

Samverkan om utvärdering
Förskolan i Nacka, Tyresö och Sollentuna

Observationsrapport Saltängens förskola Nacka kommun

Observatörer:
Bodil Brunn
Christina Sigrelius

Observationsvecka 42
år 2001

RAPPORTSKRIVNING

1. PROJEKTETS SYFTE.

Observationsprojektet är en del av de medverkande kommunernas program för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Det utgör ett komplement till den interna utvärderingen som personalen på enheterna gör och ska ge underlag för fortsatta förbättringar.

Huvudsyftet är:

- Utvärdering
- Stöd för självvärdering och utveckling
- (I förekommande fall) Underlag för aktiv tillsyn

2. BAKGRUNDSFAKTA.

Observatörer. Bodil Brunn, bitr rektor och Christina Sigrelius, förskollärare.

Observatörernas arbetskommun. Tyresö.

Den observerade enhetens kommun. Nacka.

Typ av förskola. Kommunal.

Bitr. rektor Per Holmqvist.

Förskolans namn och adress. Saltängens förskola, Tranvägen 12 , 131 43 Nacka.

Antal avd inom enheten 3 varav 1 avdelning för barn med flerhandikapp.

Antal barn inom enheten 39 st. 1 – 6 år

Antal personal inom enheten 3 förskollärare, 7 barnskötare och 1 ekonomi/ kök

Saltängens förskola startade 1978 och är sedan augusti 1999 sammanslagen med Saltängens skola F– 6. Skolan ligger i anslutning till förskolan och där har bitr. rektor sin placering. Enheten ligger naturskönt intill Skuruparken i ett bostadsområde med både bostadsrätter och villor.

3. ARBETSSÄTT.

Det material vi använt oss av till rapporten:

- Nacka kommuns styrdokument "Låt fler lära mer"
- Plan för arbete med lokal arbetsplan (ej förankrat i arbetslaget).
- Grovplanering för förskolan.
- Informationsblad och inskolningsschema till alla nya föräldrar.
- Intervju av bitr. rektor.
- Intervju av personalen på Saltängens förskola.
- Intervju av föräldrar till barnen på Saltängens förskola.
- Observationer av arbetet i Saltängens barngrupper – både ute och inne.
- Individuell utvecklingsplan på Saltängens specialavdelning.

4. PRIORITERANDE OMRÅDEN.

4.1. Tillämpning av styrdokument. Vid ett personalmöte på förskolan har man nyligen gått igenom Nacka kommuns förskoleplan, och detta har resulterat i en lokal arbetsplan. I den har man arbetat fram ett material som innehåller en utvecklingsbeskrivning för barnet. Där finns även förslag till diskussioner för föräldramöten och personalmöten. Den lokala arbetsplanen är ännu ej förankrad i arbetslagen men ute på remiss.

I presentationskatalogen över förskolorna i Nacka har man prioriterat den traditionella förskolepedagogiken samt lagt stor vikt vid musik, lek och natur.

Tidigare har förskolan arbetat med "Växtkraft mål 4".

Kommentar:

Svårt att se kopplingen mellan LPFÖ –98 och den lokala arbetsplanen. Personalen har inte arbetat med en gemensam värdegrund och därför svårt att se en röd tråd i verksamheten. Vi har ej kunnat ta del av dokument om hur man arbetar med de prioriterade områdena – musik, lek och natur.

Vid diskussioner med personal framkom att mycket tid lagts ner på "Växtkraft mål 4" – tyvärr finns inga protokoll.

4.2. LEDNINGSFUNKTION.

Bitr. rektor började sin tjänst på förskolan/skolan för två år sedan. En omorganisation gjordes då och förskolan blev en enhet med Saltängens skola. Bitr. rektor har huvudansvaret för förskolan. Han har delegerat arbetsuppgifter till personalen. En förskollärare har ansvaret för det pedagogiska arbetet. På varje avdelning finns en avdelningsansvarig som kan vara antingen barnskötare eller förskollärare. Ansvaret får man utifrån kompetens, erfarenhet och intresse. Utvecklingssamtal med personal förekommer en gång per år. Arbetsplatsträffar/personalmöten har man en gång per månad. Andra träffar förekommer inte, utan man informeras via e-post eller spontana möten t ex vid måndagslunchen.

