



Kvalitetsarbejde inom nordisk dagvård

Insikt och inspiration över gränser

Ett samarbete mellan



DANSK CENTER FOR
UNDERVISNINGSMILJØ
Viden til praksis

Innehåll

Förord _____ sida 3

Om undersökningen _____ sida 4

Undersökningens resultat _____ sida 6

- Samspel och relationer
- Barnperspektiv, demokrati och medbestämmande
- Styrdokument
- Systematisering
- Pedagogiska kompetenser

Metoder och verktyg _____ sida 16

Hänvisningar _____ sida 30

Förord

Nordiska ministerrådet har ett strategiskt mål om att ”Norden ska vara den bästa platsen i världen för barn och unga”. På förskoleområdet finns det dock sparsamt med undersökningar om hur vi i Norden liknar och skiljer oss från varandra. Och om vad vi kan lära oss av varandra på tvärs över landsgränserna.

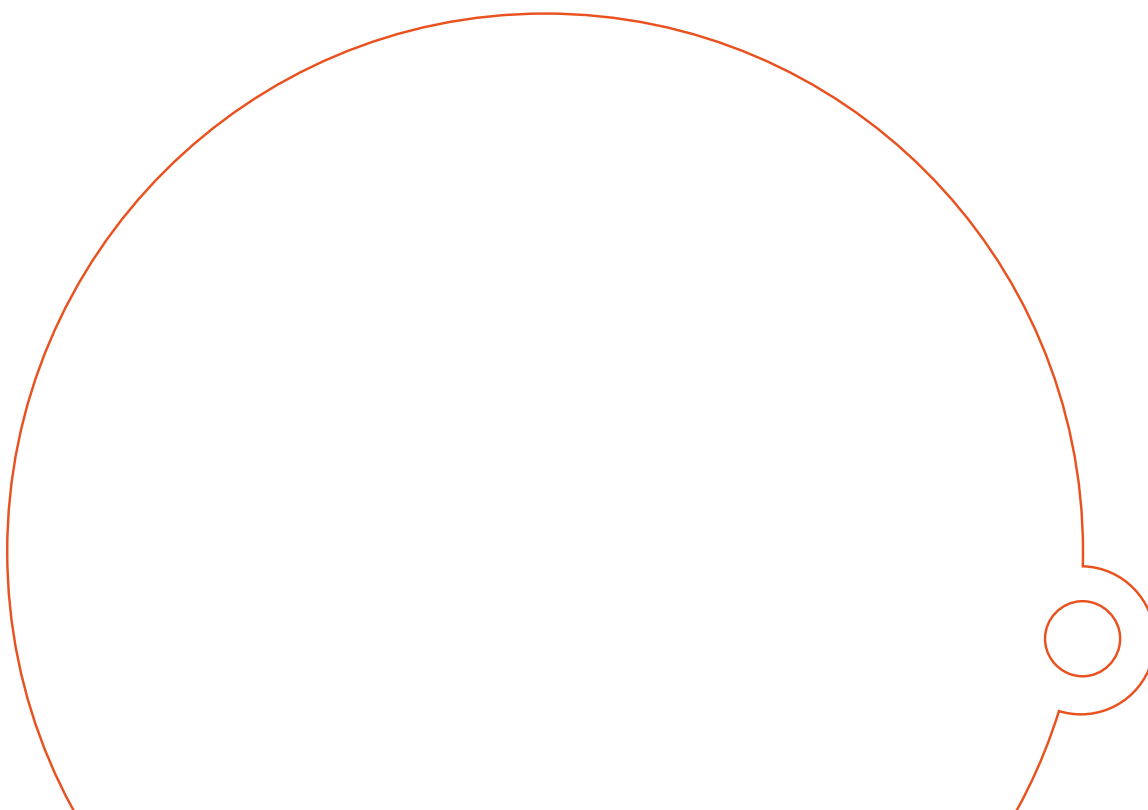
I denna publikation presenterar vi resultaten av en gemensam nordisk undersökning av vad som står i fokus i kvalitetsarbetet hos förskolechefer på de nordiska förskolorna. Vad gör de i vardagen för att främja kvalitet? Och vilka verktyg rekommenderar de andra att använda för att trygga kvaliteten? I undersökningen har vi varit nyfikna på vad nordisk praxis ställer i centrum vad gäller kvalitetsarbetet, medan vi inte fokuserar på om det är fråga om hög eller låg kvalitet.

Denna publikation är ett sammandrag av undersökningen och vi hoppas att den kan medverka till att dela kunskaper och främja dialogen och samarbetet mellan Nordens länder rörande arbetet med kvalitet på förskolor.

Tack till

- de 841 förskolecheferna i hela Norden som har svarat på undersökningens frågeformulär.
- de 21 förskolecheferna som vi har intervjuat i Danmark, Island, Norge, Finland och Sverige.
- professor emerita Bente Jensen för kvalificerad sparring rörande frågeformuläret.
- Nordplus Horisontal för stöd till projektet och för att de har gjort det möjligt för oss alla att lära oss mer om kvalitetsarbetet på nordiska förskolor.

Mycket nöje med läsningen.



Om undersökningen

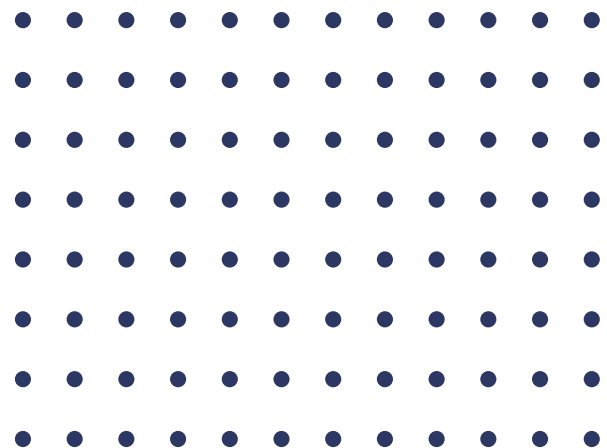
Undersökningen är resultatet av ett samarbete mellan Nordisk Förskola – ett professionsnätverk av nordiska förskolechefer, FOBU – en dansk nationell paraplyorganisation för självägda och privata förskolor, och Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) – ett nationellt kunskapscenter som arbetar med att främja god miljö för barnen och undervisningen.

Undersökningen består av fyra delar:

- En skrivbordsstudie av vad som står på agendan när vi pratar om kvalitet i Danmark, Norge, Sverige, Island resp. Finland.
- Intervjuer med tre rektorer i varje land om vad de menar med kvalitet och vilka verktyg de arbetar med för att stärka kvaliteten på sina förskolor.
- En enkät som tagits fram mot bakgrund av svaren i intervjuerna samt ländernas kvalitetsdagordning.
- Sex intervjuer med förskolechefer där vi undersöker några av de mest rekommenderade metoderna eller verktygen från varje land. Det har blivit till sex metoder och verktyg som samlats in från Sverige, Norge, Island resp. Danmark, som vi presenterar sist i publikationen, och som kan användas för att hämta inspiration till kvalitetsarbetet.

Undersökningen visar att vi i de olika nordiska länderna liknar varandra i många avseenden när det gäller vad vi tycker är viktigt i vårt arbete med att utveckla kvaliteten på förskolor. Det visar på att det finns en stor potential gällande kunskapsdelning och inspiration mellan de nordiska länderna. Det är en potential vi bör utnyttja för ömsesidigt lärande och utveckling.

Vi vill därför uppmana rektorer att vara nyfikna på de rekommenderade verktygen och metoderna längst bak i materialet och eventuellt söka mer inspiration i nätverket Nordisk Förskola som arbetar med att förmedla nordiska erfarenheter om ledarskap på förskolor.



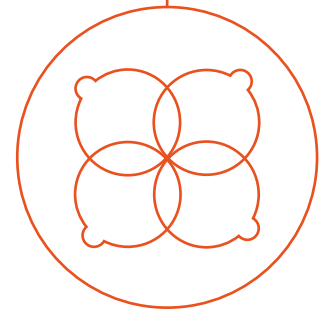


Undersökningens resultat

Trivsel, lärande och utveckling

Vår undersökning har visat att vi i samtliga nordiska länder generellt sett ser lärande och utveckling som förskolans huvudsakliga uppgift. Samtidigt finns det en gemensam förståelse av att barnen inte kan lära och utveckla sig om de inte trivs. Så barnens trivsel spelar en central roll och får därför naturligtvis ett särskilt fokus på de nordiska förskolorna.

