2016:6998

Beslut efter kvalitetsgranskning

av förskolans värdegrundsarbete vid
Svanängens förskola i Ekerö kommun

2017-06-28

1 (4)

Dnr 400-2016:6998

Inledning

Skolinspektionen genomför under våren 2017 en kvalitetsgranskning av förskolors värdegrundsarbete. Inom ramen för denna kvalitetsgranskning granskas 15 förskolor med såväl enskilda som kommunala huvudmän. Svanängens förskola med Ekerö kommun som huvudman ingår i urvalet för denna granskning.

De övergripande frågeställningar som ska besvaras inom granskningen är:

1. Hur görs barnen delaktiga och ges inflytande i förskolans dagliga verksamhet och undervisning?
2. På vilka sätt genomsyrar värdegrundsarbetet förskolans dagliga verksamhet och undervisning?
3. Hur leder förskolechefen arbetet med värdegrundsuppdraget?

Skolinspektionen besökte Svanängens förskola den 30-31 maj 2017. Ansvariga inspektörer för granskningen har varit Lena Rostock och Johanna Davidson. Under besöket genomförde inspektörerna observationer på avdelningen Råven. Vid besöket intervjuades förskolechefen enskilt, en förskollärare enskilt, hela arbetslaget på avdelningen Råven i grupp samt personal från förskolans övriga avdelningar i grupp. Skolinspektionen har också tagit del av dokumentation från verksamheten.

I detta beslut redovisar Skolinspektionen en sammanfattande bedömning av granskningens resultat och anger de utvecklingsområden som är aktuella för Svanängens förskola. En redovisning av underlaget för detta beslut anges i bilaga 1.

För ytterligare information om Skolinspektionens kvalitetsgranskningar se Skolinspektionens webbplats <https://www.skolinspektionen.se/sv/Tillsyn--granskning/Kvalitetsgranskning/>

2017-06-28

2 (4)

Dnr 400-2016:6998

Sammanfattande bedömning

Skolinspektionen bedömer att personalen och förskolechefen på Svanängens förskola är väl insatta i vad förskolans värdegrundsuppdrag innebär och omsätter detsamma.

Vidare bedömer Skolinspektionen att förskolan tillämpar ett demokratiskt arbetssätt där alla barn ges möjlighet att vara delaktiga och ha inflytande i frågor som rör dem. Barnen uppmuntras att framföra sina åsikter och får möjlighet till förståelse för sina rättigheter och skyldigheter. Personalen arbetar aktivt för att alla barn ska ges och ta talutrymme samt stödjer de yngsta barnen, som ännu inte har ett talat språk, att uttrycka sig. Vidare ges barnen möjlighet att göra aktiva val i sin vardag och får delta i olika former av samarbete och beslutsfattande.

I verksamheten finns förutsättningar för barnen att utveckla förståelse för gemensamma värderingar och att visa omsorg och hänsyn till andra. Skolinspektionen bedömer att personalens förhållningssätt är stödjande och präglas av lyhördhet och hänsyn till varje barns behov. Personalen har ett medvetet arbete för att lyfta fram människors olikheter och stödjer barnen att utveckla sin förmåga att lyssna på andra för att förstå andras perspektiv.

Skolinspektionen bedömer att personalen delvis saknar förutsättningar till att gemensamt reflektera över värdegrundsarbetet. Det finns reflektionstid avsatt för arbetslagen. Däremot finns inte tid för utbyte av erfarenheter eller diskussioner om värdegrundsuppdraget mellan avdelningarna eller för förskolans förskollärare. Den mötestid som finns går oftast åt till att lösa uppkomna tillfälliga situationer såsom vikarieanskaffning eller används till informationspunkter. Avslutningsvis bedömer Skolinspektionen att den kompetensutveckling som genomförs kring värdegrundsuppdraget inte kommer all personal till godo. Förskollärarens ansvar för värdegrundsarbetet följs heller inte upp. Därmed har förskolechefen inte fullt ut säkerställt att det finns tillräckliga förutsättningar för förskolans personal att reflektera över det värdegrundsarbete som genomförs i verksamheten.