Kommentar:

Personalen tycker att tillgängligheten till sin bitr. rektor är bra och bitr. rektor känner stort förtroende för sin personal. Detta känner man i "huset" dock saknas pedagogiska diskussionsforum i förskolan.

4.3. PERSONALENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Det finns ingen utarbetad gemensam värdegrund hos personalen, trots detta genomsyras verksamheten av ett mycket fint förhållningssätt till barn, personal och föräldrar.

På avdelningarna finns ett medvetet arbetssätt för att främja barnets trygghet. Personalen är medveten om att alltför lite samarbete finns mellan avdelningarna men viljan saknas inte. När det gäller den planerade verksamheten skiljer sig avdelningarna åt. På småbarnsavdelningen är åldersspridningen alldeles för stor vilket gör att det är svårt för personalen att hinna tillgodose varje barn i gruppen. På alla avdelningar har personalen ansvarsbarn.

Kommentar:

Alla barn blev sedda och verksamheten präglas av respekt och värme men möjligheter för barnen att spontant arbeta med det man är intresserad av saknades. "Öppna dörrar" mellan närliggande avdelning skulle vara bra för både personal och barn samt ge tillfälle till spontana möten och reflekterande diskussioner. Föräldrakontakten kändes varm och präglad av ömsesidig respekt.

4.5. INDIVIDUELLA UTVECKLINGSPLANER.

Förskolan håller på och utarbetar en ”mall” som ska användas i arbetet. Man har i sin målsättning utgått ifrån LPFÖ –98 och sedan arbetat fram en ”checklista” anpassad till barnets ålder. På den handikappanpassade avdelningen arbetar man redan med individuella planer för varje barn. Här finns också en pärm för varje barn, vilket visar ett medvetet arbetssätt.

Kommentar:

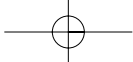
Vi anser att som pedagog bör man observera mer i den dagliga verksamheten för att kunna möta barnets eget lärande. Anteckna, dokumentera med stillbildskamera och videokamera. Se till att alla barn har en egen pärm. Ta tillvara personalens kunskap om portfolio.

4.6. FÖRÄLDRARS DELAKTIGHET.

Föräldrarna väljer oftast förskola enligt närhetsprincipen. Inskolningsschema finns och görs om enligt föräldrars önskemål. De föräldrar vi träffade var nöjda med förskolan och tyckte att de kunde påverka verksamheten, de ville dock inte arbeta i något föräldraråd (saknas på förskolan). Föräldrarna tycker att det viktigaste är att barnen känner sig trygga och har roligt på förskolan. Personalen på förskolan håller ett föräldramöte per termin och har utvecklingssamtal två gånger per år. Till de firade traditionerna hör lucia, grillfest och föräldrakaffe två gånger per termin – då är all personal närvarande.

Kommentar:

De föräldrar som vi intervjuat var nöjda, de ansåg att man kunde föra fram önskemål utan att personalen tog illa upp. Föräldrarna hade dock synpunkter på åldersindelningen på småbarnsavdelningen. Alldeles för stor åldersspridning i gruppen, svårt för personalen att hinna med. Föräldrarna önskade mer insyn i verksamheten. Närvaron av funktionshindrade barn på förskolan ses mycket positivt av de föräldrar vi interjuat – förskolan är till för alla barn. Föräldrarna har förtroende för bitr. rektor som de anser vara lätt att nå om man skulle behöva.



5. GODA EXEMPEL.

- Atmosfären på förskolan är lugn och harmonisk
- En lyhörd personal som var öppen och positiv till förändringar
- Fungerande ledningsfunktion
- En avdelning med funktionshindrade barn

6. FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN.

- Förankra värdegrunden
- Skapa forum för pedagogiska diskussioner, utifrån LPFÖ –98.
- Se över innemiljön så att barnets forskande stimuleras.
- ”Öppna dörrar” mellan stor- och småbarnsavdelning.
- Lyft fram ekonomi /kök i sin yrkesroll. Ge möjlighet till att träffa yrkeskollegor för att kunna utbyta ”tankar” och idéer angående verksamheten.

7. AVSLUTANDE KOMMENTAR.

Vi tackar för dagar hos er med trevligt bemötande från all personal och alla barn. Tack till er som tog er tid att medverka vid våra intervjuer och lycka till i era diskussionsforum som sannolikt kommer att utveckla er verksamhet.

Bodil Brunn

Christina Sigrelius

