

TULLGÅRDSSKOLAN

**Kvalitetsutmärkelse
2009**



Administrativa uppgifter

- Verksamhetens namn: Tullgårdsskolan
- Verksamhetens chefs namn: Kerstin Boussard
- Direkttelefon till verksamheten: 08 442 75 00
- Direkttelefon till chefen: 08 442 75 09
- E-postadress till verksamheten: tullgardsskolan@utbildning.stockholm.se
- E-postadress till chefen: kerstin.boussard@utbildning.stockholm.se
- Postadress och besöksadress: Tullgårdsskolan 2, 116 68 Stockholm
- Antal anställda den 14 maj 2009: 58 personer

Inledning

Skolans vision och värdegrund

- ❑ En skola där verksamheten utgår från barnets behov under hela skoldagen - den samlade skoldagen.
- ❑ En skola där målet är att vara en skola där barnen känner sig trygga, känner lust att lära, utvecklar ett rikt språk, känner delaktighet, tar ansvar och inhämtar goda kunskaper.
- ❑ En skola där varje enskilt barn sätts i centrum - en skola för alla.
- ❑ I Tullgårdsskolan bildar skola och omsorg en verksamhet.
- ❑ Samtliga anställda skall känna sig delaktiga i skolans verksamhet.

Skolans uppdrag

Tullgårdsskolan är en tvåparallellig skola med plats för 350 elever från förskoleklass till och med årskurs 6. Fritidsverksamheten (skolbarnsomsorgen) och mellanstadieklubben är lokalmässigt integrerade i skolan.

Lagar, förordningar och styrdokument

På riksnivå	Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet, LPO 94. Skolverkets Allmänna råd med kommentarer för fritidshem Skolverkets Allmänna råd för Kvalitet i fritidshem Kursplaner för grundskolan. FN:s-barnkonvention Diskrimineringslagen
Kommunnivå	Skolplan för Stockholm Utbildningsnämndens verksamhetsplan för år 2009

Skolans brukar/kundgrupp

Skolans kunder är de föräldrar som valt Tullgårdsskolan för sina barn. Vi erbjuder en skolverksamhet för barn mellan 6 och 12 år i en kommunal skola med integrerad fritidsverksamhet.

Ungefärligt brukarantal

FK – 3	203
Särskola	1
År 4-6	145
Barnomsorg	203
Fritidsklubb	105

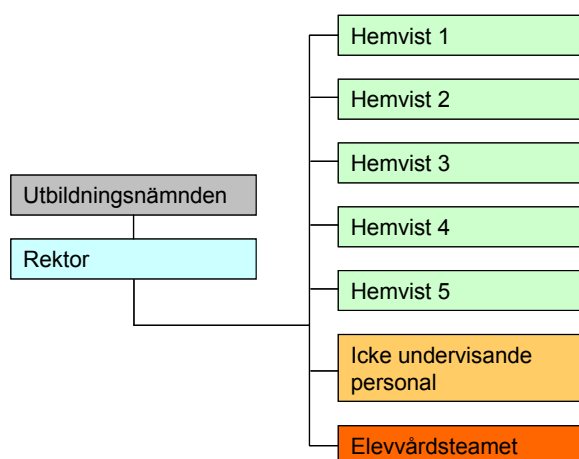
Tullgårdsskolans organisations- och ledningsstruktur

Skolan leds av rektor. Personalen är organiserad i olika arbetslag som har till uppgift att verka för att skolan når de uppsatta målen.

I skolans samverkansråd, där förslag till samtliga beslut diskuteras, medverkar förutom rektor, en medarbetare från respektive hemvist och representanter från de fackliga organisationerna.

Skolan är indelad i mindre enheter, hemvist. På varje hemvist finns det två eller tre klasser med integrerad fritidsverksamhet och/eller mellanstadieverksamhet. Arbetslaget som ansvarar för förskoleklassen följer klassen under de två eller tre första skolåren. I arbetslaget för förskoleklassen tjänstgör en grundskollärare, en förskollärare och en fritidspedagog. I de lägre åren FK - år 3 är vuxentätheten högre än för de äldre eleverna i år 4-6.

