

Handläggare

Telefon:

Till

Järva stadsdelsnämnd

Underlag till förskolerapport 2026 för Järva stadsdelsnämnd

Förslag till beslut



Innehållsförteckning

1 Inledning	4
2 Styrning och ledarskap	5
2.1 Bakgrund	5
2.2 Förutsättningar för rektorns pedagogiska ledarskap.....	5
2.2.1 Hur skapar stadsdelsförvaltningen förutsättningar för rektor som pedagogisk ledare?.....	5
2.2.2 Hur stärker stadsdelsförvaltningens organisation rektors pedagogiska ledarskap?.....	6
2.3 Insatser utifrån det socioekonomiska stödet.....	6
2.3.1 Följer stadsdelsförvaltningen upp hur den socioekonomiska ersättningen används? Om ja, beskriv uppföljningarnas slutsatser, det vill säga dess effekter?	6
2.4 Införande av infomentor i relation till det systematiska kvalitetsarbetet.....	7
2.4.1 Upplever ni att det förändrade arbetssättet i Infomentor har lett till ett ökat fokus på undervisningen i det systematiska kvalitetsarbetet? Om ja, beskriv hur.....	7
3 Nationell måluppfyllelse	9
3.1 Skolverkets och SPSM:s kvalitetsdialoger.....	9
3.1.1 Vilka delar i ert kvalitetsarbete kommer ni att fokusera på framåt utifrån kvalitetsdialogerna? Beskriv också varför ni lagt fokus på just dessa delar.	9
3.2 Barngrupper utan förskollärare	9
4 Förskolans kompensatoriska uppdrag	10
4.1 Utbildningsinsatser för att höja personalens kunskaper i svenska språket.....	10
4.1.1 Hur har ni arbetat med att stärka förskolans personals kompetens och kunskap i yrkesvenska under året?	10
4.2 Barns närvaro i förskolan	11
4.2.1 Hur har ni utvecklat ert arbete med närvarostatistik?.....	11
4.2.2 Har ni ändrat verksamheternas organisation utifrån den bild närvarostatistiken ger? Om ja, beskriv hur.....	12
4.2.3 På vilket sätt används er närvarostatistik för att främja barns närvaro?.....	12
4.3 Frågor om Kompetensutveckling	12
4.3.1 Vilka utvecklingsområden som föranleder utbildningsinsatser har ni identifierat under året	12
4.3.2 Vilka identifierade utbildningsinsatser har genomförts?	13



**Stockholms
stad**

Tjänsteutlåtande
Sid 3 (13)



1 Inledning

På uppdrag av kommunfullmäktige tas en årlig stadsövergripande rapport fram i syfte att på ett överskådligt och lättillgängligt sätt beskriva utvecklingen och kvaliteten i stadens förskolor oavsett regiform.

Rapportens innehåll fokuserar på:

- strategiskt viktiga områden på övergripande nivå
- kommunfullmäktiges budgetuppdrag för verksamhetsområdet förskola samt
- områden kopplade till förskolans nationella uppdrag

Stadsdelsnämnderna bidrar till rapportens innehåll med underlag kring frågeområden som berör den kommunala förskolan. Stadsdelsnämndernas underlag, tillsammans med andra relevanta underlag, ligger till grund för rapporten.

Frågeområden i årets anvisningar finns under rubrikerna:

- Styrning och ledarskap
- Nationell måluppfyllelse
- Förskolans kompensatoriska uppdrag

Stadsdelsnämndernas underlag lämnas i samband med tertiärrapport 2 via särskild rapport i ILS:n.

Under varje rubrik i anvisningarna anges bakgrund till det berörda området samt ett antal frågor inom varje område. Anvisningarna anger även hur svaren ska redovisas.

Underlaget kan komma att kompletteras med dialoger mellan förskoleförvaltningen och stadsdelsförvaltningar i de frågor där en fördjupad förståelse behövs för att få helhetsbild av det som skrivs fram.