Om vi ska lyckas öka barnens trivsel och främja lärande och utveckling råder det dessutom enighet bland förskolechefer i Norden om att fem centrala teman ska prioriteras i den pedagogiska praxisen. Det handlar om teman av både organisationsstrukturell och pedagogisk karaktär.



5 centrala teman

1. Samspel och relationer

Trygga relationer mellan barn och barn, barn och vuxna samt vuxna och vuxna.

2. Barnperspektiv, demokrati och medbestämmande

Barns upplevelse av att bli sedda och hörda på förskolan och vara med och bestämma under dagens gång.

3. Styrdokument

Nationella styrdokument som fundament för förskolans arbete.

4. Systematisering

Utvärdering av och reflektion över den egna praxisen samt omsättning av utvärderingsresultat till ny praxis.

5. Pedagogiska kompetenser

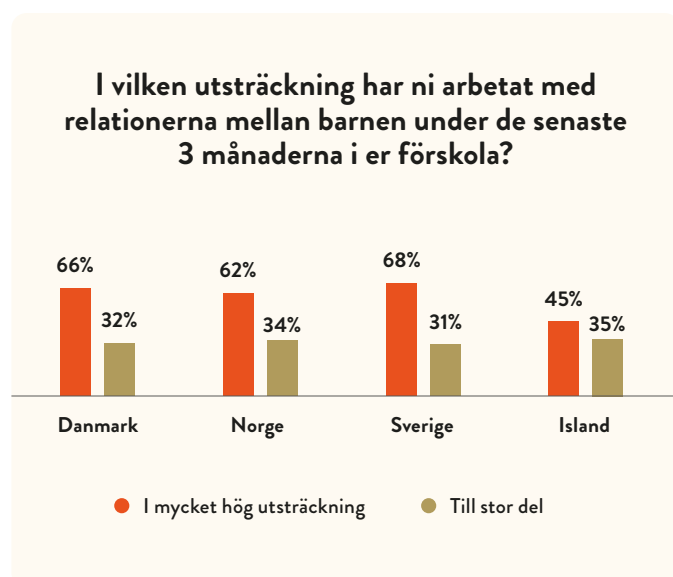
Professionell nivå och tillgänglig personal samt möjlighet att reflektera över den egna praxisen gemensamt.

1. Samspel och relationer

Relationsarbetet anses av rektorerna i de olika nordiska länderna som ett särskilt viktigt tema när det gäller barnens lärande och utveckling på förskolorna. Det gäller både relationerna mellan barnen och relationerna mellan barn och vuxna.

Barn-barn-relationer

Undersökningen visar att mer än 96 % av Rektorerna i både Sverige, Danmark och Norge anser att de i stor utsträckning eller i mycket stor utsträckning arbetar med relationerna mellan barnen. I Island är denna siffra 80 %.



Barn-vuxen- och vuxen-vuxen-relationer

Man jobbar även i stor utsträckning med barn-vuxen-relationer. Här visar resultaten att 95 % och 96 % av rektorerna i Danmark resp. Norge har svarat att de i stor utsträckning eller mycket stor utsträckning arbetar med relationerna mellan barn och vuxen, medan siffran för Sverige och Island är 87 % resp. 88 %.

Relationerna mellan de anställda prioriteras också högt. I Island svarar nio av tio förskolechefer att de i stor utsträckning eller mycket stor utsträckning har arbetat med relationerna mellan de anställda senaste tre månaderna. Siffran ligger lite lägre för Danmark, Sverige och Norge med ca fyra av tio. Här ska vi nämna att förskolecheferna i Island hade utvecklingsamtal under undersökningsperioden, vilket kan ha påverkat resultatet.

Undersökningen visar övergripande att vi i de nordiska länderna prioriterar samspel och relationer högt och att det alltså finns potential för både kunskapsdelning och inspiration på tvärs över Norden.

”Det viktigaste vi gör i småbarnsgrupperna är att jobba med relationer.”

— Dagliga leder från Norge

”Vi tränar barnens förmåga att ’ta plats’ bland andra människor och det att höra till i en grupp.”

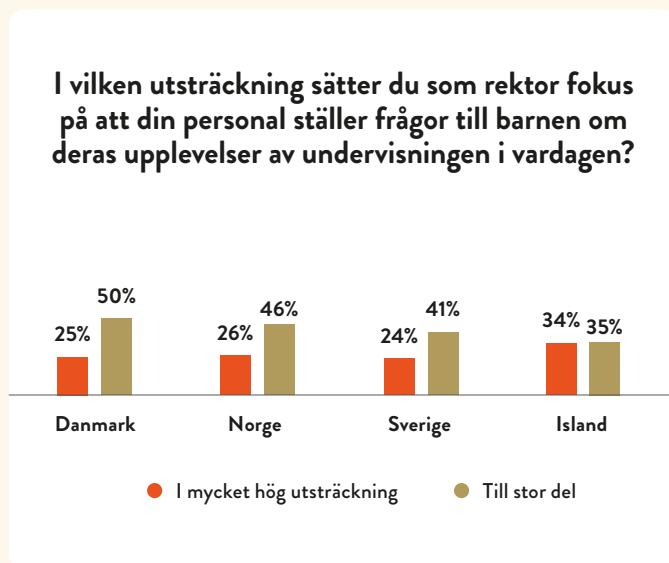
— Leikskólustjóri från Island

Mot bakgrund av resultaten rekommenderar vi ...

Att vi fortsatt håller fokus på relationsarbetet på våra förskolor i Norden, men att vi även låter oss inspireras av varandras praxis för att vidareutveckla vår egen praxis.

2. Barnperspektiv, demokrati och medbestämmande

Barnens perspektiv prioriteras högt på de nordiska förskolorna, där tre av fyra dagtilbudsleder i mycket stor eller stor utsträckning anser att de fokuserar på att personalen frågar barnen om deras upplevelser av vardagen. I Island är det 69 % och i Norge är det 68 %, medan det i Sverige är 65 %.



Vad angår barnperspektiv, demokrati och medbestämmande är vi i Norden särskilt upptagna av barnens demokratiska bildning, bl.a. genom övningar i att tala och lyssna i ett demokratiskt samtal. Undersökningen visar att mer än 9 av 10 förskolechefer i varje land fokuserar på att stödja barnens förmåga att delta i ett samtal och lyssna. Det svarar 92 % av förskolecheferna i Danmark, 94 % i Norge, 93 % i Sverige och 100 % i Island.

I arbetet med att bilda demokratiska medborgare är rektorerna i Norden även upptagna av att stödja sin personal att skapa lika möjligheter för alla barn på förskolan. Här anser mellan 85 och 99 % av förskolecheferna i Danmark, Norge och Island att det gör de i stor eller mycket stor utsträckning, medan det i Sverige är 61 % av förskolecheferna som anser att de arbetar med detta i stor eller mycket stor utsträckning.

Undersökningen visar även att det är stor skillnad på hur mycket medbestämmande barnen får i olika situationer. Fri lek är en av de situationer där barnen har mest medbestämmande och där 97 till 98 % av förskolecheferna i Norden ger uttryck för att de i stor utsträckning ger barnen medbestämmande. I pedagogiska aktiviteter, t.ex. planerade utflykter, aktiviteter, osv., är det 51 till 69 %. I rutinsituationer, t.ex. påklädning, toalettbesök och matsituationer, är det bara mellan 40 och 66 %.

Fokusera på barnens perspektiv och medinflytande under dagens gång

Undersökningen visar alltså att det finns utvecklingspotential när det gäller att fokusera på barnens perspektiv och medinflytande i pedagogiska aktiviteter och rutinsituationer, t.ex. måltider och toalettbesök. Därför rekommenderar vi att öka fokus på hur ni kan stärka barnens medbestämmande under dagens lopp på era förskolor.

”Kvalitet för mig är när pedagoger har förmågan att kunna läsa av barnens kroppsuttryck, mimik, språk. Så det är en tolkning mellan vad barnet vill uppnå och vad pedagogerna kan stödja.”