Grundtanken inför fördelning av resurser är att arbeta inkluderande. Detta innebär att vi strävar mot att anpassa verksamheten så att samtliga elever får möjlighet att utvecklas efter sina individuella behov, med fokus på barn i behov av särskilt stöd.



Tullgårdsskolans medarbetare

Grundskollärare	22
Förskollärare	5
Fritidspedagoger	12
Elevassistent	1 (63%)
Specialpedagog	1 (80%)
Talpedagog	1 (20%)
Bibliotekarie	1 (40%)
Skolsköterska	1 (50%)
Skolpsykolog	1 (10%)
Kansli	2 (150%)
Skolmåltid	3 (287%)
Skolstäd	2 (150%)
Vaktmästeri	1 (100 %)
Datatekniker	1 (20%)

Chef- ledarskapet

1. Min ledarskapsidé

Tullgårdsskolan skall vara en god skola. En skola som utgår från elevernas behov och där föräldrarna känner sig välkomna. Jag fördelar ledarskapet till skolans medarbetare som på så sätt får inflytande inom de områden som är viktiga för dem.

Innehåll och organisation ska vara av mycket god kvalitet. Skolans arbetssätt och arbetsformer ska bidra till en god inlärningssituation. Vi ska anpassa och utveckla verksamheten efter våra uppdrag och efter de elever vi har. Eleverna ska ges goda möjligheter till inflytande över verksamheten.

Min strävan är att klimatet på skolan ska vara så öppet och tillåtande att medarbetarna ska våga pröva nya idéer, för att förbättra och vidga verksamheten.

2. Hur jag kommunicerar med medarbetarna

Utifrån Utbildningsnämndens verksamhetsplan diskuterar vi på husmöten, i arbetsgrupper och under APT vilka mål och åtaganden som skall ingå i skolans arbetsplan.

När skolans kvalitetsredovisning sedan skall skrivas är samtliga medarbetare involverade genom att verksamheten utvärderas i olika arbetsgrupper, under APT, i samråds - samverkansgruppen, på husmöten och på våra kategorimöten.

Dessa möten är obligatoriska och en skriftlig redovisning lämnas alltid in till mig. Därefter görs ett första utkast av kvalitetsredovisningen som lämnas till SR för beslut.

Resultatet av kvalitetsredovisningen är grunden, tillsammans med Utbildningsnämndens verksamhetsplan och övriga styrdokument, för skolans kommande arbetsplan.

Den kommande arbetsplanen diskuteras på husmöten. Skolutvecklingsgruppen sammanställer medarbetarnas åsikter, tankar och idéer om kommande arbetsplan. Planen går därefter ut på remiss till samtliga på APT och beslut tas i samrådsgruppen/samverkansgruppen.

Vid de årliga utvecklingssamtalen med medarbetarna diskuteras frågor som rör skolans kvalitetsarbete, medarbetarnas delaktighet, skolans förbättringsmöjligheter samt individens och gruppens behov av fortbildning för att nå uppsatta mål och åtaganden.

3. Hur jag skapar möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna.

Skolan har en platt organisation som innebär att samtliga medarbetare är delaktiga i skolans verksamhet och i processen att ständigt förbättra verksamheten och dess innehåll.

Vi har ett konferenssystem som möjliggör möten mellan medarbetarna i skolan då vi bland annat har intern och/eller extern fortbildning utifrån individens och gruppens behov av kompetensutveckling.

Vi har husmöten varje månad då samtliga anställda träffas. Programmet för dessa möten görs i skolutvecklingsgruppen utifrån arbetsplanen samt medarbetarnas önskemål och behov.

Pedagogerna i områdets skolor, F- åk 9, träffas vid ett par tillfällen per termin för att dela med sig av sina idéer, planera tillsammans, sprida befintlig kunskap som kan hjälpa eleverna i deras lärande samt diskutera betyg och bedömning. Vi kallar dessa möten för Röda-trådenmöten.