2017-06-28

3 (4)

Dnr 400-2016:6998

Utvecklingsområden

Skolinspektionen bedömer att utvecklingsarbete i första hand behöver inledas inom följande område:

- Förskolechefen behöver skapa förutsättningar för personalen att fullt ut kunna bedriva ett aktivt arbete med värdegrundsuppdragets alla delar. För att detta ska vara möjligt behöver personalen ges möjligheter till att använda avsatt tid för reflektion till det den är avsedd för. Detta i syfte att ge personalen möjligheter att omsätta den gemensamma samsynen kring värdegrundsuppdraget till ett gemensamt förhållningssätt ute i verksamheten.
- Förskolechefen behöver skapa förutsättningar för personalen att i högre grad regelbundet sprida erfarenheter från genomförda kompetensutvecklingsinsatser. Detta i syfte att ge personalen bättre möjligheter att utföra sitt arbete med värdegrundsuppdraget.

Uppföljning

Ekerö kommun ska senast den 2017-12-28 redovisa till Skolinspektionen vilka åtgärder som vidtagits utifrån de identifierade utvecklingsområdena. Av redovisningen ska framgå vilka åtgärder som genomförts och genomförs, effekterna av dessa samt en beskrivning av fortsatt utvecklingsarbete. Som stöd för redovisningen kan bifogad mall (bilaga 2) användas.

Redogörelser skickas per post till *Skolinspektionen, Box 23069, 104 35 Stockholm*, eller via e-post, till *skolinspektionen.stockholm@skolinspektionen.se*. Hänvisa till Skolinspektionens diarienummer för granskningen (dnr 400-2016:6998) i de handlingar som sänds in.

2017-06-28

4 (4)

Dnr 400-2016:6998

I ärendets slutliga handläggning har utredare Mirzet Tursunovic och jurist Magnus Jonasson deltagit.

På Skolinspektionens vägnar



Gabriel Brandström

Enhetschef/Beslutsfattare



Johanna Davidson

Utredare/Föredragande

2017-06-28

1 (7)

Dnr 400-2016:6998

Bakgrundsuppgifter om Svanängens förskola

Svanängens förskola är belägen på Ekerö. Förskolan har sammanlagt 73 barn inskrivna på fyra avdelningar. Två avdelningar har barn i åldrarna 3-5 år och två avdelningar har barn i åldrarna 1-3 år. Avdelningen Rävén där observationer genomförts har 22 barn i åldrarna 3-5 år. På förskolan tjänstgör sammanlagt 13 personer varav fem är legitimerade förskollärare. På avdelningen Rävén arbetar tre personer varav en är förskollärare. Förskolan leds av en förskolechef som utöver detta uppdrag också ansvarar för ytterligare en förskola och en grundskola.

Resultat från granskningen i Svanängens förskola

I intervjuerna framkommer att personalen har en till stora delar samstämmig syn på vad värdegrundsuppdraget innebär. Både personal och förskolechef lyfter barnens kompetens och att barn kan om de vill. Personalen lyfter också att deras uppdrag handlar om att *barnen ska fungera ihop i en grupp och kunna se sig själva i ett större sammanhang*. Förskolechefen framhåller att värdegrundsuppdraget handlar om *allas lika värde och om förhållningssättet*. Förskolläraren lyfter att värdegrunden ingår i allt. Samtidigt menar personalen att de tycker att värdegrundsuppdraget är stort och att det är svårt att veta vad de gör och vad som ingår. Personalen är inte själva säkra på om de har ett gemensamt förhållningssätt som kommer till uttryck i verksamheten och påpekar att den gemensamma tiden ofta går åt till vikarieanskaffning och till att lösa praktiska problem. Personalen uppger att de får möjlighet att reflektera över egna normer och värden men det sker inte med någon kontinuitet eller samordning.

