

## *Kvalitetsutmärkelsen 2009*

*Bellmanskällan - en fantastisk montessoriförskola för barn, föräldrar och personal!*



*"Det vi gör för våra barn, det gör vi för morgondagens samhälle."*  
MARIA MONTESSORI

## INLEDNING

Bellmanskällans Montessoriförskola grundades 1987 som ett föräldrakooperativ och är idag en väletablerad förskola i Mälarhöjden. Förskolan ligger på en höjd ovanför Mälaren och har en park och stora grönområden alldeles intill lokalerna på Brådstupsvägen. Förskolan har idag två småbarns-avdelningar för barn 1-3 år och tre storbarns-avdelningar för barn 3-5 år. Läsåret 2008-2009 är 78 barn inskrivna på förskolan.

Vår *vision* är att barnen hos oss skall få möjlighet att växa, bli självständiga och reflekterande människor med kunskaper och färdigheter för livet. På förskolan arbetar vi efter montessoripedagogiken med Maria Montessoris tankar och värderingar som ledstjärna och värdegrund för vår verksamhet. Maria Montessori visste det varje förälder vet att - "barn är nyfikna och fulla av upptäckarglädje".

Bellmanskällans *verksamhetsidé* är att vi skall erbjuda förstklassig montessoribaserad förskoleverksamhet som utgår från läroplanens Lpfö98 mål och intentioner. Vi ska ha personal med hög kompetens och hög personaltäthet och barnen ska erbjudas en trygg miljö där pedagogerna arbetar för att barnen ska uppleva stimulans och utveckling. Förskolan ska ha en professionell ledning och god uppföljning av verksamheten. Maten som serveras på förskolan ska vara lagad av egen kokerska och med ekologiska råvaror. Bellmanskällan ska vara ett föräldrakooperativ med föräldrar som engagerar och bryr sig och ha en verksamhet som sätter sociala aktiviteter högt på dagordning.

Våra *kännetecken* är personligt ansvar, förståelse för olikheter, tydlighet och det enskilda barnets behov i centrum. Miljön på förskolan är anpassad efter barnen.

Vi arbetar medvetet med genusfrågor och efter en gemensam strävan om att vuxna föregår med gott exempel och är goda förebilder för barnen. Barn gör som vi gör, inte som vi säger. Pedagogerna på förskolan finns där för barnen, samtidigt som barnen uppmuntras till självständighet. Montessoripedagogikens ledord är "*Hjälp mig att göra det själv*" och detta genomsyrar sättet att handleda barnen. Barn är som störst när de är små! På Bellmanskällan växer barnen med uppgifterna och blir reflekterande människor med kunskaper och färdigheter för livet.

Vi utnyttjar naturen i vårt närområde som ett pedagogiskt uterum där barnens nyfikenhet och kreativitet tas tillvara, t.ex. genom olika naturgrupper för alla åldrar.

Våra pedagoger är utbildade i montessoripedagogik och vi erbjuder våra familjer en föräldraintroduktion i montessoripedagogik när barnen börjar på förskolan.

## Styrdokument

### Vi arbetar utifrån;

FN:s barnkonvention	Bellmanskällans Verksamhetsplan
Läroplanen för förskolan Lpfö 98	Hälso- & Miljölagen
Stockholm stads förskoleplan	Arbetsmiljölagen
Skollagen	Sekretesslagen
Bellmanskällans Kvalitetsgaranti	Socialtjänstlagen

Vårt arbetssätt utgår från montessoripedagogiken.

## Förskolans organisations- och ledningsstruktur

Bellmanskällan är ett föräldrakooperativ. Det innebär att alla familjer med barn på förskolan är medlemmar i den ideella förening som är ytterst ansvarig för förskolan.

Det dagliga arbetet på förskolan leds av en *förskolechef* som har ett totalansvar för den pedagogiska och operativa verksamheten på Bellmanskällan. Förskolechefen rapporterar till styrelsen för kooperativet vars uppgift är att fastställa de ramar (formulerade som mål, nyckeltal och ansvarsbeskrivning) inom vilka verksamheten skall bedrivas på Bellmanskällan.

Föräldrarna på förskolan ses som en viktig resurs i verksamheten och engageras i styrelseuppdrag och olika arbetsgrupper som företrädesvis har hand om lokalfrågor och IT-support.

## Personalen

Förskolan har 18 personer anställda i verksamheten. Förskolechefen har pedagogisk utbildning på högskolenivå och skolledarutbildning. Under våren 2009 avslutar förskolechefen även den 2-åriga statliga rektorsutbildningen.

Av de 14 pedagogerna har två förskollärarytbildning, en är fritidspedagog, sju är montessorilärare med en 2-årig montessorilärarytbildning, övriga har barnskötarutbildning med fortbildning som montessoriasistenter.

Köket leds av en köksansvarig som är utbildad inom kost- och näringslära och en köksassistent. Förskolan har även en anställd lokalvårdare på deltid.

## LEDARSKAPET

### 1) Min vision om det goda ledarskapet

Mitt ledarskap baserar sig på montessoripedagogikens respektfulla människosyn samt dess globala perspektiv på livet. Som ledare vill jag vara närvarande, prestigelös, tydlig, öppen och våga pröva nya vägar som utvecklar förskolan. Jag anser att en organisations framgång ytterst bygger på ett gemensamt ansvar för dess utveckling. Alla är en del av en storhet.

På Bellmanskällan arbetar vi medvetet med genusfrågor och efter en gemensam strävan om att vuxna föregår med gott exempel och är goda förebilder för barnen. Barn gör som vi gör, inte som vi säger. Pedagogerna på förskolan finns där för barnen, samtidigt som barnen uppmuntras till självständighet. Barn är som störst när de är små! På Bellmanskällan växer barnen med uppgifterna och blir reflekterande människor med kunskaper och färdigheter för livet.

För pedagogerna gäller detsamma, att de genom delaktighet och ansvar växer som människor och att deras kompetens därmed ökar. Jag har ambitionen att vara en demokratisk ledare vilket innebär att både barn och medarbetare har ett aktivt och reellt medinflytande över sin vardag.

Min uppgift som ledare är att ha höga förväntningar och en hög tilltro till att medarbetare kan och vill utvecklas i sitt arbete.