Flera av skolans medarbetare deltar också i andra typer av fortbildning som enstaka kurser, seminarier och Lärarlyftets högskolekurser utifrån skolans och individens behov. Beslut om dessa kurser tas i samråd/samverkansgruppen.

4. Hur jag arbetar för att uppnå resultat i verksamheten

Skolans platta organisation bygger på att medarbetarna tar ett aktivt ansvar för verksamheten. Samtliga medarbetare deltar i någon av skolans arbetsgrupper. Min tanke och vision är att bygga en organisation där delaktighet är ledstjärnan. Jag är övertygad om att skolan uppnår goda resultat när medarbetare, elever och föräldrar ingår i de processer som leder skolans utveckling framåt.

5. Hur jag skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten

Vid de årliga utvärderingarna av verksamheten där elever, föräldrar och medarbetare deltar fokuseras det tydligt på vilka förbättringsmöjligheter skolan har.

Dessa förbättringsmöjligheter diskuteras i olika arbetsgrupper, vid pedagog/läarmöten, APT, husmöten, elevråd och föräldraråd.

Resultaten av dessa diskussioner ligger till grund för skolans utvecklingsområden i kommande arbetsplan.

Detta gäller även de rapporter som skolan får när skolan har inspekterats av skolverket eller av stadens inspektörer.

Verksamhetens åtaganden/mål för verksamhetsåret

6. Skolans åtaganden

- Vi åtar oss att upprätta skriftliga underlag inför utvecklingssamtalen där det framgår vad eleven behöver utveckla för att nå målen i olika ämnen.
- Vi åtar oss att årligen utvärdera skolans verksamhet.
- Vi åtar oss att införa Stockholms skolwebb under läsåret 08/09.

7. Process vid framtagandet av skolans mål

- Målet att upprätta skriftliga underlag inför utvecklingssamtalet togs fram bl.a. på grund av Skolverkets inspektion 2006, där det fastslogs att skolan hade ett förbättringsområde när det gällde att öka elevernas kunskap om målen, elevernas möjlighet till inflytande och delaktighet vid upprättandet av IUP. Under läsåret 07/08 fördes diskussioner under fortbildningsdagar, husmöten och lärarmöten utifrån Skolverkets nya direktiv angående IUP.
All pedagogisk personal var delaktig och vi enades om att formulera detta som ett mål/åtagande inför läsåret 08/09. Vi ville dessutom ge eleverna möjlighet att bli mer medvetna om sina tankar kring kunskapsutveckling och lärande.
- Målet att årligen utvärdera skolans verksamhet har sin utgångspunkt i att synliggöra förbättringsområden. Vi har haft en önskan om att vidga utvärderingens omfattning så att den involverar alla elever, all personal och föräldrar. Detta för att få en bättre sammantagen bild av verksamheten. Vi ville också få bättre struktur på utvärdering gällande skolans arbete som sker i klassrum, arbetslag, ämnesgrupper, arbetsgrupper och EHT. Med detta som underlag formulerade vi ovanstående åtagande.
- Utifrån Stockholms stads direktiv att implementera skolwebben i samtliga kommunala skolor åtog vi oss att ta ett första steg i vårt lokala införande av skolwebben. Med stadens mål i åtanke och efter gemensamma diskussioner valde vi att sätta upp ett åtagande i vår arbetsplan där skolwebben skulle införas som ett komplement till den övriga skriftliga dokumentationen kring elevens kunskapsutveckling.

