

Skarpnäcks skola



Skarpnäcks skola
Rektor: Patrik Forshage
Telefon: 08-508 15 600 Rektor:08-508 15 614
E-post: patrik.forshage@utbildning.stockholm.se
Adress: Kärrtorpsvägen 95, 121 55 Johanneshov
Antal medarbetare: 105

Inledning

Ledningsdeklaration/Verksamhetens idé

Varje elev i Skarpnäcks skola är aktiv och kompetent, med en inneboende lust att lära och att utvecklas, oavsett social och kulturell bakgrund, förstaspråk, kön, och ålder. Varje individ har viktiga erfarenheter och kunskaper, vill lära i samspel med andra, och se mening och sammanhang med sitt lärande. Om en elev inte har kvar och utvecklar det under sin grundskoletid på Skarpnäcks skola är det ett misslyckande för skolan.

Varje vårdnadshavare till de elever som går i Skarpnäcks skola är kompetent och erfaren, och besitter den största och djupaste kunskapen om sitt eget barn och barnets behov. Denna kompetens och erfarenhet ska Skarpnäcks skolas anställda alltid respektera och beakta i sin samverkan med eleven och elevens vårdnadshavare.

Varje elev som lämnar Skarpnäcks skola ska ha en positiv självbild, och ha uppnått en hög nivå avseende kunskaper, språk och demokratisk kompetens. Hon ska ha breda och samtidigt djupa kunskaper på områden som bidrar till att hennes fortsatta kunskapsutveckling kan bli effektiv. Hon ska kunna hantera språket i alla de sammanhang och för de olika syften hon kan behöva. Hon ska ha en djup demokratisk insikt och kompetens.

Varje elev ska ges möjligheter att nå de mål som beskrivs i de nationella kursplanerna. Målen ska brytas ner på skol- och individuell nivå, och lärarna formulerar och dokumenterar elevernas utveckling i riktning mot målen tillsammans med elever och vårdnadshavare.

Skarpnäcks skola ska ge varje elev verktyg för ett livslångt lärande. Viktiga kunskaper för fram-tiden är social kompetens, kommunikativ kompetens och förmåga att lösa problem.

Människan utvecklar språk genom att använda det som verktyg för tänkande, för kommunikation och för kunskapsutveckling, i samverkan med andra under ledning av den skicklige pedagogen. Den som vet vad hon ska lära och varför kommer att vara effektiv i sitt lärande, och att veta vad man kan bidra till en positiv självbild och en känsla av trygghet. För att människan effektivt ska utveckla språk, färdigheter och kunskaper krävs att hon har inflytande över vad hon ska tillägna sig, hur hon ska göra det, och att hon ser det meningsfulla i processen.

För att kunna garantera kontinuitet ska de olika delarna av verksamheten i Skarpnäcks skola bygga på gemensamma grundläggande värderingar angående människosyn, kunskapssyn, lärande och utveckling av språk och kunskaper. En löpande pedagogisk dialog i verksamheten gör att varje verksamhetsdel kan utveckla arbetssätt utifrån en gemensam grundläggande syn. Vi organiserar oss i horisontella arbetslag och i vertikala spår för att garantera varje elevs kontinuitet och så att samverkan mellan lärare med olika kompetenser möjliggör ämnesövergripande undervisning. I grundskolans tidigare år samverkar personal med olika yrkesprofessioner inom arbetslagen för ökad helhetssyn på elevs utveckling och lärande. Lärandet sker under både skoltid och skolelevs omsorgstid.

Enhetens uppdrag

Enhetens uppdrag är att bedriva undervisning och omsorg utifrån mål och intentioner i relevanta nationella och kommunala styrdokument.

De lagar, förordningar och styrdokument som styr vår verksamhet är skollagen, LPO94, FNs barnkonvention, Skolplan för stockholms stad, kommunfullmäktiges mål i stadens budget samt de nedbrutna kravnivåer och kriterier vi skapat på lokal nivå.

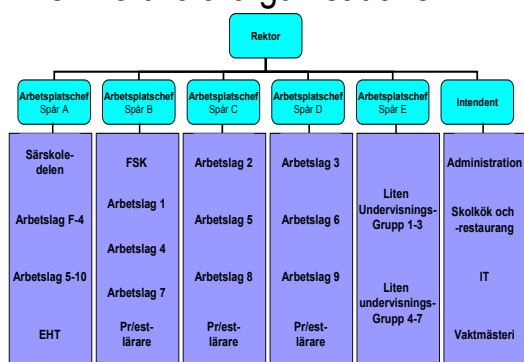
Enligt Stockholms stads utrednings- och statistikkontor är upptagningsområdet för Skarpnäcksskolan (Kärrtorp, Pungpinan, Enskededalen) ett ur ett socioekonomiskt perspektiv resursstarkt område. Förhållandena i området varierar men sammantaget är medelinkomsten

högre och arbetslösheten lägre än i staden som helhet. Utbildningsnivån är även den något högre än genomsnittet i Stockholm.

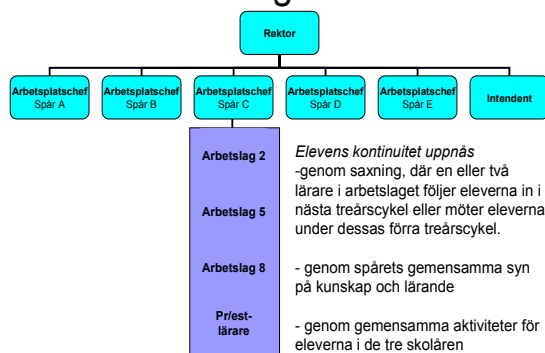
Vårterminen 2009 går 639 elever från förskoleklass t.o.m. år 8 i grundskolan och 22 elever i sarskolan. 310 elever är inskrivna i den integrerade fritidsverksamheten och 100 elever är inskrivna i den föräldradrivna eftermiddagsverksamheten för 10-12 åringar.

När Skarpnäcks skola på våren 2006 fick uppdraget att bygga ut från att ha haft skolåren f till 5 skola till att täcka hela grundskoletiden f-9 fick vi anledning att tänka över vilken organisation skolan skulle ha. Skolan hade fått kritik från skolinspektionen att klasserna var satelliter skilda från andra klasser i samma skolår och att det fanns brister i integreringen mellan skolbarnsomsorg och skola. Under ett års tid arbetade ledningsgruppen samt olika grupper av medarbetare med frågan. Målet var att skapa en skola med en tydlig kontinuitet som gynnar elevers kunskapsutveckling, sociala utveckling o trygghet på bästa sätt. Genom att skapa en helhetssyn genom samtliga skolår vill vi undvika att eleven utsätts för ett paradigmskifte vad gäller pedagogisk grundsyn. Utifrån best practice-perspektiv sökte en arbetsgrupp med representanter för alla yrkeskategorier på skolan goda exempel genom bland annat forskningsresultat och studiebesök. Slutligen kom vi fram till att organisera skolan på följande sätt:

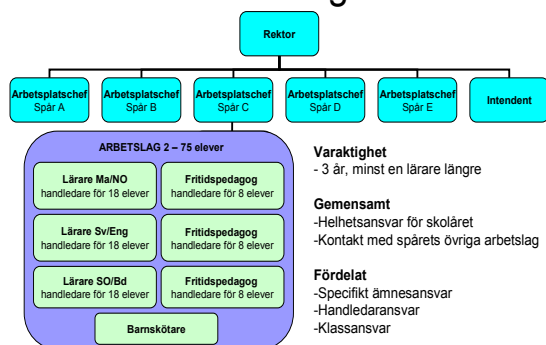
Den vertikala organisationen



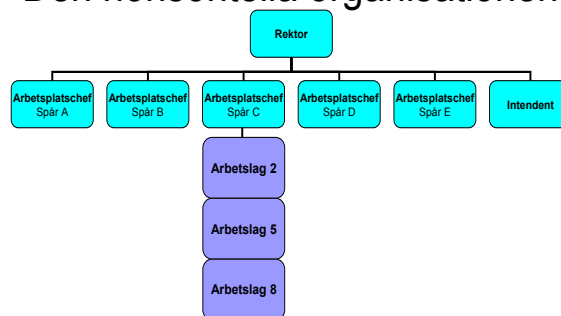
Den vertikala organisationen



Den horisontella organisationen



Den horisontella organisationen



En elev befinner sig lokalmässigt och organisatoriskt i samma enhet genom alla sina skolår. Pedagogerna som finns runt eleverna har genom den lokalmässiga närheten och det organisatoriska samarbetet en god insikt i samtliga elever i spåret. Syftet med organisationen i spår är att skapa en samsyn mellan pedagoger i de olika åldrarna vad gäller kunskapsutveckling genom skolans samtliga år. Andra fördelar vi ser är möjligheten för pedagogerna att i olika omfattning arbeta delar av sin tid de övriga arbetslagen inom spåret för att bära information och trygghet för eleverna. Organisationen möjliggör även horisontella arbetslag inom det vertikala. Pedagogerna uttryckte under utvecklingsarbetet vikten av att arbeta nära kollegor med samma åldersgrupp. Pedagogerna är organiserade i arbetslag kring ett skolår där varje pedagog har ett specifikt ämnesansvar och undervisar i flera klasser i samma år. Det innebär högkvalitativ och likvärdig undervisning i skolämnen inom året samt flera vuxna som har nära relationer till eleven. Någon eller några av pedagogerna i arbetslaget har även lektioner i ett annat skolår inom spåret. Vidare träffar pedagogen sin ämnesgrupp varannan vecka för att diskutera pedagogik och utveckling. Detta säkerställer en likvärdighet mellan spåren.

