

Tillsynsrapport Igelkottens förskola

Inledning

Enligt Skollagen 26 kap, 4§ ska kommunen sköta den regelbundna tillsynen av fristående förskolor och fritidshem. Tomelilla kommun har under perioden oktober-december 2015 granskat förskolan Igelkotten. Tillsynen har bestått av tre delar.

1. Granskning av inlämnat tillsynsformulär med bilagor.
2. Samtal utifrån tillsynsformulär med representanter från huvudmannen, förskolechefen, personal samt föräldrar.
3. Besök i verksamheten och rundvandring i lokaler och utemiljö.

Tillsynen har gjorts av Kerstin Lindström, från företaget Lejonet & Partner, på uppdrag av Barn och utbildningsförvaltningen i Tomelilla kommun.

Tillsynen

Tillsynen har skett efter ett givet tillsynsformulär tillsammans med intervjuguiden för huvudmannen och förskolechefen, förskolepersonal samt föräldrar. Den enskilda verksamheten har skickat in ifyllt formulär samt bilagor.

Målet för tillsynen är att göra en grundlig genomlysning av verksamheten

I rapporten kommer följande rubriker att återfinnas:

- Utvecklingsområde
- Brist (kopplats till lagkrav)
- Tips

Igelkottens förskola

Organisations form: Trossamfund

Beskrivning av verksamheten

Igelkottens förskola är beläget i centrala Tomelilla. Lokalerna återfinns i församlingshemmets källarplan. De ändamålsenliga, rymliga och väl lämpade för verksamheten. Igelkotten har tre avdelningar. Det Pigge för barn i åldern 1-2 år, Kotta för 3-4-åringar samt Raketerna för 5-åringar.

1. Övergripande organisation

Huvudmannens representant kommer från kyrkorådet och hon berättar stolt om verksamheten och dess utveckling. Hon berättar om att hon tar del av den del dokument och att hon ibland gör besök i verksamheten. Hon berättar att kyrkoherden är chef och ansvarig för all verksamhet i församlingen och då även chef över förskolechefen. Politikern berättar om att de försöker rekrytera barn från församlingens mycket omtyckta babyrytmik. Ofta är det den första kontakten mellan föräldrar och kyrkan. Det är lätt att besöka förskoleverksamheten och bilda sig en uppfattning då all kyrklig barnverksamhet finns på

våningen ovanför. Tanken är babyrytmik, sedan förskola, därefter följer församlingens barnkör och/eller olika barngrupper för att sedan fortsätta till konfirmandarbetet i början av tonåren.

Förskolechefen träffar ibland förskolechefer från de övriga enskilda verksamheterna. Hittills har det inte varit så ofta.

Personalen beskriver den positiva atmosfär som finns i verksamheten och dess goda rykte. Föräldrarna bekräftar denna bild om vad som avgjorde vid val och det som gjort att man stannat kvar. De berättar också om babyrytmik och det fortsatta barnarbetet som drivs i församlingen när man börjat skolan.

Förskolan har en förskolechef BA.

Utvecklingsområden

- Enligt skollagen 2 kap § 9 får förskolechefen utse en ställföreträdande förskolechef, att göra detta skriftligt ger organisationen en inre och yttre styrka. Organisationen behöver en tydlighet.

Tips

- Nätverket mellan de enskilda förskolorna förskolechefer bör träffas mer regelbundet för att underlätta utvecklingsarbetet.

2. Barngruppens sammansättning

Antal barn: 43

Barn per årsarbetare: 5,6

På förskolan finns tre avdelningar. En med 1-2-åringar, en med 3-4-åringar och en för 5-åringar. Förskolan har tagit emot de barn som söker till förskolan och en hel del barn kommer via syskon. Könsfördelningen på avdelningar håller de ögonen på och i år har de övervikt på pojkar från 3 år och uppåt. Inför hösten har man gjort vissa förändringar när det gäller lokalernas användning och bl a bytt lokaler för 1-2 och 3-4. Förskolechefen ser redan positiv utveckling framför allt för 3-4-årsavdelningen.