Tillsammans arbetar vi för en förskola med hög kvalitet där arbetsglädje är primärt. Konflikter ska tas tag i på ett tidigt stadium och positiv feedback skall vara en del av vardagen.

Lärande och utveckling ska ske genom att skapa utrymmen för pedagogiska diskussioner, både spontana och planerade. Pedagogernas individuella önskemål om kompetensutveckling ska uppmuntras och prioriteras utifrån förskolans mål och visioner.

### 2) Beskriv hur du som chef/ledare kommunicerar, det vill säga försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden.

En förutsättning för att trivas på sin arbetsplats är att vara stolt över sitt arbete. Som ledare är min främsta uppgift att skapa en samsyn över hela förskolan, mellan de olika avdelningarna och mellan oss som arbetar här. Alla nyanställda görs medvetna om förskolans mål och åtaganden genom samtal med mig och med sina arbetskollegor. Alla får dessutom boken "Montessoripedagogik i förskola och skola" och erbjuds kurser i montessoripedagogik. Ett gott arbetsklimat förutsätter också att man har roligt på sin arbetsplats och att det finns en social gemenskap. Jag lägger stor vikt vid att medarbetarna känner delaktighet och har möjlighet att vara med och påverka verksamheten för att nå våra mål och åtaganden. Som grund för förskolans verksamhet ligger den Kvalitetsgaranti som samtliga pedagoger har varit med och arbetat fram.

Under planeringsdagar och personalmöten förs en ständig dialog kring våra mål och åtaganden och vi strävar efter att ha ett arbetsklimat där vi kan vara varandras "kritiskt granskande vänner". Detta innebär att vi inbjuder varandra till att observera kollegornas arbete på andra avdelningar och ge positiv feedback. På personalmöten lyfts goda pedagogiska exempel fram för att sporra till utveckling av verksamheten. Personalen uppmuntras att kontinuerligt läsa förskolans "Föräldrapärm" för att hålla sig ajour om vilken information föräldrarna får om förskolan och om föräldrarnas åtaganden och komma med synpunkter. Alla pedagoger får tid att sätta sig in i våra säkerhetsrutiner som finns nedskrivna i en säkerhetspärm. Dessa revideras vid läsårsstart.

### 3. Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna.

Som ansvarig ledare på Bellmanskällan är jag stolt över att kunna visa upp vår välfungerande och fina förskola. Bellmanskällan har lång erfarenhet av att vara ett lärosäte för olika montessoriuutbildningar. Idag pågår samarbete med bl.a. Folkuniversitetet och Stockholms Montessori Vetenskapscenter som har sin undervisning i förskolans lokaler på kvällar och helger. Båda utbildningarna är 2-åriga och leder till en examen som montessorilärare. Pedagogerna på förskolan erbjuds att på förskolans bekostnad delta i utbildningarna som är förlagda till kvällstid och helger och får i samband med detta två dagar per månad betald ledighet för studier. Ett flertal pedagoger har fått möjlighet att fortbilda sig till montessoripedagog genom Lärarhögskolans uppdragsutbildningar. Genom att ständigt ha en eller flera medarbetare under montessoriuutbildning skapas det möjlighet till pedagogiska diskussioner i arbetslagen och vid gemensamma möten. Förskolan är öppen för att ta emot praktikanter. Att vara handledare för en praktikant under en period innebär att det blir en ökad medvetenhet hos pedagogen om den egna verksamheten och detta har lett till erfarenhetsutbyte mellan pedagogerna i arbetslaget.

Personalmöten, Pedagogiskt Forum och planeringsdagar är tillfällen då pedagogerna kan lära av varandra genom diskussioner och erfarenhetsutbyte. Samtliga pedagoger har 2,5-4 timmar egen planeringstid per vecka som kan användas till fortbildning, planering och ej schemalagda aktiviteter på avdelningen.

För att öka kompetensen på ledarnivå har jag genomgått Skolverkets Rektorsutbildning. Under utbildningen har jag under en dag bl.a. blivit "skuggad" av två studiekollegor som också intervjuat medarbetarna om hur de uppfattar mig som ledare. Resultatet av skuggningen, med goda och dåliga sidor hos mig som ledare, har jag därefter öppet redovisat i personalgruppen på förskolan. Syftet med detta var att visa på att med ett tryggt och öppet arbetsklimat ska det vara naturligt att ge varandra konstruktiv feedback som utvecklar oss som medarbetare.

### 4. Beskriv hur du som chef/ledare arbetar för att uppnå resultat i verksamheten.

Som ledare arbetar jag för att vi tillsammans ska uppnå resultat i verksamheten genom;

- ♦ **Vara närvarande som ledare** och finnas tillgänglig på förskolan. Jag är också ofta ute på avdelningarna för att träffa personal, barn och föräldrar.
- ♦ **Sociala aktiviteter.** På Bellmanskällan finns många tillfällen till **sociala aktiviteter** t.ex. sommarfest, personalmiddag som styrelsen anordnar, kick-off inför terminsstart, gemensam måltid innan personalmötena, m.m.
- ♦ **Medarbetarsamtal** varje år där mål och personlig kompetensutveckling följs upp.
- ♦ **Personalmöte (APT)** en gång per månad, ca. 2,5 timmar. Mötet inleds med en gemensam del som leds av förskolechefen och avslutas med tid för gemensam planering och pedagogiska diskussioner mellan storbarns- respektive småbarnsavdelningarna.
- ♦ **Avdelningsmöten** en gång per månad.
- ♦ **Planeringsdagar** med utrymme för gemensamma fortbildningsinsatser.

- ♦ **Pedagogiskt Forum** som har till syfte att vara en gränsöverskridande mötesplats mellan avdelningarna för att skapa en röd tråd i den pedagogiska verksamheten. En representant från varje avdelning deltar under ett läsår. Forumet träffas 1,5 timme varannan vecka och ger utrymme för fördjupade diskussioner kring olika utvecklingsprojekt inom förskolan. Resultatet av forumets diskussioner förs sedan ut till övriga pedagoger innan några gemensamma beslut fattas.
- ♦ **Referensgrupp** med en representant från vardera småbarns- och storbarnsavdelningarna. Syftet med gruppen är att ha ett forum där förskolechefen på ett tidigt stadium kan diskutera utvecklingsfrågor för förskolan innan de förs ut i personalgruppen.