Ett av skolans spår utgörs av sarskolan som i sin tur är uppdelad i arbetslag grundsär och träningssär och omfattar år 3-10.

Skolans servicefunktioner, det vill säga administration, skolrestaurang, vaktmästeri och IT utgör ytterligare ett spår.

Ledningsstrukturen följer organisationen på så sätt att varje spår har en arbetsplatschef som har skolledningsansvaret för den enheten. Varje arbetsplatschef arbetar mellan 20 och 50% i den pedagogiska verksamheten med barn. Arbetsplatscheferna bildar tillsammans med rektor och intendent skolans ledningsgrupp. Någon chefsnivå mellan arbetsplatschef och rektor finns ej. Till hösten kommer arbetsplatscheffunktionerna att ersättas med biträdande rektorsfunktioner, utan någon annan väsentlig förändring.

Verksamhetens medarbetare

På skolan arbetar förskollärare, grundskollärare för de tidigare åren, grundskollärare för de senare åren, skolbibliotekarie, fritidspedagoger, specialpedagoger, kurator och barnskötare i den pedagogiska verksamheten. Skolan har en heltidsanställd skolsköterska. Inom servicefunktionen arbetar intendent, skolsekreterare, vaktmästare, it-tekniker skolmåltidsbiträden och kökschef.

1 Ledarskapsidén

Rektor på Skarpnäck skola ser det pedagogiska ledarskapet som den högst prioriterade delen av sitt uppdrag. Det pedagogiska ledarskapet från skolledningen ska vara visionärt, men också tydligt strukturerat och systematiskt.

Skarpnäcks skolas organisationsmodell är ett sätt att åstadkomma delaktighet kring ständig pedagogisk utveckling, och genomförandet liksom de bakomliggande tankarna med den modellen diskuteras på andra ställen i den här texten. Organisationsmodellen i sig, med den tydliga delegationen till arbetsplatschefer och till medarbetarna i arbetslag och spår, är dock inte tillräcklig i sig själv.

För att alla ska kunna vara delaktiga i utformning och genomförande av ständig pedagogisk utveckling krävs att vi står på en och samma plattform avseende värdegrund och

människosyn, att vi har utvecklat fora för att följa forskningsresultat och ha en pågående pedagogisk diskussion och att rektor är delaktig både i det övergripande och det mer vardagliga pedagogiska arbetet på skolan, genom att hålla sig ajour med den pedagogiska forskningen och debatten, och genom att som på Skarpnäcks skola besöka klassrum under minst en halvdag per vecka.

För att skapa den gemensamma plattformen avseende värdegrund och människosyn måste dessa frågor vara ständigt levande diskussionsfrågor, och vid nyrekryteringar måste rektor tydligt presentera värdegrunden och människosynen för den sökande för att denne ska kunna instämna i den eller ta avstånd från både den och ett arbete på Skarpnäcks skola.

För att skapa fora för det pedagogiska samtalet behöver innehållet i vissa gruppers möten (utvecklingsgrupper, spår, delvis arbetslag) vara styrt mot den typen av spörsmål, och de som leder mötena, vanligtvis arbetsplatschefer eller skolans ämnesansvariga, vara insatta i nya rön i den pedagogiska och ämnesspecifika forskningen. Rektor ansvarar för att skapa möjlighet till detta via kontakter med universitet, via kompetensutveckling och via inläsningstid.

2 Hur vi säkrar att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden.

Skolan arbetar efter en lokal arbetsplan. Det är ett dokument som medarbetarna deltagit i arbetet med. Där står skolans mål och åtaganden väl beskrivna. Inför varje nytt arbetsår skriver varje arbetslag i sin tur en verksamhetsplan som är direkt kopplad till den lokala arbetsplanen. Arbetslagen gör även en årsplan över de olika ämnena där både innehåll och ämnesövergripande arbete är beskrivet. I slutet av varje läsår skriver arbetslagen en verksamhetsberättelse där de utvärderar året utifrån sin verksamhetsplan. Eftersom arbetsplatscheferna arbetar ute i verksamheten följer de kontinuerligt vad som sker där. Under de årliga medarbetarsamtalet förs en dialog kring skolans åtagande och mål. Arbetslagens verksamhetsplaner ligger även till grund för samtal på de veckovisa arbetslagsmöten där arbetsplatscheferna deltar var tredje gång. Uppföljning av delar i den lokala arbetsplanen sker även på spårmöten 1g/månad samt apt 1g/månad.

På frågan om skolans mål är klara och tydliga svarade i 2008 års medarbetarenkät 83% att de var tydliga. De 17% som svarade nej på frågan var till största delen omsorgspersonal som ej varit delaktiga i arbetslagens verksamhetsplaner och ej har tid för inläsning i sina tjänster.

Arbete enligt ovan beskriven modell har pågått sedan 2007, skolan har alltså arbetat enligt denna cykel ett år. Det har haltat på en del håll och fungerat mycket bra på andra. Genom att lägga ett tydligt schema med väl tilltagen tid för samtliga medarbetare, även all omsorgspersonal, inför planeringsdagarna i juni och augusti 2009 ger ledningen förutsättningar för ökad medvetenhet och internalisering inför nästa läsår.

3. Skapande av möjligheter för lärande och kompetensutveckling

Inom ordinarie mötesschema ligger tid för olika grupper. Där använder pedagogerna sin samlade kompetens för att utveckla olika områden inom skolan. Vi ser våra medarbetare som vår största kompetensresurs och tillvaratar den genom att ge utrymme för professionella samtal. För att ge grupperna input stöttar vi som ledning med interna och externa kurser samt litteraturinköp vid behov. Arbete med skolans kravnivåer i ämnesgrupperna har varit prioriterat under läsåret 08-09. Grupper som kommer att prioriteras under 09-10 är Språkutveckling, trygghet och inflytande samt bedömaröverensstämmelse.

Kompetensutveckling ska ses i ett helhetsperspektiv och ha ett syfte kopplat till skolans mål och åtaganden.

4. Chefens arbete för resultatuppnåelse

Förutom de strategier och aktiviteter som beskrivs under punkt 9 är arbetsplatschefernas roll ute i verksamheten viktig. Närheten till verksamheten möjliggör snabb feedback och stöd i ett tidigt skede. Ledningen uppmuntrar medarbetarna att dela med sig av sina idéer och framföra konstruktiv kritik. Medarbetarnas förtroende för sin chef är här mycket viktigt.

I medarbetarenkäten 2008 uttryckte 100 % av medarbetarna att de upplever att deras närmsta chef lyssnar på dem och 92% menar att de har tillgång till handledning och stöd från sin närmaste chef.

5. Chefens sätt att skapa förutsättningar för utveckling av verksamheten

Se punkterna 2 till 4.

6. Verksamhetens åtaganden/mål för verksamhetsåret UTVECKLING MOT KUNSKAPSMÅLEN

Skolan ska ansvara för att eleverna inhämtar och utvecklar sådana kunskaper som är nödvändiga för varje individ och samhällsgrund. Dessa ger också en grund för fortsatt utbildning.(LPO94)

Varje elev har rätt att mötas av höga förväntningar, att utvecklas och att lära sig så mycket som möjligt utifrån sin förmåga. (Skolplan för Stockholms stad)

Stockholms förskolor och skolor ska ge alla ökad kunskap och utveckling i en trygg miljö. (Kommunfullmäktige)

- Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda en så bra pedagogisk verksamhet, anpassad för varje elev, att varje elev når en kunskapsnivå som leder till att hon når ett godkänt resultat på grundskolans nationella prov i skolår fem.
- Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till gymnasiets nationella program.
- Skarpnäcks skola åtar sig att minst 75% av de studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till sitt förstahandsval till gymnasiet.
- Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda varje studerande utvecklingssamtal en gång varje termin, där studerande, vårdnadshavare och pedagog gemensamt slår fast den studerandes mål och lärstrategier i en individuell utvecklingsplan, och att sedan kontinuerlig informera om den studerandes måluppnåelse genom en alltid uppdaterad närvarorapportering och kunskapsdokumentation.

TRIVSEL OCH TRYGGHET

”Skolan skall sträva efter att varje elev

- *utvecklar sin förmåga att göra och uttrycka medvetna etiska ställningstaganden grundade på kunskaper och personliga erfarenheter,*
- *respekterar andra människors egenvärde,*
- *tar avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling, samt medverkar till att bistå andra människor,*
- *kan leva sig in i och förstå andra människors situation och utvecklar en vilja att handla också med deras bästa för ögonen och*
- *visar respekt för och omsorg om såväl närmiljön som miljön i ett vidare perspektiv.”*
(LPO94)

Principen om att alla människors lika värde är grunden för all verksamhet i Stockholm. Skolans arbete ska genomsyras av respekt för den enskilda individen, och förmedla grundläggande humanistiska och demokratiska värderingar. (Skolplan för Stockholms stad)

Stockholms förskolor och skolor ska ge alla ökad kunskap och utveckling i en trygg miljö. (Kommunfullmäktige)

- Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande i Skarpnäcks skola blir jämlikt behandlad utifrån sina individuella förutsättningar. Vidare åtar vi oss att varje studerande alltid får förutsättningar att känna sig trygg i sin arbetsmiljö under hela sin dag i skola och skolbarnsomsorg.

INFLYTANDE

”De demokratiska principerna att kunna påverka, ta ansvar och vara delaktig, skall omfatta alla elever. Elevernas kunskapsmässiga och sociala utveckling förutsätter att de tar ett allt större ansvar för det egna arbetet och för skolmiljön, samt att de får ett reellt inflytande på utbildningens utformning. Enligt skollagen åligger det alla som arbetar i skolan att verka för demokratiska arbetsformer (1 kap. 2§).” (LPO94)

Skolan ska arbeta så att eleverna växer och successivt lär sig ta mer ansvar för sig själva, sina studier och sina medmänniskor. Elevinflytande ger träning i demokratiska arbetsformer, värderingar och ideal. (Skolplan för Stockholms stad)

- Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje elev kontinuerligt är aktiv i utformningen av sin individuella utvecklingsplan och på det sättet har inflytande över sina egna målnivåer och sina egna lärstrategier. Vidare åtar vi oss att säkra varje elevs inflytande i stoffurval och arbetssätt inom ramen för sin arbetsgrupp, och i skolans driftsfrågor genom det representativa elevrådet.

KULTUR

- Skarpnäcks skola åtar sig att skapa möjligheter för varje elev att känna glädje i att delta i och ta del av kulturaktiviteter.

MEDARBETARE

Staden ska vara en attraktiv arbetsgivare. (Kommunfullmäktige)

- Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje medarbetare har en stimulerande arbetssituation med möjlighet till utveckling, inflytande och användning av hela sin kompetens.

EKONOMI

Budgeten ska vara i balans. (Kommunfullmäktige)

- Skarpnäcks skola åtar sig att vid 2009 års utgång fortfarande ha en budget i balans.

7. Hur verksamheten kommit fram till vilka åtaganden/mål för verksamhetsåret som ska gälla

Sammanställningar av resultat från våra mätinstrument och enkäter analyseras av ledningsgruppen. Utifrån detta och utifrån kommunfullmäktiges prioriterade områden föreslår ledningsgruppen därefter vilka prioriterade områden som ska gälla inför nästkommande år. Dialog kring dessa och eventuella nya förslag förs i samverkansgruppen och på arbetsplatsträffarna. Därefter fastställs målen av ledningsgruppen.

8. Förväntade resultat

Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda en så bra pedagogisk verksamhet, anpassad för varje elev, att varje elev når en kunskapsnivå som leder till att hon når ett godkänt resultat på grundskolans nationella prov i skolår fem.

- Vi kommer delvis att uppnå målet. I årets skolår fem finns flera elever med åtgärdsprogram och olika typer av specialpedagogiskt stöd, där åtgärderna inte ännu hunnit få en sådan positiv effekt att eleverna når godkänt resultat. LUS-nivåer och nationella provresultat för eleverna i de yngre skolåren visar dock att trenden är mycket positiv.

Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till gymnasiet nationella program.

- Målet kommer inte att vara mätbart under 2009, eftersom vi bara har upp till skolår 8. Inför nästa år är dock prognosen för måluppnåelse god.

Skarpnäcks skola åtar sig att minst 75% av de studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till sitt förstahandsval till gymnasiet.

- Målet kommer inte att vara mätbart under 2009, eftersom vi bara har upp till skolår 8. Inför nästa år är dock prognosen för måluppnåelse god.

Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda varje studerande utvecklingssamtal en gång varje termin, där studerande, vårdnadshavare och pedagog gemensamt slår fast den studerandes mål och lärstrategier i en individuell utvecklingsplan, och att sedan kontinuerlig informera om den studerandes måluppnåelse genom en alltid uppdaterad närvarorapportering och kunskapsdokumentation.

- Målet är uppnått.

Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande i Skarpnäcks skola blir jämlikt behandlad utifrån sina individuella förutsättningar. Vidare åtar vi oss att varje studerande alltid får förutsättningar att känna sig trygg i sin arbetsmiljö under hela sin dag i skola och skolbarnsomsorg.

- Målet är i huvudsak uppnått. Enligt vår trivselenkät bland eleverna upplever ingen otrygghet, även om 20% av eleverna i skolår 4-8 beskriver att de tror att någon annan elev någon gång känner sig otrygg eller utsatt.

Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje elev kontinuerligt är aktiv i utformningen av sin individuella utvecklingsplan och på det sättet har inflytande över sina egna målnivåer och sina egna lärstrategier. Vidare åtar vi oss att säkra varje elevs inflytande i stoffurval och arbetssätt inom ramen för sin arbetsgrupp, och i skolans driftsfrågor genom det representativa elevrådet.

- Målet är delvis uppnått. Elevens inflytande över den egna individuella utvecklingsplanen är stort, men kan bli större. Inflytandet i driftsfrågor är garanterat genom elevrådet, men inflytandet över stoffurval och arbetssätt varierar mellan skolår och undervisningsgrupper.

Skarpnäcks skola åtar sig att skapa möjligheter för varje elev att känna glädje i att delta i och ta del av kulturaktiviteter.

- Målet är uppnått, via teaterbesök, museibesök, stadsvandringar och vårt samarbete med Kultursskolan.

Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje medarbetare har en stimulerande arbetssituation med möjlighet till utveckling, inflytande och användning av hela sin kompetens.

- Målet är i huvudsak uppnått. Vid medarbetarenkäten i november 2008 angav 92% att de känner att deras insats i arbetet är viktig. 96% anger att de upplever att sina arbetsuppgifter som övervägande positiva, och 96% anser att de får hjälp av sina arbetskamrater vid problem i arbetet.

Skarpnäcks skola åtar sig att vid 2009 års utgång fortfarande ha en budget i balans.

- Målet är på väg att uppnås, utifrån den månatliga ekonomiska uppföljningen i relation till budget och prognos.

9. Arbetssätt

UTVECKLING MOT KUNSKAPSMÅLEN

- Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda en så bra pedagogisk verksamhet, anpassad för varje elev, att varje elev når en kunskapsnivå som leder till att hon når ett godkänt resultat på grundskolans nationella prov i skolår fem.
- Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till gymnasiets nationella program.
- Skarpnäcks skola åtar sig att minst 75% av de studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till sitt förstahandsval till gymnasiet.
- Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda varje studerande utvecklingssamtal en gång varje termin, där studerande, vårdnadshavare och pedagog gemensamt slår fast den studerandes mål och lärstrategier i en individuell utvecklingsplan, och att sedan kontinuerlig informera om den studerandes måluppnåelse genom en alltid uppdaterad närvarorapportering och kunskapsdokumentation.

STRATEGIER

(långsiktiga strävanden och riktningar)

- För att uppnå de kunskapsnivåer som fastslagits ska Skarpnäcks skola erbjuda en god pedagogisk verksamhet, grundad på elevens individuella förutsättningar och behov. Förutsättningen för måluppnåelse är att eleven gått i Skarpnäcks skola i minst fyra år och under den tiden deltagit i arbetet med sitt lärande i enlighet med de överenskommelser som formulerats i den individuella utvecklingsplanen.

- Pedagogen ska alltid kunna beskriva de syften som ligger bakom sitt val av arbetssätt och ämnesinnehåll, relaterat till sin syn på lärande, på ämne och på den individuella elevens förkunskaper och sätt att lära.
- Skarpnäcks skola genomför en satsning på NO och Teknik samt på estetiska ämnen under 2008/09.
- Skarpnäcks skola kommer under 2008/09 att utveckla kvalitativa lokala kursplaner och kravnivåer med tillhörande kriterier och kriteriebeskrivningar i samtliga skolämnen.
- Skarpnäcks skola kommer under 2008/09 att inleda arbetet med digital närvarorapportering och kunskapsdokumentation via skolwebben.
- Pedagogerna på Skarpnäcks skola ska individuellt, tillsammans med sitt arbetslag och med sitt spår utveckla, använda och vidareutveckla en mångfald av arbetssätt, men *enbart* sådana som bygger på samverkan, en gemensam grundsyn och aktuella forskningsresultat. Arbetssätten ska
 - o effektivt bidra till varje elevs kunskapsutveckling och språkutveckling,
 - o överensstämja med den typmiljö som Skolverkets Nationella kvalitetsgranskning 1998 beskriver som ”*Det flerstämmiga klassrummet*” eller språkmiljö A.
 - o ge en helhetssyn på kunskap, bland annat ur ett tvärvetenskapligt perspektiv,
 - o ge möjlighet för varje elev att delta i och observera samhälls- och kulturliv även utanför skolan,
 - o ge ständiga möjligheter till ställningstaganden och till etiska resonemang,
 - o aktivt involvera eleven i val av stoff och arbetssätt.

AKTIVITETER

(kortsiktigt och uppföljningsbart inom ett år)

- Varje elev i Skarpnäcks skola ska ha en individuell utvecklingsplan som har ett konkret kortsiktigt halvårsperspektiv. Planen ska innehålla tydliga utvärderingsbara mål, strategier, utvärderingssätt och ansvarsfördelning på varje skolämne och för områdena språkutveckling, kunskapsutveckling, demokratisk kompetens och inflytande, samt trygghet och social utveckling.
 - o Ansvarig är arbetslaget.
- Varje arbetslag ska tillsammans med sitt spår använda relevanta styrdokument och Skarpnäcks skolas verksamhetsplan och lokala kursplaner för att enligt skolans mall utforma en verksamhetsplan för det egna arbetslagets arbete. Planen ska innehålla tydliga utvärderingsbara mål, strategier, arbetssätt, utvärderingssätt och ansvarsfördelning på områdena kunskapsutveckling, språkutveckling, demokratisk fostran och inflytande, samt trygghet och social utveckling.
- Arbetslagets verksamhetsplan ska formuleras innan höstterminens början, och utvärderas nästkommande juni. Den ska innehålla mål på de prioriterade områdena, liksom strategier för måluppfyllelse, utvärderingssätt och –tidpunkt samt ansvarsbeskrivning.
 - o Ansvarig är arbetslaget.
- Utvärderingen av den kortsiktiga verksamhetsplanen ska resultera i en årlig verksamhetsbeskrivning från varje arbetslag. Verksamhetsbeskrivningen ska bland annat innehålla resultatredovisning avseende elevernas kunskaps- och språkutveckling, genomförda utåtriktade arbetssätt, utvecklingen av elevernas inflytande samt en beskrivning av utvecklingen av pedagogernas arbetssätt under året.
 - o Ansvarig är arbetslaget.

- Vi fortsätter satsningen på NO/teknik och prioriterar dessutom estetiska ämnen. Den nya lokala kursplanen i NO genomförs i hela skolan, och motsvarande implementeringsarbete för bild och slöjd påbörjas. Skolans nya center för naturvetenskap, teknik och estetik invigs under året.
 - o Ansvarig är rektor.
- Pedagogerna bedömer regelbundet elevernas utveckling i förhållande till kravnivåerna. Elevernas läsutveckling bedöms mot läsutvecklingsschemat (LUS) regelbundet under året. Resultaten presenteras vid utvecklingssamtalen som genomförs varje termin.
 - o Ansvarig är arbetslagets pedagog med ansvar för ämnet svenska.
- Skarpnäcks skola kommer under 2008 att utveckla kvalitativa lokala kursplaner och kravnivåer med tillhörande kriterier och kriteriebeskrivningar i samtliga skolämnen. Detta prioriteras vid gemensam kompetensutveckling, vid ämnesmöten och i någon mening vid spårsmöten. Kravnivåerna skall i framtiden utvärderas årligen och vid behov revideras.
 - o Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation.
- Kravnivåerna skall kontinuerligt kommuniceras med elever och vårdnadshavare vid utvecklingssamtal och på föräldramöten.
 - o Ansvarig är elevens handledare.
- Skarpnäcks skola kommer under 2009 att inleda arbetet med digital närvarorapportering och kunskapsdokumentation via skolwebben.
 - o Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation.

YTTERLIGARE ARBETSSÄTT FÖR ELEVER I BEHOV AV SÄRSKILT STÖD

- I samverkan med elev och vårdnadshavare upprättas åtgärdsprogram för elever som riskerar att inte nå målen. Åtgärdsprogrammen är kortsiktiga, och följs upp och revideras regelbundet.
 - o Ansvarig är elevens handledare.
- Elever som inte nått den läsutvecklingsnivå deras ålder och realiakraven bestämmer erbjuds intensivläsning (liknande ”reading recovery”).
 - o Ansvarig är skolans specialpedagoger i elevhälsoteamet.
- Undervisningen för en del av elever i behov av särskilt stöd är organiserad i mindre undervisningsgrupper med högre personaltäthet. Där deltar eleven i den omfattning och i de moment som beskrivs i elevens åtgärdsprogram, men det långsiktiga målet att slussas tillbaka till sin större undervisningsgrupp. Till hösten 2009 påbörjar vi ett försök där eleverna i särskilda undervisningsgrupper ingår i sina ordinarie arbetslag, som förstärks med specialpedagoger.
 - o Ansvarig för placering i mindre undervisningsgrupp är rektor i skolans elevhälsoteam.

TRIVSEL OCH TRYGGHET

Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande i Skarpnäcks skola blir jämlikt behandlad utifrån sina individuella förutsättningar. Vidare åtar vi oss att varje studerande alltid får förutsättningar att känna sig trygg i sin arbetsmiljö under hela sin dag i skola och skolbarnsomsorg

STRATEGIER

(långsiktiga strävanden och riktningar)

- I det dagliga arbetet arbetar varje medarbetare för varje elevs trivsel och trygghet. För att säkra varje elevs trivsel och trygghet arbetar Skarpnäcks skola aktivt med

skolans likabehandlingsplan, och individuellt och i arbetsgrupper agerar alla medarbetare aktivt mot kränkningar, mobbning och regelöverträdelser.

- För trygghet och maximal kunskapsutveckling krävs kontinuitet i lärandet. Under
- 2008/09 kommer Skarpnäcks skolas nya organisation, i syfte bland annat att i högre grad garantera den kontinuiteten, att etableras i skolans alla delar.
- En samverkan med närområdets förskolor möjliggör en trygg övergång från förskola till förskoleklass/skola.
- Skarpnäcks skola ska dokumentera resultat och kunskapsutveckling för varje elev så noggrant och tydligt att mottagande gymnasieskola där har en god grund för att bygga på elevens tidigare erfarenheter, kunskaper och lärstrategier.
- Skarpnäcks skola ska arbeta för maximal öppenhet gentemot elever, vårdnadshavare, huvudman och närsamhälle.

AKTIVITETER

(kortsiktiga och uppföljningsbara inom ett år)

- Vid misstanke om mobbning eller trakasserier inleder den utsatta elevens handledare en utredning och åtgärder. Utöver förälder ska arbetslaget vara informerade, liksom skolans antimobbningsteam.
 - Ansvarig är varje medarbetare på skolan
- Skolans antimobbningsteam har ett särskilt ansvar för att omgående vidta åtgärder vid vetskap eller misstanke om att en elev är utsatta för mobbning eller trakasserier.
 - Ansvarig är skolans kurator
- I skolår F-9 tillämpas metoder för hur man arbetar med elevernas empatiska utveckling och förmåga att lösa konflikter.
 - Ansvarig är arbetsplatschef med ansvar för utvecklingsgruppen för trygghet och inflytande
- Under 2008/09 kommer Skarpnäcks skola att söka modeller för att utbilda elever i medlings- och konflikthanteringsstrategier. Vi har ansökt om deltagande i Landstingets Prevention i Skolan-projekt.
 - Ansvarig är rektor och kurator
- Genom att vidmakthålla vissa traditioner skapar vi sammanhållning och ger glädje under skolåret.
 - Ansvarig är rektor
- Trivselreglerna revideras i elevrådet, med remittering till medarbetarna och till föräldraföreningen.
 - Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation
- Trivselreglerna förankras hos elever via klassråd och hos medarbetare via spårmöten.
 - Ansvarig är pedagog (avseende förankring hos elever) och arbetsplatschefer (avseende förankring bland medarbetare)
- De vuxna ska vara goda förebilder för eleverna i ett respektfullt bemötande och förhållningssätt.
 - Ansvarig är varje medarbetare
- Årligen görs inventering och uppföljning av skolornas fysiska arbetsmiljö genom brandsyn, utrymningsövningar och skyddsarbetsrutiner.
 - Ansvarig är rektor
- Systematiskt arbetsmiljöarbete tillämpas i enheten.
 - Ansvarig är rektor
- Arbetet med att utveckla skolgårdsmiljön i samverkan med föräldraföreningen för att öka möjligheten till lek och rörelse fortsätter.

- Ansvarig är en arbetsplatschef.
- För överlämnande från förskolan till Skarpnäcks skolas förskoleklass/skola följs utarbetade rutiner för maximal informationsöverföring.
 - Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation
- Under skolår 8 ska eleverna fördjupa sig i studier av gymnasieprogram och -skolor.
 - Ansvarig är studie- och yrkesvägledare .
- Under hösten i skolår 9 ska eleverna och deras vårdnadshavare få all relevant information och allt stöd för att göra ett genomtänkt och klokt gymnasieval.
 - Ansvarig är studie- och yrkesvägledare.
- Dokumentationen av varje elevs kunskapsutveckling i dennes individuella utvecklingsplan överförs till mottagande gymnasieskola efter samråd med elevens vårdnadshavare.
 - Ansvarig är studie- och yrkesvägledare
- Arbetslaget skickar ut ett veckobrev till samtliga vårdnadshavare minst varannan vecka.
 - Ansvarig är arbetslaget
- Rektor skickar rektorsbrev till samtliga vårdnadshavare minst två gånger per termin.
 - Ansvarig är rektor.

INFLYTANDE

Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje elev kontinuerligt är aktiv i utformningen av sin individuella utvecklingsplan och på det sättet har inflytande över sina egna målnivåer och sina egna lärstrategier. Vidare åtar vi oss att säkra varje elevs inflytande i stoffurval och arbetsätt inom ramen för sin arbetsgrupp, och i skolans driftsfrågor genom det representativa elevrådet.

STRATEGIER

(långsiktiga strävanden och riktningar)

- Varje arbetslag ska arbeta med utvärderingsformer där eleverna har ett reellt inflytande på stoffurval och arbetsätt.
- Varje arbetslag ska engagera eleverna i planeringsarbetet avseende såväl stoffurval som arbetsätt.

AKTIVITETER

(kortsiktiga och uppföljningsbara inom ett år)

- Arbetslaget ansvarar för att utveckla former för elevers inflytande på stoffurval och arbetsätt.
 - Ansvarig är arbetslaget
- Varje klass har klassråd med representanter i elevråd
 - Ansvarig är arbetslaget
- Elevrådsutbildning genomförs i början av varje verksamhetsår
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef
- Elevrådets verkställande utskott har regelbundna möten med ansvarig arbetsplatschef.
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef
- Representanter från elevrådet driver skolans matutskott och fritidsutskott
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef
- Medarbetarna engagerar eleverna i planering och utvärdering av arbetet i skolan.
 - Ansvarig är varje pedagog
- Elevskyddsombud kommer att utbildas för elever i blivande skolår 7.
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef

- Samarbetet med föräldraföreningen fortsätter i oförminskad skala.
 - Ansvarig är rektor.

KULTUR

Skarpnäcks skola åtar sig att skapa möjligheter för varje elev att känna glädje i att delta i och ta del av kulturaktiviteter.

STRATEGIER

(långsiktiga strävanden och riktningar)

- Genom kontakter med bibliotek, det lokala yrkes- och näringslivet, kulturlivet och föreningslivet ska Skarpnäcks skola erbjuda varje elev en fördjupad omvärldskunskap.
- Skarpnäcks skola ska inte ha ett gemensamt arbetssätt. Däremot ska varje pedagog individuellt, tillsammans med sitt arbetslag och med sitt spår utveckla, använda och vidareutveckla *enbart* sådana arbetssätt som bygger på samverkan, en gemensam grundsyn och aktuella forskningsresultat. Arbetssätten ska bland annat ge möjlighet för varje elev att delta i och observera samhälls- och kulturliv även utanför skolan, och ge ständiga möjligheter till ställningstaganden och till etiska resonemang.

AKTIVITETER

(kortsiktiga och uppföljningsbara inom ett år)

- Varje elev ska delta i minst en kulturaktivitet per termin
 - Ansvarig är arbetslaget.
- Varje arbetslag ska tillsammans med sitt spår använda relevanta styrdokument och Skarpnäcks skolas verksamhetsplan och lokala kursplaner för att enligt skolans mall utforma en verksamhetsplan för det egna arbetslagets arbete. Planen ska utöver det som beskrivs på andra ställen i Skarpnäck Skolas lokala arbetsplan också innehålla en beskrivning av de externt riktade kulturaktiviteterna.
 - Ansvarig är arbetslaget.
- Skarpnäcks skola har ett samarbete med Kulturskolan i Kärrtorp, och besöker regelbundet verksamheten för gemensamma aktiviteter.
 - Ansvarig är arbetsplatscheferna.
- Skarpnäcks skola använder stadens och statens museer som en integrerad och naturlig del av elevernas utbildning.
 - Ansvarig är arbetslaget.
- Regelbundet ordnas trapphuskonserter, utställningar av elevarbeten och liknande kulturaktiviteter för elever, föräldrar och för skolans medarbetare.
 - Ansvarig är arbetslagen.
- Den föräldradrivna eftermiddagsverksamheten för 10-12 åringar, Loftet, erbjuder alla elever i skolåren 4-6 möjlighet att för en ringa kostnad delta i såväl Rock- och pop-verksamhet (huvudsakligen ensemblespel) och en avancerad bild- och form-verksamhet. Som ett led i skolans NO-satsning kommer Loftet till hösten också att bedriva en science-klubb med populärvetenskap, under ledning av en behörig NO-lärare.
 - Ansvarig är Loftets föräldrastyrelse.

MEDARBETARE

Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje medarbetare har en stimulerande arbetssituation med möjlighet till utveckling, inflytande och användning av hela sin kompetens.

STRATEGIER

(långsiktiga strävanden och riktningar)

- Vi arbetar med en fastslagen handlingsplan för introduktion och mentorskap.
- För såväl enheten som den enskilde medarbetaren finns specifika kompetensutvecklingsplaner.
- Alla skall ha tillgång till den information som behövs för att lösa sina uppgifter.
- Rekrytering sker enligt en fastslagen strategi med noggrann kravspecifikation och en rekryteringsprocess där alla berörda involveras.

AKTIVITETER

(kortsiktiga och uppföljningsbara inom ett år)

- Varje nyutexaminerad pedagog skall ha en mentor på arbetsplatsen under det första året. Mentorn utses bland skolans erfarna personal och har som uppgift att introducera och stödja den nyanställda enligt ett fastställt introduktionsprogram.
 - Ansvarig är arbetsplatschef.
- Varje medarbetare skall genom kompetensutveckling ges inspiration att arbeta mot enhetens uppsatta mål och uttalade vision. Skolans kompetensutvecklingsplan skall tydligt kunna härledas till utvecklingsbehoven.
 - Ansvarig för skolans kompetensutvecklingsplan är ansvarig arbetsplatschef.
 - Ansvarig för varje medarbetares kompetensutvecklingsplan är närmaste arbetsplatschef.
- Genom personliga kontakter med närmaste chef samt att kontinuerligt förmedla relevant information arbetar vi för att underlätta för långtidssjukskrivna att komma tillbaka i arbete.
 - Ansvarig är arbetsplatschef.
- Varje medarbetare ska erbjudas minst ett utvecklings- och lönesamtal per år med sin närmaste chef. Vid dessa samtal planeras den enskildes kompetensutvecklingsbehov i förhållande till enhetens mål.
 - Ansvarig är närmaste chef.
- Information publiceras kontinuerligt i veckoblad, på anslagstavlor, på intern-TV och via e-post, samt meddelas vid spårmöten och på arbetsplatsträffar. Hemsidans betydelse som informationsbärare till såväl medarbetare som vårdnadshavare och elever ska öka.
 - Ansvarig för information är rektor.
 - Ansvarig för att ta del av informationen är varje medarbetare.
- Vid rekryteringar intervjuas intressanta sökande i flera omgångar, av såväl skolledning, blivande arbetslag och representanter för eleverna. Enbart skolledningen uttalar dock vem som kan komma ifråga för anställning.
 - Ansvarig är rektor.
- Alla pedagoger ska genomföra auskultationer med efterföljande samtal hos varandra.
 - Ansvarig är arbetsplatschef.

EKONOMI

Skarpnäcks skola åtar sig att 2009 års utgång fortfarande ha en budget i balans.

STRATEGIER

(långsiktiga strävanden och riktningar)

- Arbetet med nyckeltal och volymanpassningar i relation till dem fortsätter under året.
- Ekonomiuppföljningen månadsvis är djup och detaljerad.
- Vi söker ytterligare intäktsmöjligheter och kostnadseffektiviseringar.

- Genom åtgärder för ökad trivsel och inflytande, kombinerat med snabba och effektiva rehabiliteringsåtgärder, ska sjukfrånvaron minska.
- Vi ska i största möjliga utsträckning skapa möjligheter för elever i behov av särskilt stöd att få de behoven tillgodosedda på Skarpnäcks skola, istället för att söka externa placeringar för dessa elever.

AKTIVITETER

(kortsiktiga och uppföljningsbara inom ett år)

- I mitten av varje månad följs månadsresultatet upp av rektor och intendent.
 - Ansvarig är rektor
- Vi söker alla möjliga till positiv mediaexponering.
 - Ansvarig är rektor
- Genom en ökad ekonomidelegation till spår och arbetslag arbetar vi för minskade vikariekostnader och ett ökat kostnadsmedvetande hos medarbetarna.
 - Ansvarig är rektor, arbetsplatschefer och intendent
- Regelbundet ska gemensamma aktiviteter för medarbetarna (fester, traditioner) genomföras, och alla medarbetares ska uppmuntras till deltagande.
 - Ansvarig är ledningsgruppen
- Sjukskrivna ska kontaktas under sin första sjukvecka. En månads sjukskrivning ska alltid leda till en rehabiliteringsplan, som vid längre sjukskrivningar ska följas upp enligt en fastslagen tidsplan.
 - Ansvarig är medarbetarens närmaste chef
- Externa placeringar av elever ska varje termin bedömas i relation till Skarpnäcks skolas kompetensomfång och gruppkonstellationer för att snarast kunna erbjudas likvärdig individualiserad kvalitet hos oss.
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef i elevhälsoteamet

10. Effektiv resursanvändning

De viktigaste resurserna för Skarpnäcks skola är våra medarbetare, våra elever och deras föräldrar. Andra viktiga resurser är våra monetära medel, vår organisationsstruktur, våra lokaler och vår utomhusmiljö, vår elevhälsovård, våra servicefunktioner och den centrala Utbildningsförvaltningen.

Elever

Vår skolas i särklass största och viktigaste resurs är våra elever och deras förkunskaper och lust att lära.

Medarbetare

Näst efter eleverna är vår skolas viktigaste resurs våra medarbetare. Vi har en hög andel behöriga lärare, i skrivande stund 93%, med olika kompetenser. Som vi beskriver under punkt 3 är medarbetarnas kompetens stommen i vårt skolutvecklingsarbete och vi strävar efter att vara en lärande organisation.

Vårdnadshavare

Eftersom varje vårdnadshavare besitter den största och djupaste kompetensen om sitt barn är de en viktig mycket viktig resurs för skolan. En god samverkan mellan skola och vårdnadshavare ökar möjligheterna till framsteg för våra elever.

Ekonomiska resurser

De ekonomiska resurser skolan har att tillgå budgeteras inför varje verksamhetsår för maximal effektivitet. Budgeten diskuteras i samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar för största möjlighet till allas delaktighet. Ämnes- och förbrukningsbudget delegeras sedan direkt till medarbetarna i spåret, som fördelar pengar till läromedel och förbrukningsmaterial enligt sin långsiktiga plan för elevernas lärande.

Organisationsstruktur

Den organisationsstruktur vi beskrivit i inledningen befrämjar effektivitet och kontinuitet. Pedagogernas kompetenser utnyttjas väl och ansvarstagandet för elevernas kunskapsutveckling inom spåret ökar för varje enskild lärare. Det är inte längre så att läraren ansvarar för sin klass och sin tid med eleverna, utan ansvaret sträcker sig både till övriga elever i samma ålder liksom till de äldre respektive yngre eleverna. Eftersom ansvaret delas mellan pedagogerna är det inte en ökad arbetsbörda utan ett delat ansvar.

Lokaler

Samlandet av varje skolår intill varandra och de övriga skolåren i spåret ger trygghet till elever och föräldrar som vet var de kommer att befinna sig under hela elevens skoltid. Pedagogernas närhet till varandra möjliggör som tidigare nämnts ett större ansvarstagande som bidrar till en trygg miljö. Elevernas eget ansvarstagande ökar då de äldre eleverna tar hand om och fungerar som förebilder för de yngre vilket medför att rädslan för äldre elever minskar.

Vårt naturestetiska hus som är under uppbyggnad kommer att möjliggöra nya former för tematiskt och ämnesövergripande arbete. Särskoledelen som ligger lokalmässigt nära grundskolan möjliggör det inkluderingsarbete som pågår mellan grundskola och särskola. De satsningar som gjorts i skolrestaurangen med bland annat rekryteringen av en ny kock har resulterat i betydligt bättre skolmat vilket ger ökad trivsel och goda förutsättningar för lärande.

Utomhusmiljö.

Vi har två skolgårdar som fungerar som utemiljö för yngre såväl som äldre elever och den ena även för eleverna i särskolan. Detta främjar kontakten mellan olika åldrar och elever med olika behov vilket i sin tur ger ökad trygghet, en social medvetenhet och mognad.

Elevhälsovård

Skarpnäcks skola har en skolsköterska anställd på heltid och en skolkurator på 40%. Till skolhälsovården hör även en skolläkare och en skolpsykiatriker. I vårt elevhälsoteam sitter förutom rektor, skolsköterska och kurator även en arbetsplatschef med specialpedagogisk kompetens samt tre specialpedagoger. Skolverkets senaste inspektion våren 07 lyfte särskilt fram elevhälsoteamets systematiska sätt att genomföra sitt arbete såväl förebyggande som akut. Detta bidrar till att vi snabbt och kompetent kan planera för hur vi ska stötta våra elever med särskilda behov.

Utanför skolans fastanställda personal anlitar vi en logoped på motsvarande 50% och en skolpsykolog på motsvarande 20%.

Servicefunktioner

Våra servicefunktioner bidrar på ett viktigt sätt till att våra medarbetare och elever får goda förutsättningar för att utvecklas och göra sina arbetsuppgifter.

Den centrala utbildningsförvaltningen

De servicefunktioner utbildningsförvaltningen erbjuder, i form av personaladministration, IT, lokalplanering, juridisk assistans, kompetensutveckling, rektorsstöd och –ledning etc är en viktig resurs för vår effektivitet.

11. Uppföljningsmetoder

UTVECKLING MOT KUNSKAPSMÅLEN

- Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda en så bra pedagogisk verksamhet, anpassad för varje elev, att varje elev når en kunskapsnivå som leder till att hon når ett godkänt resultat på grundskolans nationella prov i skolår fem.
- Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till gymnasiets nationella program.
- Skarpnäcks skola åtar sig att minst 75% av de studerande som i framtiden går ut nian i Skarpnäcks skola ska ha kunskaper som gör honom/henne behörig till sitt förstahandsval till gymnasiet.
- Skarpnäcks skola åtar sig att erbjuda varje studerande utvecklingssamtal en gång varje termin, där studerande, vårdnadshavare och pedagog gemensamt slår fast den studerandes mål och lärstrategier i en individuell utvecklingsplan, och att sedan kontinuerligt informera om den studerandes måluppnåelse genom en alltid uppdaterad närvarorapportering och kunskapsdokumentation.

METODER FÖR MÅLUPPFÖLJNING

- Statistik kring betyg samt resultat av såväl de obligatoriska nationella proven, LUS och andra mätinstrument används för att mäta skolans resultat.
 - o Arbetslagen ansvarar för rapportering till skolledning, och
 - o rektor ansvarar för sammanställning och presentation i skolans verksamhetsbeskrivning.
- Den individuella utvecklingsplanens måluppnåelse ska mätas med relevanta bedömningsinstrument varje termin och presenteras inför utvecklingssamtalet mellan pedagog, elev och vårdnadshavare. Där modifieras också utvecklingsplanen för den kommande perioden.
 - o Ansvarig är arbetslaget, som har ett särskilt ansvar att detta sker på ett sådant sätt att vårdnadshavares och elevers delaktighet stärks.
- Arbetslagens egna verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser ska sammanställas och distribueras till skolans ledning och till alla familjer som önskar ta del av den. Verksamhetsberättelserna bifogas som bilagor till skolans verksamhetsberättelse.
 - o Ansvarig är arbetsplatschefer.
- Skarpnäcks skolas lokala kursplaner och kravnivåer med kriterier och kriteriebeskrivningar i samtliga skolämnen ska biläggas 2008 års verksamhetsberättelse.
 - o Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation.
- Arbetet med digital närvarorapportering och kunskapsdokumentation via skolwebben ska ha inletts, och samtliga handledare ska ha prövat systemet.
 - o Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation.
- Åtgärdsprogram ska följas upp tillsammans med vårdnadshavare och elev inom tre månader efter upprättandet.
 - o Ansvarig är elevens handledare.
- Allt ovanstående ska finnas med i skolans årliga verksamhetsberättelse.
 - o Ansvarig är rektor.

- Elevers deltagande i liten undervisningsgrupp utvärderas minst en gång termin.
 - o Ansvarig är rektor i skolans elevhälsoteam

TRIVSEL OCH TRYGGHET

Skarpnäcks skola åtar sig att varje studerande i Skarpnäcks skola blir jämlikt behandlad utifrån sina individuella förutsättningar. Vidare åtar vi oss att varje studerande alltid får förutsättningar att känna sig trygg i sin arbetsmiljö under hela sin dag i skola och skoleleversomsorg

METODER FÖR MÅLUPPFÖLJNING

- Elevernas trivsel och trygghet mäts genom en enkät, och arbetet mot mobbning utvärderas genom en enkät till all personal på skolan. Resultatet redovisas årligen i antimobbningsteamets verksamhetsbeskrivning i slutet av vårterminen, och presenteras på varje spårmöte.
 - o Ansvariga för enkätens utformning, genomförande och resultatsammanställning är rektor och kurator. Presentation på spårmöten görs av antimobbningsteamets medlemmar.
- Uppföljningen av arbetet med modeller för med elevernas empatiska utveckling och förmåga att lösa konflikter sker på spårmötenas regelbundna trivsel- och trygghetsuppföljning.
 - o Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation
- Uppföljningen av skolans traditioner sker i ledningsgruppen och på spårmöten för revideringar och justeringar.
 - o Ansvarig är rektor och arbetsplatschefer
- Trivselreglernas förankring mäts i skolans årliga medarbetar- och elevenkät.
 - o Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras årligen i enlighet med planen för detta, inklusive utvärderingar av utrymningsövningar etc.
 - o Ansvarig är intendent
- Uppföljningen av överlämnanderutiner från förskolan till Skarpnäcks skolas förskoleklass/skola sker årligen i skolans elevhälsoteam.
 - o Ansvarig är arbetsplatschef med denna delegation

INFLYTANDE

Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje elev kontinuerligt är aktiv i utformningen av sin individuella utvecklingsplan och på det sättet har inflytande över sina egna målnivåer och sina egna lärstrategier. Vidare åtar vi oss att säkra varje elevs inflytande i stoffurval och arbetssätt inom ramen för sin arbetsgrupp, och i skolans driftsfrågor genom det representativa elevrådet.

METODER FÖR MÅLUPPFÖLJNING

- Arbetslagets former för elevs inflytande på stoffurval och arbetssätt redovisas i arbetslagets verksamhetsbeskrivning.
 - o Ansvarig är arbetslaget
- Protokoll från skolans arbetsgrupper ska visa vilka som deltagit i grupperna och vilka beslut som där fattats.
 - o Ansvarig är gruppernas sekreterare.
- Protokoll från skolans klassråd ska ligga till grund för de frågeställningar som diskuteras och beslutas om på skolans elevråd.
 - o Ansvariga är elevrådets representanter.

- Genom en årlig enkät ska varje elev få kommentera sitt formella och informella inflytande på organisation, stoffurval och arbetssätt.
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef.
- Arbetet med etikfrågor i respektive klass redovisas för skolledningen i arbetslagets verksamhetsbeskrivning.
 - Ansvarig är arbetslaget.
- Allt ovanstående ska finnas med i skolans årliga verksamhetsberättelse.
 - Ansvarig är rektor.

KULTUR

Skarpnäcks skola åtar sig att skapa möjligheter för varje elev att känna glädje i att delta i och ta del av kulturaktiviteter.

METODER FÖR MÅLUPPFÖLJNING

- Utvärderingen av den kortsiktiga verksamhetsplanen ska resultera i en årlig verksamhetsbeskrivning från varje arbetslag. Verksamhetsbeskrivningen ska bland annat innehålla en redovisning av de kulturaktiviteter man ägnat sig åt under året.
 - Ansvarig är arbetslaget.
- Deltagandet i och resultatet av den föräldradrivna eftermiddagsverksamheten för 10-12 åringar, Loftets, Rock- och popverksamhet och bild- och formverksamhet redovisas i Loftets årliga verksamhetsberättelse.
 - Ansvarig är Loftets föräldrastyrrelse.

MEDARBETARE

Skarpnäcks skola åtar sig att se till att varje medarbetare har en stimulerande arbetssituation med möjlighet till utveckling, inflytande och användning av hela sin kompetens.

METODER FÖR MÅLUPPFÖLJNING

- Arbetsplatschefen följer upp mentorssystemet genom samtal med den nya medarbetaren två gånger under det första anställningsåret. Samtalen dokumenteras av arbetsplatschefen.
 - Ansvarig är arbetsplatschef.
- Skolans gemensamma och individuella kompetensutveckling sammanställs efter varje verksamhetsår i skolans verksamhetsberättelse.
 - Ansvarig är rektor.
- Uppföljningen av rehabiliteringsärenden diskuteras varje vecka på ledningsmöte.
 - Ansvarig är arbetsplatschef.
- Uppföljningen av utvecklingssamtal diskuteras varje år på ledningskonferens inför lönesättning.
 - Ansvarig är närmaste chef.
- Uppföljningen av informationsflöden sker genom den årliga medarbetarenkäten.
 - Ansvarig är rektor.

EKONOMI

Skarpnäcks skola åtar sig att 2009 års utgång fortfarande ha en budget i balans.

METODER FÖR MÅLUPPFÖLJNING

- Två gånger under verksamhetsåret görs tertialrapporter, dvs kombinerade delårsbokslut och prognoser. I samband med dessa ses också nyckeltalshållandet (f a antalet vuxna/barn) över.
 - Ansvarig är rektor.
- Varje månad sker en noggrann uppföljning av intäkter och utgifter, månadsvis och ackumulerat, i relation till budgeten.
 - Ansvarig är rektor.
- Statistik förs över marknadsföringsåtgärder (brev, annonser, media etc) i relation till in- och utflödet av elever.
 - Ansvarig är rektor
- I kalendariet ska medarbetaraktiviteter (fester, traditioner) finnas inplanerade.
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef
- Kontakten med sjukskrivna ska följas upp månadsvis i ledningsgruppen, där varje chef redovisar hälsoläget i sin ansvarsgrupp, tillsammans med kontakter med sjukskrivna medarbetare och rehab-åtgärder.
 - Ansvarig är medarbetarens närmaste chef
- Varje externt placerad elev ska följas upp terminsvis, och i möjligaste mån erbjudas motsvarande plats på sin hemskola Skarpnäcks skola.
 - Ansvarig är ansvarig arbetsplatschef i elevhälsoteamet

12. Resultat

Nationella prov år 5

| NP | Andel godkända vt. 08 | mål vt-09 |
|-----------|-----------------------|-----------|
| Svenska | 95% | 95% |
| Matematik | 85% | 90% |
| Engelska | 88% | 95% |

Då Skarpnäck skola först vt 10 kommer att ha skolår 9 finns idag inget resultat för NP skolår 9 att redovisa.

LUS

| Skolår | resultat vt-08 | mål vt-09 |
|--------|--------------------------|-------------------------|
| 3 | 84% punkt 15 eller över | 90% punkt 15 eller över |
| 6 | 85% punkt 18a eller över | 87% punkt 18 eller över |

Vi arbetar aktivt med läsutvecklingsstrategier i samråd med Stockholm Stad, och har en prövoverksamhet med läsgrupper inspirerade av Reading Recovery-program i våra skolår 7 och 8.

Trivsel och trygghet

Skarpnäck skola genomför enkäter för trivsel och trygghet två gånger per år. Enkäten besvaras anonymt och är olika utformad olika i år f-3 och 4-8. I år f-3 svarar eleverna på frågor genom att ringa ett ansikte som antingen är glatt, neutralt eller ledset. I år 4-8 svarat eleverna i på frågor med flera svarsalternativ och med möjlighet att skriftligen kommentera sitt svar, frågorna är utformade efter Gunnar Höijstads modell för kompassamtal.

Enkäterna genomförs i arbetslagen, sammanställs och lämnas därefter till arbetsplatschefen och antimobbingteamet. Arbetsplatschefen återkopplar till arbetslaget med frågor om de elever som uttryckt att något ej är bra. Vid behov vidtas åtgärder. Vidare förs en dialog kring hur våra elever uppfattar sin skolsituation vid spårsmöte. Antimobbingteamet analyserar enkäten och återkopplar till arbetslagen för att se om det finns något fall som bör hanteras av dem. Resultatet redovisas även av arbetsplatscheferna på ledningsgruppsmöte.

Eleverna i förskoleklass t.o.m. år tre svarar att de till 89% känner sig glada när de tänker på sin tid på fritids, 10% känner sig neutralt inställda och 1% ledsna. Vid tanken på raster känner sig 81% glada 16% neutrala och 3% ledsna.

Eleverna i år 4-8 uttrycker att trivseln till 72% är mycket bra, 24 trivs ganska bra och 4% uttrycker att de inte trivs. På frågan om de tror att någon kamrat inte har det bra svarar 80% nekande och 20% att de oroar sig för någon kamrat.

Sammantaget är trivseln och tryggheten god för de flesta elever på Skarpnäcks skola. Dock är varje elev som inte trivs eller känner sig trygg ett misslyckande för skolan och vi

Inflytande

En enkät om elevernas syn på sitt inflytande i skolan genomförs två gånger per år. Resultaten visar att eleverna främst tycker att de har inflytande över maten i skolrestaurangen, fritids innehåll, rasterverksamhet och vad som ska köpas in till skolgården. Påverkansmöjligheter vad gäller lektioner nämns hos grupper av elever på skolan, men långt ifrån den utsträckning skolan önskar.

Eleverna uttrycker önskemål om att få vara med och påverka i större utsträckning om regler, vad man gör under skoldagen och, som klokt formulerades av en elev, ” sådant man kan något om så man vet vad som är bra”.

I enkätsvaren kan man läsa ut att våra elevers insikt om vad begreppet elevinflytande innebär inte är helt klart. Ett arbete kring att förankra begreppet hos eleverna återstår liksom att öka eleverna reella inflytande.

13. Tillströmning av brukare

| | Grundskola | Särskola |
|--------------|------------|----------|
| Ht 06 | 511 | 25 |
| Ht -07 | 594 | 22 |
| Ht -08 | 639 | 22 |
| Prog. ht -09 | 725 | 24 |

Skolan växer kraftigt i elevantal fram till ht 09 då vi är fullt utbyggda. Våra elever väljer i hög utsträckning att gå kvar hos oss i de senare skolåren samtidigt som vi har fullt i de blivande förskoleklasserna.

Inför ht 07 valde 4 elever annan skola inför år 7 och inför ht -08 valde 7 elever annan skola. Inför ht -09 ser det ut som att två elever kommer att välja annan skola.. Dessa elever har gjort specifika val till profilskolor inom idrott, musik eller dylikt.

Av de elever som tillhör vårt upptagningsområde väljer 91% förskoleklass hos oss. Vi tar in 10 elever utifrån och har därmed fulla klasser. Vi har idag en väntelista på elever som önskar börja i förskoleklass på Skarpnäcks skola.

Kärrtorp är även ett område som förtätas vad gäller bostäder och elevunderlaget kommer enligt Stockholms stads utrednings och statistikkontor att öka ca 10% fram till 2012.

14. Resultaten från brukardialogen

Stockholms stad har genomfört brukarundersökningar på Skarpnäcks skola i år 3 2005 och 2007 samt i förskoleklass och år 6 2007. Ingen brukarundersökning vänd till vårdnadshavarna har gjorts sedan organisationsförändringen.

I undersökningarna framgår att vårdnadshavarna generellt var med nöjda i förskoleklass och år 3 än i år 6, vilket också speglas av medelvärdet i staden. Skarpnäcks skola ligger i dessa undersökningar något högre än stadens medelvärde i förskoleklass och år tre medan resultatet för år sex är något lägre.

En annan möjlig orsak till den något sjunkande nöjdheten i år 6 kan vara att de var (och fortfarande nu i åttan är) skolans äldsta elever, med en del barnsjukdomar i samband med skolans utveckling mot f-9 att bära.

15. Medarbetarundersökningar

I stadens medarbetarundersökning var resultatet för Skarpnäcks skola långt ifrån tillfredsställande. Analyserna i skolledning och i arbetsmiljökommittén (underställd SVG) pekade tydligt på att det till stora delar gjordes mitt i en period av stora förändringar både avseende organisation och arbetsuppgifter, med både trötthet och oro som följd.

I vår egen uppföljande medarbetarenkät i slutet av november 2008 hade avsevärda förbättringar uppnåtts. Bland annat kan nämnas att nära hundra procent av medarbetarna upplever sina arbetsuppgifter som övervägande positiva och lika stor del känner ett stöd av sina arbetskamrater såväl som sin chef i svåra situationer. Jämlikheten mellan män och kvinnor på arbetsplatsen är också något som upplevs starkt positivt.

På några områden var resultaten dock fortfarande inte tillfredsställande. Det rörde framför allt fem områden, enligt arbetsmiljökommitténs analys, och på samtliga områden upprättades därför en handlingsplan. Det första gäller tveksamhet vad gäller skolledningens effektivitet, brister i vetskapen kring arbetsmiljöarbetet, en upplevd hög arbetsbelastning, för lite medel till kompetensutveckling och en för låg medvetenhet hos omsorgspersonalen vad gäller verksamhetens mål. Handlingsplanen innehåller en analys, utredning och åtgärder för ovan nämnda områden. Samtliga områden ska ha åtgärdats innan augusti 09.

16. Ekonomiskt resultat

| | <u>Prognos</u> | <u>Resultat</u> | <u>Kommentar</u> |
|------|----------------|-----------------|--|
| 2006 | - | - | Skarpnäcks skola var en del av en större enhet, och kan ej särredovisa sitt resultat |
| 2007 | + 100 tkr | + 322 tkr | |
| 2008 | + - 0 | + 50 tkr | Skarpnäcks skola blev resultatenheter. |

För året 2009 har Skarpnäcks skola budgeterat för ett positivt resultat om 55 000 skr. Efter årets första tertialrapport prognostiserar vi exakt samma resultat.

Under budgetåret 2008 var Skarpnäcks skola den näst prognossäkraste skolan i Stockholm stad, och istället för det budgeterade nollresultatet landade skolan på ett resultat om +50 000 skr, vilket gjorde att utbildningsnämnden fattade beslut om att göra Skarpnäcks skola till en resultatenhet.

För budgetåret 2007 var det budgeterade resultatet +100 000 skr, och det faktiska resultatet var +322 000 skr.

Budgetåret 2006 var Skarpnäcks skola en del av en större enhet under det första halvåret, varför jämförelser är svåra att göra. Men det underskott om 700 000 skr som den då nya enheten Skarpnäcks skola bar med sig in i andra halvåret 2006 bromsades och årsresultatet blev just den summan.

Trenden är alltså mycket positiv, med en stor prognossäkerhet och idel goda resultat under hela den tid som Skarpnäcks skola varit en egen enhet.

17. Personalomsättning

| | <u>Antal medarbetare</u> | <u>Slutade</u> | <u>Nyanställda</u> | <u>Pers.oms.</u> |
|---------|--------------------------|----------------|--------------------|------------------|
| Ht 2006 | 106 | | | |
| Ht 2007 | 2 | 4 | | 2% |
| Ht 2008 | 112 | 6 | 10 | 5,5% |

Ht 2006 hade Skarpnäck skola 106 medarbetare anställda. Ht 2007 växte antalet till 108 medarbetare. Två medarbetare slutade och fyra nya anställdes. Detta ger en personalomsättning på 2%.

Ht 2008 växte antalet medarbetare till 112. Sex medarbetare slutade och 10 nya anställdes. Detta ger en personalomsättning på 5.5%.

Den önskvärda nivån för personalomsättning på Skarpnäck skola är ca 5%. Detta för att en lägre siffra indikerar en risk för stagnation i organisationens utveckling och en högre siffra kan indikera en mindre bra fysisk och/eller social arbetsmiljö.

Vår ambition är att de medarbetare som söker sig ifrån oss snarare gör ett positivt val än ett negativt sådant.

När vi granskar resultaten närmare finner vi att pensionsavgångar och positiva val står för den större delen av anledningarna. I en sund organisation har man strategier för att hantera att de enstaka medarbetare som bedöms olämpliga byter arbetsplats. Två av medarbetarna som slutat är sådana ärenden. I ett fall har en medarbetare sökt sig ifrån oss av skäl som måste bedömas som negativa.

18. Sjukfrånvaro

Korttidsfrånvaron på Skarpnäcks skola går tydligt i cykler under året. Medarbetarnas frånvaro följer samma mönster som våra elevers frånvaro.

Fyra medarbetare är idag långtidssjukskrivna. Samtliga har en pågående rehabilitering som syftar till att stötta dem till återkommande i arbete i den utsträckning det är möjligt.

19. Vidareutveckling av relevanta delar av verksamheten

Genom de uppföljningsverktyg vi har, huvudsakligen de som är kopplade till skolans kvalitetsbeskrivning och däri arbetslagens verksamhetsberättelser men från och med 2009 också arbetet med att genomlysa verksamheten i samband med Stockholm Stads Kvalitetsutmärkelse, fångar vi upp hur måluppnåelsen ser ut, vilka aktiviteter som genomförts eller inte och vilka strategier som gett goda resultat eller inte. Detta tillsammans med meddelade förändringar i styrdokumentet (t ex nya kursplaner, nya mål eller prioriterade områden från kommunfullmäktige) och förändringar i brukargruppen (till exempel fler elever med svenska som andraspråk, fler elever med hörselnedsättningar) identifierade i samband med nyintag till förskoleklass eller liknande styr vilka mål som prioriteras under kommande verksamhetsår, vilka strategier som behöver justeras eller bytas och vilka aktiviteter som behöver fortsätta/justeras/ersättas/kompletteras.

20. Kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov

Verksamhetens grundläggande verksamhet och de prioriterade utvecklingsområden som tagits fram (se punkt 19) matchas årligen av skolans ledningsgrupp mot medarbetarnas samlade kompetens, sammanställd av respektive spårs arbetsplatschef efter de årliga medarbetarsamtalen. På det sättet identifieras såväl generella som specifika kompetensbehov.

De generella kompetensbehoven (just nu till exempel flerspråkighet och svenska som andraspråk, utifrån ett förändrat elevunderlag) som identifieras blir en del av skolans gemensamma kompetensutvecklingsplan, och tidsbestäms i relation till sin prioriteringsnivå i relation till andra generella kompetensutvecklingsbehov.

En del av de specifika kompetenserna verksamheten behöver införskaffas genom nyrekryteringar, och andra överenskommes med enskilda medarbetare som deras individuella kompetensutveckling, beroende på innehåll genom allt från egen inläsning av litteratur till poänggivande utbildning.

21. Styrkor och svagheter, möjligheter och hot

Skarpnäck skolas tre främsta styrkor

- Medarbetarna, i en mycket bra sammansättning av hela spektrat från stor erfarenhet och lång erfarenhet från skolan till hyperaktuell utbildning och erfarenhet från såväl konkurrerande verksamhet som helt andra branscher. Gemensamt för medarbetarna är deras stora vilja, ambition, kompetens och utvecklingsbenägenhet.
- En organisationsstruktur som är på väg att göra skolans olika arbetslag till samverkande och stöttande lagdelar med en tydlig spelidé, för att använda en fotbollsmetafor.
- Vår konstruktiva vilja att genomlysa vår verksamhet med olika metoder (den här, inspektioner såväl kommunala som nationella, enkäter och pedagogiska revisioner) för att hitta såväl styrkor som svagheter och på det sättet fortsätta en effektiv skolutvecklingsprocess.

Skarpnäck skolas tre viktigaste svagheter

- Vi har ännu inte hunnit skapa i förväg redovisade mål i form av kravnivåer med tillhörande kriterier (elevexempel) för att underlätta för elever i deras målinriktade arbete, för lärare i planering och bedömning och för föräldrar i deras arbete med att stötta sina barn och i deras dialog med skolan.

- Implementeringen av skolans organisationsstruktur har hunnit olika långt i olika arbetslag, vilket skapar en ojämn profil för skolan i ögonen på till exempel föräldrar med barn i flera arbetslag.
- En del administrativa rutiner haltar betänkligt, vilket ibland lägger onödiga hinder i vägen i verksamheten

De tre främsta möjligheterna för Skarpnäcks skola

- I uppbyggnaden av Skarpnäcks skola till en f-9-skola har vi chansen att fullt ut bli en skola som ser till hela barnet i ett långsiktigt utvecklingsperspektiv från förskoleåldern till efter grundskolan
- Vi har ett unikt tillfälle att använda Skarpnäcks skolas långa tradition av goda kunskapsresultat och trygg och trivsamt skolmiljö för de yngre barnen som en stomme för uppbyggnaden av verksamheten för äldre elever, och samtidigt ett unikt tillfälle att genomföra ett mer professionellt förhållningssätt till exempelvis kompetens i och ansvar för skolämnen i de tidigare skolåren.
- I uppbyggnaden till en f-9-skola saknas visserligen såväl specialsalar som utrustning och erfarenhet. Samtidigt finns inte heller åldersstigen utrustning eller nedärvda traditioner, vilket gör att vi har ett fantastiskt tillfälle att etablera såväl normer som effektiva och forskningsbaserade vägar till lärande, och skräddarsy lokaler och utrustning för detta.

De tre största hoten för Skarpnäcks skola

- Frånvaron av de traditionella specialsalar och dito utrustning som brukar finnas på s k högstadieskolor kan göra föräldrar tveksamma till verksamhetens inriktning och kvalitet om vi inte är skickliga på att förmedla våra pedagogiska överväganden.
- Utmattnings hos ambitiösa och utvecklingsugna medarbetare, som kan ha för bråttom i att förändra mycket i sitt arbetslags samarbetsformer och didaktiska förhållningssätt.
- Det är vanskligt att försöka förutse vilka effekter den ekonomiska krisen i samhället kommer att få för skolor i allmänhet och ur vårt perspektiv för Skarpnäcks skola i synnerhet.