Förskolan ska lägga grunden för att barnen ska förstå vad demokrati är

Arbetslaget betonar barns delaktighet när det kommer till demokratiuppdraget och menar att barnen ska kunna påverka sin vistelse på förskolan och uttrycka sina önsknings. Förskolläraren uppger i intervjun att *alla barn har rätt att höras*. Personalen framhåller att de ger barnen möjlighet att delta i olika omröstningar och berättar om hur de äldre barnen fått rösta om namn till sin grupp: *De fick rösta och sen förklarade vi för dem om att det här är demokrati och så får vi rösta i samhället*. Vidare berättar personalen om hur barnen deltagit i ett arbete med att göra upp kompisregler i början på året. Barnen har själva satt upp reglerna som anger hur en kompis ska vara: *Säga hej på morgonen, bli inbjudna i leken och säga*

2017-06-28

2 (7)

Dnr 400-2016:6998

stopp. Personalen som arbetar med de yngsta barnen anger att demokrati i förskolan handlar om att få vara med och bestämma och att kunna vänta på sin tur. De menar att det är viktigt att personalen *ser att varje barn får vad de behöver, att de [barnen] ska se varandra och är medvetna om varandra*. Vidare säger personalen att de låter barnens intressen styra och ger exempel på hur de arbetat med babblarnas hus och figurer utifrån barnens intressen.

Under observationerna hörs personalen ofta informera barnen i frågor som rör dem. Inför sångträningen pratar de exempelvis med barnen om vad de ska göra och varför de tränar sångerna. Även när det är dags att gå in från den fria leken utomhus informerar personalen barnen om att det snart är mat och att de ska gå in. Personalen hörs också ställa frågor om de är hungriga och ger möjlighet till att gå in tidigare eller senare från uteleken om de hellre vill det. I intervjun beskriver arbetslaget ett medvetet arbete för att stärka barnen i att uttrycka och stå upp för sina åsikter. Som exempel anges att de ibland medvetet använder slutna omröstning så att barnen inte ska påverkas av varandras val.

Även när det gäller barns rättigheter och skyldigheter betonar personalen barnets rätt att *bli lyssnad på*. Det handlar också om att kunna vänta på sin tur och om rätten att få uttrycka sig. De som arbetar med de yngre barnen använder sig bland annat av tecken som kommunikationsmedel och menar att barnen lär sig och använder tecken för att uttrycka vad de vill. *Det är ett sätt att bli lyssnad på, det är en demokratisk rättighet när man är 2 år*.

Arbetslaget och förskolechefen tar i intervjuerna upp rätten att få vara den man är. Vidare framhåller personalen rättigheten av att få utvecklas utifrån sina förutsättningar. För förskolechefen är det viktigt att barnen får lära sig att inte *klanka ner på någon* och att det är en skyldighet att vara en god kamrat och följa de regler som de själva varit med och tagit fram.

Vid intervjuer såväl som under observationer framkommer att barnen fritt kan välja mellan flera olika aktiviteter, under den fria leken, både inomhus och utomhus. Förskolechefen berättar att hela förskolans miljö är utformad så att barnen kan välja och menar att miljön också är föränderlig och utformas efter barnens intressen. *De [personalen] flyttar om efter det som lockar barnen just då*. Miljön betonas även av arbetslaget och övrig personal på förskolan som bekräftar att de hela tiden ändrar i miljön utifrån vad barnen intresserar sig för. Förskolläraren beskriver hur de tidigare hade ett "vattenrum" som inte användes av

2017-06-28

3 (7)

Dnr 400-2016:6998

barnen och därför ändrades utifrån vad barnen ville leka med. Ofta ordnas så att alla barn kan delta i aktiviteterna och förskolläraren menar att *om alla vill måla gör vi plats för det*. Samtidigt finns vissa aktiviteter där det behöver vara ett begränsat antal barn men då har barnen själva fått vara med och bestämma hur många barn som kan delta vid varje station. Vidare berättar personalen om hur de genomfört kartläggningar för att se platser som barnen inte tyckt varit trygga och gjort förändringar utifrån dem.