— Rektor från Sverige

Mot bakgrund av resultaten rekommenderar vi ...

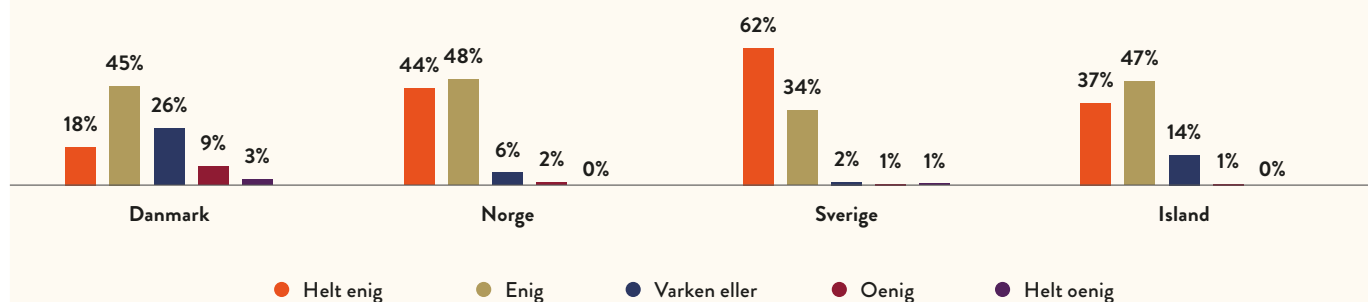
Fokusera på barnens perspektiv och medinflytande under dagens lopp. Fundera på hur ni kan stärka barnens medbestämmande och inkludering i både utvecklande aktiviteter och rutinsituationer i vardagen.





3. Styrdokument

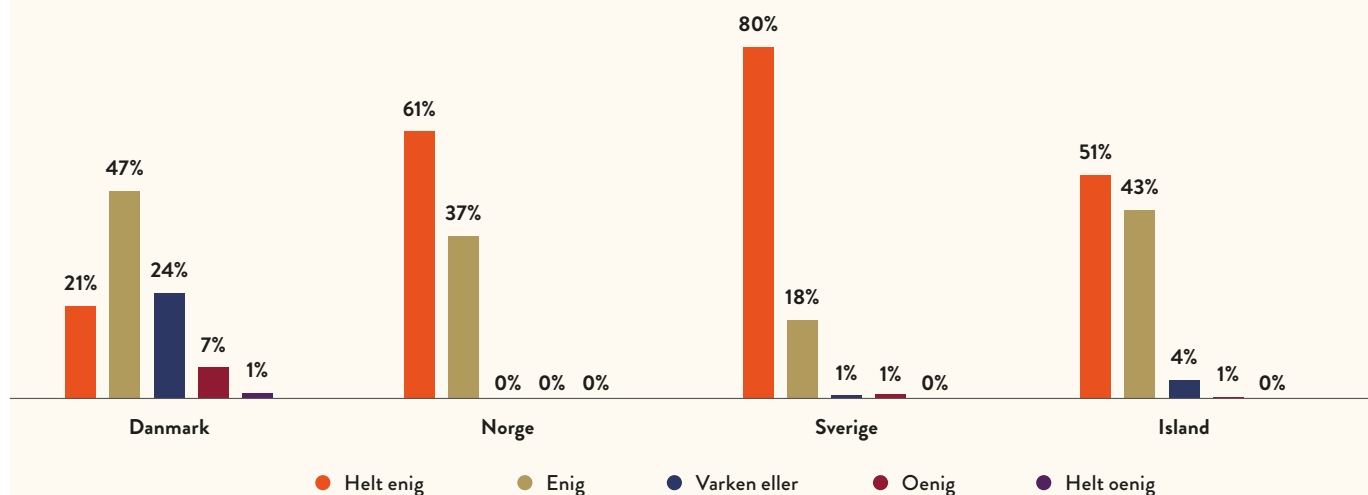
Styrdokumenten spelar en viktig roll för att rama in det pedagogiska arbetet



Över hela Norden anses styrdokument som en viktig ansats för kvalitetsarbetet på förskolan. Styrdokumenterna utgör tematiska fokuspunkter och yrkes- och forskningsmässiga motiveringar för den pedagogiska praxisen. Rektorerans inställning till att använda styrdokumenterna och hur förskolorna organiserar sig för att leva upp till gällande nationella lagar och bestämmelser varierar dock en hel del.

Nio av tio rektorer i Norge, Island och i synnerhet i Sverige anser att styrdokument spelar en viktig roll för att skapa ramverk för det pedagogiska arbetet och att dokumenten upplevs som meningsfulla när det gäller kvalitetsarbete. I Danmark är andelen chefer som upplever att styrdokument är meningsfulla och skapar ramverk för arbetet väsentligt lägre.

Styrdokumenterna är meningsfulla i förhållande till arbetet med kvalitet





Vi ser även att förskolechefer i Norge, Island och Sverige oftare använder sina styrdokument för att tillrättalägga det dagliga arbetet än i Danmark. Totalt är det 49 % av de danska, 84 % av de norska, 93 % av de svenska och 83 % av de isländska förskolecheferna som ”håller med om” eller ”håller helt med om” att de ofta använder styrdokument för att tillrättalägga det dagliga arbetet.

I Norge, Island och i synnerhet i Sverige har man alltså fokus på att omsätta styrdokumenten och göra dem konkret användbara i det dagliga arbetet. I Danmark finns utrymme för utveckling jämfört med de andra nordiska länderna och där skulle det kunna vara en fördel att vara nyfiken på vad det är som gör att de andra länderna tycker att styrdokument är mer meningsfulla att använda.

Nästan alla rektorer i Norge, Sverige och Island anser att deras styrdokument spelar en viktig roll när det gäller att skapa ramverk för det pedagogiska arbetet. I Danmark är det bara 6 av 10 rektorer som anser det.

”Grunden til at vi startede med at have fokus på vores styringsdokument, var at vi så, at vores praksis var tilfældig. [...] Alle gjorde det bedste, de kunne, men da vi spurgte, hvorfor man gør, som man gør, kunne man ikke fortælle hvorfor man gjorde sådan.”

— Dagtilbudsleder fra Norge

Mot bakgrund av resultaten rekommenderar vi ...

Mot bakgrund av undersökningens resultat rekommenderar vi att man på de nordiska förskolorna fortsatt arbetar med att säkerställa eller göra styrdokumenten meningsfulla i vardagsarbetet.

4. Systematisering

På de nordiska förskolorna är man i allmänhet upptagen av att skapa utrymme för professionell reflektion och utveckling samt arbeta professionellt med utvärdering av den egna praxisen.

Utvärdering är viktigt

I allmänhet svarar rektorerna i undersökningen att utvärderingar är viktigt för att kunna öka kvaliteten på förskolan. 15 % av förskolecheferna i Danmark svarar dock ”varken-eller” på frågan om ifall de tycker att utvärderingar är viktigt. I de övriga länderna ligger denna andel på mellan 0 och 1 %.

Gemensamt för alla länder är en upplevelse av att det är svårt att omsätta resultatet av utvärderingarna till insatser i praktiken. I Danmark håller 16 % helt med eller håller med om att det är svårt, medan det i Island är 21 %, i Norge 24 % och i Sverige 27 %. Det kan således vara relevant att undersöka hur man får mer utbyte av utvärderingarna och hur de i större utsträckning kan omsättas till handlingar i praktiken.

I undersökningen har vi frågat om tre olika utvärderingstyper som i varierande omfattning används av de olika länderna.

