

Samverkan om utvärdering
Förskolan i Nacka, Tyresö och Sollentuna

**Observationsrapport
Tallidens förskola
Nacka**

Observatörer:
Bodil Brunn
Christina Sigrelius

Observationsvecka 42
år 2002

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, biträdande rektor och Christina Sigrelius, förskollärare.

Observatörernas arbetskommun. Tyresö.

Den observerade enhetens kommun. Nacka

Typ av förskola. Kommunal.

Biträdande rektor Anna-Lena Bengtsson

Förskolans namn och adress. Tallidens förskola, Helgessonsväg 4, 13140 Nacka

Antal avd inom enheten. 3

Antal barn inom enheten. 50 fördelat på 2 avd. 1-3 år och 1 avd. 3-5 år.

Antal personal inom enheten. 3,5 förskollärare 5,5 barnskötare och 1 bildlärare

Övrig personal. 1 ekonomibiträde och 1 lokalvårdare

Profil.

Traditionell svensk förskolepedagogik. Förskolan arbetar för att skapa en enhetlig profil där naturen ska vara utmärkande.

Tallidens förskola byggdes 1963 och är en fristående enplansbyggnad. Förskolan har de senaste åren genomgått två sammanslagningar, först med Alphyddan och Finntorps förskola. Sedan 1997 med Cypressen, Ängslyckans förskola och Järla skola. Enheten ligger ca. 15 minuters promenadväg från skolan där Biträdande. rektor har sin placering. Förskolan ligger intill Finntorps centrum i ett bostadsområde med både bostadsrätter, hyresrätter och villor. Sommaren 2001 genomgick förskolan en omfattande renovering och under sommaren 2002 installerades ny ventilation.

Förskolan omgärdas av en grön och lummig gård med bland annat bärbuskar. Gården är inhägnad med staket. På gården finns klätterställning, gungor, lekstugor, sandlådor samt en koja som föräldrar snickrat. En liten roddbåt i plast finns tillgänglig på gården, naturliga stockar och stubbar inbjuder till barns fantasi. Ett uteförråd med lekmateriel för sommar/vinterbruk.

Förskolans öppettider är 7.00–17.30.

Öppning/stängning görs på alla avdelningar. Frukost serveras klockan 8.00 på två avdelningar. De flesta föräldrar har valt förskolan utifrån närhetsprincipen. Placering på förskolan sker genom kommunens intagningskö.

3. ARBETSSÄTT.

Det material vi använt oss av till rapporten

- * Lpfö-98
- * Nacka kommuns förskole- och skolplan.
- * Arbetsplan om Tallidens förskola
- * Intervju av Biträdande. rektor
- * Intervju av personal på förskolan
- * Intervju av fyra föräldrar
- * Observationer av verksamheten på avdelningarna, samt utelek.
- * Återkoppling med biträdande rektor, personal och ansvarig projektledare i kommunen.

4. PRIORITERADE OMRÅDEN.

Tillämpning av styrdokumentet

Ledningsfunktion

Personalens förhållningssätt

Individuella utvecklingsplaner

Föräldrarnas delaktighet

4:1 TILLÄMPNING AV STYRDOKUMENT.

Det som bör ligga till grund för arbetet på förskolan är Nacka kommuns styrdokument och förskolans läroplan Lpfö-98. Personalen är medveten om dokumenten, (finns på förskolan) men de är ej levande i det dagliga arbetet. Förskolans läroplan finns på varje anslagstavla på respektive avdelning. Läroplanen har man diskuterat på arbetsplatsträffar. Den finns också med i den lokala arbetsplan som man just nu utarbetar på förskolan. Inga gemensamma individuella handlingsplaner för barn finns.

Kommentar:

Det känns viktigt att få den lokala arbetsplanen färdig. Personalen måste få ett dokument att "luta sig emot" och att börja arbeta efter. Just nu trevar man i den "tysta kunskapen" och försöker hitta rätt.

4:2 LEDNINGSFUNKTION.