## **5. Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten.**

Genom en god hantering av förskolans ekonomiska resurser skapar jag utrymme i budget till personalens utbildningar på olika sätt, vilka leder till utveckling av verksamheten.. Personalen har också tid avsatt för egen planering och gemensamma diskussioner i arbetslagen och mellan avdelningarna.

Pedagogerna på förskolan har sju planeringsdagar per år, uppdelat på en planeringsvecka innan terminsstart i augusti och två dagar i januari. Under planeringsveckan ges utrymme till 1-2 dagar gemensam kompetensutveckling på olika teman. Exempel på sådana utbildningar har varit; Genusarbete inom förskolan, Kvalitetsarbete, Barnolycksfall/Första hjälpen Övriga dagar är tid avsatt för pedagogerna att skriva/revidera verksamhetsplaner/arbetsplaner för avdelningen samt att iordningställa avdelningarna inför läsårsstart. Under de två planeringsdagarna i januari har vi en gemensam dag och därefter tid för avdelningsplanering och utvärdering.

Varje år görs utvärderingar och uppföljning av förskolans mål och åtaganden som ligger till grund för de förbättringar som görs. All personal utvärderar och följer upp arbetet utifrån verksamheten, gruppen och arbetslaget, sin egen pedagogiska roll och enskilda barn.

En förutsättning för att Bellmanskällan ska kunna utvecklas vidare är att vi också undersöker hur familjerna uppfattar vår verksamhet. Detta gör vi genom årliga föräldraenkäter för respektive avdelning. Resultatet av enkäterna diskuteras gemensamt av förskolechef och arbetslaget och redovisas för föräldrarna på föreningens stämma.

## VERKSAMHETENS ÅTAGANDEN FÖR VERKSAMHETSÅRET

### 6. Bellmanskällans åtaganden

I förskolans *Kvalitetsgaranti* åtar vi oss att;

1. arbeta utifrån en värdegrund som bygger på glädje, respekt, delaktighet, nyfikenhet och trygghet.
2. stärka ditt barns självkänsla, sociala kompetens och förmåga till empati.
3. arbeta utifrån ett medvetet genusperspektiv.
4. stödja ditt barns lärande genom att ta vara på barnets utvecklingsperioder.
5. uppmärksamma varje enskilt barn utifrån dess egna förutsättningar.
6. erbjuda en miljö, ute och inne, som inspirerar barnens nyfikenhet, kreativitet och lust att lära och leka.
7. ge ditt barn inflytande och möjlighet att påverka innehållet i verksamheten.
8. stärka barnet i att göra egna individuella val av sysselsättningar efter eget intresse.
9. träna barnen till att bli självständiga och trygga så att de med en stark självkänsla kan och vågar prova och utforska.
10. du som förälder ska få goda förutsättningar att känna dig trygg med ditt barns dag på förskolan.
11. ha en öppenhet som ger dig som förälder en god insyn i vår verksamhet.
12. i samarbete med föräldrarna arbeta för att varje barn utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.
13. avsluta ditt barns tid på förskolan med ett förtroendefullt samarbete och överlämnande till skolan, utifrån barnets enskilda behov.

### 7. Hur har vi kommit fram till vilka åtaganden som ska gälla och vilka resultat som ska uppnås?

Gemensamt i personalgruppen har vi fört diskussioner kring en *Kvalitetsgaranti* med Läroplanen Lpfö 98, Stockholms Förskoleplan, Bellmanskällans måldokument och dokumentet "Föräldrars åtagande" som grund för verksamhetens åtaganden.

Arbetet inleddes med att de olika arbetslagen la fram förslag på pedagogiska åtaganden som vi därefter vid speciella arbetsmöten diskuterade ihop oss om. Totalt fyra arbetsmöten har ägt rum under arbetstid där samtliga pedagoger var närvarande. Som vikarier på förskolan kallade vi in föräldrar och informerade dem om vad syftet var med våra möten. För att få en förankring i föräldragruppen antogs *Kvalitetsgarantin* slutligen av föräldrakooperativets styrelse.

### 8. De resultat vi vill uppnå med våra åtaganden är

- att vara en förskola där montessoripedagogiken är ledstjärnan i allt arbete med barnen och i förhållningssättet mellan oss vuxna. Att pedagogerna är tydliga förebilder och bärare av goda normer och värderingar, och att vi möter varje barn utifrån dess unika behov
- att den barnanpassade miljön ger barnen inflytande och valmöjligheter utifrån deras egna behov
- att genom observationer och dokumentation följa barnens lärande och deras kunskapsutveckling
- att uppfattas som en förskola där barn och föräldrar känner sig trygga med och har kunskap om montessoripedagogiken
- att vara en säker och miljövänlig arbetsplats för barn och personal

## ARBETSSÄTT

### 9. Våra arbetssätt som säkerställer att våra åtaganden uppfylls och att resultat nås

#### Normer och värden

1. arbeta utifrån en värdegrund som bygger på glädje, respekt, delaktighet, nyfikenhet och trygghet.
2. stärka ditt barns självkänsla, sociala kompetens och förmåga till empati.
3. arbeta utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv

Grundtanken i montessoripedagogiken utgår från det som Maria Montessori kallar den *kosmiska planen*.

Maria Montessori ville ge alla barn möjlighet att förstå helhetens betydelse och därmed fredens nödvändighet. Den kosmiska planen är ett av nyckelbegreppen i montessoripedagogiken. För att förstå världen, allt som händer där och de olika kunskapsdelarna, måste man ha ett helhetsperspektiv, ett sammanhang. Det är sammanhanget och inte detaljerna som är kärnan. Barnet lär sig att allt som hänt och det som sker idag hänger ihop. Vår kosmiska uppgift är att skapa sammanhållning mellan människor. Målet är att skapa en fredlig värld. Därför måste människor bli medvetna om att vi redan är fysiskt förenade med varandra, vi bor på samma jord. Maria Montessori menade att en framtida, varaktig samexistens människor emellan måste börja med barnen.

På förskolan innebär det att vi ger barnen möjlighet till inflytande och delaktighet, inte minst genom den barnanpassade miljön. Vi lägger också stor vikt vid att vi vuxna är tydliga förebilder och bärare av goda normer och värderingar i allt vi gör och säger. På avdelningarna är barnen delaktiga i att tillsammans med pedagogerna ta fram gemensamma mål för hur man t.ex. är en bra kompis eller hur man får en lugn arbetsmiljö.

Förskolan arbetar även aktivt med genusfrågor och medvetenheten har nu blivit en naturlig del av vår verksamhet. Som redskap för arbetet har pedagogerna bl.a. använt sig av en *husmodell* som är en genusinventering av miljön samt *observationer*. Utifrån detta har pedagogerna enats om målen;

#### Positiv uppmärksamhet

- ♦ *barnen ska få positiv uppmärksamhet, tex. "vad roligt att just du kommer nu" och vi ska undvika att säga barnens namn vid tillsägelser så att inte barnen förknippas med negativa händelser.*

#### Könsneutralt språk

- ♦ *vi ska träna oss på att tala på samma sätt till alla, oavsett kön.*

#### Utveckling och lärande

4. stödja ditt barns lärande genom att ta vara på barnets utvecklingsperioder.
5. uppmärksamma varje enskilt barn utifrån dess egna förutsättningar.
6. erbjuda en miljö, ute och inne, som inspirerar barnens nyfikenhet, kreativitet och lust att lära och leka.

Maria Montessori visste det varje förälder vet. Nämligen att barn är nyfikna, fulla av upptäckarglädje och ivriga att pröva på och lära nya saker. Barnens intressen varierar med ålder och mognad. Från de allra tidigaste intressena som viljan att äta själv, lära sig gå, prata osv. till intressen som läsning, matematik, rymden, världen osv. Vi pedagoger "*följer barnet*" när vi planerar vår verksamhet och temaområden. Pedagogens uppgift är inte i första hand att förmedla kunskap, utan snarare att observera barnen, att vara lyhörd och uppmärksam på varje barns utveckling. Detta för att kunna ge den stimulans som svarar mot varje barns mognad och intresse. Vi arbetar pedagogiskt med praktiska vardagsövningar, språkträning, matematik, kultur, skapande, musik/sång och rörelse.



Miljön på Bellmanskällan är väl förbered med material för både praktiska, intellektuella och sinnes-  
tränande övningar. Alltifrån skokräm och putstrasor till sinnrika materiel, som tränar logiskt och  
matematiskt tänkande. Materiel som övar upp skrivförmåga, språk/ordkänsla och grammatik, men även  
material som låter barnen träna syn, hörsel, lukt, smak och känsel. Vi litar på barnets egna lust att lära och  
utforska.

Montessoris idé om inläring handlar om att gå från det konkreta till det abstrakta. Matematikmaterielet  
t ex visar klart och tydligt hur och varför man mäter och räknar på ett visst sätt. När ett barn väl förstått  
matematikens uppbyggnad är det dags att lämna materielet och lösa abstrakta problem utan hjälpmedel.  
Så gott som allt intellektuellt materiel fyller flera funktioner. Samtidigt som man tränar matematiska  
storheter, tar man upp känslan för skillnaden mellan dem, och förmågan att handla och tänka praktiskt.  
Genom att tillvarata barnens spontana lust för arbete och låta deras eget intresse vara motiv nog stödjer vi  
dem i deras kunskapsutveckling.

Inom förskolan lägger vi mycket tid vid att lära barnen att bli självständiga genom att ge tid och utrymme  
att klara av sina egna vardagsbestyr. Som pedagoger har vi rollen att observera barnens val, arbetscykler  
samt reflektioner för att på bästa sätt kunna stödja varje barns självkänsla, självständighet, nyfikenhet, lust  
att lära och leka. Vi vill inte i tid och otid hjälpa barnen, utan låta dem fritt experimentera, känna sig fram  
och öva inom olika områden.

Sång och musik är en naturlig del i verksamheten. Vi arbetar med medveten reflexträning samt rörelselek  
för att hjälpa barnen att utvecklas motoriskt och intellektuellt. Som ett komplement till den  
barnanpassade miljön inomhus, använder vi också naturen i vårt närområde för inspirera barnen till  
kreativitet och lust att lära och leka bl.a genom naturgrupper

#### Barns inflytande

7. ge ditt barn inflytande och möjlighet att påverka innehållet i verksamheten.
8. stärka barnet i att göra individuella val av sysselsättningar efter eget intresse.
9. träna barnen till att bli självständiga och trygga så att de med en stark självkänsla kan och vågar  
prova och utforska.

Den barnanpassade miljön ger barnen frihet under eget ansvar. Det ger dem också möjlighet till  
inflytande och att göra egna val utifrån deras egna behov. De flesta materiel är också självrättande. Barnen  
får uppleva tillfredsställelsen att själva se att de lyckats med en uppgift och vi ger dem tid att avsluta en  
uppgift utan att avbryta. Under samlingen får varje barn göra sin röst hörd och vi uppmuntrar barnen att  
lyssna på varandra.

#### Förskola och hem

10. du som förälder ska få goda förutsättningar att känna dig trygg med ditt barns dag på förskolan.
11. ha en öppenhet som ger dig som förälder en god insyn i vår verksamhet.
12. i samarbete med föräldrarna arbeta för att varje barn utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.

På Bellmanskällan ser vi föräldrarna som en mycket viktig del av vår verksamhet. Vi uppmuntrar alla  
föräldrar att besöka förskolan under en förmiddag varje läsår och att de aktivt deltar i föräld-  
rakooperativets olika arbetsgrupper eller styrelsearbete. Vi erbjuder dem även en föräldrainroduktion i  
montessoripedagogik för att öka kännedomen om Maria Montessoris tankar och idéer och öka förståelsen  
för vår verksamhet.

Under inskolningen när barnen börjar på förskolan är föräldrarna med i verksamheten hela dagen under en kortare period. Utvecklingssamtalen som vi erbjuder varje termin utgår från dokumentation och observationer om det enskilda barnet. Vi bjuder in till föräldramöten varje termin och tar reda på hur föräldrarna uppfattar förskolans verksamhet genom årliga föräldraenkäter.

#### Samverkan med skolan

13. avsluta ditt barns tid på förskolan med ett förtroendefullt samarbete och överlämnande till skolan, utifrån barnets enskilda behov.

Vi samarbetar med de två närliggande skolorna i området som är aktuella för våra barn, genom att bjuda in lärarna till att besöka Bellmanskällan. Om föräldrarna så önskar deltar vi vid överlämnandesamtal på skolan.

#### Säkerheten och miljöarbete på förskolan

Barnens säkerhet och miljöfrågor har hög prioritet på Bellmanskällan. När det gäller säkerheten har vi utarbetat en säkerhetshandbok, som innehåller rutiner för både personal och föräldrar. Föräldrapärmen, som varje förälder får när deras barn börjar, är ett levande dokument som revideras varje läsårsstart. Förskolan genomför barnskyddsronder varje termin för att kontrollera omgivningen och därmed förhindra att olyckor sker. Dessa ronder protokollförs av avdelningarnas säkerhetsansvariga och följs upp vid terminsvisa säkerhetsmöten tillsammans med förskolechefen. Alla pedagoger utbildas kontinuerligt i Första Hjälpen.

Förskolans miljöarbete är en viktig del och vår ambition är att vara en ekologisk och miljömedveten förskola, vilket sammanfaller med montessoripedagogiken där Maria Montessori menar att *"Alla som finns på jorden har sin speciella uppgift. Vi finns alla här av en särskild anledning, från de minsta och enklaste organismerna till de största och mest komplicerade"*.

Vår matpolicy är att vi ska servera vällagad och näringsriktig mat! Vi lagar all mat själva i eget kök och använder oss till 85 % av KRAV märkta och ekologiska varor.

När det gäller energianvändning har vi så långt möjligt, bytt ut vår belysning till lågenergilampor.

## RESURSANVÄNDNING

### 10. *Hur vi använder våra resurser!*

- Den främsta resursen som finns på Bellmanskällan är våra pedagoger och det är genom deras arbete som vi säkerställer att våra åtaganden uppfylls. Utan vår gemensamma syn på förskolans uppdrag – *att vara där för barnen* – kan vårt uppdrag inte genomföras.
- Förskolan har en god ekonomi som ger utrymme för utveckling av den pedagogiska verksamheten, lokalanpassning och hög personaltäthet.
- Vi ser fortbildning som ett prioriterat område och utbildar vår personal till montessorilärare och montessoriasistenter samt inom genus.
- Bellmanskällan är ett lärosäte för två olika montessorit utbildningar vilket ger oss en möjlighet att visa upp vår förskola till montessorilärostudier. Vi kan ge inspiration och skapa nyfikenhet för montessoripedagogik. Våra pedagoger erbjuds att delta i utbildningarna. Många av de studerande blir intresserade av att jobba på vår förskola och därmed har vi en rekryteringsbas vid framtida rekryteringsbehov.
- Vi erbjuder kompetensutveckling efter den kompetensanalys som görs vid de årliga medarbetarsamtalen. Exempel på kompetensutveckling har varit reflexpedagog, skapande arbete och kost- och näringslära. Den kompetensutbildning man som pedagog får ta del av redovisas för alla under personalmöten eller under Pedagogiskt Forum. En del externa utbildningar leder även till internutbildning av all personal. Exempel på detta är medveten reflexträning som alla pedagogerna utbildats i. Den utbildade reflexpedagogen har köpt in referensmaterial, spridit sin kunskap och skapat material som pedagogerna och barnen kan använda sig av.
- Vid planeringsdagar, personalmöten, pedagogiskt forum, avdelningsmöten och övriga gemensamma träffar har vi ett öppet klimat som stimulerar till erfarenhetsutbyte mellan pedagoger och mellan avdelningarna på förskolan.
- Vi uppmuntrar pedagogerna att praktisera på varandras avdelningar för att sprida kunskap inom förskolan och för att inspirera varandra.
- En representant från varje avdelning, fem personer, bildar ett Pedagogiskt Forum som har till syfte att föra fördjupade diskussioner kring gemensam pedagogisk utveckling samt att föra ut detta i arbetslagen. Som exempel på detta är att förskolan nu arbetar med gemensamma teman för alla barn oavsett ålder, t.ex. skapande arbete och naturverksamhet. Det Pedagogiska Forumet har också haft till uppgift att ta fram ett gemensamt dokument inför barnens utvecklingssamtal.
- Vid personalfrånvaro använder vi oss i första hand, om barngrupperna så tillåter, av pedagogerna inom förskolan för att skapa trygghet för barnen. I annat fall anlitar vi en extern vikariepool med välkända vikarier.
- Vi anpassar pedagogernas scheman och rutiner utifrån verksamhetens behov.
- Vår kokerska är utbildad massös och vi erbjuder massage på förskolan under arbetstid. Personalen får ett friskvårdsbidrag på 2.000:-/år.

- Föräldrarna är en stor resurs i vårt arbete med barnen. Inför utvecklingssamtalen får föräldrarna fylla i ett frågeformulär som gör att de är välförberedda inför samtalet. Tillsammans kan vi därmed under samtalet skapa en helhetsbild av barnet samt se hur vi på bästa sätt kan stödja barnets utveckling. Föräldrarna på förskolan engageras i olika sociala aktiviteter, arbetsgrupper eller styrelsefunktioner. Föräldragruppen ansvarar dessutom för städ- och fixarhelger på förskolan som äger rum 4-5 gånger per år. Föräldrarnas synpunkter om förskolans verksamhet inhämtas i enkäter och i dialog mellan pedagoger och föräldrar. Föräldrarna kan också genom den årliga stämman vara med och påverka förskolans utveckling.
- Vid behov anlitar vi specialpedagog som handledning i samråd med pedagogerna. Vi har också ett samarbete med talpedagog för de barn som behöver detta.
- Våra lokaler är anpassade efter barnen och vår verksamhet. Beroende på aktiviteter kan lokalerna användas effektivt under hela dagen, t.ex. använder de större barnen småbarnsavdelningarna på förmiddagen för rörelselek när de små barnen är utomhus.
- Vår utemiljö används dagligen och vi öppnar förskolan ute vår närliggande park, så att barnen får mycket sammanhängande tid att vistas ute i naturen.

## UPPFÖLJNING

### **11. Uppföljning av våra pedagogiska åtaganden**

Våra pedagogiska åtaganden och mål utarbetar vi tillsammans utifrån Lpfö, Stockholms Förskoleplan och Bellmansköllans måldokument, föräldraenkäter, utvecklingssamtal, utvärderingar, observationer och dokumentation. Dessa sammanställs i en verksamhetsplan för förskolan. Varje avdelning gör därefter läsårsvis egna arbetsplaner med mål för den egna verksamheten. Som komplement till avdelningens arbetsplan görs också ett kalendarium för varje termin med avdelningens aktiviteter. Verksamhetsplanen med arbetsplanerna och kalendarium läggs ut på vår hemsida så att föräldrarna kan ta del av dem.

För att kunna se om vi nått resultaten av våra åtaganden och mål använder vi oss av dokumentation av observationer, av barnens arbeten, intervjufrågor till barnen, utvecklingssamtal, medarbetarsamtal och föräldraenkäter. Sammantaget ligger detta till grund för den sammanfattning av läsåret som görs efter vårterminens slut och som har till syfte att utveckla verksamheten.

Ambitionen är att verksamhetsplanen skall vara ett levande dokument som diskuteras och följs upp vid avdelningsmöten under terminen.

Detta är ett utvecklingsområde inom förskolan och under läsåret 2009-2010 planeras fortbildning för att få mer kompetens kring uppföljning och utvärdering.

Vi kommer även omarbeta föräldraenkäten för nästkommande läsår så att den bättre stämmer överens med förskolans åtaganden.

## RESULTAT

### **12. Redovisa de verksamhetsspecifika resultat som uppföljningsmetoderna påvisar, kommentera resultaten och trenderna kopplat till åtagandena för verksamhetsåret.**

Genomgående för all uppföljning på förskolan är att den pedagogiska verksamheten mycket väl svarar mot de åtaganden som förskolan har i sina styrdokument. Detta visar sig både i föräldrakäter, uppföljningssamtal och i den pedagogiska dokumentationen.

Uppföljning av den pedagogiska verksamheten visar att man ute på avdelningarna medvetet arbetat med **genusfrågor** och att man nått resultat med sitt arbete. På småbarnsavdelningarna handlar det mycket om att pedagogerna observerar barnen med "genusögon" och försöker undvika att behandla barnen utifrån stereotypa könsroller, ett exempel är t.ex. att de blivit mer medvetna när det t.ex. gäller att välja litteratur. Genusarbetet har också fått genomslag för de större barnen med bl.a. ett stort dramaprojekt som pågått under hösten med en utomstående dramapedagog - DramaJohan! Trots att de flesta pedagogerna idag upplever att de arbetar medvetet med genusfrågor är gamla mönster djupt rotade och det finns ett behov, och ett önskemål från personalens sida, att få mer fortbildning kring denna fråga.

Det gemensamma målet för hela förskolan att utveckla det **skapande** arbetet har varit framgångsrikt och vårens vernissage var mycket uppskattat av barn och föräldrar. Detta är därför något som vi kommer fortsätta med och utveckla vidare.

Under läsåret har **medveten rörelseträning** varit ett prioriterat område. Syftet har varit att lära oss, att som Maria Montessori sa; "*undanröja hinder för barnen*". Att ha kvarvarande ointegrerade reflexer försvårar för barnen att utvecklas, både motoriskt och intellektuellt. Uppföljningen visar att pedagogerna blivit mer uppmärksamma på barnens motoriska utveckling. Vi har blivit mer fokuserade på att varje barn ska kunna grundrörelserna som att rulla, krypa, åla och hoppa. Vi har märkt en stor förbättring hos många av barnen. De pedagoger som önskar fortbildning inom området kommer få detta under kommande läsår.

### **13. Redovisa om verksamheten har en ökad/minskad tillströmning av brukare/kunder. Kommentera resultatet i förhållande till verksamhetens ambitioner, syfte och verksamhetens utveckling.**

Bellmanskillan har en lång kö av familjer som önskar plats för sina barn på förskolan. De flesta barnen ställs i kö redan vid födseln. Intagning sker i augusti. Vi tar in mellan 16-18 barn på de två småbarnsavdelningarna, beroende på hur många barn som går över till storbarnsavdelningarna. Idag finns det en aktiv kö till dessa platser på drygt 60 barn. Till storbarnsavdelningarna finns det oftast plats för 4-5 barn utifrån, resten av platserna fylls på med barn som flyttar upp från småbarnsavdelningarna. Till dessa platser är det i dagsläget ett 10-tal barn i kö. På förskolans hemsida redovisas de köregler som gäller vid intagning.

Förskolan har valt att inte ansluta sig till Stockholms stads kösystem för förskolor utan vi administrerar vår kö själva vilket också innebär att vi kan påverka intaget av barn för att få en balanserad barngrupp. En annan anledning är att vi att vi vänder oss till familjer som gör ett aktivt val av montessoripedagogik samt att vi är ett föräldrakooperativ där det ställs krav på föräldrarna att delta på olika sätt i arbetsgrupper och styrelsearbete.

Intresset för förskolan växer hela tiden och i dagsläget finns det ingen oro för att tillströmningen av barn ska avta, snarare tvärtom. Som läget är idag finns det inga möjligheter att i befintliga lokaler utöka verksamheten för att möta den långa kö som finns. Det är inte heller något uttalat önskemål från föräldrar och styrelse att förskolan ska växa ytterligare.

#### **14. Redovisa resultaten från brukar-/kunddialogen, kommentera resultaten och eventuella trender.**

Föräldrarna på Bellmanskällan spelar en viktig roll i vår verksamhet och vi är angelägna om att hålla en ständigt pågående dialog kring förskolans verksamhet.

Vid antagning på förskolan skriver föräldrarna under ett åtagande som beskriver vad man förväntas att bidra med i föräldrakooperativet.

Förutom den dagliga kontakt som pedagogerna har med föräldrarna, och vid utvecklingssamtal och på föräldramöten, är föräldrakooperativets styrelse ett viktigt forum för att göra föräldrarna delaktiga. Inför Föreningsstämman som äger rum under våren skickar styrelsen ut en föräldraenkät. Resultatet av enkäten presenteras på stämman och är en del av verksamhetens utveckling och planering.

Enkäten har haft samma utseende under de senaste 4 åren, vilket gör att det är möjligt att jämföra över åren. Tretton frågor som behandlat nedanstående områden har besvarats utifrån en 4-gradig skala, där fyra är högsta betyg. Resultaten skiljer sig obetydligt mellan åren och visar på att föräldrarna är mycket nöjda med verksamheten. Den fråga som föräldrarna kommenterar i samtliga enkäter är säkerheten på förskolan. En förklaring till detta kan vara att förskolan inte har en egen gård utan använder den närliggande parken som lekplats utomhus. För att nå parken måste man korsa en gata. Parken är dessutom en allmän park som inte är inhägnad och uppsikten över barnen upplevs därmed ibland som otillfredsställande av föräldrarna. Detta är något som pedagogerna är mycket medvetna om och inom personalgruppen förs en ständig dialog kring att öka säkerheten.

Den negativa trenden på *bemötande* har förskolechefen tagit upp med personalen på respektive avdelning för att därigenom skapa en högre medvetenhet om förskolans värdegrund och ett förändrat arbetssätt.

Ett annat utvecklingsområde är att öka svarsfrekvensen bland föräldrarna för att därmed få en mer korrekt bild av förskolan ur ett föräldraperspektiv. Ansvaret för insamling av enkäterna ligger på styrelsen. Enkäten kommer också fr.o.m. nästa läsår göras om så att den på ett bättre sätt kopplas till förskolans åtaganden som finns i Kvalitetsgarantin.

##### Föräldraenkät

<i>Områden</i>	<i>2008</i>	<i>2007</i>	<i>2006</i>
Pedagogiken	3,70	3,71	3,68
Verksamhetens kvalité	3,70	3,56	3,63
Bemötande	3,45	3,71	3,79
Säkerhet	3,40	3,44	3,42
Information	3,25	3,37	3,19
Svarsfrekvens (%)	69	64	79

**15. Redovisa resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna, kommentera resultaten och eventuella trender.**

Varje år genomförs en medarbetarundersökning på förskolan. Målet är ett personalindex på 3,0 på en 4-gradig skala. Resultaten från undersökningarna visar på en positiv trend. Specifikt visar enkäten att personalens kompetens tas tillvara på ett bättre sätt och att man har en bra arbetsbelastning. Personalen upplever också i högre grad att de får återkoppling på sitt arbete.

Våren 2007 påbörjades ett utvecklingsarbete kring förskolans målarbete och utvärdering vilket till en början uppfattades som arbetskrävande och intensivt. Det arbetet har lett fram till dagens deltagande i Stockholms Kvalitetsutmärkelse och idag finns en hög förståelse och intresse för att på förskolan för att vidareutveckla och arbeta med resultatuppföljning och utvärdering.

Personalenkät

<i>Områden</i>	<i>2008</i>	<i>2007</i>	<i>2006</i>
Mål & Ansvar	3,53	3,17	3,47
Arbetsuppgifter	3,40	3,41	3,17
Arbetsituation – Relation – Motivation	3,50	3,41	3,17
Kompetens – Utbildning	3,66	3,38	3,20
<i>Personalindex</i>	<i>3,48</i>	<i>3,35</i>	<i>3,25</i>

Våren 2006 genomfördes en Arbetsmiljöinspektion på förskolan där man kontrollerade organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer, belastningsergonomi och störande buller. Av de 176 undersökta förskolorna tillhörde Bellmanskällan, tillsammans med ytterligare fyra förskolor, de verksamheter som fick en helt ren inspektion utan några som helst anmärkningar.

**16. Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat, kommentera resultaten och eventuella trender.**

Förskolan har en god ekonomi. Anledningen till detta beror till stora delar på att vi är ett stort föräldrakooperativ med låg andel administrativa kostnader i förhållande till antal inskrivna barn i verksamheten. Vidare har vi låga kostnader för hyra och underhåll av lokaler eftersom underhåll och reparation främst utförs genom föräldrainsatser. Tidigare utfördes även viss vikarieverksamhet av föräldrar. Denna jourverksamhet är idag borttagen och vikarier anlitas idag från ett utomstående bolag.

Det överskott som har uppstått i verksamheten har under de senaste åren inneburit att förskolan kunnat investera i ett omfattande belysningsprogram, nya möbler på samtliga avdelningar och viss ombyggnation. Dessutom har medel använts för utbildning av barnskötare till montessorilärare. Förskolans kostnader för mat har också ökat då förskolan idag har övergått till mer ekologisk och kravmärkt mat.



Målsättningen är att verksamheten efter skatt ska visa på ett positivt resultat och att vinstmarginalen ska vara minst 2 %. Målet uppfylldes ej 2007 vilket till stora delar berodde på att förskolan höll 2 platser vakanta för en familj som tillfälligt bodde utomlands. Allt överskott skall återinvesteras i verksamheten. Eftersom lokalfrågan är osäker i framtiden har också föreningen avsatt medel för en eventuell flytt i framtiden.

	2008	2007	2006
Nettoomsättning	9 296 128	8 718 221	8 970 091
Kommunala bidrag	93 %	92 %	93 %
Föräldravgifter	7 %	8 %	7 %
Resultat	309 330	34 317	298 191
Vinstmarginal	3,3 %	0,5 %	3,3 %

För året 2009 har vi avsatt ytterligare medel för att kunna öka andelen ekologiska livsmedel. Vidare har vi givit utrymme i budget för inköp av mer montessorimateriel och för att anlita en utomstående drama-pedagog. Lönekostnaderna är beräknade att öka i enlighet med det löneavtal som finns på marknaden, dvs. ca. 3-4 %. Utbildningskostnaderna kommer öka under året mot bakgrund av att förskolan kommer satsa på en kompetenshöjning av samtliga pedagoger när det gäller kvalitetsarbete.

## 17. Redovisa er personalomsättning de senaste tre åren, kommentera resultaten och eventuella trender.

Personalomsättningen på förskolan är låg. Sedan hösten 2005 har enbart 5 personer slutat, varav 2 pedagoger som varit på förskolan i 16 respektive 9 år. Tre av de tjänsterna är idag tillsatta av pedagoger som tidigare arbetat på Bellmanskällan och som har önskat att komma tillbaka efter att ha arbetat en period i annan förskoleverksamhet.

Anställningstid	15-10 år	10-7 år	7-4 år	4-1 år
	3	4	7	4

Vi har en stor andel pedagoger med en montessoriläroinutbildning på minst två år, däremot har vi få förskolelärare vilket vi upplever som ett problem. För att möta det behov som finns av utbildade förskollärare och för att närma oss förskolans målsättning om minst 1 förskollärare per 10 barn, för vi idag en dialog med två pedagoger som är intresserade av att fortbilda sig med ekonomiskt stöd från förskolan. Vi avvaktar i denna fråga besked från Skolverket när det gäller det aviserade *Förskolläraryftet*. Vid nyrekrytering prioriterar vi sökanden med förskolläroinutbildning framför montessoriläroinexamen och räknar med att kunna erbjuda montessoriuinutbildning inom förskolans ram.

## 18. Sjukfrånvaro

	2008	2007	2006
Totalt (%)	6,6 *)	4,39	6,0

\*) För år 2008 avser 51 % av den totala sjukfrånvaron 2 personers långtidssjukskrivning, dvs. en sammanhängande sjukfrånvaro på mer än 60 dagar. Korttidsfrånvaron motsvarar 3,0 %.

Sjukfrånvaron på förskolan varierar stort mellan avdelningarna och det som klart utmärker sig är att sjukfrånvaron är högre bland personalen som arbetar på småbarnsavdelningarna där smitta sprids lättare. För att öka frisknärvaron har förskolan utarbetat riktlinjer för att minska smitta bland barn och personal. Personalen erbjuds också friskvårdsbidrag och massage på arbetstid.

## UTVECKLING

### 19. Beskriv hur ni säkerställer att ni utvecklar rätt delar av verksamheten utifrån verksamhetens åtaganden/mål, kunders/brukares behov och utifrån era uppföljningar och resultat.

Styrelsen har i dialog med personalen tagit fram ett visionsdokument för *föräldrakooperativet* Bellmanskällan. (Bilaga B) De delar som visionsdokumentet omfattar är;

#### **Föräldrar**

*Förskolans vision är att uppfattas som en trygg och förtroendegivande förskola för våra barn, med pedagogiskt genomtänkt verksamhet och engagerade föräldrar som aktivt bidrar till förverkligandet av visionen.*

#### **Samhälle**

*Förskolans arbete utgår från de styrdokument som reglerar verksamheten. Förutom läroplanen för förskolan (Lpfö98) innefattar detta även Stockholm Stads Förskoleplan och Bellmanskällans egen pedagogiska deklaration. Bellmanskällan står för förskolans värdegrund och ska lägga grunden för det livslånga lärandet.*

#### **Bellmanskällan**

*Personalen på Bellmanskällan ska uppfatta förskolan som en trygg arbetsplats med möjlighet till inflytande och kompetensutveckling. Personalen ska också ha erforderlig utbildning för montessoriverksamhet.*

#### **Ekonomi**

*Förskolans målsättning är att ha en ekonomi i balans och med en vinstmarginal på minst 2 %.*

Uppföljning och utvärdering sker via enkäter, medarbetarsamtal, pedagogisk utvärdering, arbetsgrupper och samtal med föräldrar. Resultatet presenteras i föreningens verksamhetsberättelse som läggs fram vid föreningens årsstämma och ligger till grund för föräldrakooperativets utveckling.

### 20. Hur säkerställer ni att ni kompetensutvecklar medarbetarna utifrån verksamhetens behov?

Vår **vision** är att barn hos oss skall få möjlighet att växa, bli självständiga och reflekterande människor med kunskaper och färdigheter för livet. För pedagogerna gäller detsamma, att de genom delaktighet och ansvar växer som människor och att deras kompetens därmed ökar.

För att säkerställa att personalens kompetens utvecklas efter vår vision är det mitt ansvar som ledare att vara delaktig i verksamheten för att därmed se vilka behov som finns. Genom *föräldraenkäter* inhämtar jag bl.a. kunskap om hur föräldrarna upplever pedagogiken på förskolan och vilket bemötande de får av personalen. Genom *personalenkäten* tar vi reda på hur personalen själva upplever att deras kompetens tas tillvara och kan också se vad som behöver förstärkas i personalgruppen.

Resultaten av undersökningarna diskuteras gemensamt vid personalmöten och avdelningsmöten och ligger till grund för diskussion om vilken kompetensutveckling som behövs allmänt i personalgruppen. Exempel på efterfrågad fortbildning är t.ex. utbildning i första hjälpen, konflikthantering, utvärdering och målstyrning.

Vid *medarbetarsamtal* diskuteras den enskilda pedagogens behov av fortbildning utifrån verksamhetens behov och egna arbetsinsatser.

**21. Beskriv verksamhetens tre främsta styrkor och svagheter samt era tre största möjligheter och hot**

***Styrkor***

Montessoripedagogik  
Kompetent personal  
Utemiljö

***Svagheter***

Få förskollärare  
Lokalen inte byggd för förskoleverksamhet  
Trafikmiljön

***Möjligheter***

Föra ut montessoripedagogiken  
Höja personalkompetensen  
Arbeta med Kvalitetsutmärkelsen

***Hot***

Sämre barnunderlag  
Uppsägning av hyreskontrakt  
Okunskap om montessoripedagogiken

Hägersten 2009-05-14

*Guy Ekholm*  
Styrelseordförande Bellmanskällan

*Christina Elffors-Sjödin*  
Rektor

---

**Bellmanskällans Montessoriförskola**

Brådstupsvägen 9, 129 39 Hägersten,  
Telefon. 08/973205 Mobil 0704547626  
Rektor Christina Elffors-Sjödin  
[christina.elffors-sjodin@bellmanskallan.se](mailto:christina.elffors-sjodin@bellmanskallan.se)