2 Styrning och ledarskap

2.1 Bakgrund

Ledarskapets kvalitet är grundläggande för en välfungerande verksamhet och framgångsrik utveckling av verksamheten. Ledarskap och styrning handlar om att på olika sätt stärka förutsättningarna för verksamheten.

Frågorna handlar om det pedagogiska ledarskapets förutsättningar, om det socioekonomiska stödets användning samt hur införandet av Infomentor i relation till det systematiska kvalitetsarbetet.

2.2 Förutsättningar för rektorns pedagogiska ledarskap

Huvudmannen ansvarar för att ge rektorn förutsättningar att pedagogisk ledare. Som pedagogisk ledare och chef för förskollärare, barnskötare och annan personal vid förskoleenheten har rektorn det övergripande ansvaret för att utbildningen som helhet vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt genomförs i enlighet med de nationella målen. Att vara pedagogisk ledare innebär att i enlighet med läroplanen utveckla utbildningen. Det arbetet kräver till exempel resurser såsom avsatt tid eller stöd från huvudmannen. I det ingår vanligtvis även att huvudmannen tydliggör omfattningen av rektorns mandat, uppdrag och befogenheter.

2.2.1 Hur skapar stadsdelsförvaltningen förutsättningar för rektor som pedagogisk ledare?

Stadsdelsförvaltningen skapar förutsättningar för rektor som pedagogisk ledare genom en organisationsstruktur som syftar till att frigöra tid och kapacitet för det pedagogiska ledarskapet. Inom Järva förskolor finns en etablerad ledningsstruktur där rektor har ett tydligt fokus på det övergripande pedagogiska ledarskapet och leder verksamhetens pedagogiska utveckling, bland annat genom förskolläraryrforum och andra pedagogiska ledningsmöten. Biträdande rektor har i större utsträckning ansvar för den operativa driften av verksamheten, exempelvis genom att säkerställa bemanning och andra organisatoriska förutsättningar för att utbildning och undervisning ska kunna genomföras med god kvalitet. Därutöver finns kompletterande stödfunktioner i form av administrativt stöd och specialpedagogisk kompetens som avlastar rektor i delar av det ansvar som annars riskerar att begränsa möjligheten att operativt leda kvalitet och verksamhetsutveckling i utbildning och undervisning.

Förvaltningen har under året haft ett särskilt fokus på att tydliggöra ledarskapet på samtliga nivåer i organisationen. Arbetet har bland annat omfattat framtagande och förtydligande av roller, mandat och ansvarsfördelning kopplat till olika funktioner inom organisationen, i syfte att skapa större tydlighet kring uppdrag och ansvarsfördelning.

För att ytterligare stärka ledarskapet har riktade kompetensutvecklingsinsatser genomförts under året. Samtliga rektorer har erhållit individuell coachning medan biträdande rektorer deltagit i gruppcoachning. Under hösten fortsätter arbetet genom coachning riktad till rektor



och respektive ledningsgrupp.

2.2.2 Hur stärker stadsdelsförvaltningens organisation rektors pedagogiska ledarskap?

Stadsdelsförvaltningens organisation stärker rektors pedagogiska ledarskap bland annat genom stöd från utvecklingsenheten i analys, uppföljning och utvecklingsarbete. Utvecklingsenheten, som består av medarbetare med olika professioner och expertkompetens, bidrar även till att kvalitetssäkra verksamheten i relation till nationella mål och kommunfullmäktiges uppdrag.

Förvaltningen ser även fördelar med större och mer geografiska förskoleområden, då det skapar bättre förutsättningar att organisera stödfunktioner såsom biträdande rektor, administrativt stöd och specialpedagogisk kompetens. Rektorns uppdrag är komplext och omfattas av samma ansvar enligt skollagen oavsett organisationens storlek, vilket gör tillgång till stödfunktioner betydelsefullt.