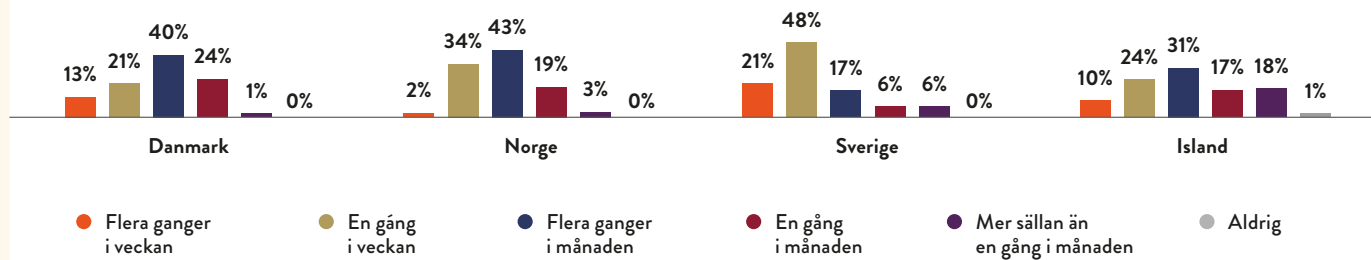
- Planerade utvärderingar, t.ex. av aktiviteter eller projekt. Denna utvärderingstyp används oftast i Sverige och Island.
- Vardagsutvärderingar som innebär fortlöpande utvärderingar som görs vid behov. Denna utvärderingstyp används oftast i Danmark och Norge.
- Övergripande utvärderingar av förskolans arbete (t.ex. nationella eller kommunala kvalitetsmätningar eller nöjdhetsenkäter). Denna utvärderingstyp används minst i alla länder.

”Om vi vill ha hög kvalitet måste vi hela tiden skruva, vrida och snurra på vår praxis och kanske avvisa något av det vi har trott på och som vi ibland behöver göra helt om.”

— Förskolechef från Sverige



Hur ofta reflekterar ni över er egen praktik/undervisning i möte med pedagogisk personal?



Reflektion över den egna praxisen

Förskolecheferna lägger i allmänhet stor vikt vid den egna praxisen på t.ex. personalmöten, men det är olika hur ofta det praktiseras. I Sverige svarar 69 % att de reflekterar en eller flera gånger i veckan, jämfört med i Danmark och Island, där det är 34 % och 36 % för Norge.

Under undersökningens gång blev vi uppmärksamma på att det t.ex. i Danmark inte finns någon lagstadgad reglering av förberedelse tiden för förskollärare. I Sverige har man inte avsatt ett visst antal timmar för förberedelse, men det finns riktlinjer om att förskolelärare/pedagoger ska ha tid att förbereda sig och efterbearbeta, medan pedagogerna i Norge har fyra timmar i veckan som är vikta åt förberedelse. Och i Island har pedagogerna 7–10 timmar beroende på tjänst att förbereda sig i.

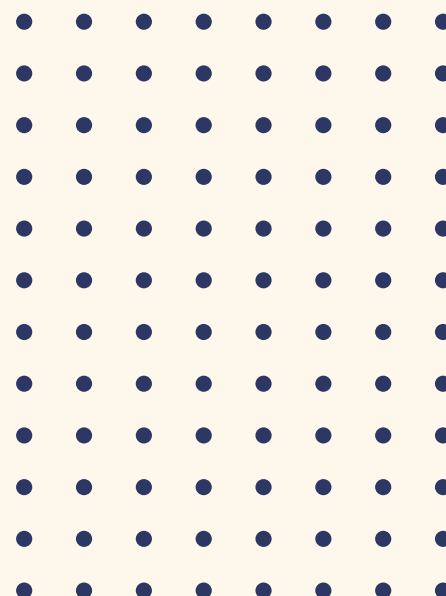


Mot bakgrund av resultaten rekommenderar vi ...

Fokusera på utvärderingar. Systematisera utvärderingsarbetet. Ha exempelvis en fast punkt på era personalmöten som handlar om vilka utvärderingar ni har gjort sedan sist. Vad lärde ni er av dem och vad har ni tillämpat i ert fortsatta arbete?

Dialog om personalmöten. Ta en lokal dialog om hur frekvens och strukturering av personalmöten upplevs när det gäller att stödja personalens möjlighet att reflektera och gemensamt få sparring i jobbet.

Dialog om förberedelsetid. Vi rekommenderar att du som rektor tar en dialog med din personal om hur de upplever möjligheten att förbereda sig, och utifrån denna dialog jobbar med er lokala praxis.



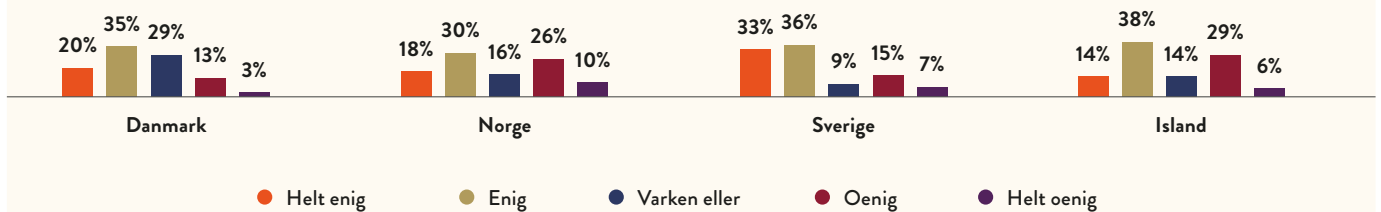
5. Pedagogiska kompetenser

Alla förskolechefer i undersökningen bedömer att pedagogiska kompetenser är mycket viktiga för kvaliteten på förskolan.

Undersökningen visar att förskolecheferna i Norden upplever att det saknas tillräckligt med personal för att kunna höja kvalite-

ten, men att den personal de har tillgång till har rätt kompetens. I Norge och Island handlar det om mer än var tredje chef som upplever att de inte har tillräckligt med personal för att kunna höja kvaliteten medan det i Danmark är 16 % och i Sverige 22 %.

Jag har tillräckligt med personal för att höja kvaliteten på min förskola på ett tillfredsställande sätt



Närvaron av pedagogiska kompetenser påverkas även av att personalen delar med sig av kunskapen när det gäller vardagens utmaningar och framgångar. Här visar undersökningen att de flesta förskolechefer i Norden prioriterar att sätta av tid för detta. I Danmark prioriterar 90 % av rektorerna detta i mycket stor eller stor utsträckning. I Norge är det 84 %, i Sverige 88 % och i Island är det 89 %.

Utöver detta visar undersökningen även att många rektorerna upplever att det är viktigt för kvaliteten att de jobbar utifrån vetenskaplig/teoretisk grund. Det gäller framför allt för Sverige där andelen som är helt eniga eller eniga i att det är viktigt är 95 %, medan det är 84 % i Island, 82 % i Norge och 68 % i Danmark.

Slutligen pekar förskolecheferna på vikten av att höja kvalifikationerna och vidareutbilda personalen.

”Det kan mycket väl vara så att du själv är en snäll och omsorgsfull person, men du ska även kunna skapa ramar för att barnen får en stark gemenskap sinsemellan barnen. Och där tror jag att yrkesskicklighet är väldigt viktigt.”

— Dagtilbudsleder från Danmark

Mot bakgrund av resultaten rekommenderar vi ...

Prioritera tiden. Sätt av tid för att systematisera kunskapsdelning och sparring i personalgruppen. Att dela med sig av vardagens erfarenheter bidrar till att öka både reflektionsnivån och pedagogiska kompetenser.

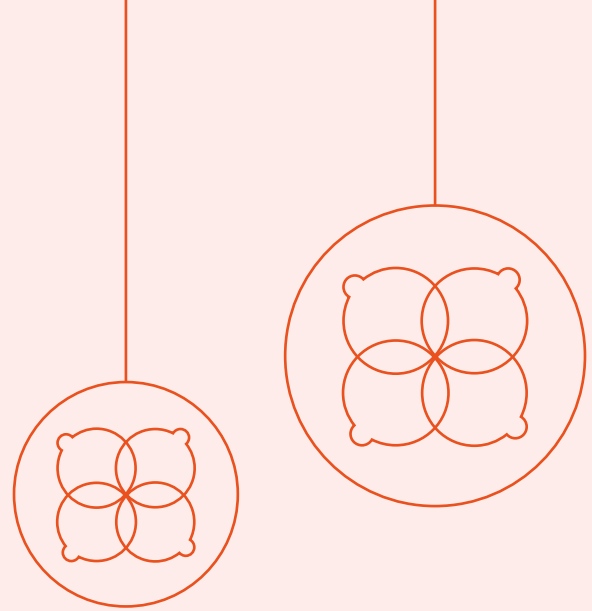


Metoder och verktyg

En del av målet med undersökningen är att inspirera till kunskapsdelning över hela Norden. Därför har vi frågat förskolechefer i Norden om vilka verktyg eller metoder de skulle vilja rekommendera andra förskolechefer att använda i arbetet med kvalitet. Vi ser en stor potential i att dela verktyg och metoder på tvärs över de nordiska länderna eftersom vi på många sätt liknar varandra och jobbar med samma fokus.

