



Förskolans Kvalitetsrapport 2022/2023



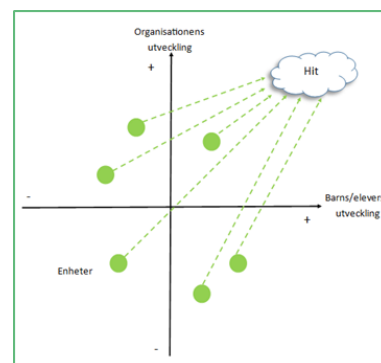
A.	Förskolans verksamhetsidé	3
B.	inledning – statistik mm.....	3
C.	Tillbakablick och sammanfattning 2022/2023.....	4
1	Skolverkets nationella målsättning, SKA, plattform	7
2	Normer och värden	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3	Kunskap, utveckling och lärande.....	10
4	Barns delaktighet och inflytande	11
5	Förskola och hem	12
6	Övergång och samverkan	13
7	Uppföljning, utvärdering och utveckling.....	14
8	Rektors roll i det systematiska kvalitetsarbetet	15
9	Förvaltningens och huvudmannens roll i det systematiska kvalitetsarbetet.....	16

A. Förskolans verksamhetsidé

Varje barn får möjlighet att nå sitt bästa jag

I nära samspel med barnen och barnens vårdnadshavare, stimulerar vi barnens allsidiga utveckling och lärande inom förskolans läroplansområden

- Vi utgår från barnets egna aktiviteter, behov och intressen
- Vi inspirerar till nya upptäckter och kunskaper
- Vi bidrar till kontinuitet och fortsatt utveckling
- Vi förbereder barnen för vidare utbildning och lärande
- Vi skapar en trygg, rolig och lärorik förskoletid



B. Inledning – statistik mm

STATISTIK		Kommentar
Antal tillgängliga platser 230415	734	Personalstyrkan var ej dimensionerad för 734 barn
Antal placerade barn 230415	704	
Personaltäthet 220415 barn/åa	4,5	701 barn inskrivna Årsarbetare 157
Personaltäthet 230415 barn/åa	4,7	714 barn inskrivna Årsarbetare 152.3
Andel leg. förskollärare 230425 i %	50	
Andel barn med annat modersmål 230415 i %	22	

C. Tillbakablick och sammanfattning 2022/2023

Kramfors kommuns förskolor är till antalet 23 enheter och fördelade på 13 orter över kommunen.

Under ett flertal år har man arbetat för en likvärdighet mellan och inom respektive förskola, det är ett fortsatt arbete då respektive rektor ser skillnader inom sitt område men även mellan områden.

Likvärdighet är inte lika. En likvärdig förskola är en förskola där alla barn, oavsett bakgrund, behov och förutsättningar får goda möjligheter att utvecklas och tillgodogöra sig utbildningen.

Med denna utgångspunkt är det mycket positivt att förskolan har en gemensam plattform för hela kommunen, förskolans rektorer arbetar ständigt med att se till att arbetet med denna plattform införlivas i det dagliga arbetet och blir till den trygghet och ledstång som den är menad att vara.

Förskolornas arbetsplan utgår från Läroplan för förskolan och denna arbetsplan förbättras och utvecklas ständigt då den är och ska vara ett levande material.

Med systematiskt kvalitetsarbete, tydliga rutiner och strukturer förbättras och förfinas det dagliga arbetet som gagnar både det enskilda barnet samt hela barngruppens utveckling.

En framgångsfaktor som många enheter lyfter fram är utbildningssatsningen kring NAL/SKUA, (Nyanländas lärande/språk och kunskapsutvecklande arbetssätt). Denna satsning har i hög grad bidragit till barns språkutveckling, då arbetet med bildstöd har implementerats och blivit en naturlig del i det dagliga arbetet på många av våra förskolor.

Det finns även olika former av stödmaterial, som fokuserar på att kartlägga och förebygga konflikter och problemsituationer. Stödmaterial använder förskolor både själva men även i nära kontakt med våra två specialpedagoger.