Under året har arbetet med att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet fortsatt. Fokus har varit att stärka måluppfyllelse och skapa en mer sammanhållen struktur, vilket ger rektor bättre underlag för analys och utveckling av utbildningens kvalitet. Som en del i detta pågår även en översyn av dokumentationen för det systematiska kvalitetsarbetet på olika nivåer i organisationen, i syfte att skapa en mer sammanhållen, ändamålsenlig och tydlig struktur.

Förvaltningen arbetar också för att stärka det kollegiala ledarskapet och utvecklingsarbetet nära verksamheten, bland annat genom möjlighet att införa arbetsplatsledare.

2.3 Insatser utifrån det socioekonomiska stödet

Kommuner ska fördela resurser till utbildning inom skolväsendet efter barnens olika förutsättningar och behov. Samtliga huvudmän fördelar resurser till utbildningen i förskolan och rektorn ansvarar för att fördela resurser inom en förskoleenhet efter barnens olika förutsättningar och behov.

Förskolans utbildning behöver utformas på olika sätt vilket gör att resursfördelningen blir olika för olika förskolor. För att skapa en förskola med utjämnande socioekonomiska effekter är det viktigt att vid resursfördelningen beakta de socioekonomiska förhållanden som barnen lever i. För barn som lever i socioekonomiskt utsatta miljöer kan till exempel barngruppens storlek, personalens utbildningsnivå och personalens språkkunskaper vara extra viktiga.

2.3.1 Följer stadsdelsförvaltningen upp hur den socioekonomiska ersättningen används? Om ja, beskriv uppföljningarnas slutsatser, det vill säga dess effekter?

Ja. Den del av ersättningen som avser det socioekonomiska stödet följs upp genom kommunfullmäktiges indikatorer, ordinarie kvalitetsuppföljning samt genom uppföljning av hur resurserna används för att stärka personaltäthet och möjliggöra rekrytering av fler specialpedagoger och förskollärare.



Uppföljningen visar att den förstärkta bemanningen har skapat bättre förutsättningar för tidiga stödinsatser, anpassningar utifrån barns olika behov och ett mer kompensatoriskt arbete.

Den del av den socioekonomiska ersättningen som avser verksamhetsstöd följs upp årligen i januari. Uppföljningen för 2025 visar att resurserna i hög grad bidragit till bättre organisatoriska och pedagogiska förutsättningar. Verksamheterna beskriver att stödet möjliggjort ökad anpassning utifrån barns behov, bland annat genom mindre barngrupper i vissa situationer, ökad personaltäthet, större möjlighet till individuellt stöd samt ett mer strukturerat arbete med tydliggörande pedagogik och kommunikationsstöd.

Vidare visar uppföljningen att resurserna skapat bättre förutsättningar för riktade pedagogiska insatser, exempelvis arbete i mindre lekgrupper, högläsning och stärkt samverkan med externa aktörer vid behov av särskilt stöd.

När det gäller effekter för barnen beskriver verksamheterna återkommande positiva utvecklingstendenser, framför allt kopplat till barns kommunikation, socialt samspel, självständighet och delaktighet. Uppföljningen indikerar sammantaget att den socioekonomiska ersättningen stärker verksamheternas möjligheter att möta barns olika behov och skapa mer tillgängliga och kvalitativa lärmiljöer.

2.4 Införande av infomentor i relation till det systematiska kvalitetsarbetet

Infomentor infördes i Stockholms stads kommunala skolor inför höstterminen 2024 som ersättare för den tidigare Skolplattformen. För pedagoger och personal fungerar Infomentor som ett digitalt stöd för dokumentation och elevkommunikation.

2.4.1 Upplever ni att det förändrade arbetssättet i Infomentor har lett till ett ökat fokus på undervisningen i det systematiska kvalitetsarbetet? Om ja, beskriv hur.

I dagsläget är det för tidigt att dra tydliga slutsatser kring i vilken utsträckning det förändrade arbetssättet i Infomentor har bidragit till ett ökat fokus på undervisningen inom det systematiska kvalitetsarbetet. Implementeringen pågår fortfarande och verksamheterna befinner sig i olika faser av omställningen. Arbetet under perioden har därför främst handlat om att skapa förutsättningar för förståelse, implementering och kompetensutveckling hos personalen.

Parallellt med införandet av Infomentor utvecklade förvaltningen egna gemensamma mallar för det systematiska kvalitetsarbetet. Det rör sig om en halvårsövergripande mall för undervisningsplanering samt en månadsvis mall för metodplanering. Undervisningsplaneringen syftar till att planera och följa upp undervisningen utifrån identifierade utvecklingsbehov, medan metodplaneringen konkretiserar hur arbetslaget organiserar och genomför arbetet för att skapa förutsättningar för undervisningen. För att skapa en gemensam förståelse för mallarnas syfte och användning har förvaltningen även tagit fram ett stödmaterial som beskriver hur de ska användas och hur de olika delarna hänger samman i det systematiska kvalitetsarbetet.



Mallarna har inneburit ett förändrat arbetssätt där fokus i större utsträckning förflyttas från beskrivningar på genomförda aktiviteter till analys av undervisningens kvalitet samt barns förändrade kunnande. Det förändrade arbetssättet ställer andra krav på personalens kompetens, bland annat förmågan att analysera undervisningens effekter utifrån både individens och gruppens utveckling samt att identifiera samband mellan undervisning, lärmiljö och barns lärprocesser. Förvaltningen ser att omställningen är tidskrävande och att det krävs fortsatta insatser för att stärka analyskompetensen i verksamheterna. Som en del i detta genomförs bland annat riktade kompetensutvecklingsinsatser, däribland kompetensutvecklingsinsatsen, *Ledarskapsutveckling*, i samverkan med Uppsala universitet.

De framtagna mallarna bidrar samtidigt till en mer sammanhängande undervisningsprocess där reflektion och analys i högre grad fungerar som grund för kommande planeringar. Arbetssättet stödjer ett mer integrerat synsätt där exempelvis lärmiljö, barnhälsa och utbildning behöver förstås som delar av en helhet i undervisningen och inte som separata områden. Det innebär exempelvis ett ökat fokus på att analysera hur undervisningsmiljön behöver utformas utifrån barnens olika förutsättningar och behov, snarare än att utgå från barnens förmåga att anpassa sig till befintliga miljöer.

Samtidigt kvarstår vissa utmaningar kopplade till Infomentors systemfunktionalitet. Begränsningar i systemet påverkar möjligheten att skapa ett sammanhängande och pedagogiskt överskådligt flöde i det systematiska kvalitetsarbetet. Exempelvis är det idag svårt att tydligt koppla det kontinuerliga arbete som genomförs i verksamheten till den övergripande undervisningsplaneringen och att visuellt följa progressionen från genomförda arbetssätt, reflektion och analys till utveckling av kommande undervisning. Detta riskerar att försvåra helhetssynen i kvalitetsarbetet och erfarenheterna från implementeringen behöver därför tas med som viktiga inspel inför kommande upphandling av systemstöd.

Det kan samtidigt konstateras att de verksamheter och medarbetare som utvecklat en större systemförståelse i Infomentor i högre grad har kunnat navigera i samtliga delar av kvalitetsprocessen och därmed tidigare identifiera utvecklingsområden kopplade till undervisningens kvalitet.



3 Nationell måluppfyllelse

Enligt skollagen ska förskolan säkerställa en trygg, likvärdig utbildning med hög pedagogisk kvalitet för alla barn.

Frågorna handlar om Skolverkets och SPSM:s kvalitetsdialoger samt antal förskollärare i barngrupper.

3.1 Skolverkets och SPSM:s kvalitetsdialoger

Skolverket och SPSM har genomfört kvalitetsdialoger med Stadsdelsförvaltningarna och Förskoleförvaltningen. Syftet med dialogerna är att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet vilket ska leda till ökad kvalitet och likvärdighet i skola och förskola. Dialogerna utgår från områdena likvärdighet, kvalitet samt barns utveckling och lärande och frågor.

3.1.1 Vilka delar i ert kvalitetsarbete kommer ni att fokusera på framåt utifrån kvalitetsdialogerna? Beskriv också varför ni lagt fokus på just dessa delar.

Utifrån kvalitetsdialogerna ser förvaltningen ett fortsatt behov av att hålla i och hålla ut i pågående utvecklingsarbete samt säkerställa att det systematiska kvalitetsarbetet präglas av tydligare prioriteringar och avgränsningar. Fokus framåt ligger därför på att stärka förmågan att prioritera de utvecklingsområden som bedöms ha störst betydelse för barns utveckling och lärande, snarare än att bedriva flera parallella utvecklingsinsatser samtidigt. Arbetet kommer även att präglas av ett fokus på långsiktighet och hållbarhet, där redan påbörjade utvecklingsinsatser ges förutsättningar att implementeras, befastas och följas upp innan nya utvecklingsområden initieras. Vilket bland annat kommer att konkretiseras och följas upp under förvaltningens kvalitetsdialoger.

3.2 Barngrupper utan förskollärare

Förskoleförvaltningen har under flera år följt upp antalet barngrupper som saknar legitimerade förskollärare.

Med antal barngrupper avses, i enlighet med Skolverkets definition, den konstellation som barn vistas i större delen av dagen.

Enligt *Skollagen* 2 kap. 13, 15 §§ ska en legitimerad förskollärare ansvara för den undervisning som han eller hon bedriver.

Mätdatum är tertialrapport 2, uppgifter kan hämtas via beräkningsmodellen.

Tabell 1.1

	2026 (halvår)
Antal barngrupper totalt	196
Antal barngrupper som saknade legitimerad förskollärare	0



4 Förskolans kompensatoriska uppdrag

4.1 Utbildningsinsatser för att höja personalens kunskaper i svenska språket

Personalen i förskolan behöver ha tillräckliga kunskaper för att kunna samtala, läsa högt och introducera nya ord och begrepp för barnen på ett rikt och nyanserat sätt så att bestämmelserna i läroplanen uppfylls.

Under åren har flera utbildningsinsatser för att höja personalens kunskaper i svenska språket har genomförts i alla stadsdelar.

Under 2026 genomför Revisionskontoret i Stockholms stad en revision av förskolepersonalens kompetens och kunskapsnivå i svenska språket.

4.1.1 Hur har ni arbetet med att stärka förskolans personals kompetens och kunskap i yrkesvenska under året?

Flera förskoleområden arbetar med verksamhetsnära insatser för att stärka medarbetares språkliga kompetens i svenska. Arbetet fokuserar främst på att skapa trygghet i att våga använda språket aktivt i vardagen samt att successivt utveckla ett mer funktionellt yrkesspråk i andra arbetsrelaterade sammanhang.

Exempel på arbetssätt är framtagande av ordlistor i samband med implementering av nya styrdokument eller arbetssätt för att skapa gemensam förståelse för centrala begrepp. I vissa verksamheter har språkhandledare fått en aktiv roll i att stötta medarbetare i vardagliga arbetssituationer, exempelvis genom att uppmärksamma när information på APT eller i andra sammanhang behöver förtydligas eller anpassas. Handledare har även i vissa fall stöttat medarbetare i att läsa och bearbeta skriftlig information från ledningen.

Andra verksamheter har arbetat med konkreta språkstärkande arbetssätt i det dagliga arbetet, exempelvis genom att låta medarbetare skriva protokoll vid möten som ett sätt att utveckla det skriftliga språket och samtidigt ge ledningen en bild av språkförståelse och progression. Det finns även exempel på verksamheter som infört svenska som gemensamt språk i personalrum och andra gemensamma sammanhang för att skapa fler naturliga tillfällen för språkutveckling samt stärka inkludering och trygghet i personalgruppen.

Samtidigt kvarstår utmaningar. Trots att flera förskoleområden fortsatt beskriver bristande språkkunskaper hos delar av personalgruppen har inga anmälningar inkommit till de språkstärkande insatser som erbjudits. En förklaring är att berörda medarbetare redan deltagit i en eller fler kompetensutvecklingsinsatser, vilket påverkar motivationen hos medarbetarna och verksamhetens vilja att prioritera ytterligare insatser.

Förvaltningen ser ett behov av att fortsätta prioritera arbetet då språklig kompetens hos samtliga medarbetare är en viktig förutsättning för utbildningens kvalitet, kommunikation inom arbetslagen samt barns språk- och kunskapsutveckling. Förvaltningen ser ett behov av att fortsätta prioritera arbetet då språklig kompetens hos samtliga medarbetare är en viktig



förutsättning för utbildningens kvalitet, kommunikation inom arbetslagen samt barns språk- och kunskapsutveckling. Fokus framåt är att identifiera och etablera hållbara, långsiktiga arbetssätt där mindre förändringar i den dagliga praktiken kan genomföras och bibehållas över tid, i stället för tidsbegränsade eller resurskrävande insatser.

Som ett led i att pröva nya arbetssätt planerar förvaltningen att initiera ett pilotprojekt inom ett förskoleområde riktat till en avgränsad grupp medarbetare, lett av förvaltningens språk-, läs- och skrivutvecklare samt utsedde språkutvecklare inom förskoleområdet. Pilotprojektet ska tydligt avgränsas inför uppstart så att arbetssätt och effekter kan följas upp systematiskt.

Frågan om språkutvecklande arbetsplatser kommer att aktualiseras på nytt från och med augusti, med fortsatt dialog kring hur verksamheterna kan skapa bättre organisatoriska förutsättningar för att integrera språkstärkande insatser.

Tabell 1.2

Anvisning

Fyll i tabellen

Svara utifrån stadsdelsövergripande nivå. Om uppgifter inte finns lämna fältet tomt.

Fråga	2024	2025	2026
Antal medarbetare som av rektor har bedömts behöva kompetensutveckling i svenska, totalt för stadsdelsområdet			
Antal medarbetare som har genomfört någon form av kompetensutveckling inom svenska	31	31	0

4.2 Barns närvaro i förskolan

I rapporten Förskola i Stockholm 2025 beskrevs hur stadsdelsförvaltningarna börjat använda sig av den statistik som finns att tillgå genom närvarosystemet Tempus.

4.2.1 Hur har ni utvecklat ert arbete med närvarostatistik?

På grund av de tekniska begränsningar som finns i systemet har arbetet utvecklats med fokus på analys av närvarostatistik främst på individ- och gruppnivå. Arbetet omfattar både analys och uppföljning av närvaro utifrån gemensam rutin samt utveckling av arbetssätt för att tidigt identifiera mönster i frånvaro. En viktig del är att rektorer skapar organisatoriska förutsättningar för att förskollärare systematiskt ska kunna identifiera barn med hög eller oregelbunden frånvaro samt följa upp bakomliggande orsaker.

I vissa förskoleområden har analysen vidareutvecklats till att även identifiera familjer som



återkommande lämnar barn sent, i syfte att skapa bättre förutsättningar för kontinuitet i utbildningen och säkerställa att barnen ges möjlighet att ta del av planerad undervisning.

Analysen av statistik på övergripande nivå begränsas, då de tekniska förutsättningarna i systemet medför en administrativ belastning som i nuläget inte bedöms stå i proportion till den nytta som sammanställningen ger på förskoleområdes- eller förvaltningsnivå.

4.2.2 Har ni ändrat verksamheternas organisation utifrån den bild närvarostatistiken ger? Om ja, beskriv hur.

Ja, närvarostatistiken har i vissa verksamheter använts som underlag för att göra organisatoriska anpassningar i det dagliga arbetet. Ett exempel är att analys av närvaromönster lett till att reflektionstid och andra gemensamma mötestider i högre grad förläggs utifrån dagar då barnnärvaron faktiskt är lägre. I ett förskoleområde har analysen exempelvis visat att måndagar, snarare än fredagar, har lägre närvaro, vilket utmanat tidigare antaganden och möjliggjort en organisering som i mindre grad påverkar undervisningen.

Närvarostatistiken används även som underlag för tillfällig resursfördelning mellan avdelningar utifrån variationer i barnnärvaro och aktuella bemanningsförutsättningar, exempelvis vid sjukfrånvaro eller andra förändringar under dagen. Det befintliga systemstödet har bidragit till att förenkla denna mer flexibla organisering av verksamheten.

4.2.3 På vilket sätt används er närvarostatistik för att främja barns närvaro?

Samtliga förskoleområden har implementerat förvaltningens gemensamma rutin för att främja barns närvaro. Rutinen har bidragit till att barn med oregelbunden eller hög frånvaro (30 procent eller mer under en månad), identifieras tidigare och mer systematiskt än tidigare.

Rutinen tydliggör vilka åtgärder och insatser som ska vidtas, i vilken ordning dessa ska genomföras samt ansvarsfördelningen i processen. Syftet är att skapa ökad tydlighet och trygghet för förskollärare i arbetet med att uppmärksamma frånvaro, initiera dialog med vårdnadshavare och vid behov sätta in tidiga insatser för att främja kontinuitet i utbildningen.

4.3 Frågor om Kompetensutveckling

Huvudmannen ska fortlöpande analysera personalens kompetensutvecklingsbehov. De behov som identifieras i utbildningen ska utgöra utgångspunkten för vilken kompetensutveckling som prioriteras. Huvudmannen behöver därför ge rektorn möjlighet till sådana organisatoriska förutsättningar som är nödvändiga för att rektorn ska kunna genomföra systematiska uppföljningar och analyser av utbildningen.

4.3.1 Vilka utvecklingsområden som föranleder utbildningsinsatser har ni identifierat under året

Under föregående år gjordes en nulägesanalys som ligger till grund för en flerårig kompetenssatsning i samverkan med Uppsala universitet. Analysen bygger på kvalitetsdialoger, uppföljningar samt förskoleområdenas verksamhetsplaner och har



identifierat följande centrala utvecklingsområden som föranleder satsningen:

Analysen visar att det finns behov av att stärka förskollärares kompetens i att planera, genomföra och följa upp undervisning med fokus på barns förändrade kunnande. Det har även identifierats ett behov av att utveckla förmågan att analysera undervisningens kvalitet som grund för fortsatt planering.

Vidare har analysen identifierat behov av att stärka förskollärares pedagogiska ledarskap, tydliggöra uppdrag och mandat i arbetslagen samt skapa bättre organisatoriska förutsättningar för att leda kollegialt lärande och målstyrda processer.

Vidare har också utvecklingsområden kopplade till förskollärares ansvar för kartläggningar, handlingsplaner och inkluderande lärmiljöer identifierats. Här framkommer ett behov av att förflytta arbetet från individfokuserade åtgärder till en mer verksamhetsnära analys av undervisning och basmiljöer.

Slutligen visar analysen att det finns behov av att stärka ett mer vetenskapligt förhållningssätt, där undervisning, metoder och arbetssätt i högre grad vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

4.3.2 Vilka identifierade utbildningsinsatser har genomförts?

Under perioden har arbetet främst fokuserat på förberedelser inför en kommande kompetensutvecklingssatsning i samverkan med Uppsala universitet. Insatsen planeras att starta i augusti 2026 och pågå under tre år. Satsningen riktar sig till hela arbetslaget, förskollärarna ska delta i utbildningen, samtidigt som hela arbetslagen involveras i det verksamhetsnära utvecklingsarbetet för att omsätta kunskaperna i undervisningen.

Arbetet har under året omfattat verksamhetsnära planering och utveckling av strukturer för uppföljning, i syfte att säkerställa att satsningen får genomslag i det dagliga arbetet. Fokus har legat på att skapa hållbara arbetssätt för kontinuerlig uppföljning och analys, vilket ska bidra till att maximera effekterna av insatsen och möjliggöra en långsiktig utveckling i verksamheterna.