3. Måltider, vila och omsorg

Matsedeln varierar mellan veckans olika dagar och man ser till att maten ska vara mättande och näringsriktig. Lunchen levereras från kommunens storkök. Förskolechefen berättar att hon har regelbunden kontakt med kostchefen för att hon ska kunna påverka och ge respons. Frukost och mellanmål varierar också och de tillagas och förbereds på förskolan.

Tillsynsdagen serveras gröt till frukost. Vatten eller mjölk finns alltid som alternativ. Smörgås med olika pålägg samt grönsaker. Barnen åt med god aptit och var mycket nöjda.

Föräldrarna uttrycker sitt beröm över maten som serveras. De beskriver att barnen äter en mängd olika maträtter på förskolan och föräldrarna känner sig trygga med detta. Ekologisk mat, måltider utan kött mm är inget som föräldrarna önskar och är inte något som

förskolechefen har som krav till kostchefen. Förskolechef och personal är också nöjda med hur måltiderna fungerar.

Föräldrarna berättar att de anser att barnen blir mycket väl omhändertagna och måltiderna är viktiga för trivsel och bemötande. Föräldrarna är mycket nöjda. Barnens dag på förskolan har aktiviteter, måltider och lugnare stunder varvade. Föräldrarna kan påverka vilotid, vila ute mm. Nytt för denna termin är att personalen har infört vila för barnen i 3-4-årsgruppen. Enligt förskolechefen har eftermiddagarna blivit lugnare och barnen orkar mer. Det ger också färre konflikter mellan barnen.

4. Normer och värden

Både personal och förskolechef berättar om hur man i barngruppen varje dag och varje stund arbetar med att stärka barnets uppfattning om vad som är rätt och fel, vänta på sin tur, samarbeta och vara en bra lekkamrat mm. Personalen arbetar flera olika material men gemensamt är att "kompissolen" finns med på alla avdelningar. De berättar också att värdegrundsarbetet är mycket viktigt för dem och det finns med i de kristna grundvärdena.

Förskolan har en mycket gedigen likabehandlingsplan och den utvärderas i juni varje år. Den är presenterad för föräldrarna i samband med ett föräldramöte och föräldrarna bekräftar detta. Det har under tiden den funnits inte rapporterats något "ärende" enligt förskolechefen.

Utvecklingsområde

- Det finns mycket material att använda av stor vikt är Skolverkets allmänna råd "För arbetet mot diskriminering och kränkande behandling" och material hos Diskrimineringsombudsmannen och där finns även "verktyg" www.do.se
- Att skilja på främjande och förebyggande åtgärder.

5. Utvecklings och lärande

I dialogen med förskolans personal framkommer det att läroplanen finns med hela tiden. De berättar om hur de försöker se till att utveckla motorik och rörelse och under besöksdagen fick jag se 3-4-åringarna träna med "Röris" med stor energi. Förskolans ambition är att barngrupperna ska vara i sådan storlek att de kan bemöta och stimulera alla barn till nya kunskaper och färdigheter och lust att lära mer. På förskolan gillar många av 5-åringarna matematik och barnen räknade till frukost och räknade under fm med hjälp av kottar och svampar. Man arbetar i projektform och det är naturligt att utgå från barnens tankar och idéer. Många av barnens tankar är kopplade till matematik, natur och teknik för tillfället.

6. Dokumentation av barns lärande och utveckling

Personalen visar hur de påbörjat dokumentation med hjälp av reflektionsprotokoll. Detta är något som personal och ledning prioriterar och som det tas upp till diskussion på personalkonferenser och andra planeringstillfällen. Det är viktigt att se gruppens utveckling och ha det som fokus. En hel del dokumentation finns också på väggarna inne på avdelningarna.

Portfolio används också till dokumentation kring barnens utveckling.

Tips

- Att hålla ut, processarbete tar tid.

7. Särskilt stöd

Det händer att förskolan har barn med behov av särskilt stöd. Oftast handlar det om behov av talpedagog men ibland även stöd av BUP och logoped. Ledningen har också sökt extra resurser från kommunen. Personalen känner sig säkra i hur de upptäcker och kartlägger barn men säger samtidigt att det alltid behövs mer kunskaper. Kommunikation med föräldrarna är extra viktigt. Personalen känner att de får det stöd de behöver från förskolechefen. Det framkommer i samtalen att de önskar kontakt med BVC.