Andra exempel på hur arbetslaget lägger grunden för att barnen ska förstå vad inflytande kan innebära har noterats vid observationer. Vid en samling efter utelek har barngruppen på avdelningen delats i två grupper. Vid båda samlingarna i de olika grupperna ges varje barn möjlighet att uttrycka sina tankar om dagens utelek och aktivitet. Förskolläraren och personalen arbetar aktivt för att se till att barnen ger och tar talutrymme och att varje barn blir lyssnat på.

Förskolans verksamhet ska präglas av ett etiskt förhållningsätt

I intervjuerna framkommer att arbetslaget såväl som övrig personal tycker att det är viktigt att lära barnen att vara bra kompisar, *hur vi är mot varandra, hur vi hjälper varandra och delar med oss*. De intervjuade ser detta som en röd tråd i hela verksamheten. Arbetslaget berättar hur barnen varit med och tagit fram en "kompissol". Vid observationer går det att se arbetet på väggen där strålarna i solen anger citat från barnen själva. I den ena strålen står att *man kan hjälpa någon att ta ut cykeln ur förrådet* men även mer konkreta exempel på saker barnen upplevt: *Jag såg en som ramlade i backen, satt i gräset och var ledsen. Då ge jag dens gosedjur och hämtade en fröken*. Ett annat exempel på arbetslagets arbete är hur barnen fått välja böcker om vänskap att berätta om för de andra barnen. Under arbetet tog förskolläraren upp dilemman som kommit fram ur böckerna och diskuterade dessa med barnen. Litteratur framhålls av personalen som ett användbart sätt att prata kring normer och värden med barnen.

För personalen är det viktigt att *man ska få känna att här är det ok att vara olika och tänka olika*. Vid observationer noteras att barnen har arbetat med att rita självporträtt där de pratat om människors olikheter. Personalen som arbetar med de yngre barnen beskriver hur de arbetar med dockteater för att få barnen att förstå andra människors känslor och olikheter.

2017-06-28

4 (7)

Dnr 400-2016:6998

En ur personalen har deltagit i ett nätverk om normkritiskt förhållningssätt och menar att det också handlar om att reflektera över mångfald i sagor och att ha det perspektivet då nytt material köps in. Personalen nämner även vikten av att tänka på att inte bekräfta könsroller och menar att det varit en aha-upplevelse att få delta på nätverksträffarna men påpekar samtidigt att de inte fått möjlighet att reflektera särskilt mycket tillsammans i hela personalgruppen.

Under observationerna syns oftast ett förhållningssätt gentemot barnen som är inlyssnande och tillåtande; där personalen är närvarande, visar barnen hänsyn och intresserar sig för deras frågor. Av förskolans dokumentation "Likabehandlingsplan/plan mot kränkande behandling" samt "Verksamhetsuppföljning – förskola" framgår att personalen arbetar utifrån en lösningsinriktad pedagogik som handlar om att lösa konflikter genom att lyssna på alla närvarande och låta alla delta. Arbetslaget lyfter i intervjun att de för många år sen haft en utbildning i arbetssättet och menar att hela förskolan arbetar på detta sätt men att det var för länge sen utbildningen var. Samtidigt framkommer från intervjuer med personalen att det inte finns något gemensamt uttalat förhållningssätt. *Det är i molnet men är inte nedskrivet.* Det framkommer också från intervjuerna att personalen tror att de gör lite olika.