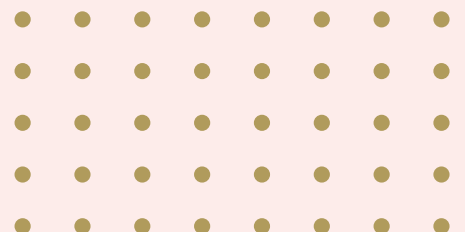
I figuren kan ni få en överblick över de fem mest rekommenderade verktygen/metoderna från varje land.

	Verktyg/metoder	Här kan du läsa mer om verktyget/metoden
Danmark	SMTTE-modellen	SMTTE-modellen kan användas för att skapa ramverk i förskolans arbete med lärandemiljön och specifika insatser genom att använda fem fasta faser i arbetet: sammanhang, mål, åtgärd, tecken och utvärdering. Läs mer om SMTTE-modellen på sidan 20 .
	KIDS	KIDS är ett redskap för att utvärdera och utveckla den pedagogiska kvaliteten på förskolor genom observationer av de omgivningar som utgör barnens villkor för trivsel, lärande och utveckling och därmed kvaliteten i den pedagogiska miljön. Läs mer om KIDS
	”Hjernen og hjertet”	”Hjernen og hjertet” är en dansk digital plattform som har flera verktyg som kan hjälpa till att skapa struktur i kvalitetsarbetet så att man får en helhetsorienterad bild av barnet. Det finns t.ex. hjälp till tidig spårning (TOPI), de yngsta barnens språkliga utveckling (SprogTrappen) med mera. Läs mer om ”Hjernen og hjertet”
	EVA	Danmarks evalueringsinstitut – EVA utvärderar arbetet med att stärka barns trivsel, lärande och språkliga utveckling. Tar fram redskap och förmedlar skandinavisk forskning för förskolor och förvaltningar. Läs mer om EVA
	Aktionslärande	Aktionslärande kan användas för att utveckla den pedagogiska praxisen genom arbete med små aktioner, testhandlingar. Läs mer om aktionslärande på sidan 22 .
	”Skema til handling”	”Skema til handling” är en mall för att kunna självutvärdera sina insatser och skapa en systematisk handlingsplan för förskolan. Läs mer om ”Skema til handling”



	Verktøy/metoder	Här kan du läsa mer om verktøyet/metoden
Norge	CLASS	<p>CLASS (Classroom Assessment Scoring System) är ett observationsverktyg som har tagits fram för att mäta samspelskvaliteten mellan de anställda och barnen.</p> <p>Läs mer om CLASS</p>
	Espira BLIKK	<p>Espira Blikk kan användas för att jobba med nya målsättningar, mål och utveckling av förskolans processkvalitet med hjälp av en bedömning av kvaliteten på sju olika områden.</p> <p>Ls mere om Espira Blikk på sidan 24.</p>
	”Pedagogisk analys”	<p>”Pedagogisk analys” används här som en samlingsbeteckning för flera olika tillvägagångssätt och metoder som alla syftar till att utveckla god praxis genom systematisk reflektion och utvärdering.</p>
	”Udirs kompetense-pakker”	<p>”Udirs kompetense-pakker” erbjuder yrkesutbildning och stöd för att utveckla kompetenser och praxis på förskolor, skolor, pedagogisk-psykologisk tjänst (”PP-tjenesten” på norska), lärlingsplatser och examinationsnämnder. Det finns kompetenspaket på många olika ämnen.</p> <p>Läs mer om ”Udirs kompetense-pakker”</p>
	”Alle Med”	<p>Alle Med” ger utifrån observationer en samlad bild av barnet och vad han/hon klarar av. Metoden har tagits fram mot bakgrund av teorin om sambandet mellan språklig och social kompetens. Observationsschemat omfattar barnets sex utvecklingsområden: språk, lek, socio-emotionellt, vardagsaktiviteter, trivsel och sensomotorisk utveckling.</p> <p>Läs mer om ”Alle Med”</p>

	Verktyg/metoder	Här kan du läsa mer om verktyget/metoden
Sverige	SKA	SKA kan användas för att på ett systematiskt sätt utveckla kvaliteten på förskolan genom analys, reflektion och målsättning rörande den egna praxisen. SKA hjälper till att synliggöra det vi gör, varför vi gör det och vad det leder till. Läs mer om SKA på sidan 26 .
	UNIKUM	UNIKUM är en digital plattform som kan användas för kommunikation, planering och dokumentation för förskolan som helhet. Plattformen ska hjälpa till att göra det enklare att planera, genomföra, följa upp och analysera kvalitetsarbetet. Läs mer om UNIKUM på sidan 28 .
	Pedagogisk dokumentation	Pedagogisk dokumentation – Skolverket i Sverige är en webbplats där du kan hitta förslag på hur du kan dokumentera arbetet på förskolorna och hur du dokumenterar med ett tydligt syfte. Läs mer om Pedagogisk dokumentation
	TYRA-appen	TYRA-appen är en digital mobil plattform som är avsedd för att samla allt dokumentationsarbete och systematisering. Några av funktionerna i appen är t.ex. närvaroöversikt, blogg/bildportfölj, kontaktuppgifter, dokumenthantering och offentliga nyheter om förskolan. Läs mer om TYRA-appen som verktyg
	Kollegialt lärande	Kollegialt lärande är en samlingsbeteckning för olika typer av strukturerat, gemensamt arbete där kolleger tar fram kunskap gemensamt. Det sker både genom att lära sig av egna och varandras erfarenheter och genom att använda sig av befintliga kunskaper. Läs mer om kollegialt lärande





Verktyg/metoder

Här kan du läsa mer om verktyget/metoden

Island

”Jafning-jastjórnun” – peer-to peer-ledarskap

Peer to peer-ledarskap är en ledarskapsmodell där chefens och avdelningschefens roller och positioner i större utsträckning definieras av den konkreta uppgiften som ska lösas så att organisationsstrukturen inte är hierarkisk utan platt.

”Starfs-mannafundir” – personalmöten

Personalmöten kan användas för att skapa en struktur som sätter av tid för yrkesmässig reflektion i personalgruppen som del av kvalitetsutvecklingen på förskolan.

Läs mer om personalmöten som verktyg på [sidan 29](#).

Reggio Emilia

Reggio Emilia är en pedagogik som utgår från barns kompetenser, kunskaper och nyfikenhet. Det att lyssna och dokumentera är mycket centralt.

[Läs mer om Reggio Emilia](#)

”Matsblað” – bedömningsark

Bedömningsark kan användas för att komma fram till vilka områden man har jobbat med och hur man klarar sig på området. Det finns många olika bedömningsark och firmor som erbjuder att ta fram sådana.

Utvalda metoder och verktyg

Vi kommer i den sista delen av denna översikt att presentera utvalda konkreta verktyg och metoder som rekommenderas av förskolechefer i de enskilda länderna.