Biträdande rektor tillträdde sin tjänst för ett år sedan på Järla skola. Då gjordes en omstrukturering av tjänster och förskolan fick en ny biträdande rektor som är högstadielärare. Hon finns på förskolan måndag förmiddag och har då morgonmöte med personal. Ambitionen är att få en fungerande ledningsgrupp som skall träffas varje måndag förmiddag. Biträdande rektor har även delegerat vissa arbetsuppgifter till personalen. Behöver personal, föräldrar få tag på henne under annan tid får man ringa eller maila. Hon kommer också över till förskolan om personalen behöver henne. Information om verksamheten får föräldrar genom ett månadsblad som har börjat att skickats ut sedan augusti 2002. Personalmöte har man en gång/månad och då stänger förskolan klockan 16.00. Biträdande rektor är med på halva mötet på förskolan för att sedan fortsätta på skolans möte. Alla enheter som tillhör Järla skola har samma mötesdag. Biträdande rektor har en vision att personalmöten skall bli ett forum för pedagogiska diskussioner blandat med information. Avdelningsmöte har personalen var 3: vecka och planering på dagtid har man också var 3: e vecka. Utvecklingssamtal har man en gång/år. Inga lönesamtal har förekommit ännu. Planeringsdagar under året är 3 st, då man stänger förskolan. Föräldraråd finns ej på förskolan men det är ett önskemål ifrån biträdande rektor att man skall försöka starta. Personalvård bedrivs på Talliden genom sponsrad friskvård. Järla skola inbjuder alla förskolor på enheten att vara med på sommar-julfest.

Kommentar:

Den nya arbetsledningen på förskolan är klarsynt och känner den ilska som personalen bär på. De har för många gånger blivit lämnade och förskolan känns splittrad. Personalen har svårt att tro på att det kan bli bättre. En uppgift för ledning är att få ihop ett fungerande arbetslag som ger tillgänglighet till hela förskolan, vilket kräver mycket tid och engagemang.

Arbetslaget saknar en röd tråd genom verksamheten. Pedagogiska diskussioner som kan hjälpa och lyfta dem att gå vidare i arbetet. Det finns mycket bra kunskap och olika kompetenser som man skall ta vara på. För att arbetslaget ska kunna gå vidare och få ett nytt synsätt i sitt arbete behövs utbildning, vilket personalen har påtalat. En närvarande stark ledare som finns på förskolan i ett återuppbyggnads-skede. Här gäller det för ledare/personal att starta om på nytt.

4:3 PERSONALENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT.

Tallidens arbetslag har förändrats mycket under de senaste åren. Ett fåtal av personalen är ”gamla i gården”. Man har skapat egna regler på varje avdelning då ledning saknats. De är tre enheter i förskolan med mycket stängda dörrar. Trots detta försöker man hjälpa varandra över avdelningarna. Ingen gemensam värdegrund att stå på har utarbetats. Det kommer fram i det dagliga förhållningssätt man har till barn/föräldrar. Verksamheten präglas av ”fri lek” och ledda aktiviteter. Plats för spontana aktiviteter där barnet själv får bestämma såg vi inte mycket av. T ex när ett litet barn vill ha en leksak så lyfter personalen upp barnet så att barnet kan visa vad de vill ha. Enligt läroplanen om barns inflytande skall vi som pedagoger se till att barn ställs inför nya utmaningar varje dag. På förskolan fanns många bra tillfällen för barnen att få visa ”det kompetenta barnet”. T ex vid dukning och på /avklädning. Personalen tog över i en del situationer. Viss personal hade svårt att lyssna in barnen. Ex barnen är på väg ut och några ska vara inne och ha ledd aktivitet. Två av de barn som ska gå ut vill hellre stanna inne. Svaret blir nej från den vuxne, och inga motfrågor ställs där barnet kan utveckla en dialog.

De ledda aktiviteter vi såg fungerade bra. Aktiviteterna präglades av ett lugn, och ett fint förhållningssätt till varje barn. Till föräldrarna höll personalen en viss distans, ingen större vikt vid tamburkontakten. Vi träffade många föräldrar under veckan, vilka underströk vikten av att bli sedd vid hemgång.

Kommentar.

I förskolans arbetsplan, som är under utarbetande, har man tagit fram punkter kring barns utveckling och lärande. Där skriver de att det är viktigt att erbjuda material som väcker barns nyfikenhet och lust att utforska. För att väcka barnens nyfikenhet måste ”stängda dörrar” öppnas upp och materialet vara tillgängligt. En struktur och medvetenhet varför man har och på vilket sätt man tänkt sig materialets användning. Större samarbete avdelningar emellan vilket man får på ett naturligt sätt om man gör ett skapande rum för hela förskolan. det skulle vara lättare att ta vara på kompetens som finns på förskolan. Tillgängligt, inbjudande material saknas på avdelningarna, det finns inga utmaningar för barnen där tillfälle ges för att gå vidare i sitt eget lärande. Vi ser att gemenskap skulle ge många vinster, en samhörighet personal emellan och förskolan skulle ej bli så sårbar. Trygghet för både barn/personal/föräldrar.

4:4 INDIVIDUELLA UTVECKLINGSPLANER.

På förskolan finns inga gemensamma utvecklingsplaner för varje barn. Varje avdelning går efter vad man lyckats få tag på eller efter sunt förnuft. Materialet använder man i sina utvecklingssamtal 2 ggr/år.

Kommentar.

Vi undrar varför inte Nacka kommun har en gemensam individuell utvecklingsplan?? Detta skulle underlätta för både personal/föräldrar, när t ex. barn byter avdelning, flyttar till annan förskola/skola. Chansen att hjälpa varandra som personal skulle bli mycket mer påtaglig, att se varandras barn i det dagliga arbetet ger trygghet.

4:5 FÖRÄLDRARS DELAKTIGHET.

Förskolan har ett gott rykte, man har valt den efter närhetsprincipen eller att man hört om den. De föräldrar vi intervjuade var mer eller mindre nöjda men dåligt insatta i verksamheten. Föräldrarna känner att det är en sårad personal som blivit lämnad utan ledning. Efterlyser mer samarbete avdelningar emellan för att t ex återuppta traditioner som funnits tidigare. Föräldrarna var nöjda med barnens individuella utvecklingssamtal. Det primära för föräldrarna är trygghet vid lämning och hämtning. Där var meningarna delade då man ville ha mer information om vad som hänt under dagen. Likaså att vikarier tar initiativet till att hälsa, och att föräldrarna vet om när det är ordinarie avdelningspersonal borta. Föräldrarna var nöjda med åldersindelningen på avdelningarna. Övergång till förskola/skola diskuterades, men föräldrarna var kritisk till den. Vad kan förskola/skola göra så att det blir en trygg övergång en fråga som föräldrarna hade.

Kommentar.

Föräldrarna har stort förtroende för personalen, känner sig trygga vid lämmandet. De tycker att det är svårt att kräva något av personalen då situationen på förskolan har och är svår. Viktigt att föräldrar ej lägger sina krav åt sidan. Kritik är utvecklande och positivt..

GODA EXEMPEL.

- * En småbarnsavdelning sover ute (barnen är mindre sjuka)
- * Storbarnen får turas om att välja sin egen favoriträtt som då serveras till hela förskolan.
- * Gemensam sångsamling i hela huset
- * Hemlagad mat
- * Att man satsat på en bildlärare i arbetslaget.

5. FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN.

- * Att förankra och omsätta den nya arbetsplanen i praktiska handlingar och diskussioner
- * Att utarbeta en värdegrund för förskolan
- * Att ge kunskap för att kunna se det kompetenta barnet
- * Att ge tydlig och återkommande information om verksamheten på resp. avdelning.
- * En mer tillgänglig ledare för personalen där pedagogiska diskussioner kan komma igång.

AVSLUTANDE KOMMENTAR.

Vi möttes av en tillmötesgående personal och föräldrar. En kompetent personal som skall "lyftas fram", med hjälp av ledning. Svårt att ensam hitta lösningar, det är fler viljor att ta hänsyn till. Vi vet att med rätt hjälp kan förskolan lyckas i sitt arbete. Med fortbildning, trevligare personalrum, och samvaro får man en styrka tillsammans.

Lycka till i ert kommande arbete och tack för observationsveckan.

Bodil Brunn

Christina Sigrelius