8. Förväntade resultat

- Att alla elever fyller i ett individuellt samtalsunderlag.
Att alla elever får möjlighet att se sin kunskapsutveckling och sitt lärande tydligt relaterade till uppsatta mål.
Att alla lärare och pedagoger utvecklar ett gemensamt språk för att beskriva elevens kunskapsutveckling och lärande i relation till uppsatta mål.
Att all undervisande personal använder det skriftliga samtalsunderlaget inför utvecklingssamtalet.
Att ge föräldrar tydligare information om elevens lärande i relation till uppsatta mål samt att skapa större möjlighet för dem att vara delaktiga i elevens utveckling.
- Att kontinuerligt genomförda utvärderingar ligger till grund för delaktighet i och påverkan av verksamhetens utformning.
Att vi utifrån analyser av de olika utvärderingarna synliggör skolans förbättrings- och utvecklingsområden.
- Att all personal ska kunna nå sin mail via webben på skolan såväl som hemifrån.
Att all undervisande personal ska kunna dokumentera LUS inom ramen för skolwebben.
Att all information från rektor ska komma via webben.

Arbetsätt

9. För säkerställande av åtaganden/mål

- Strävansmålen anger undervisningens inriktning och utgångspunkt för den pedagogiska planeringen som sedan resulterar i uppsatta mål för eleverna. De uppsatta målen skrivs in i den individuella Målboken där de sedan följs upp på olika sätt exempelvis dialog, självvärdering, matris, prov, diagnos, specifik uppgift enskilt eller i grupp. Inför utvecklingssamtalen fyller elev samt lärare i ett samtalsunderlag med utgångspunkt i befintlig dokumentation till exempel Målboken, bedömda uppgifter, lärares anteckningar. Vid utvecklingssamtalet formuleras elevens fortsatta kunskapsutveckling i en IUP, detta sker i en dialog mellan lärare/pedagog, elev och förälder.
- All personal ges möjlighet att uttrycka sin åsikt gällande vad som ska utvärderas. Därefter utarbetar den aktuella arbetsgruppen underlaget för utvärderingen. Modellen kan variera utifrån gruppens behov och ämnesinnehåll. Utvärderingarna analyseras av berörd arbetsgrupp och ligger sedan till grund för skolans fortsatta utvecklingsprocess. Skolans föräldraråd är involverade i utformningen av den årliga föräldraenkäten.
- Under våren 2008 genomfördes halva introduktionsdagar för lärare och pedagoger angående skolwebbens funktioner och möjligheter. Dessa halvdagar leddes av skolans IT- tekniker. Under dessa dagar gick vi igenom skolwebbens upplägg, hur man får åtkomst till sin mail och filer samt hur man skapar olika rum. För att få bättre förutsättningar för implementeringen av skolwebben uppdaterades den administrativa datorparken under våren 2009.

Resursanvändning

10. Utnyttjande av verksamhetens resurser

Skolans grundtanke gällande resurser är att det ska vara ett flexibelt tankesätt utifrån elevens/gruppens behov dvs. resursorganisationen ligger inte fast för ett helt läsår. All personal är delaktig i någon arbetsgrupp som har ett specifikt ansvarsområde allt utifrån varje enskild persons kompetens och intresse.

- Skolans organisation ger utrymme för all pedagogisk personal att vara delaktig i utvecklingssamtalen och på detta sätt tas allas kompetens till vara. Med utvecklingssamtalen som grund och elevernas behov i fokus, diskuteras resursernas användning på bland annat arbetslagsplanering, handledning, resurskonferenser och APT.
- Efter en utvärdering sammanställs och analyseras resultatet av den arbetsgrupp som äger frågan till exempel Biblioteksgrupp som utvärderat skolans gemensamma litteraturvecka, Livskunskapsgrupp som utvärderat likabehandlingsplanen, Skolutvecklingsgrupp som bland annat utvärderat läarmöten/pedagogmöten och husmöten innehåll (dvs. möten där all personal på skolan finns med). På så sätt utnyttjas arbetsgrupperna som en resurs i utvärderingsarbetet.

- I och med att skolwebben kan nyttjas även hemifrån måste detta ses som en resurs, eftersom varje enskild person har möjlighet att komma åt sina skolfiler från annan plats. Detta medför att förtroendetiden kan utnyttjas på ett varierat sätt. En framtida utökad användning av skolwebben bör kunna underlätta både dokumentation och information.