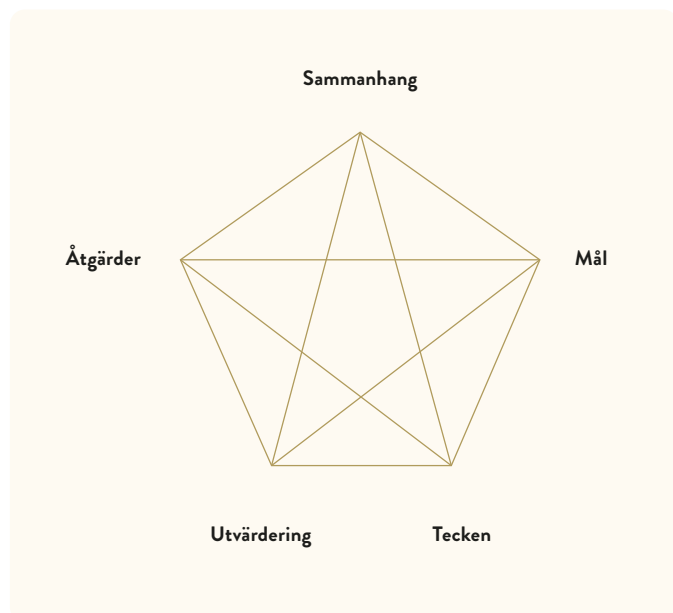
Metoderna/verktygen är följande:

- SMTTE-modellen (Danmark)
- Aktionslärande (Danmark)
- Espira Blikk (Norge)
- SKA (Sverige)
- UNIKUM (Sverige)
- Personalmöten (Island)

SMTTE-modellen (Danmark)

Syfte

SMTTE-modellen är ett didaktiskt verktyg. Verktöget kan användas för att skapa struktur och överblick över förskolans arbete med lärandemiljöer och insatser. SMTTE-modellen är en reflektionsmodell som ger medvetna överväganden i samband med planering, genomförande och utvärdering av lärandeaktiviteter. Förskolan kan använda verktöget för att få kunskaper om vart de vill komma med sitt arbete samt hur de gör och om de når målet.



Steg för steg

SMTTE-modellen består av fem punkter som förskolan ska gå igenom

Sammanhang:

Här tar man reda på vad utmaningen är och vilka villkor som gäller.

Mål:

Här funderar man på vad vi vill uppnå och beskriver det.

Åtgärder:

Här väljer och beskriver man vilka handlingar/aktiviteter som ska sättas igång för att nå målet.

Tecken:

Här beskriver man de tecken man förväntar sig att se på att vi är på väg mot målet.

Utvärdering:

Här sätter man sig ner tillsammans och dryftar om målet nåddes – och varför/varför inte.

”Vi använder SMTTE-modellen för att den är lätt att komma igång med och för att den är meningsfull för många förskollärare. Den ger även struktur och överblick i det pedagogiska arbetet, vilket också gör att vi genomför utvärderingar av vår praxis.”

— Dagtilbudsleder Helene Rebsdorf

Rekommendation

Dagtilbudsleder Helene Rebsdorf på förskolan Stige Friskole i Danmark rekommenderar att jobba med SMTTE-modellen.

På ett personalmöte diskuteras samband och mål. Vem som deltar på mötet beror på vilket område fokus ligger på.

Om det t.ex. handlar om ett specifikt barn så deltar bara den personal som har med det aktuella barnet att göra. En pedagogisk analys av vilka utmaningar och upprätthållande faktorer som är aktuella i den givna situationen har gjorts på förhand.

Om det däremot är lärandemiljön som ska diskuteras kan det vara hela personalgruppen som deltar. När personalgruppen har formulerat ett mål för arbetet diskuterar de vilka åtgärder de vill vidta nu och vilka tecken de ska titta efter. Före nästa personalmöte provar man åtgärden och håller koll på tecken i barngruppen. På personalmötet utvärderas åtgärden och man bedömer om det finns något som behöver justeras.

Målgrupp

Målgruppen är den pedagogiska personalen och dagtilbudsleder som tillsammans ska diskutera och utveckla sin pedagogiska praxis. Åtgärden utförs huvudsakligen av personalen.

Uppmärksamhetspunkter

- Verktuget fungerar bäst i dialog mellan dagtilbudsleder och personalen så man får in fler perspektiv i arbetet och stödjer gemenskapen i arbetet.
- När man jobbar med att ta fram målen för insatserna är det viktigt att de är väldigt precisa och realistiska när det gäller den tidsram som lärandeaktiviteten har.

Sammanhang

- Vad är det vi vill åtgärda?
- Vad har vi blivit nyfikna på?
- Måste vi ta hänsyn till något, t.ex. motorisk mognad, ålder, kön, kognitiv förmåga osv.?
- Vad har vi för ramar: förskollärares timantal, ekonomi, tidsåtgång, lokaler osv.

Mål

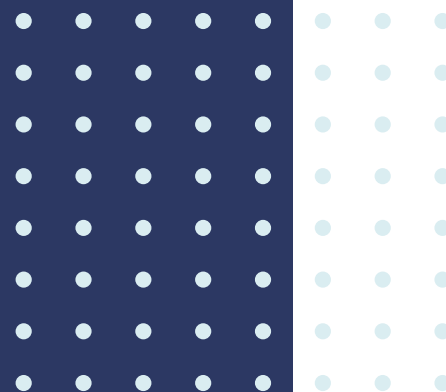
- Vad vill vi uppnå med åtgärden?

Tecken

- Tecknen omfattar både att se, höra, känna, iaktta och uppfatta barnen och vad barnen ger språkligt (verbalt) och kroppsligt (non-verbalt) uttryck för.

Utvärdering

- Vad gick bra och vad gick mindre bra?
- Fanns det tecken på lärande hos barnen?
- Var åtgärden bra på att nå målet för arbetet?



Aktionslärande (Danmark)

Syfte

Genom att använda aktionslärande kan förskolans anställda på ett systematiskt och överskådligt sätt gemensamt ta reda på mer om den egna praxisen. När man jobbar med aktionslärande väljer man ut ett fokusområde och små konkreta handlingar testas på området. Mot bakgrund av testerna reflekterar de anställda över erfarenheterna och justerar sedan handlingarna. Aktionslärande lämpar sig både väl för reflektion över den egna pedagogiska praxisen och för att skapa utveckling.

Steg för steg

Aktionslärande används ofta som en klassisk fyrstegsprocess

1. förberedelse (val av fokus)
2. genomförande
3. utvärdering
4. justering

Rekommendation

Dagtilbudsleder Henriette Jensen från förskolan Smyrnavej rekommenderar aktionslärande.

”Aktionslärande går ut på att skapa gemensamma överenskommelser och riktningar för medarbetarna vardagen. Metoden är en gåva till personalen.”

— Dagtilbudsleder Henriette Jensen

På förskolan Smyrnavej jobbar de ned aktionslärande på följande sätt: Först fick medarbetarna fem minuter på sig att fundera på vad som inte fungerar optimalt i vardagen ur ett barnperspektiv. I sina funderingar antecknade de:

- Vad vet vi?
- Vad ser vi?
- Vad är problematiskt?

Sedan gick de igenom medarbetarnas bidrag och bestämde sig för att jobba vidare med oro i garderoben. Medarbetarna jobbar vidare med problemet genom att ställa sig frågorna: ”Vart vill

vi komma, vad är optimalt och vad är vårt önskescenario? Mot bakgrund av dessa överväganden bestämde de sig för att prova att skicka ut max fyra barn i garderoben med en vuxen i taget för att ge den vuxna bättre möjlighet att vägleda och stödja barnen att hjälpa sig själva.

Under genomförandet observerade en eller flera pedagogiska medarbetare den nya pedagogiska praxisen för att se om aktionen hade önskad effekt. Därefter utvärderade personalen mot bakgrund av observationerna om aktionen hade lyckats. Vad hade fungerat? Vad hade fortfarande utvecklingspotential? I den sista fasen justerade de insatsen utifrån sina erfarenheter. Här betonar förskolechef Henriette Jensen att det är viktigt att skriva ner hela processen så att det enkelt kan tas fram igen om det uppstår behov av att uppdatera praxisen eller när det kommer nya medarbetare.

Målgrupp

Målgruppen är den pedagogiska personalen eftersom de ska identifiera och förbättra vardagsutmaningarna genom aktioner/ testhandlingar samt förskolecheferna som ska medverka till att underlätta mötena och stödja personalen.





Enligt Danmarks lärandeportalen emu.dk finns det åtta uppmärksamhetspunkter i samband med aktionslärandeprocesser.

1. Låt förskoleledningen spela en roll i aktionslärandeprocessen ända från början.
2. Det är viktigt att se till att aktionen är meningsfull för förskollärarna så att det finns ett verkligt önskemål om att förändra något.
3. För att lyckas bör ni lägga tid på att lära er metoden och få en gemensam insikt i aktionslärandets systematiska arbetsprocesser.
4. Som chef ska du hålla fast fokus och mål för aktionen.
5. Chefen har en viktig uppgift i att se till att ni kommer överens om vem som ska involveras i aktionen och när.
6. Det är en god idé att göra skriftliga överenskommelser om innehåll, metoder, material, organisering, tid och observationspunkter.
7. Det skapar värde att registrera observationer och reflektioner på skrift, i bilder eller ljud.
8. Som chef kan det vara bra att avsluta alla möten om aktionslärandet med att fråga: Vad lyckades vi med? Fanns det utmaningar? Är det något vi ska ta hänsyn till nästa gång? Vilka överenskommelser gör vi angående det? Vad var bra med det här sättet att jobba på?