Utvecklingsområde

- Att förskolechefen bjuder in BVC för kommunikation och samarbete.
- Att kontinuerligt uppdatera personalens kompetens inom området via t ex aktuella artiklar, Skolverkets material.
- Att skriva en handlingsplan med rutiner för arbete med barn i behov av särskilt stöd

8. Barnsäkerhet

Lokalerna är anpassade till barnverksamhet med t ex möbler i olika höjder, öppna ytor.

Det finns gedigna rutiner och planer för kris – och stöd, hot och våld, genomgång av lekredskap m m. Personalen berättar också att ytterdörren alltid är låst.

HLR-utbildning har genomförts på förskolan och detsamma gäller brandskyddsutbildning. Där är det församlingen som ansvarar för att det genomförs och ytterst kyrkoherden.

Utvecklingsområden

- Att det skapas dokumentation av personalens utbildningar inom HLR och brandskydd samt skapa en plan för hur ofta utbildningar ska genomföras.

9. Inne- och utemiljö

Lokalerna är ljusa och luftiga, ändamålsenliga, rymliga och väl lämpade för verksamheten. Personalen berättar om sitt ständiga arbete med göra fungerade lärmiljöer i rummen. Ett centralt läge i samhället ger korta avstånd till bibliotek och skog/park. Gården är inhägnad med stabila staket. Detta kontrolleras dagligen och det är en bra rutin då järnvägen är närmsta granne och på andra sidan en trafikerad väg.

På väggarna inomhus finns barnens egna skapelser men också bilder och texter med anknytning till läroplansarbetet som t ex geometriska figurer, matematik.

10. Språk

På förskolan är barnens språkutveckling viktigt och det händer att personal använder TAKK – tecken som alternativ kommunikation.

11. Modersmål

Ibland händer det att de har barn med andra modersmål. Personalen arbetar aktivt med att stödja olika kulturer och språk.

12. Konfessionell inriktning

Förskolan är en konfessionell verksamhet med kristen inriktning. De uppmärksammar kristna högtider och traditioner. Verksamheten är en del av svenska kyrkan i Tomelilla.

13. Barnets bästa och barnets inflytande

Personalens tankar om ett gott bemötande av barn och föräldrar genomsyrar förskolans verksamhet utifrån barnets bästa. Barnen tränas i att sätta ord på tankar och känslor. Detta sker dagligen i värdegrundsarbete eller i annan verksamhet. Barnen ges också möjlighet att inför ett nytt område komma med frågor och funderingar. Inför utvecklingssamtal genom personalen en intervju av barnet. Intervjuer förekommer också i samband kartläggning i samband med arbete med likabehandlingsplanen.

14. Vårdnadshavares inflytande och samverkan med hemmet

Förskolechefen och personalen berättar om att ett föräldrabesök/studiebesök oftast är den första kontakten. Många föräldrar kommer via babyrytmiken. I inskolningsfasen är barnets och förälders trygghet nyckeln till framgång. Mycket av kommunikationen är av den informella karaktären men den är grunden för tilliten mellan personal och föräldrar. En hel del kontakt mellan barn och föräldrar och kyrkan genomför i samband med andra kyrkliga aktiviteter

Utvecklingssamtal sker enligt läroplanen direktiv.

Enligt skollagen 4 kap § 13 ska det finnas ett eller flera forum för samråd med vårdnadshavare. Trots många kontakter finns inget samråd av mer formell karaktär.

Utvecklingsområde

- Att införa någon form av formellt samråd som genomförs någon gång per år.

15. Samverkan mellan förskoleklass, skolan och fritidshemmet

Personal och förskolechef berättar om överlämning av barn till förskoleklass och fritidshem.

Föräldern till en 5-åring har ett stort ansvar menar de. Oftast brukar det lösa sig på ett bra sätt med samtal och besök. Förskolan lämnar barn till många olika skolor. Ibland skiljer det sig mellan olika skolor men det brukar inte bara något bekymmer.

16. Systematiskt kvalitetsarbete

Att visa att verksamheten har god kvalitet har avgörande betydelse. Förskolan har en årsplan som visar vilka områden och när de ska utvärderas. Förskolan deltar i kommunens enkätundersökningar.