Uppföljning

11. Uppföljningsmetoder

- Efter vårterminens utvecklingssamtal utvärderas samtalsunderlaget av alla elever och all pedagogisk personal både muntligt och skriftligt. Detta sker utifrån gemensamma frågeställningar som samlas in och bearbetas av Skolutvecklingsgruppen. Analysen av utvärderingen återkopplas till eleverna och den pedagogiska personalen, vilket utgör grunden för det fortsatta utvecklingsarbetet med samtalsunderlaget inför kommande läsår. Parallellt implementeras nya myndighetsdirektiv från Skolverket samt Utbildningsförvaltningen. Arbetet dokumenteras kontinuerligt.
- Utvärderingar av verksamheten görs av den grupp som äger frågan. För att följa upp utvärderingarna används vanligtvis två olika metoder, antingen diskussion i mindre grupp med skriftlig dokumentation eller en personlig reflektion som sedan diskuteras i storgrupp. Arbetsgruppen ansvarar för att sammanställa resultatet. Analysen sker i olika gruppkonstellationer där även tänkbara utvecklingsmöjligheter tar form. Frågor som berör alla och kommande verksamhetsår tas upp på skolans organisationsdag i april samt på våra gemensamma uppstarts dagar i augusti. Uppföljningsarbetet utmärks av att all personal är involverade i processen då utvecklingsområden formuleras som åtaganden och mål i arbetsplanen för kommande läsår.
- Uppföljningen av de halva fortbildningsdagarna för införandet av skolwebben är avklarad och finns dokumenterad. Detta visade på ett hundra procentigt deltagande. Som nästa steg i uppföljningen kommer vi att göra en förfrågan om hur varje enskild personal använder sig av Skolwebben, på skolan såväl som hemma. Tidpunkten för denna uppföljning är satt till fortbildningsdagarna i juni-09. Resultatet av uppföljningen kommer sedan att analyseras av IT-gruppen och ligga till grund för det fortsatta utvecklingsarbetet kring skolwebbens användande under läsåret 09/10.

Resultat

12. Verksamhetsspecifika resultat

- Alla elever, dvs. 100 %, använder befintligt samtalsunderlag vilket skapat delaktighet och insikt i den egna kunskapsutvecklingen och lärandet. Eftersom samtalsunderlaget tas hem av eleven för en diskussion med föräldrarna, blir resultatet att det har skapats en möjlighet för föräldrar att få en sammanfattad bild av elevens kunskapsutveckling redan före utvecklingssamtalet. Kvaliteten på utvecklingssamtalen har höjts genom att samtalen har fokuserats på elevernas enskilda resultat i relation till uppsatta mål, nationella och lokala.

I lärargruppen har detta inneburit att diskussionerna kring mål och bedömning kan betraktas som en intern kompetensutveckling. Majoriteten av föräldrarna har varit väldigt nöjda med delaktigheten och innehållet i samtalen.

- Genom att vi har förbättrat vårt arbete med utvärderingar är de idag en viktig faktor i vår skolutvecklingsprocess. Analyserna som görs är en naturlig grund för diskussioner gällande kommande utvecklingsområden. Inom ramen för dessa diskussioner tydliggörs förändrings- och utvecklingsområden men vi lägger även stor vikt vid att förtydliga det som är välfungerande i vår verksamhet.
- Efter fortbildningsdagarna då Skolwebben introducerades används den i olika stor utsträckning av personalen. Alla lärare som undervisar i svenska lägger in LUS-resultaten på skolwebben. Användandet av skolwebben har resulterat i diskussioner inom kollegiet om hur vi kan utveckla vår dokumentation via webben.

13. Tillströmning av brukare

Elevunderlaget har under åren varit stabilt, det vill säga vi har tagit emot ca 350 elever /läsår vilket skolan också är byggd för.

14. Brukardialoger

Nedan redovisas resultaten från två brukarundersökningar, skolans föräldraenkät för år 2008 samt USK:s Skolundersökning i Stockholm år 2007.

Föräldraenkät

Vi har valt att fokusera på resultaten som belyser skolans åtaganden gällande utvecklingssamtal samt att göra en sammanfattande analys av hela enkäten. Det var 236 föräldrar som besvarade skolans enkät.

”På utvecklingssamtalen samtalar vi om hur vi på bästa sätt kan hjälpa och stimulera mitt barn”

-- 0,5% - 3,2% + 24,1% ++ 72,2%

”Jag får information om vad mitt barn ska kunna och hur mitt barn ligger till”

-- 0,4% - 8,0% + 36,3% ++ 55,3%

Kommentar:

Av detta kan man utläsa att majoriteten av föräldrarna är nöjda eller mycket nöjda med vårt sätt att genomföra utvecklingssamtalen. När det gäller informationen om hur eleven ligger till i relation till målen behöver vi utveckla vårt arbetssätt så att även detta blir tydligare för alla föräldrar.

Sammanfattande kommentar till hela enkäten:

När man tittar på det sammantagna enkätresultatet framgår det att 95,2% av de som svarat är nöjda eller mycket nöjda. Detta indikerar att skolan i hög grad har en verksamhet som väl svarar mot brukarnas önskemål.

USKs Skolundersökning i Stockholm år 2007

FK: Undersökningen visar på att resultatet är till övervägande del högre än stadens medelvärde för förskoleklasser. De två värden som inte ligger över stadens medelvärde sammanfaller med stadens nyckeltal.

Nöjd elevindex för skolan är 89% detta ska ses i relation till stadens medelvärde för övriga skolor som är 82%.

Åk.3: Resultatet för skolan är mycket positivt eftersom skolan ligger över medelvärdet på alla punkter utom en som gäller ”information om vad som händer på fritidshemmet”.

98% svarar ”Jag kan rekommendera mitt barns skola” relaterat till medelvärdet för stadens övriga skolor som är 71%.

Nöjd elevindex för skolan är 92% detta ska ses i relation till stadens medelvärde för övriga skolor som är 77%.

Åk.6: Eleverna i åk.6 har själva svarat på skolundersökningen.

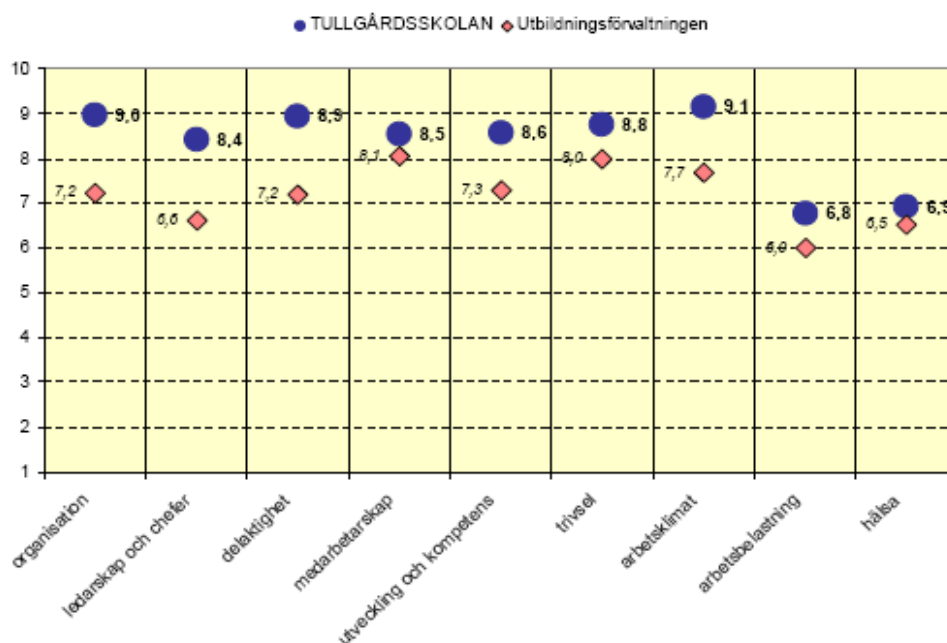
Nöjd elevindex för skolan är 82% detta ska ses i relation till stadens medelvärde för övriga skolor som är 71%.

15. Medarbetarundersökning

Vi har använt oss av ett flertal olika sätt att mäta och utvärdera hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation på skolan. All personal har tidigare genomfört en kulturanalys, enligt professor Gunnar Bergs metod som används för att synliggöra en skolas inre kultur, i två omgångar år 2001 och 2006. Detta resulterade i att personalen år 2002 utarbetade det som kallas ”Tullgårdsmodellen” och i att Skolutvecklingsgruppen bildas.

Stadsledningskontorets Medarbetarenkät 2008 visar att NMI (Nöjd-Medarbetar-Index) för Tullgårdsskolan är 73 jämfört med Utbildningsförvaltningens sammanlagda index på 58.

MEDELVÄRDE FÖR FRÅGEOMRÅDEN tagna från Medarbetarenkäten 2008



Utifrån resultatet ovan kan utläsas att skolans personal har en mycket god arbetsmiljö. Gällande "Hälsa" och "Arbetsbelastning" som har något lägre medelvärde utarbetades en handlingsplan som skickades in till Utbildningsförvaltningen 20/10-08.

16. Ekonomi

Skolan har under alla år varit egen resultatenhet.

Skolans ekonomiska resultat för år 2006 visade ett överskott på 286 000 kronor. År 2007 hade skolan ett underskott på 320 000 kronor och för år 2008 blev överskottet 852 000 kronor.

Skolans överskott år 2006 berodde på en medveten stram budgethållning. Den ekonomiska situationen var oviss inför övergången från Stadsdelsförvaltningen till Utbildningsförvaltningen under 2007. Resultatet för år 2007 blev ett befarat underskott vilket berodde på en minskad tilldelning av det socioekonomiska tilläggsanslaget samt att rektors lön belastade skolornas budget.

I 2008 års budget avsattes medel till ett pågående personalärende samt investeringar i skolans tillagningskök. På grund av olika omständigheter kunde detta inte genomföras förrän under våren 2009. Skolan informerades om att budgetläget inför 2009 var ovisst varför vi avsatte en buffert som var en del av överskottet.

Under år 2009 räknar vi med att ha en budget i balans vilket också inkluderar en buffert som Utbildningsförvaltningen uppmanar skolorna att avsätta.

17. Personalomsättning

Under 2006 slutade fyra av skolans medarbetare. Tre av dem fick arbete närmare bostaden. 2007 slutade en person pga. övertalighet och även 2008 slutade en person pga. övertalighet. Av detta framgår att skolan har en stabil personalstatus.

18. Sjukfrånvaro

Under år 2006 var sjukfrånvaron 3,7 %, under 2007 var siffran 2,8 % och för år 2008 blev resultatet av sjukfrånvaron 3,1 % (gäller både långtids - och korttidsfrånvaron).

Uppdelningen av korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro i procent kan inte redovisas då uppgifterna inte finns att tillgå enligt Utbildningsförvaltningen.

Utveckling

19. Säkerställande av verksamheten utifrån mål, brukare och resultat

Genom att alla medarbetare är involverade i skolans utvecklingsprocess och ständigt diskuterar möjligheter och brister säkerställer vi valet av de utvecklingsområden som ska lyftas inför kommande läsår.

Våra åtaganden diskuteras och utvärderas före dess att vi sammanställer årets kvalitetsredovisning. På så sätt får vi en bild av huruvida målen är nådda och nu kan betraktas som implementerade i verksamheten eller ej. Detta innebär att vi på så sätt kan fokusera på de områden som vi nu anser behöver lyftas i verksamheten, oavsett om detta är en utveckling av tidigare mål eller om nya mål bör formuleras.

Alla de mål respektive åtaganden som vi formulerar synliggör processen från teori till praktik, det vill säga det viktiga är att diskussionerna och formuleringarna leder fram till en utvecklingsprocess som även blir förankrad i arbetet med eleverna. Det vill säga att allt vi gör ska komma eleverna till godo!

För att främja vårt arbete med utveckling har vi varje år en fortbildningsdag för ALL personal då vi diskuterar nästkommande läsårs organisation och verksamhet.

Som utgångspunkt den dagen har vi Arbetsplanen, Likabehandlingsplanen osv. Eftersom vi under just det här läsåret har haft besök av skolinspektörerna från Utbildningsförvaltningen hade vi även deras rapport att utgå ifrån. Alla ges en möjlighet att reflektera kring dessa dokument och tillsammans lyfta och formulera tänkbara utvecklingsområden, mål och åtaganden inför hösten.

20. Kompetensutveckling

Rektor har under året utvecklingssamtal med varje enskild person där en av punkterna är individuell kompetensutveckling.

På kategorimöten inventeras hela verksamhetens behov av olika kompetenser och förslag läggs fram. Rektor ser både till den individuella kompetensutvecklingen och också det kollektiva behovet. Allt detta sker i ett kort- och långsiktigt perspektiv. Det finns stor möjlighet att påverka sin individuella fortbildning.

21. Styrkor, svagheter, möjligheter och hot

Styrkor

1. Vår organisation

Den platta organisationen möjliggör insyn, delaktighet och möjlighet till påverkan.

2. Rörlighet i huset

Organisationen är inte cementerad, vilket innebär att personalen arbetar inom olika arbetslag under olika läsår. Detta medför en spridning av kompetens inom skolan samt att nya arbetslag utvecklar nya sociala kontakter.

3. Friutrymme

Klimatet på skolan är tillåtande och det är ”högt i tak”. Rektor har en mycket positiv inställning till arbetslagens vilja att prova nya idéer och arbetssätt, detta uppmuntras även av kollegor.

Svagheter

1. Oformulerade mål

Skolbarnsomsorgen saknar i dagsläget utvärderingsbara mål. Diskussioner pågår angående detta.

2. Samsyn gällande konsekvenser

Vi vuxna måste bli bättre på att följa upp de, av eleverna och personal gemensamt framtagna, konsekvenser som blir effekten av att en regel inte följs.

Möjligheter

1. Specialkompetens

Att ytterligare utveckla organisationen kring hur vi bäst utnyttjar de specialkompetenser som finns i personalgruppen, så att dessa resurser på bästa sätt utnyttjas för att främja elevernas utveckling och lärande.

2. Organisationen i fk-klassen

Att i ett längre perspektiv vidareutveckla den flexibilitet som organisationen skapat. Genom att eleverna delats upp i sex mindre grupper har innehåll och behov varit avgörande när det bestämts vilka grupper som ska arbeta tillsammans vid ett visst tillfälle eller under en längre period.

En utveckling som redan diskuterats inför hösten är att organisera alla klasser i mindre mentorsgrupper.

3. Gränsöverskridande möten

Inom vår gamla stadsdel finns det fem skolor som fortfarande samarbetar i olika frågor. Lärarna träffas i olika konstellationer exempelvis för gemensamma föreläsningar, Mål åk3 och bedömning i olika ämnen. Som en vidareutveckling av detta kommer skolornas alla pedagoger att träffas för att utveckla verksamheten och kompetensen.

Hot

1. Elevunderlag

De friskolor som finns i området skulle kunna påverka elevunderlaget negativt.

2. Externa fritidshem

Vår organisation bygger på att alla barn är inskrivna i barnomsorgen. Om det skulle uppkomma en situation där externa fritidshem erbjuder aktiviteter som gör att eleverna väljer dessa fritidshem påverkar det en av grundtankarna i vår organisation, det vill säga tanken om den samlade skoldagen.

3. Upptagningsområdet

För tillfället är det en stor inflyttning av barnfamiljer inom skolans upptagningsområde. Om denna trend avstannar och ingen förnygring sker kommer detta att påverka skolans elevantal negativt.