Espira Blikk (Norge)

Syfte

Espira Blikk är ett observationsbaserat verktyg som används för att mäta och utveckla processkvalitet på förskolor. Med verktyget får förskolan en samlad bedömning av sin processkvalitet sett utifrån sju utvalda teman. Mot bakgrund av resultaten ska förskolans personal bestämma sig för vad de vill bibehålla och vad de vill vidareutveckla. Arbetet med verktyget ger daglig leder en överblick över på vilka områden personalen behöver utveckla kompetensen samtidigt som det ger personalgruppen en rad utvecklingsmål att jobba mot.

Steg för steg

Med verktyget Espira Blikk bedömer man utifrån observationer sin egen kvalitet utifrån sju olika teman. De sju temana har valts ut från ”den norske rammeplan” (lagstiftning) och omfattar:

- Lek
- Lärande
- Omsorg
- Bildning
- Vänskap och gemenskap
- Kommunikation
- Språk

Till varje tema hör en rad kännetecken för kvalitet. Kännetecken under ”Bildning” utgörs t.ex. av:

- På vår förskola möter vi barnet i det som det är upptaget av.
- På vår förskola stödjer vi relationerna mellan barn.
- På vår förskola stödjer vi barnet i att utveckla ett positivt förhållande till sig själv.
- Vi tillrättalägger aktiviteter på förskolan så att de är meningsfulla för alla barn.

Totalt finns det 24 kännetecken för de sju temana.

Espira Blikk används under en period på två år. Första året gör förskolans personal en egenbedömning av förskolans kvalitet. Mot bakgrund av egenbedömningen följer ledningen och personalgruppen upp, diskuterar kvaliteten gemensamt och bestämmer sig för ett eller flera utvecklingsmål.

Under arbetets andra år gör förskolans personal en ny egenbedömning och därutöver kommer det även två förskolelärare från en annan Espira-förskola som gör en samlad extern bedömning av förskolan. Därefter följer förskolans personal upp bedömningarna gemensamt och reflekterar över sina olika resultat

– bedömer de på samma sätt? Vilka starka och svaga sidor ser man? Avslutningsvis bestämmer sig personalen för utvecklingsområden och planerar konkreta insatser.

Vartannat år får förskolorna på så sätt en extern blick på sin praxis som de upplever som mycket fruktbar i diskussionen om förskolans kvalitet.

Rekommendation

Daglig leder Ruth Vihovde från förskolan Espira Solkroken rekommenderar Espira Blikk.

”Espira Blikk är ett bra verktyg när man vill jobba med kontinuerlig kompetensutveckling på förskolan – då är det viktigt att daglig leder kan följa upp behovet av kompetensutveckling på förskolan.”

Ruth Vihovde betonar vikten av grundlig introduktion för personalen innan man påbörjar sitt arbete med verktyget. Då måste personalen introduceras till de 24 olika kännetecknen för vad kvalitet innebär och hur de sju temana ska användas. Dessutom är det viktigt att diskutera resultaten av bedömningen på ett möte där personalen är med för att kunna bedöma kvaliteten på förskolan och fastställa utvecklingsmål.

Förskolechefen ska i samspel med områdes-/regionschefen bedöma resultaten av den externa bedömningen och hur dessa överensstämmer med den interna bedömningen. Därutöver är det förskolechefens uppgift att stödja utvecklingsmålen med kompetensutveckling i personalgruppen.

Målgrupp

Målgruppen är förskolans personal som arbetar med egenutveckling och förskolans chef som kan få en kartläggning av de områden där personalen ska kompetensutvecklas.



Uppmärksamhetspunkt

När man väljer att jobba med verktyget krävs det att man är villig att ta på sig de kritiska glasögonen och granska den egna praxisen samt vara beredd att diskutera egenkvalitet och kvalitetsutveckling.

SKA (Sverige)

Syfte

SKA är en metod för att arbeta med kvalitetsutveckling på förskolor. Metoden är ett reflektions- och analysverktyg som även kan användas för dokumentation. SKA används för att systematiskt arbeta med kvalitetsutveckling i både den pedagogiska praxisen, den ledningsmässiga praxisen och förskolans lärandemiljö.

Verktyget kan bidra till att skapa gemensam uppmärksamhet och reflektion i personalgruppen om den pedagogiska praxisen och var man vill utveckla kvaliteten. Arbetet innebär en systematisk kompetensutveckling och en dokumentation av förskolans praxis, så att den pedagogiska personalen kan få inblick i och reflektera över både sin egen och förskolans pedagogiska praxis.

Steg för steg

Arbetet med SKA-verktyget delas in i fyra steg:

1 Var står vi?

Steg 1 består av två delar:

- En uppföljning av resultat och måluppfyllelse som bl.a. består av:
 - En kartläggning av barnens kompetenser både språkligt och skriftligt, bedömt utifrån nationella prov, vilket är ett nationellt krav i Sverige.
 - Hur förskolan har bidragit till barnens lärande och utveckling.
 - Resultat av genomförda utvecklingsinsatser.
- En kartläggning av förskolans förutsättningar för pedagogisk arbete som består av:
 - En genomgång av den forskning som förskolan arbetar utifrån.
 - En genomgång av hur förskolan lever upp till lagkraven i Sverige (Lpfö 18) och ett konkret tillrättläggande av undervisningen på förskolan.
 - Hur styrning, ledarskap och ansvarsfördelning är organiserat.

2 Vart är vi på väg?

Mot bakgrund av steg 1 utför rektor tillsammans med den pedagogiska personalen en analys av vilken pedagogisk praxis som krävs för att stödja barnens lärande och utveckling på bästa möjliga sätt. Det innebär bl.a. att:

- Identifiera vilka aspekter av förskolans nuvarande pedagogik och lärandemiljö som kan påverka måluppfyllelsen och barnens lärande och trivsel.
- Analysera vilka kunskaper och färdigheter som ska vara i fokus när det gäller barnens utveckling.

3 Hur gör vi?

Utifrån analysen av den pedagogiska praxisen tar man fram en plan för hur de önskade resultaten för året ska uppnås. Planen innebär bl.a.:

- En beskrivning av vilka arbetsmetoder som ska användas.
- En beskrivning av vilka förutsättningar som krävs för att lyckas med målsättningen.
- En beskrivning av hur man löpande håller koll på utvecklingen.

4 Hur blev det?

Sista steget i SKA-verktyget är en utvärdering av utvecklingen av det pedagogiska kvalitetsarbetet. Här bedömer man resultaten i förhållande till nationella mål i Lpfö 18. Det innebär bl.a.:

- En genomgång av vad man har gjort och vilken effekt det har haft i förhållande till målsättningen.
- En diskussion av vad man fortsatt ska utveckla eller om det har uppstått nya uppmärksamhetspunkter.

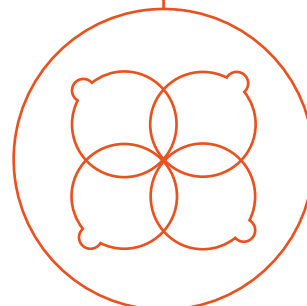
Rekommendation

Rita Svensson, som är rektor på förskolorna Kreatören och Bok- enäs, rekommenderar att använda SKA-metoden. Hon betonar att metoden hjälper den pedagogiska personalen att hålla löpande fokus på de områden av vardagen där de kan och ska bidra till att öka kvaliteten på förskolans arbete.

För att veta vad man ska utveckla pekar rektor Rita Svensson på att det är särskilt viktigt att göra en bra kartläggning och analys av förskolans pedagogiska praxis och undervisningsmiljörelaterade förutsättningar.

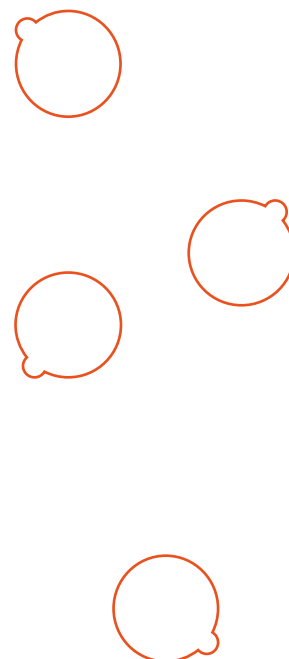
”De fortlöpande reflektioner vi gör varje vecka och när vi har våra resultatdialoger blir det inte bara en rapport till mig som chef. Det kommer naturligtvis även att medföra kollegialt lärande därför att vi har pedagogiska samtal.”

— Rektor Rita Svensson



Målgrupp

SKA-verktyget är särskilt förankrat hos minst en förskollärare i varje avdelning som har det övergripande ansvaret för att personalen dokumenterar och handlar enligt anvisningarna i sin SKA-analys. Målgruppen för verktyget är hela den pedagogiska personalen på förskolan.



Uppmärksamhetspunkt

SKA-verktyget kräver en grundlig introduktion och förankring på förskolan för att nå framgång.

Överväg att filma pedagogiska situationer som dokumentation av praxis. På så sätt blir det konkreta observationer som leder utvecklingsarbetet. Det kräver emellertid att en lärandemiljö har etablerats bland de anställda, där man är öppen för återkoppling och för utveckling av den egna praxisen.

Du kan läsa mer om SKA här

UNIKUM (Sverige)

Syfte

UNIKUM är en digital plattform där förskolans kommunikation, planering och dokumentation finns samlad och tillgänglig för alla medarbetare. På så sätt får förskolans personal en gemensam överblick över arbetet med kvalitetsutveckling, diverse pedagogiska aktiviteter och vardagen på förskolan.

Vad kan UNIKUM?

UNIKUM kan skapa ett gemensamt språk för kvalitet på förskolan. Dessutom kan verktyget förankra en didaktisk och pedagogisk ram för kvalitetsarbetet på förskolan. Det innebär bl.a.:

- Digitala "loggböcker" där varje förskollärare kan spara dokumentation för sin egen pedagogiska praxis, barnens individuella utveckling och arbetet med lärandemål.
- Ett samlat verktyg för det systematiska kvalitetsarbetet (SKA-verktyget), där ledning och pedagogisk personal kan planera och följa med i att de når sina utvecklingsmål.
- Kommunikation och dokumentation i hela förskolan och för föräldrar och vårdnadshavare om barnens utveckling både på grupp- och individnivå. Genom Unikum har föräldrar och vårdnadshavare tillgång till den dokumentation som rör deras barn, vilket medverkar till att stödja samarbetet mellan förskolan och föräldrar/vårdnadshavare.

Anbefaling

Tobias Fredricson, som är rektor på Västra Ramlösa Förskolor, rekommenderar Unikum.

"För mig är Unikum en plattform som samlar allt det vi har jobbat med på vår förskola, och det fungerar väldigt bra."

Målgruppe

UNIKUM samler hele dagtilbuddets personale på en fælles kommunikativ platform. Platformen henvender sig både til ledelse, pædagogisk personale og forældre, og andre relevante aktører i og omkring dagtilbuddet.



Unikum är ett betalsystem

Unikum är ett omfattande kommunikations- och dokumentationssystem som kräver övning att sätta sig in i.

Abbonenter på Unikum kan redigera i Skolbanken – en onlineplattform som alla kan komma åt och där de kan låta sig inspireras av andra förskolors utbildningsprocesser.

[Se mer om UNIKUM här](#)

Personalmöte med utrymme för reflektion (Island)

Syfte

Syftet med att hålla personalmöten med reflektionstid är att systematiskt skapa ett forum för yrkesrelaterad reflektion bland personalen, vilket kan medverka till att främja kvalitetsutvecklingen på förskolan.

Steg för steg

- Chefen för förskolan arrangerar och organiserar personalmötet/personaldagen så att all pedagogisk personal kan delta och så att det har en fast frekvens.
- Chefen väljer ett tema som man ska hålla en föreläsning om och som sedan ska diskuteras i personalgruppen. Temat väljs utifrån styrdokumentet, utbildningspolitiken i Reykjavík och förskolans egen läroplan, som beskriver vad de vill fokusera på på sin förskola.
- Chefen styr personalmötet för alla medarbetare.

Rekommendation

Leikskólustjóri Inga Sigurdardóttir från förskolan Hulduheimar Reykjavík rekommenderar fysiska personalmöten med tid och utrymme för reflektion i personalgruppen.

”Huvudsyftet med att lägga tid på gemensam reflektion är att alla får ordet. Det är mycket viktigt att få medarbetarnas syn och reaktion på antingen det egna arbetssättet, på avdelningens arbete eller på gruppens arbetssätt.”

Målgrupp

Chef och personal på förskolan.



Var uppmärksam på

- att alla får ordet.
- att alla har förstått det överenskomna, framför allt när det förekommer olika modersmål i personalgruppen.

Ett exempel på dagordning för en personaldag

- 8.00 – 9.30 Diskussion av:
- Hur används utelekplatsen?
 - Vilket slags leksaker används mest?
 - Ska vi ha en dag utan leksaker?
 - Övriga frågor.
- 9.30 – 9.55 Fikarast
- 10.00 – 12.00 Föredrag om ”Sexuellt våld mot barn” från ”Save the children”
- 12.10 – 13.00 Lunch
- 13.00 – 14.00 Föredrag om ”tankefrihet”
- 14.00 – 14.15 Fikarast
- 14.15 – 16.00 Sammanfattning och utvärdering av dagens morgonmöte och föredrag.



Referenser

Förberedelsetid

KL, BUPL & FOA 2022: "Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv." [Tilgænglig her](#)

Lagstiftning 2010 – Skolehold (2010:800). [Tilgænglig her](#)

Barnhagers Landsforbund (PBL) 2024: Hovedavtale og hovedtariffavtale 2022-2024. [Tilgænglig her](#)

Kollektive aftaler med börneavelærere med lærerens fagforening I island og de lokale myndigheter. [Tilgænglig her](#)

Styrdokument

Danmark:

Retsinformation, 2022: Dagtilbudsloven. [Tilgænglig her](#)

Børne- og Undervisningsministeriet, 2018: Den styrkede pædagogiske læreplan. [Tilgænglig her](#)

Retsinformation, 2016: Bekendtgørelse af FN-konvention af 20. november 1989 om Barnets Rettigheder.

[Tilgænglig her](#)

Island:

Alþingi, 2008: Lög um leikskóla. [Tilgænglig her](#)

Island.is, 2009: Reglugerð um starfsumhverfi leikskóla.

[Tilgænglig her](#)

Barnasáttmáli: Barnasáttmáli Sameinuðu Þjóðanna.

[Tilgænglig her](#)

Norge:

Lovdata, 2023: Lov om barnehager (barnehageloven).

[Tilgænglig her](#)

Utdanningsdirektoratet, 2017: Rammeplan for barnehagen – forskrift om barnehagens innhold og oppgaver.

[Tilgænglig her](#)

Helsedirektoratet, 2023: Helse og miljø i barnehager, skoler og skolefritidsordninger. [Tilgænglig her](#)

Regjeringen, 2022: FN's konvensjon om barnets rettigheter.

[Tilgænglig her](#)

Sverige:

Skolverket: Skollagen och förordningar. [Tilgænglig her](#)

Skolverket: Läroplan för förskolan. [Tilgænglig her](#)

Skolverket: Allmänna råd om målpuppfyllelse i förskolan.

[Tilgænglig her](#)

Sveriges Kommuner och Regioner, 2020: Barnkonventionen är svensk lag. [Tilgænglig her](#)



Kvalitetsarbejde inom nordisk dagvård

Insikt och inspiration över gränser

Dansk Center for Undervisningsmiljø DCUM
FOBU
Nordisk Förskola
2024

Text och innehåll

Annemette Nyvang Wahlsted
Frederik Papke
Helene Borgholm

Redaktion

Christian Rudbeck

Grafisk design

Vokseværk – vokseverk.dk



DANSK CENTER FOR
UNDERVISNINGSMILJØ
Viden til praksis

dcum.dk