Personalen berättar att grunden för allt kvalitetsarbete är reflektionstiden där varje personal reflekterar utifrån en reflektionsmall. Man har en årsplan och den skapar stor medvetenhet. Till årsplanen är en arbetsplan knuten med årets mål och insatser. Alla ska vara med i arbetet. Det finns också en ledningsgrupp på förskolan där chefen regelbundet träffar en förskollärare från varje avdelning.

Varje avdelning arbetar med kartläggning och observationer för att få syn på sådant som behöver utvecklas för att verksamheten ska nå så hög kvalitet som möjligt för barnets bästa. All dokumentation som görs på avdelningen oavsett form ligger till grund för personalgruppens dialog.

Ledningens ambition är man aktivt ska arbeta med kvalitetsprocesser på personalmötena oavsett fråga eller ämne.

17. Rutiner för klagomålshantering

Skriftliga rutiner för klagomålshantering finns på förskolan enligt de krav som återfinns i skollagen. Enligt förskolechefen är det ingen som använt dessa rutiner. Däremot är det vanligt att föräldrar frågar om verksamheten. Den dagliga kontakten mellan föräldrar och personal underlättar.

Föräldrarna är informerade och de är väl medvetna om hur de ska agera om de har frågor, synpunkter eller direkta klagomål.

18. Förskolechef

Förskolechef: Birgitta Andersson

Förskolechefen har genomgått förskolläraryt utbildning med examen i slutet av 1970-talet. Hon har legitimation som förskollärare. Hon har inte gått rektorsutbildning och det är inte aktuellt i nuläget. Hon varit ansvarig för barnverksamheten i församlingen sedan 1994 och förskolechef sedan 2007 då Igelkotten startade.

Uppdelning: förskolechef 50 % och barngrupp 50 %

Personalen berättar att när de frågor får de svar och att de känner stort förtroende och bekräftelse.

Huvudmannens representant önskar att förskolechefen ska ha sin expedition i samma våningsplan som förskolan för att på så sätt bli mer delaktigt i dagliga verksamheten. Hon understryker att detta ska ses om en utvecklingsmöjlighet och inte som en kritik.

19. Förskolans personal

Tjänster i verksamheten: 7,62

Heltidstjänster med högskoleutbildning för förskola: 3,0 (40 %)

Det har varit en hel skiften i personalgruppen och just nu även en del vikarier men det gäller längre vikariat. Korttidsvikarierna är få enligt förskolechefen.

På frågan om yrkesgruppen förskollärare särskilda ansvar så berättar personalen och ledningen att de arbetar tillsammans.

Utvecklingsområde

- Att vid nästa rekrytering är det nödvändigt att ytterligare en förskollärare anställs oavsett vem som slutar.
- Att huvudmannen ser till att styrdokumentet som markerar förskollärarens roll efterföljs.

20. Personalens kompetensutveckling

Personal berättar om att hon fått möjlighet att gå en utbildning med inriktning mot systematiskt kvalitetsarbete och hon menar att mer fortbildning behövs. Det är oftast inga bekymmer att få möjlighet till utbildningen bara man frågar och själv kommer med förslag.

Redovisning finns på vilka utbildningar personalen har gått under den senaste tiden, men viktigare är hur ledningen ser framtiden.

Tips

- Att det görs en tydlig skriftlig kompetensutvecklingsplan för personalgruppen som sträcker sig över 1-3 år och att denna uppdateras allt eftersom.

21. Registerkontroll av personal

Förskolechefen ansvarar för detta vid anställning.

22. Tystnadsplikt

Förskolechefen håller i informationen vid anställningar. Även praktikanter mm informeras.

23. Anmälningsplikt

Förskolechef har varit i kontakt med socialförvaltningen och önskat att någon skulle komma till förskolan och informera. Tyvärr blev detta inte av.

Utvecklingsområde

- Förskolechefen bör snarast bjuda representanter från socialtjänsten till ett personalmöte för att knyta nya kontakter för underlätta framtida kommunikation samt uppdatera personalens kunskaper om anmälningsplikten. Mötena bör upprepas ca vartannat år.

24. Öppettider

Enligt kommunens regler.

25. Avgifter

Enligt kommunens regler. Inga extra avgifter tas ut av föräldrar enligt förskolechef, personal och föräldrar.

26. Övrigt