Förskolechefens och förskollärares ansvar för värdegrundsarbetet

Personalen har egen planeringstid avsatt varje vecka. Därtill har arbetslagen en timma varje vecka avsatt för att reflektera och planera men inte specifikt för värdegrundsuppdraget. Av intervjuerna framgår att det är olika hur tiden utnyttjas och hur den är strukturerad. Det är personalen själva som får bestämma innehållet. Ofta går timmen åt till kort reflektion över vad som hänt i veckan och planering för kommande vecka. Förskolechefen, som är på plats på måndagar på förskolan, träffar en ur varje arbetslag en timma varje måndag. På måndagsmötena anger personalen att *fokus [...] är att lösa alla vikarieproblem och lösa praktiska problem.*

Utöver arbetslagens planeringstid och måndagsmötena samlas personalen för arbetsplatsträff (APT) en gång i månaden. Innehållet på APT bestäms av förskolechef eller personal med titel "ledningsfunktion". Vid intervjuer framkommer att det sällan blir tid över för reflektion kring värdegrundsuppdraget under dessa möten utan att de oftast är fulla av information. Personalen tillägger

2017-06-28

5 (7)

Dnr 400-2016:6998

efter faktagranskning att innehållet ofta är styrt av informationspunkter som bestämts av kommunen och som inte går att påverka.

Av förskolans dokumentation framkommer att personalen belyser och diskuterar normer och har återkommande diskussioner om barnsyn och förhållningsätt gentemot barnen. Förskolechefen anger i intervjun att de har diskuterat normkritik, exempelvis om det är acceptabelt för en pojke att komma i klänning och berättar att personalen haft olika åsikter i frågan. Förskolechefen nämner att normer och värden ständigt behöver diskuteras. Ur samtliga intervjuer med personal framgår att tid för gemensam diskussion på hela förskolan är knapp och att tiden i arbetslaget sällan räcker till för att diskutera värdegrundsuppdraget.

Förskolechefen följer upp personalens värdegrundsarbete genom olika typer av skriftlig dokumentation och lyfter även upp medarbetarsamtalet som en möjlighet att följa upp arbetet. Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet utvärderar personalen årligen de värdegrundsmål som satts upp för verksamheten. I år menar förskolechefen att normkritik kommer att vara med eftersom de arbetat med det under året. Vidare anger förskolechefen att hon inte specifikt följer upp varje förskollärares värdegrundsarbete utan att det är arbetslagets arbete som följs upp. Förskolechefen menar att det är upp till arbetslaget att bestämma över sitt värdegrundsarbete inom ramarna för läroplanens och förskolans målområden, samt att hon litar på kompetensen inom personalgruppen på förskolan. Förskolan har nyligen infört "förskoleappen" där personalen kan dokumentera och kommunicera uppdraget direkt med vårdnadshavare och förskolechef. Det framkommer ur intervjuer med personal att förskolechefen har möjlighet att återkoppla till personalen genom appen, men att sådan återkoppling är ovanlig.

Personalen deltar i olika nätverk som anordnas av kommunen. Exempelvis deltar en av personalen i ett nätverk för ateljéristor¹ och en annan deltar i det som handlar om normkritik. Vid intervjun med arbetslaget framkommer att det inte

¹ Inom den pedagogiska filosofin Reggio Emilia är en ateljéristas uppdrag bland annat att utveckla miljö, material och uttrycksätt på en skola eller förskola.

2017-06-28

6 (7)

Dnr 400-2016:6998

alltid är så lätt att komma iväg på nätverksträffarna för att de kan behöva fördela arbetet utan vikarie då en kollega är frånvarande. Vid intervjuer med personal framkommer vidare att det finns en vilja att sprida kunskaperna från nätverksträffarna till arbetskamrater. Personalen som deltar menar att det automatiskt blir en spridning till arbetslaget men att det inte sprids längre än så eftersom regelbundna tillfällen saknas för det. Det har funnits tillfällen på APT, men de är få, och personalen påpekar att mer diskussioner behövs: *Det är formen och organisationen kring det här som [...] skulle behöva bli bättre.* En representant från kommunen har också varit på förskolan och hållit i en workshop för personalen med syfte att gemensamt reflektera över normer. Det uttrycks ett behov i personalgruppen att kunna göra fler sådana övningar samt att det bör vara återkommande inslag i personalens kompetensutveckling. *Vi behöver ju göra sådana övningar för att känna att det är ett vi, vi på Svanängen.*

När det gäller det ansvar som förskollärare enligt läroplanen har är det tydligt att förskollärarna har god kännedom om sitt uppdrag och ansvar som förskollärare. Förskollärarna har dock ingen gemensam tid avsatt för diskussion om sitt specifika uppdrag.