Medarbetarna vid våra förskolor är lösningsfokuserade, engagerade, intresserade och ser till varje barns utveckling och behov. Det är en stor tillgång i det dagliga arbetet då man inte alltför sällan måste ställa om sin planering utifrån oförutsedda och snabba förändringar inom både arbetslaget men även i barngrupperna.

Vikariebrist har varit en ständig utmaning under året, det finns även ett information- och utbildningsbehov hos våra vikarier angående förskolans arbets- och förhållningssätt. Detta är något som våra två SKUA utvecklare kommer att påbörja ett arbete kring under kommande läsår.

Planeringspoolen, som skapades from hösten 2022 med stöd av statliga kvalitetspengar, har underlättat för enheterna för planering- och reflektionstid samt vid arbetsplatsträffar.

Kommande läsår kommer är vi tyvärr tvungna att förändra omfattningen av planeringspoolen, då det har varit och i viss mån fortfarande är, mycket svårt att hitta

medarbetare till denna grupp. Vi har svårt att hitta vikarier rent generellt men även svårt att hitta vikarier som har körkort, vilket är nödvändigt i en ambulerande verksamhet.

För hösten 2023 är ambitionen att vi skall kunna erbjuda våra en-avdelningsförskolor planeringspoolen som stöd vid deras gemensamma planering- och reflektionstid.

Framgångsfaktorer som rektorerna lyfter är tillsammansarbete, systematik, rutiner, tydlighet och strukturer, både inom det enskilda arbetslaget, inom respektive förskola och mellan förskolor.

Det ska inte spela någon roll på vilken förskola ett barn går; barnet ska ges goda möjligheter att utvecklas överallt. Likvärdighet innebär inte att det ser likadant ut överallt.

Med dagens barnpengssystem och socio-ekonomiska faktorer, så är skillnaden mellan olika enheter eller områden så pass liten att man inte har möjlighet att göra så stora skillnader i personaltäthet. En annan viktig sak i sammanhanget är att kommunen till största del har 1- och 2- avdelningsförskolor som minskar möjligheten till effektivisering i schemaläggning och personaltäthet.

Läroplan för förskolan, bryts ner av varje enhet till en egen arbetsplan. Man arbetar med den utifrån det kvalitetshjul som Skolverket har tagit fram.



Uppföljning av arbetsplan sker kontinuerligt på enheterna, med de utmaningar förskolorna har i att kunna sitta hela arbetslag tillsammans på dagtid så är det mycket positivt att vi har tre dagar under läsåret samt 2 eftermiddagar som förskolorna har stängt, hänvisar till annan förskola eller har vikarier i verksamheten.

Förskolan har till skillnad mot grundskolan inga uppnåendemål, dvs det finns inte i förskolans skolform att barn ska kunna eller uppnå vissa saker i en viss ålder. Det är verksamheten som skall utvärderas, men för att man ska veta var man behöver lägga fokus på utifrån Läroplan för förskolan mål är det av största vikt att varje enhet observerar, dokumenterar, reflekterar och planerar sin verksamhet.

Pedagogerna använder självvärdering och självskattning både enskilt och i grupp, var man står i förhållande till de framtagna målen.

Fram till och läsåret 2022/2023 har förskolorna använt en självvärdering av sin verksamhet som har utgått från Skolverkets BRUK och har varit en lokal variant "Kramfors BRUK".

Från och med kommande läsår kommer istället förskolorna utgå från Skolverkets nyframtagna Kvalitetsunderlag som ska bidra till ökad kvalitet och likvärdighet i respektive förskolan i förhållande till nationella målsättningar och framgångsfaktorer. Detta självvärderingsmaterial kommer att utgå från likvärdighet, kvalitet samt barns utveckling och lärande.

BRUK har upplevts som ett mycket omfattande arbete i förhållande till de få tillfällen som enheterna har möjlighet att sitta hela arbetslaget. Förskolorna påbörjade i liten skala att arbeta med Skolverkets nya material, samtidigt som en mindre omfattande variant av BRUK användes vid utvärderingen av läsåret 22/23.

Vi tror mycket på det material som Skolverket nu har arbetat fram, enheterna har kvar möjlighet till reflektion tillsammans utifrån givna indikatorer, reflektera tillsammans med arbetslag och rektor men vi minskar på dokumentationsbördan.

Många medarbetare vittnar om att det är i de samtal och resonemang som sker utifrån kvalitetsmålen som ger ökad samsyn och barnsyn inom arbetslagen vilket är en mycket viktig del inom arbetslagen.

1 Skolverkets nationella målsättning, systematiskt kvalitetsarbete och förskolans plattform

1.1 Skolverkets nationella målsättning

1.1.1 Alla barn möter en trygg och god miljö där utbildningen bildar en helhet av omsorg, utveckling och lärande.

Detta är en del i förskolans arbete som både engagerar och där stort arbete utförs kontinuerligt. Svaren förskolorna har lämnat stämmer också överens med detta:

Majoriteten av förskolorna har skattat sig ”till stor del”

1.1.2 Alla barn möter en utbildning som uppmuntrar till lek och ger den ledning och stimulans de behöver för att kunna nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.

Det är en ambition hos pedagogerna, majoriteten av enheterna har skattat sig ”till stor del”

1.1.3 Alla barn får det stöd de behöver.

Varje barns utveckling dokumenteras i ”min utveckling och mitt lärande” (MUL) vilket leder till att pedagogerna ser vad varje barn behöver för sin fortsatta utveckling. Även genom kontinuerliga möten med specialpedagoger och rektor synliggörs behoven, åtgärder planeras och genomförs.

Pedagogerna är engagerade och vet sitt uppdrag, det leder till en viss frustration i arbetet när man inte når upp till sina satta mål i detta viktiga arbete vid tex frånvaro inom enskilt arbetslag. Det finns en stående önskan om att omfördela resurser inom förvaltningen som kommer förskolan till del.

Majoriteten av förskolorna skattar sig ”till stor del”

1.1.4 Alla barn stimuleras i sin språkutveckling i svenska och ges goda möjligheter att utveckla sin förmåga att kommunicera.

Genom det språkutvecklande arbetssätt som pedagogerna har fått fortbildning genom projektet Nyanländas lärande under de senaste tre åren, har förskolorna utvecklat sin kompetens och kvalitet som kommer alla barn till gagn oavsett modersmål.

Majoriteten av förskolorna skattar sig ”till stor del”

1.2 Sammanhållande plattform

Förskolan har en gemensam plattform som upplevs som väletablerad och används i det dagliga arbetet. Den ger en bra struktur på hur verksamheten i stora drag ska organiseras.

De olika processerna som beskrivs i plattformen är en trygghet att förhålla sig till på de olika enheterna.

Våra SKUA-utvecklare har tagit fram ett underlag för att förankra Plattformen och tydliggöra den för samtliga medarbetare inklusive nyanställda.

Utmaningen är att hitta ett sätt att hålla den levande samt att hitta en struktur för hur man ska arbeta med den systematiskt inom alla förskolor.

1.3 Tillsammansarbete

Många förskolor upplever att de till stor del präglas av ett tillsammansarbete, det är ett arbete som ständigt pågår då man får både nya kolleger och barngrupperna förändras under läsåret. Gemensam barnsyn är en viktig grund i detta arbete. Det är av största vikt att få till planering- och reflektionstid tillsammans inom arbetslagen och utveckla detta i nära samarbete med rektor och även specialpedagog.

1.4 Systematiskt kvalitetsarbete ”SKA”

De i grunden gemensamma årshjul som finns i förskolorna, där systematiskt kvalitetsarbete, (SKA), systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), kompetensutvecklingseftermiddagar (KUEM), pedagogiska forum med mera ingår, underlättas och tydliggör arbetet med SKA i högre grad.

From läsåret 22/23 har medarbetarna sina personliga iPads som underlättar det digitala arbetet till exempel via Teams där både rektor och medarbetare kan dokumentera och få återkoppling från närmsta chef systematiskt.

1.5 Välskötthet

Vilja och ambition hos medarbetare att driva verksamheterna i ständig utveckling genomsyrar många enheters analyser.

Genom att implementera grundverksamheten under uppstarten av varje läsår ser man som en viktig grund för att skapa trygghet och trivsel.

Väl fungerande rutiner och systematik är en del i detta.

Genom tydlig ansvarsfördelning minskar man även stress hos den enskilde medarbetaren och bidrar även till ökad arbetsglädje och ansvarskänsla.

Man följer det enskilda barnets utveckling i det digitala verktyget ”min utveckling och mitt lärande” (MUL) och har en god och nära kontakt med vårdnadshavare.

Det finns, och har funnits under lång tid ett ansvarstagande från många håll när det gäller det ekonomiska läge som råder, man nyttjar resurser så kostnadseffektivt som möjligt.

Utvecklingsområde:

Plattformen skall vara inarbetad för all personal.

Implementera Skolverkets framtagna faktorer för framgångsrik skolutveckling.

Fortsatt arbete med digital kompetens för att underlätta för den enskilde medarbetaren, arbetslaget och rektor. Under det gångna läsåret har vi inte haft någon IKT pedagog inom Bildningsförvaltningen som stöd i detta arbete, vilket ändras från och med hösten 2023.

Ett tillförlitligt ekonomisystem.

2 Normer och värden

Arbetet med normer och värden är inom förskolan dagligen, eller i alla fall mycket frekvent förekommande, och kan ses som en av hörnstenarna i arbetet med att ge varje barn de bästa förutsättningar för kommande skolformer.

Pedagogerna arbetar för att vara närvarande i barnens lek och arbeta förebyggande för att kunna stötta vid konflikter och andra händelser som kan uppstå.

Man arbetar aktivt genom att ge feedback på positiva handlingar, detta är en framgångsfaktor, vilket har gett resultat genom att barnen har blivit trygga, hjälpsamma och utvecklar självförtroende och självständighet.

Förskolorna använder miljön som en pedagog och delar in barnen i mindre grupper under dagen, olika förekommande värdegrundsmaterial används som en naturlig del i det dagliga arbetet.

2.1 Förskolans arbete mot diskriminering och kränkande behandling

Den enskilda medarbetaren har kunskap och kännedom om de system som finns att tillgå när det gäller detta viktiga arbete.

Olika former av att synliggöra det dagliga arbetet, till exempel genom Trygghetsvandringar, barnintervjuer och observationer görs i varierande grad mellan förskolorna, men som helhet gör rektorerna analysen att pedagogerna arbetar i stor utsträckning mycket förebyggande.

Den kommunövergripande planen för diskriminering och kränkande behandling ska brytas ned till varje enskild enhet under kommande läsår. Det bedöms att detta arbete kommer att vara ett stöd för enheterna i att bland annat skapa strukturer.

Utvecklingsområde:

Implementera planen mot diskriminering och kränkande särbehandling vid varje enskild enhet.

3 Omsorg, utveckling och lärande

Fokusområde: Språk och kommunikation

3.1 Lärande och utveckling

Utifrån det fokusområde som förskolan har haft de senaste åren, ”Språk och kommunikation” har både Kapprumsbibliotek, Bokbuss, Läslustombud samt användandet av digitala verktyg som Polyglutt och Inprint som är ett verktyg för att ta fram bildstöd.

Enheterna arbetar med att stödja barnen i att utveckla nyanserat talspråk och ordförråd, bland annat genom högläsning, sång, rim och ramsor.

En framgångsfaktor är användandet av bildstöd, tecken som stöd. Enheterna ser att alla barn har nytta av detta, de allra yngsta innan de erövat språket och till barn som väcker funderingar.

Kapprumsbiblioteken har på många enheter bidragit till att fler vårdnadshavare lånar hem böcker för att läsa tillsammans med sina barn.

Besök av bokbussen är en relativt ny företeelse hos många enheter, där krävs fortsatt arbete hos förskolor för att få till stånd en rutin och organisation för att maximera dessa besök, som varit mycket uppskattade där man har hittat en fungerande organisation.

Varje förskola har ett eget läslustombud inom arbetslaget, som deltar i fortbildning som i första hand biblioteket arrangerar,

Det digitala verktyget Polyglutt, är en bilderbokstjänst för att arbeta med språkutveckling och litteratur i förskolan, det bidrar till att inkludera samt att stärka barnets modersmål. Alla pedagogerna i förskolan har tillgång till detta verktyg.

3.2 Nyanländas lärande

Det projekt som under tre (3) år har funnits i förskolan avslutades under våren 2023.

Samtliga medarbetare har under dessa tre år erhållit fortbildning genom våra specialpedagoger. Man har sett en ökning av användandet av bildstöd med 13% till 81% från projektets start.

Även en ökning där man har tillvaratagit vårdnadshavares kompetenser har ökat till 35.5% från 22% när projektet inleddes.

Genom ett aktivt arbete i förskolorna med bildstöd, polyglutt, digitala stöd som QR-koder ser ett flertal av rektorerna det som en framgångsfaktor genom att pedagogerna tänker språkfrämjande och en tydlig utveckling i verksamheten inom dessa områden.

Utvecklingsområde:

Systematisera användandet av bildstöd, Tecken som alternativ och kompletterande kommunikation (TAKK), som en del i uppdraget att arbeta pedagogiskt i förskolan.

4 Barns delaktighet och inflytande

En framgångsfaktor som genomsyrar verksamheterna är att arbeta med demokratiska val och värdegrundsfrågor. Att förstärka barns positiva handlingar, dialoger med barn, handleda barnen vid val och rutiner leder till en stor utveckling inom verksamheten.

Genom anpassningar i miljön, i undervisningen med mera, främjar man varje barns optimala utveckling.

Som tidigare nämnts leder kontinuerlig användning av bildstöd till en stor utveckling för det enskilda barnet för att få möjlighet att göra sin röst hörd. Barnen är delaktiga i förskolans miljö, de barn som är så unga att de kanske har svårt att göra sig förstådd så är det deras intressen som styr hur lekmiljöer utformas.

Analysen från enheterna ger också vid hand att det finns stort behov av tydlighet och hålla fast vid rutiner. Tydliga lekmiljöer, regler och rutiner har skapat lekro, ökad delaktighet och självständighet.

Att dela upp barnen i mindre grupper under dagen har också varit en framgångsfaktor samt att pedagoger som är lyhörda, söker lösningar och snabbt kan planera om gynnar både barngrupp och hela verksamheten.

Utvecklingsområde:

Lärmiljöer i befintliga lokaler för att främja barnens delaktighet och inflytande över sin egen utveckling.

5 Förskola och hem

Enheterna upplever att de har ett mycket gott samarbete och goda relationer till vårdnadshavarna.

I Plattformen beskrivs introduktionsprocessen mycket tydlig, det är framtaget information på många olika språk vilket upplevs som användbar information.

En framgångsfaktor är att introduktionsprocessen är genomarbetad och barn och vårdnadshavare känner stor trygghet. Vissa förskolor erbjuder ett möte på förskolan innan barnet börjar vilket har upplevts positivt från både vårdnadshavare och pedagoger.

De uppföljandesamtal som varje vårdnadshavare skall ha med pedagog efter avslutad introduktion samt den enkät som finns i anslutning till detta samtal behöver vi aktualisera och hålla levande.

Tidigare år erbjöds alla vårdnadshavare en enkät för att tycka till om förskolan. Dock var det under ett par år så låg svarsfrekvens på denna enkät att det beslutades att slopa den. Istället infördes en enkät att använda vid uppföljandesamtalet efter avslutad introduktion.

Vissa enheter använder digitala verktyg, såsom Instagram, för att visa upp sin verksamhet kopplat till läroplansmålen. Dessa Instagramgrupper är slutna grupper, när ett barn slutar på förskolan så har inte längre vårdnadshavare tillgång till gruppen. Inga ansikten på barn publiceras på dessa Instagramkonton.

Det schemaläggningssystem, Tempus, som vi nu har haft i drygt 5 år, används även det i högre grad för att skicka information till vårdnadshavare samt att några förskolor använder Bloggfunktion i detta system för att informera om arbetet.

Föräldramöten har börjat startats upp igen efter åren med pandemi. Vissa förskolor upplever att man når fler vårdnadshavare om man istället för föräldramöten har så kallade ”drop-in” eftermiddagar.

När ett barn går i förskolan, träffar vårdnadshavare pedagoger på regelbunden/daglig basis, där finns alltid möjlighet att dryfta uppkomna situationer eller frågor. Det bjuds alltid in till utvecklingssamtal med utgångspunkt i barnets utveckling och lärande (MUL) minst 1 gång per år.

De förskolor som har hög andel vårdnadshavare använder frekvent telefontolk, men även i de vardagliga stunderna tar man hjälp av både barn och andra vuxna för att öka förståelsen.

Utvecklingsområde:

Utveckla en enkät för vårdnadshavare som erbjuds årligen att svara på och inte enbart efter avslutad introduktion.

Arbeta för en ökad användning av Tempus från vårdnadshavare när det gäller ändring av tider samt längre tidshorisont när det gäller schemaläggning.

6 Övergång och samverkan

Förskolorna upplever att man överlag har ett gott samarbete med andra skolformer men även med andra förskolor.

Formen för besök och mottagning i nästa skolform eller förskola ser olika ut. När det är förskolan som initierar byte av förskola, tex för 5- åringar i centrala Kramfors, ligger ansvaret på överlämnande och mottagande förskola för en trygg övergång.

Fysiska besök och möten är viktiga, men kunskap om hur vi kan använda digitala verktyg vi olika former av övergångar och samverkan har ökat från år till år och används nu i mycket högre grad än innan pandemin.

De rutiner som finns behöver fortsätta implementeras och utvärderas kontinuerligt.

Specialpedagoger både från förskolan och mottagande skolform deltar vid övergångar tillsammans med pedagoger och rektor.

Utvecklingsområde:

Implementera och systematisera den rutiner som finns framtagna för övergång mellan förskolor och till andra skolformer.

7 Uppföljning, utvärdering och utveckling

Det är av största vikt att uppföljning och utvärdering sker för att skapa utveckling, både för det enskilda barnet och för barngruppen i stort.

En viktig del är även det kollegiala lärandet inom enhet/arbetslag och mellan enheter.

Utmaningar finns när det gäller vikariatillgång, vid vissa tillfällen har brist på vikarier medfört att den så viktiga planering- och reflektionstiden, både den enskilda och den gemensamma har fått stryka på foten helt eller ibland inte gått att genomföra enligt planeringen i schemat.

Under det gångna året har all personal tillgång till personliga iPads, vilket bör leda till att all personal på enheten samt rektor har tillgång till dokumentation vid planering- och reflektion som underlättar det fortsatta arbetet.

Utvecklingsområde:

Att se över hur planering- och reflektionstid fördelas och förläggs arbete samt att analysera varför det gick som det gick och vad nästa steg i verksamheten för att varje barn ska nå sitt bästa jag under sin förskoletid.

8 Rektors roll i det systematiska kvalitetsarbetet

Olika enheter behöver olika stöd, men alla behöver ledning och utmaningar.

Rektors roll är att skapa struktur, delaktighet och styra mot uppsatta mål, även att hålla sig ajour med ny lagstiftning och forskning parallellt med omsorgen om arbetslag och medarbetare.

Varje rektor behöver analysera på vilket sätt varje enhet/arbetslag behöver ledas och hur saker ska organiseras. En framgångsfaktor är att arbeta systematiskt och strukturerat.

En framgångsfaktor är även arbetsfördelningen i systematiskt arbetsmiljöarbete och att kommunicera varje individs ansvar, att frågor och problem löses bäst där de uppstår, vi har i vår plattform olika positioner och fördelningen där emellan är det viktigt att hålla levande.

9 Förvaltningens och huvudmannens roll i det systematiska kvalitetsarbetet

Rektor ansvarar för det systematiska kvalitetsarbetet vid varje förskola.

Huvudmannen ger resurser och ansvarar för de övergripande och organisatoriska förutsättningarna för rektors uppdrag.

9.1 Goda grepp

9.1.1 Tillsammans

Förskolans ledningsgrupp arbetar relativt tätt tillsammans. Rektorer utgår från sina kontor i kommunhuset som man delar två och två. Våra två specialpedagoger samt administratörerna sitter även de på samma våningsplan som rektorerna och övrig förvaltningsledning. Det innebär en närhet att nå och dryfta olika frågor och funderingar som uppkommer.

9.1.2 Administrativt stöd och hjälpsamhet

Administratörerna i förskolan arbetar även med bemanning av vikarier. Sedan det infördes under pandemin så har det upplevts mycket positivt och enheterna ser fördelar med att inte behöva ta tid från barngruppen för att hitta vikarier. Vi har vikarier som arbetar både inom Bildningsförvaltningen och inom Vårdförvaltningen, med samma system, Timepool, underlättar det för både vikarier och för oss.

Schemaläggningssystemet Tempus ger översikt över antalet barn och det underlättar för bemanningen att se vart behoven är som störst.

9.1.3 Strukturer och förutsättningar för systematik

Det systematiska kvalitetsarbetet förfinas och förbättras kontinuerligt, det finns en strävan efter att minska dokumentationshanteringen för pedagogerna utifrån svårigheter att få till planering- och reflektionstid.

Med en gemensam plattform understöds många processer för en ökad likvärdighet inom Kramfors Kommuns förskolor.

Förskolorna har även en egen sida på intranätet Portalen för att enkelt kunna uppdatera och tillhandahålla underlag i det systematiska kvalitetsarbetet.

9.2 Utvecklingsområden

9.2.1 Den administrativa bördan

Vi behöver fortsätta arbeta för att det ska finnas ett sammanhang och en systematik för uppföljning av verksamheternas kvalitet, ekonomi, personal med mera. Antalet system eller dokument bör samordnas i så hög utsträckning som möjligt.

9.2.2 Pedagogisk ledare

Att arbeta som rektor är att vara både pedagogisk ledare och chef. Att förhålla sig både till det statliga uppdraget som till det kommunala uppdraget kan många gånger vara en balansgång.

Rektorers arbetstid upptar många andra saker som tar tid och fokus från uppdraget som pedagogisk ledare. Det är något som måste ses över för att säkerställa arbetsmiljön för rektorer i förskolan.

I förskolan läggs den viktiga grunden för att varje barn ska få möjlighet att nå sitt bästa jag och ha med sina kunskaper och erfarenheter till nästa skolform.

Att utveckla förmågan att analysera och hjälpa enheterna hur de ska fortsätta arbeta för att gagna både det enskilda barnet och för barngruppen i stort är alltid en aktuell utmaning. Att skapa struktur, organisation inom givna ramar kan ibland vara en utmaning men med stöd och kollegialt lärande fortsätter vi att utveckla förskolorna i sann tillsammansanda.

9.2.3 Ekonomi

Med ett nytt ekonomisystem som tyvärr inte har kunnat leverera det vi har önskat, har det under 2023 skapat frustration hos rektorer och ledning att inte ha den överblick över sin ekonomi som man behöver.

Med en grundbemanning i förskolan på 6 barn/pedagog som är en hög siffra jämfört med andra kommuner i länet, är det angeläget att se över resursfördelningen inom hela Bildningsförvaltningen.

Skillnaden i barnpeng är ur den socio-ekonomiska faktorn så pass liten att det inte är möjligt att utöka resurserna.

Införande av nyckeltal inom hela förvaltningen skulle på sikt komma förskolan tillgodo.

9.2.4 Pedagogisk personal

Vi behöver ständigt arbeta för att upprätthålla en hög utbildningsnivå inom förskolan. I dagsläget har vi drygt 50% förskollärare, 33% barnskötare och övrig personal är anställda som utbildade barnskötare. Vi behöver arbeta både med att höja och behålla andelen förskollärare, med kommande pensionsavgångar finns det i vår kommun, som i övriga landet, en stor brist på förskollärare. Andelen utbildade barnskötare behöver även den höjas genom eventuellt lokala barnskötarutbildningar.