Kvalitetsgranskningens bedömningsunderlag

Nedan redovisas i korthet de bedömningsområden som använts i granskningen.

Bedömningsområde

Förskolan lägger grunden för att barnen ska förstå vad demokrati är

Inom detta område granskas om förskolläraren tar ansvar för att arbetslaget har ett demokratiskt arbetssätt och att det skapas ett demokratiskt klimat i verksamheten. Vidare granskas om barnen ges förutsättningar att förstå sina rättigheter och skyldigheter och att alla barn ges möjlighet att aktivt delta i verksamheten. Inom området granskas också hur barnen får ett reellt inflytande i verksamheten, hur deras behov och intressen utgör utgångspunkt för planering av innehåll och miljö samt hur förskolläraren tar ansvar för detta.

(Lpfö-98 1 Förskolans värdegrund och uppdrag, Grundläggande värden, 2.1 Normer och värden, 2.3 barns inflytande)

2017-06-28

7 (7)

Dnr 400-2016:6998

Bedömningsområde

Förskolans verksamhet präglas av ett etiskt förhållningssätt

Inom detta område granskas hur barnen ges förutsättningar att utveckla solidaritet och förståelse för andra människor och att alla har lika värde. Vidare granskas hur personalen genom sitt förhållningssätt och att vara förebilder förmedlar normer och värden som barnen ges möjlighet att tillägna sig.

(Lpfö-98 1 Förskolans värdegrund och uppdrag, Grundläggande värden, Förståelse och medmänsklighet, 2.1 Normer och värden)

Bedömningsområde

Förskolechefens ansvar för värdegrundsarbetet

Inom detta område granskas hur förskolechefen tar ansvar för hur värdegrundsarbetet bedrivs. Att verksamheten utformas demokratiskt där barnen deltar aktivt och har inflytande granskas liksom att personalen har kunskap om uppdraget och följer de normer och värden som läroplanen anger. I detta ingår också att förskolechefen ska se till att det finns förutsättningar för att dokumentera, följa upp, utvärdera och utveckla värdegrundsarbete.

(Skollagen (2010:800) 2 kap. 9§ Ledningen av utbildningen och 34§ Kompetensutveckling, Lpfö-98 2.7 Förskolechefens ansvar)

2017-06-28

1 (2)

Dnr 400-2016:6998

Mall för huvudmannens redovisning till Skolinspektionen

- Utvecklingsområde 1: Förskolechefen behöver skapa förutsättningar för personalen att fullt ut kunna bedriva ett aktivt arbete med värdegrundsuppdragets alla delar. För att detta ska vara möjligt behöver personalen ges möjligheter till att använda avsatt tid för reflektion till det den är avsedd för. Detta i syfte att ge personalen möjligheter att omsätta den gemensamma samsynen kring värdegrundsuppdraget till ett gemensamt förhållningssätt ute i verksamheten.

Redovisa vilka åtgärder som genomförts:

Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet:

Beskriv de effekter som förväntas på längre sikt:

Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras:

- Utvecklingsområde 2: Förskolechefen behöver skapa förutsättningar för personalen att i högre grad regelbundet sprida erfarenheter från genomförda kompetensutvecklingsinsatser till personal. Detta i syfte att ge personalen möjligheter till att utföra sitt arbete med värdegrundsuppdraget så professionellt som möjligt.

Redovisa vilka åtgärder som genomförts:

Beskriv hur verksamhetens kvalitet utvecklats avseende utvecklingsområdet:

2017-06-28

2 (2)

Dnr 400-2016:6998

Beskriv de effekter som förväntas på längre sikt:

Beskriv eventuella ytterligare åtgärder som planeras: