



HÄGERSTEN-LILJEHOLMENS STADSDELSNÄMND
FÖRSKOLAN PALETTEN

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR XDNRX
SID 1 (38)

2013-03-21

Handläggare: Förskolechef

Liselott Söderberg

TÄVLINGSBIDRAG TILL KVALITETSUTMÄRKELSEN 2013 FÖRSKOLAN PALETTEN



FÖRSKOLAN PALETTEN
Huvudfabriksgatan 18-20
126 37 Hägersten
Liselott.soderberg@stockholm.se

www.stockholm.se



Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Förskolan Paletten

Verksamhetens chefs namn

Liselott Söderberg

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

Förskolan Paletten tel- 08-508 22 795

Förskolechef Liselott Söderberg tel – 08-508 22 889

E-post till förskolechef

liselott.soderberg@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Förskolan Paletten

Huvudfabriksgatan 18-20

126 37 Hägersten

Antal anställda den 20/5 2013

24 anställda och 3 tjänstlediga

Inledning

Förskolan Paletten startade sin verksamhet i mars 2010 och ingår i Östra förskoleområdet i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning. Den 1 oktober 2012 genomgick förvaltningens förskoleverksamhet en omorganisation och delades in i fyra lika stora områden. Varje område har en områdeschef med ett övergripande ansvar för verksamheten och ett antal förskolechefer som i sin tur ansvarar för varsin enhet. I Östra förskoleområdet ingår fyra enheter med sammanlagt sjuutton förskolor och cirka 1100 inskrivna barn.

Vår enhet består av fem förskolor varav fyra ligger vid Telefonplan; Paletten, Silvergranen, Äventyret och Timotejen. Den femte förskolan, Höjden, ligger i Årstaberg. Paletten ligger i en fristående byggnad och har 110 inskrivna barn fördelade på nio barngrupper och tre arbetslag. De övriga förskolorna ligger i entréplanet på bostadshus. Silvergranen, Äventyret och Timotejen har tre barngrupper vardera och cirka 50 barn inskrivna på varje förskola medan Höjden har fyra barngrupper och cirka 70 barn inskrivna.

Förskolan Paletten har en speciell utformning och design och ligger alldeles intill Konstfack vid Telefonplan som är ett område med stor tillväxt och omfattande utbyggnad av nya bostäder och förskolor. Palettens lokaler består till stor del av öppna ytor vilket gör att pedagogerna med fördel kan arbeta i storarbetslag. Det innebär ett speciellt arbets- och förhållningsätt och egenskaper som god samarbetsförmåga, flexibilitet, lyhördhet och öppenhet för nya idéer är viktiga. Vi arbetar även aktivt för att inspirera barnen till att ta ett gemensamt ansvar för förskolans miljö.

Palettens verksamhetsidé har som utgångspunkt att vi lägger stor vikt vid barns delaktighet och inflytande. Detta gör vi genom att ta reda på barnens erfarenheter, kunskaper, intressen och uppmuntrar dem i deras lek samt kommunikativa och skapande förmåga. Genom att vara utforskande och medforskande pedagoger där vi utgår ifrån barnens intressen ger vi barnen möjlighet att vara med och styra den pedagogiska verksamheten och projektens innehåll.

Vi lägger stor vikt vid att utveckla barnens språk, fantasi och skaparkraft. Barnens identitet, självkänsla och empatiska förmåga stärks genom att vi ser och bekräftar varje barn utifrån deras egna förutsättningar. Vi arbetar utforskande, där vi är medforskande pedagoger vilket innebär att vi utgår ifrån barnens intressen och tillför material för att utmana barnen i deras utveckling. Under året har vi startat ett arbete med likabehandlingsplanen som vi lägger fokus på i alla våra gemensamma möten. Detta har vi gjort för att vi sett ett stort engagemang och intresse i verksamheten för det ämnet, samt att det var ett utvecklingsområde i hela förskoleområdet från tidigare resultat i brukarundersökningen.

Palettens brukare har ofta god kunskap om förskolans mål och åtaganden och visar stort engagemang och intresse för vår verksamhet. Vi har ett gott anseende och många barn står i kö för en plats på förskolan. Vi har ca 110 barn som går på Paletten och ca 220 vårdnadshavare. Området är nytt och består till mesta delen av nybyggda lägenheter, det finns en stor nybyggaranda i området som ger oss många möjligheter att ta vara på det engagemang och medskapande våra vårdnadshavare vill ha på förskolan.

Palettens medarbetare innefattar tio förskollärare/lärare mot yngre åldrar och tio barnskötare. Vi har en kock som lagar all mat från grunden och som har hjälp av ett ekonomibiträde på halvtid. Vid rekrytering skrivs platsannonserna utifrån vår värdegrund och vision och vi anställer endast pedagoger med adekvat utbildning.

Pedagogisk handledning finns att tillgå för samtliga medarbetare när det finns behov. Vi har en pedagogisk utvecklingsledare som deltar på olika möten för att utmana, ställa reflekterande frågor samt säkerställa att arbetslagen är på väg mot målen. Ateljérista bokas in av pedagogerna när de vill komma vidare i sina projekt, hon tillför nytt material, ställer reflekterande frågor samt att hon deltar på våra gemensamma möten och har olika Workshops för att alla medarbetare så att de får inspiration kring olika ämnen. Vår specialpedagog arbetar i hela Östra förskoleområdet och finns i bakgrunden som stöd till ansvariga förskollärare vi ansökningar om verksamhetsstöd. Vi har en samordnare anställd som arbetar med personalrapportering, beställningar, skriver protokoll och är allmänt behjälplig vid felanmälningar mm.

För närvarande har vi 100% kvinnor på förskolan. Vid nyrekryteringar kommer vi även fortsättningsvis sträva efter en mer utjämnad könsfördelning.

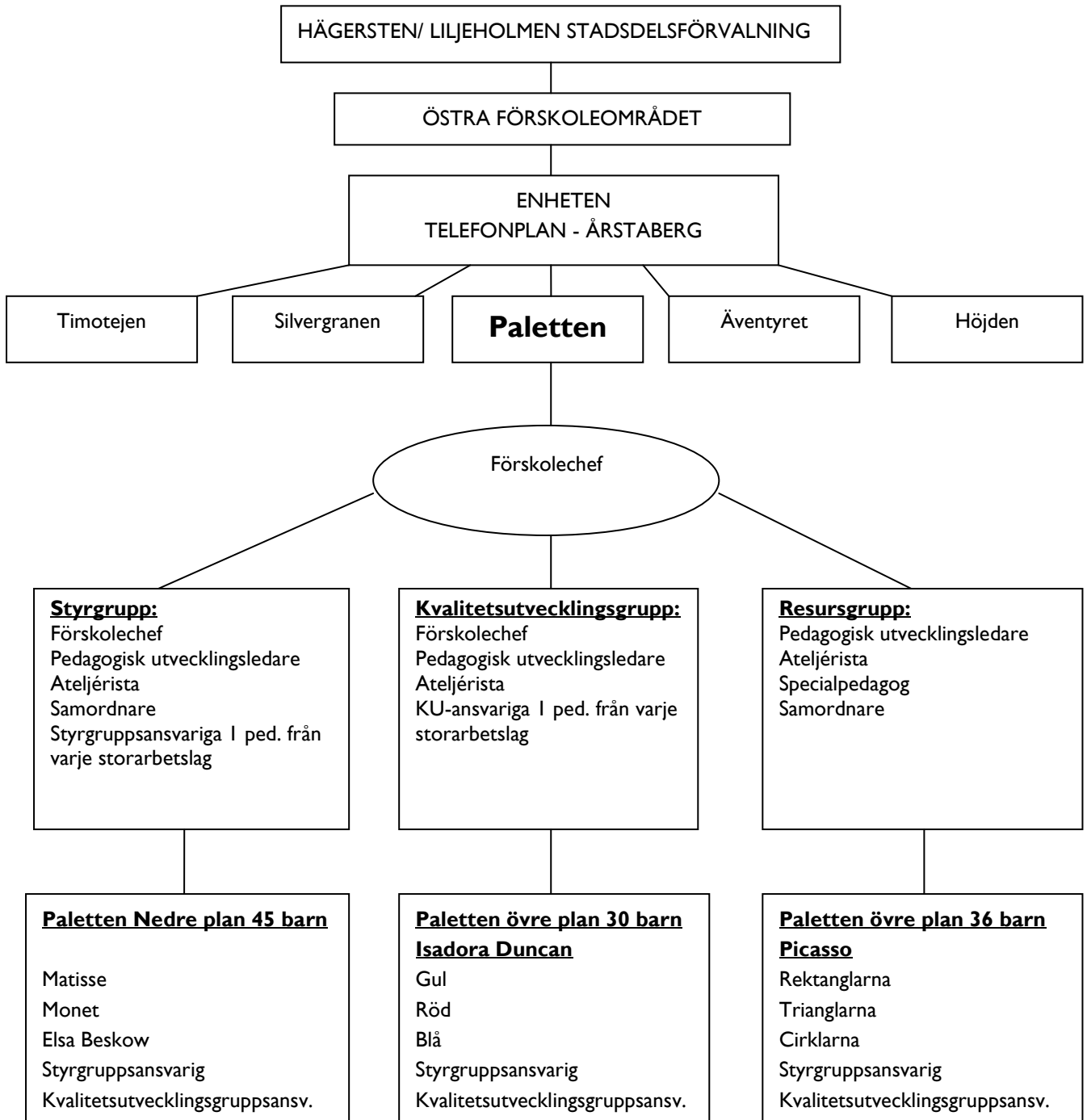
Vid rekryteringar till förskolan Paletten har det varit många sökande vilket medfört att vi haft möjlighet att anställa kvalificerade och kompetenta medarbetare med stort engagemang och gediget intresse för sitt arbete. Detta avspeglas i sin tur i brukarundersökningar och medarbetarenkäter.

Några av de väsentligaste lagar och förordningar vi förhåller oss till i enheten är: Sveriges rikes lag, FN:s barnkonvention, Arbetsmiljölagen, Sekretesslagen, Socialtjänstlagen (SOL), Skollagen, Läroplan för förskolan (Lpfö98 rev. 2010), Stadsdelens mål och åtaganden, Östra förskoleområdets verksamhetsplan 2013, Enhetens arbetsplan 2013, storarbetslagets arbetsplaner, Vision 2030, Likabehandlingsplanen 2013, KFs budget, Förskoleplanen, Livsmedellagen mm.

Enhetens ledningsstruktur och systematiskt kvalitetsarbete

Palettens ledning består av förskolechef, pedagogisk utvecklingsledare, ateljérista, specialpedagog, tre styrgruppsansvariga, tre KU-ansvariga. Enheten har också en övergripande samordnare för exempelvis vikarieanskaffning, beställningar och personrapportering.

Organisation och ledningsstruktur:



Brukare

1. Hur förstärker vi och skapar ett gott bemötande och en kultur där brukarna är i centrum?

Vi lägger stor vikt vid delaktighet och inflytande för både barn, pedagoger och vårdnadshavare. Våra möten skall bilda en röd tråd där det tydligt framgår vilket syfte och innehåll de olika mötena har. Synpunkter från vårdnadshavare lyfts på våra gemensamma möten så att förslag på åtgärder kan göras och konkreta förslag till förbättringar tas tillvara.

För oss är det viktigt att våra främsta brukare, barnen, är i centrum i vår verksamhet och blir delaktiga i sitt eget lärande. Genom vårt förhållningssätt och arbetssätt tydliggör vi detta genom pedagogisk dokumentation som innebär att vi reflekterar kring barnens lärande och görande så de kommer vidare i sin utveckling. Vi använder oss av reflektion, där vi ställer processinriktade frågor till både barn, pedagoger och vårdnadshavare.

Daglig rapportering arbetar vi med för att skapa ett bra bemötande och en kultur där brukarna är i centrum. Rapporteringen kan göras av vilken pedagog i storarbetslaget som helst även om de närmast ansvariga pedagogerna gått hem för dagen. Detta har i sin tur medfört att verksamheten utvecklats och att vårdnadshavarnas delaktighet och inflytande ökat.

2. Beskriv hur vi gör brukarna delaktiga i utvecklingen av verksamheten och bemöter deras synpunkter?

Varje termin har alla arbetslag föräldramöten där verksamheten presenteras med fokus på olika innehåll. Höstens möte har fokus på arbetslagens lokala arbetsplaner där de presenterar hur de tänkt arbeta under läsåret. Under vårens möte läggs tonvikt på olika diskussionsfrågor kopplade till exempelvis utvecklingsområden. Vårdnadshavarna delas in utifrån barnens projektgrupper där de reflekterar tillsammans med pedagogerna över barnens utveckling och lärande och blir därmed delaktiga och får inflytande över det fortsatta projektarbetet.

Daglig rapportering arbetar vi med för att göra brukarna delaktiga i verksamheten. Där får de möjlighet att komma med synpunkter och bli delaktiga i vad barnen gjort under dagen. Rapporteringen kan göras av vilken pedagog i storarbetslaget som helst även om de närmast ansvariga pedagogerna gått hem för dagen. Vi har sett att denna rapportering lett till att samtalen hemma om det som hänt på förskolan återkopplas till pedagogerna. Detta har i sin tur medfört att verksamheten utvecklats och att vårdnadshavarnas delaktighet och inflytande ökat.

Vi uppmuntrar vårdnadshavarna att ha dialog med pedagogerna där de får framföra synpunkter och åsikter så de blir delaktiga i verksamheten. Synpunkter framförs även i förskolerådet som vi har fyra gånger på ett läsår. Representanterna tar in synpunkter och frågor från andra vårdnadshavare och de diskuteras i rådet. Förskolerådet har ett syfte att diskutera övergripande verksamhetsfrågor och förslag på åtgärder till förbättringar sker i samråd under dessa möten.

Vårdnadshavarnas synpunkter tas därefter upp på våra möten för att diskutera hur vi kan göra för att tillmötesgå deras önskemål och se om vi behöver göra vissa åtgärder. Alla klagomål och synpunkter som kommer till förskolechefens kännedom dokumenteras för att kunna följa upp hur eventuella åtgärder fungerat. Om vårdnadshavare kontaktar förskolechefen med sina synpunkter sker skyndsamt dialoger för att klargöra vad som hänt och svara vårdnadshavarna så fort som möjligt hur vi tänker agera i ärendet.

Pedagogiska året - Föräldrasamverkan



3. Vad har vi för konkreta händelser där brukarnas synpunkter och förbättringsförslag påverkat utvecklingen av verksamheten?

Daglig rapportering till alla barn och vårdnadshavare är en modell vi arbetat fram i samverkan med vårdnadshavarna för att kunna ha en nära och konkret dialog om vad barnen gjort under dagen. Då vi har ett stort antal barn och pedagoger på förskolan såg vi behovet av att tydliggöra och beskriva detta. Vi fick även signaler från vårdnadshavarna om att de upplevde att det var svårt att få ta del av information om barnen vid hämtningen då de ofta möttes av olika pedagoger från storarbetslaget. Utifrån vårdnadshavarnas synpunkter utarbetades en dagboksmall som kan fyllas i av alla pedagoger som visar på vad barnen utforskat, lekt och upplevt under dagen samt annan viktig information. Detta ledde också till att vi skapade rutiner för särskilda händelser, exempelvis att ringa vårdnadshavarna när barnen gjort sig illa eller när vi behöver rådgöra med dem om deras barn.

Vi för kontinuerligt diskussioner om hur vi ska arbeta för att ta tillvara olika synpunkter från våra brukare och utifrån det förbättra och utveckla verksamheten. I analysen som gjordes av 2012 års brukarundersökning såg vi att vårdnadshavarna inte var nöjda med barnens säkerhet. Frågan diskuterades på våra förskoleråd och vi kom fram till att en orsak kunde vara att en del av gården ibland var obevakad av pedagoger och att barnen ofta lekte där.

Beslut togs i samråd med förskolerådet om att sätta upp ett extra staket så att inga barn kunde vara på den delen av gården utan tillsyn.

En annan åtgärd att förbättra säkerheten var att organisera barngrupperna på olika delar av gården vid lämnings- och hämtningstider. Detta upplevde vårdnadshavarna som positivt och kände större trygghet. Kartläggning av riskområden både inne och ute har gjorts enligt DO:s Husmodell för att säkerställa att inga barn blir utsatta för kränkande behandling. Vi har förtydligat hur vi arbetar i storarbetslag genom struktur av den lilla gruppen i det stora arbetslaget.

4. Hur ser våra resultat ut från vår brukarundersökning? Redogör för vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se?

Frågeområde	2012	2013
Utveckling och lärande	86	89
Normer och värden	91	93
Barnsinflytande	90	91
Samverkan med hemmet	82	84
NFI (nöjd föräldrindex)	78	91

Årets brukarundersökning visar på att vi lyckats behålla det goda resultat vi hade föregående år. Vi har höjt resultatet inom några områden och samtliga pedagoger har granskat och diskuterat förskolans resultat och kommande utvecklingsområden. Diskussionerna från våra möten och planeringsdagar ligger till grund för vidareutveckling och planering av verksamheten kommande läsår. På föräldramötet i september presenteras resultaten och diskuteras med vårdnadshavarna, för att ta vara på deras synpunkter och förslag i syfte att utveckla och förbättra verksamheten.

Vi har arbetslagssamtal två gånger per år på förskolan. Syftet med dessa är att följa upp utvärderingar och enkäter från brukare och medarbetare på ett mer detaljerat sätt där arbetslagen får presentera hur de ser på resultaten och vad vi kan göra för att utveckla verksamheten. Frågor skickas ut i förväg till arbetslagen så att de får möjlighet att förbereda sig.

Utvecklingsområden tas fram utifrån svaren på vår brukarundersökning och detta läsår var barns inflytande ett av fokusområdena. Ett sätt att arbeta konkret med barns inflytande är så kallade barnråd. Vi arbetat fram en modell där barnens synpunkter och åsikter lyfts fram, diskuteras och tas tillvara genom exempelvis hur de vill utforma innemiljön.

Utifrån föregående års brukarundersökning var resultatet lägre beträffande vårt synliggörande av barnens utveckling och lärande. En arbetsgrupp utformade en mall för hur vi ska dokumentera barns utveckling och lärande som underlag i utvecklingssamtalen och för att skapa tydlighet och likvärdighet i enheten. Föräldrasamverkan är en viktig förutsättning för att vi ska nå goda resultat i vårt arbete. Resultatet av brukarundersökningen 2012 visade och identifierade områdets samlade utvecklingsområden; pedagogisk dokumentation, synliggörande av barnens utveckling och lärande, trygg och säker miljö, barns inflytande, PIM – Pedagogisk It- och Mediakompetens.

Chef och ledarskap

5. Min ledarskapsidé och hur jag gör den känd och förankrad i organisationen.

För mig har det varit viktigt att i hela verksamheten beskriva och konkretisera vad jag står för och tror på som chef. På våra gemensamma möten har ledorden *delaktighet* och *inflytande* varit den röda tråden. Det är viktigt för mig att alla medarbetare känner att de får vara med och påverka sitt arbete och känna sig delaktiga i processer och beslut. Min ambition är att vara en tydlig och lyhörd ledare som lyssnar in medarbetarnas tankar och åsikter.

Jag tror på Reggio Emiliass filosofi vilket innebär att vi utgår ifrån barnens intressen och låter barnens intressen styra vår vardag. Att ha ett utforskande arbetssätt och att vara en medforskande pedagog är något jag ständigt diskuterar och strävar emot som chef.

Min ledarskapsidé går ut på samma sak: Att vara en utforskande chef som lyssnar och tar tillvara goda idéer från medarbetarna och utgår ifrån pedagogernas intressen. Att vara en medforskande chef som har ett helhetsperspektiv på våra åtaganden men samtidigt kunna inspirera och engagera alla som arbetar hos mig. För att kunna göra detta krävs att jag organiserar och strukturerar möten för att främja en levande dialog och kommunikation där jag som chef är närvarande.

Jag som förskolechef möter samtliga medarbetare i individuella arbetslags-, medarbetar- och lönesamtal. En gång per år individuellt och två gånger per år hela arbetslaget där fokus är på månadsutvärderingar, del- och helårsutvärderingar, indikatorn, brukarundersökningen, svåra situationer och kvalitetsutvecklingsfrågor. Gemensamt beslutas vilket utvecklingsområde varje arbetslag har under resterande termin.

Organisationen möjliggör att hitta utvecklings- och förbättringsområden och att få en god inblick i verksamhetens alla områden, vilket är inspirerande, spännande och nödvändigt för att hela förskoleområdet ska utvecklas.

6. Redogör för hur jag som chef utvärderar och utvecklar mitt ledarskap?

Medarbetarenkäten görs tidigt på hösten och är ett viktigt redskap för mig som chef att ta reda på vad jag behöver utveckla och bli bättre på. Tidigare resultat har gjort att mötesstrukturer och organisation behövde justeras och vi behövde ha forum där jag blev synligare för medarbetarna och kunde ge återkoppling och feedback på pågående arbeten.

Varje termin gör jag en psykosocial arbetsmiljöenkät som jag analyserar och återkopplar till medarbetarna. Den lämnas in anonymt och förslag på åtgärder diskuteras på gemensamma teammöten. Det är av hög vikt att alla får vara med och se helheten både i enheten och den enskilda förskolan och gemensamt analysera skillnaderna. Här svarar medarbetarna på hur tillgänglig förskolechefen är och om man upplever att man får det stöd man behöver som pedagog. Resultatet på senaste arbetsmiljöenkäten var bra och medarbetarna var nöjda med våra gemensamma möten och närheten till chefen. Det jag lärde mig som chef var att finnas nära och stödja vid svårare samtal med vissa vårdnadshavare.

På planeringsdagen i maj görs en gemensam utvärdering i enheten. Syftet är att lyfta vad som varit bra på varje förskola och vad som behöver utvecklas inför nästkommande termin. En kortare presentation på cirka tio minuter görs med till exempel bilder på "året som gått" både av arbetslag, förskolechef och pedagogiska utvecklingsledare. Frågor som tas upp är exempelvis: Hur har enheten arbetat under året? Hur har organisationen utvecklats? Vilka åtgärder ska vidtas inför hösten? Medarbetarna tar tillsammans med mig fram förslag på förbättringsområden i sina utvärderingar inför nästkommande termin.

Medarbetarsamtal har jag en gång per år. Där pratar vi om målen och värdegrunden. Vi utgår ifrån ett frågeformulär där de i god tid hinner förbereda sig inför samtalen. Här ställer jag frågor om vad jag som chef kan göra bättre och vad de önskar mer av. När medarbetarsamtalen är klara analyserar jag vad som sagts och vad jag behöver göra för förändringar inför nästkommande termin.

Jag går andra året på rektorsprogrammet i Uppsala. Det ger mig stor påfyllnad i mitt ledarskap och hur jag vill utveckla min ledarroll. Det här året har vi läst om mål och resultatstyrning vilket lett till att vi påbörjat det fördjupade arbetet med värdegrunden i enheten.

Ledningsgruppen i förskoleområdet leds av en områdeschef och här får vi möjlighet till kollegialhandledning och möjligheter att stödja varandra i gruppen.

7. Beskriv hur jag som chef kommunicerar och försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda i verksamhetens mål och åtaganden?

På höstens planeringsdag och möten arbetas åtaganden, resultat och arbetssätt fram gemensamt. Detta gör vi bland annat genom grupparbeten och ”roterande nätverk” på våra APT och planeringsdagar arbetar vi med att konkretisera förskoleenhetens arbetsplan. Roterande nätverk innebär att varje arbetslag delas in i mindre grupper där några blir ”kunskapsjägare” medan andra blir ”experter” på de områden vi för tillfället vill reflektera och diskutera kring. Kunskapsjägarna går sedan tillbaka till sin grupp med idéer till förbättring och utveckling som de tillsammans diskuterar. Frågor om delaktighet och inflytande har varit i fokus på dessa roterande nätverk.

I dialog med förskolechefen på det enskilda medarbetarsamtalet, och med utgångspunkt i dess mall, kan pedagogerna själva beskriva hur arbetet mot de olika målen fortskrider. Månadsutvärderingarna ger en kontinuerlig försäkran om att vi arbetar enligt verksamhetens mål och åtaganden. Denna läses och följs upp av förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare och sedan ges feedback till medarbetarna ges både för att konkretisera vad som fungerar bra och vilka åtgärder som kan leda till förbättring.

Vid arbetslagssamtalet i grupp är indikatorn och arbetslagets lokala arbetsplan viktiga verktyg för att vi ska kunna utvärdera arbetslagens utvecklingsområden. Vi använder fortlöpande dessa verktyg som underlag i vårt arbete.

8. Beskriv hur jag som ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen?

Genom att strukturera en gemensam lång arbetsdag varje vecka för alla medarbetare med ett gemensamt innehåll skapas möjligheter för lärande på förskolan. Alla förskollärare samlas exempelvis i ett lärarforum och diskuterar utifrån våra mål och åtaganden.

Pedagogiska utvecklingsledaren utformar interna utbildningar enligt pedagogernas önskemål samt utifrån de behov vi ser genom resultaten i olika enkäter.

Planeringsdagen är en viktig dag för gemensamt lärande och där tror jag på och använder mig av en öppen utvärdering där alla arbetslag presenterar det år som gått. Här visas många goda exempel på vad alla arbetslag har arbetat med vilket ger idéer till kollegor inför nästkommande år.

Alla arbetslag skriver egna lokala arbetsplaner som också delas ut på höstens föräldramöte. Denna lokala arbetsplan opponerar vi på i Kvalitetsutvecklingsgruppen. Här har vi sett många exempel på lärande, man lär av varandra och ger många nya idéer hur man kan redigera och justera inför hösten. Det blir också ett forum för feedback.

Kvalitetsutvecklingsgruppen (KU) på Paletten har minst en förskollärare i varje storarbetslag som ingår i Kvalitetsutvecklingsgruppen. Gruppen träffas varannan måndag för att initiera, följa upp och utvärdera

förskolornas arbete gentemot åtaganden och mål i läroplanen. KU-ansvariga initierar också innehållet på teammöten, husmöten, nätverk och leder diskussionerna i kommande lärarforum på förskolan, tillsammans med pedagogiska utvecklingsledaren. Gruppen leds av förskolechef och är en av ledningsgrupperna på förskolan.

Styrgruppen på Paletten har en styrgruppsmedlem i varje storarbetslag, vilket innebär att man är en länk mellan ledning och medarbetare. Gruppen träffas varannan måndag. Syftet med mötet är att ha övergripande överblick av schema och mötesstruktur på den enskilda förskolan och här fattas beslut av praktisk samordnande karaktär. Gruppen leds av förskolechef och är den andra av våra två ledningsgrupper. Syftet med två ledningsgrupper är att ha fokus på olika frågor – de av praktisk karaktär i styrgruppen och mer övergripande kvalitetsfrågor i kvalitetsutvecklingsgruppen.

Arbetsplatsträffar (APT) genomförs varje månad. Mötena innehåller information från förskolechef, olika fokus av pedagogisk karaktär och arbetsmiljöfrågor. Gemensamma beslut kan fattas i samverkan under mötet. Work Shops, praktiskt arbete med exempelvis hur man arbetar med återvinningsmaterial, genomförs av pedagogiska utvecklingsledare och ateljérista. Förskolechef håller i mötet och ansvarar för dagordning samt protokoll.

Roterande nätverk är en modell som används på APT för att delge varandra synpunkter, kunskaper och egna erfarenheter inom olika pedagogiska områden. Man delar in sig i grupper om cirka åtta personer - sex experter och två kunskapsjägare. Först diskuteras två pedagogiska frågeställningar utifrån våra åtaganden, exempelvis normer och värden. Dessa två frågor tar sedan kunskapsjägarna med sig till en annan grupp och ber om deras åsikter.

Pedagogisk utvecklingstid för förskollärare är avdragen från schemat och tid för reflektion finns inlagd under dagtid. Rapport på vilket innehåll varje enskild förskollärare har dokumenteras i vår gemensamma elektroniska nätverksmapp så att det är tillgängligt för alla.

Pedagogisk reflektion i grupp finns inlagd för samtliga medarbetare oberoende yrkeskategori. Fokus vid reflektionen är de intressen barnen har och hur de ska komma vidare. Reflektionen är en del av den gemensamma planering och utvärdering för arbetslaget och ligger till grund för vår enhets utveckling och struktur.

Lärarforum är ett möte där förskollärare träffas för att ha pedagogiska diskussioner utifrån vår arbetsplan och våra åtaganden på varje förskola. De träffas varje måndag förmiddag på den enskilda förskolan och har fokus på ämnen utifrån enhetens arbetsplan och styrdokument. Förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare deltar varannan gång.

Teammöten har alla arbetslag minst en gång per månad. För detta möte ansvarar de styr- och kvalitetsgruppsansvariga både vad gäller upplägg och innehåll. Delaktighet och inflytande hos samtliga medarbetare är i fokus här. Frågor från medarbetare tas med till styr- och kvalitetsutvecklingsgrupp, diskuteras och följs upp vid nästa styr- respektive kvalitetsutvecklingsgruppsmöte.

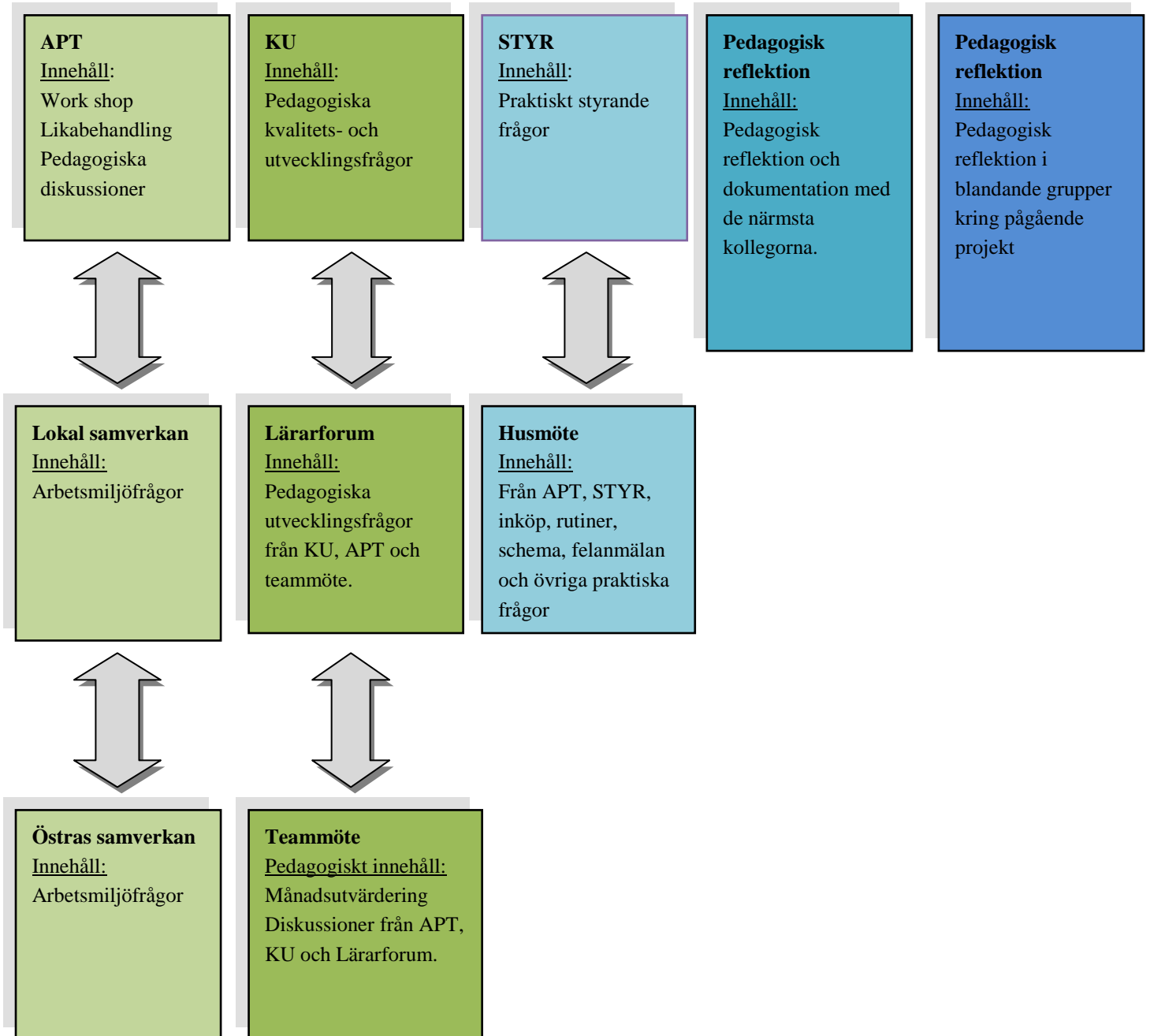
Husmöten har samtliga förskolor varje vecka. Styrgruppsansvariga samlar alla medarbetare och diskuterar husvisa frågor som schema och arbetsmiljö. Styrgruppsansvarig håller i detta möte, förskolechef deltar vid behov.

Samverkansmöten (SVG) genomförs med arbetsplatsombud, områdeschefen och förskolechefer varje månad. Områdeschefen är sammankallande, håller i mötet och ansvarar för dagordning samt protokoll. Lokalt samverkansmöte sker en gång per månad en timme före APT. Syftet är att diskutera arbetsmiljöfrågor av övergripande karaktär.

Kris - brand och beredskapsmöte genomförs regelbundet ett par gånger varje termin. En person är ansvarig på Paletten och deltar tillsammans med förskolechefen. Syftet med dessa möten är att se över varje enskild förskolas egenkontroller och utrymningsövningar samt göra en regelbunden översyn av viktiga dokument.

Psykosociala arbetsmiljöenkäter görs två gånger per år i samband med skydds ronderna och i år var 100 % av medarbetarna på Paletten nöjda med innehållet på arbetsplatsträffen. Resultatet har påverkat höstens fortsatta planering av mötesinnehåll och struktur.

Organisation och struktur som stöd för att skapa ett systematiskt kvalitetsarbete:



Fokus under året - kompetensutveckling pedagogisk dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande.

9. Beskriv hur jag säkerställer att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat?

Årets psykosociala arbetsmiljöenkät visar att några pedagoger upplever svårigheter med att få några vårdnadshavare trygga vid exempelvis lämning och hämtning. Detta har i sin tur skapat osäkerhet hos dessa pedagoger i deras bemötande av berörda föräldrar. Pedagogisk utvecklingsledare är inkopplad och ger regelbunden handledning och feedback för att få pedagogerna att känna sig trygga och säkra i sin yrkesroll. En föreläsning om bemötande är inbokad utifrån det resultatet.

Vi analyserar resultaten i brukarundersökningen och utifrån analysen beskriver vi våra styrkor och utvecklingsområden. Dialog förs även med vårdnadshavarna och utifrån analysen av deras synpunkter framkom det att de hade önskemål om ett förtydligande av den pedagogiska dokumentationen och ett ökat synliggörande av barns utveckling och lärande. Detta ledde till en specialinsats med kompetensutveckling för alla pedagoger i pedagogisk dokumentation samt inköp av facklitteratur i ämnet. Vår pedagogiska utvecklingsledare har utformat en utbildning på fyra tillfällen med fokus på uppdraget i förskolan och pedagogisk dokumentation. Alla medarbetare har haft möjlighet att delta i utbildningen vilket resulterat i att vi har kunnat se ett större engagemang och intresse hos pedagogerna för att utforma en tydligare pedagogisk dokumentation och att synliggöra detta till vårdnadshavarna.

Det individuella medarbetarsamtalet är kopplat till den enskilda pedagogens uppdrag, arbete och utvecklingsområden. Vid samtalet förs en dialog om vilken kompetensutveckling pedagogen önskar.

10. Beskriv hur jag som chef skapar förutsättningar för och ta vara på engagemanget hos medarbetarna för utveckling av verksamheten?

Höstterminen 2012 använde vi oss av ”roterande nätverk” utifrån nämndens åtaganden inom *Normer och värden*. Detta område valde vi på grund av att det var gemensamt fokus i hela förskoleområdet. De diskussioner som fördes på de roterande nätverken på APT analyserades av förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare och användes som underlag när arbetsplanen skrevs i januari. Mötesstrukturen i organisationen skapar möjligheter till delaktighet och inflytande för alla medarbetare. För att kunna ta tillvara engagemanget hos medarbetarna alternerar förskolechef, ateljérista och pedagogisk utvecklingsledare sitt deltagande i olika möten enligt ett rullande schema.

Medarbetarna har under året visat ett stort engagemang för utveckling av verksamheten vilket har resulterat i en oförändrad mötesstruktur under nästkommande år.

11. Beskriv hur vi uppmärksammar och belönar goda insatser av medarbetarna?

Förskolechefen, pedagogiska utvecklingsledare, ateljérista och medarbetarna uppmärksammar, ger direkt återkoppling och feedback vid goda insatser. Då pedagogerna har uppnått goda resultat genom en bra pedagogisk verksamhet uppmuntras de att dela med sig av kunskaperna och erfarenheterna vid exempelvis APT och planeringsdagar. När brukarna genom mejl eller telefonsamtal visar sin uppskattning av verksamheten förmedlar förskolechefen detta till medarbetarna och visar på goda exempel till alla pedagoger i enheten. Medarbetare med specialkompetenser tas tillvara i verksamheten för att exempelvis hålla i seminarier och delta vid andra olika möten.

Alla medarbetare som genomfört sin PIM-utbildning uppmärksammas med blommor under exempelvis ett APT. Vid terminsavslutningen visar förskolechefen sin uppskattning av pedagogernas arbete genom en gåva eller genom att erbjuda gemensamma upplevelser såsom restaurangbesök, teambuilding och personlighetsutvecklande föreläsningar.

12. Beskriv kortfattat resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna och redogör för resultaten och vilka trender vi kan se.

	Palettens resultat 2012	Stadens resultat 2012
Aktivt medarbetarindex	87	78
Motivationsindex	89	79
Ledarskapsindex	80	74
Styrningsindex	92	82

Medarbetarenkäten uppvisar genomgående ett gott resultat inom olika frågeområden och ett högt nöjdhetsindex hos medarbetarna. Då förskolan inte har fler resultat än två är det för tidigt att se trender men vårt intryck är att utvecklingen går framåt och att vi utvecklas i en positiv riktning för varje år som går.

Stadens vision och hur varje enskild medarbetare kan påverka till ett Stockholm i världsklass är något jag ser att vi behöver tydliggöra. Arbetet med en gemensamt framtagna värdegrund och vision färdigställs i maj utifrån tidigare resultat på medarbetarenkäter. Vi kan också se att vi behöver tydliggöra och konkretisera uppföljningar på våra åtaganden för att säkerställa att vi är på väg mot målen.

Ett forum för uppföljning är arbetslagssamtalen som infaller två gånger per år. Här kommer alla i arbetslaget till tals och jag som chef kan tydliggöra hur jag tänker utifrån analyserna av medarbetarenkäten. Det är av hög vikt att ha flera typer av forum för återkoppling för att kunna tillgodose medarbetarnas olika behov.

13. Beskriv vilken värdegrund/ gemensamma förhållningssätt vi har för vår verksamhet. Beskriv hur den togs fram och förankrades i organisationen.

Vårt gemensamma värdegrund är övergripande för hela förskoleområdet. Förskoleenhetens eget ställningstagande och värdegrundsarbete påbörjades detta läsår. Då enheten är ny har vi använt våra möten att diskutera vårt gemensamma förhållningssätt på. Detta gjorde att vi kom överens om att delaktighet och inflytande för både barn, pedagoger och vårdnadshavare skulle vara i fokus på våra möten. Vi vill vara medforskande pedagoger och arbeta utifrån ett utforskande arbetssätt där barnens intressen styr innehållet i vardagen. Vi hämtar inspiration från Reggio Emilias filosofi och tror på det kompetenta barnet. Pedagogisk dokumentation och reflektion är viktiga verktyg för att nå våra åtaganden.

Då enheten är ny har förankringsarbetet av värdegrundsfrågor och visioner kommit igång på allvar det senaste året. På planeringsdagen i augusti presenterade jag vilket fokus vi skulle ha detta läsår och tidsplanen för detta. Då jag formellt tillträdde som förskolechef den 1 oktober var det under hösten jag presenterade min ledarskapsidé och vad jag tror på som chef. Höstens APT användes för att diskutera våra gemensamma åtaganden utifrån förskoleområdets verksamhetsplan. Vi skapade diskussionsgrupper på höstens möten för att förankra och fördjupa tankarna och diskussionerna om våra arbetssätt och resultat i så kallade ”roterande nätverk”.

När min första arbetsplan skulle skrivas och vara klar i januari 2013 användes pedagogernas tankar och åsikter. Medarbetarnas delaktighet var mycket viktig för mig och jag skapade forum där de fick möjlighet att påverka innehållet. Värdegrunden i arbetsplanen är från förskoleområdets verksamhetsplan och jag har använt vårens möten till att utveckla en ny gemensam värdegrund som hela enheten ska bygga på.

På alla våra möten, exempelvis i kvalitetsutvecklingsgruppen och styrgruppen, våra APT, teammöten, reflektioner och interna kompetensutbildningar under våren har vi haft fokus på värdegrundsfrågor. På planeringsdagen i maj sätts olika grupper ihop där frågor om exempelvis barnsyn och kunskapssyn diskuteras. Alla grupper har fått i uppgift att formulera en värdegrund som ska bygga på våra gemensamma ledord som har tagits fram genom röstning. Gruppernas formuleringar analyseras och sätts samman till en gemensam värdegrund som kommer att stå på nästa års arbetsplan.

14. Beskriv hur er värdegrund görs känd hos våra brukare.

På förskoleråden har vi möjlighet att beskriva vad vi tycker är viktigt och vad vi står för i enheten. På förskoleråden i början av terminen presenteras och beskrivs vilket fokus vi har för såväl terminen som för det kommande läsåret. Vi har grundat vår verksamhet på delaktighet och inflytande och utifrån dessa begrepp skapar vi nu en gemensam värdegrund. Brukarnas åsikter och synpunkter är viktiga att ta tillvara för att göra värdegrundsarbetet ännu bättre.

Varje arbetslag har två föräldramöten per läsår. På höstens föräldramöte presenterar arbetslagen sina lokala arbetsplaner och berättar hur de tänkt arbeta utifrån föregående års resultat och hur de tänker arbeta mot våra åtaganden. Här tydliggörs också vilken värdegrund vi har på förskolan.

På vårens föräldramöte diskuteras resultaten och hur de är kopplade till våra arbetssätt, vårt förhållningssätt och vår värdegrund.

15. Resultaten från föregående års uppföljningar av åtaganden/mål och vad de förväntade resultaten visar. Redogör också för analysen av resultaten och vilka trender vi kan se.

Inom området Normer och Värden kan vi se att förskolans verksamhet bedrivs i demokratiska former i linje med förskolans värdegrund. Alla vuxna är genom sitt språk och sitt handlande goda förebilder och tillämpar ett demokratiskt arbetssätt. Varje barn får sina behov respekterade, tillgodosedda och får uppleva sitt egenvärde. Det lägger grunden för utvecklandet av barnens sociala förmågor och en växande insikt i och ansvarstagande för sig själva och andra. Pedagogerna lyfter fram och problematiserar olika etiska dilemman. Vi arbetar i olika gruppkonstellationer där barnens egna val får stöd av våra miljöer både inom och utomhus.

Vi har sett att barnen utvecklat sina förmågor att uttrycka sina känslor och tankar samt att de samarbetar med varandra och med sina pedagoger samt visar tilltro till sig själva och sitt eget lärande. Vi har anpassat och förändrat miljöerna utifrån barnens intressen och behov. Vi har aktivt arbetat med att främja det goda samtalet tillsammans med barnen och hur man är en bra kompis.

Likabehandlingsplanen har varit ett viktigt dokument på förskolan då den under våren justerats och uppdaterats. Genom exempelvis barnråd har barnen utvecklat demokratiska spelregler där respekten för andra människors lika värde och integritet är viktiga. Vi har tydliga rutiner där vårdnadshavare blivit informerade om händelser rörande deras barn.

Vi har upplevt att de allra flesta barn på förskolan är trygga och har blivit mer självständiga samt visar tilltro till sin egen förmåga. Detta har vi sett genom att barnen är mer intresserade av och använder sig av sina intressen för att utmana sig själva och verksamheten.

Vi höjde resultatet i brukarundersökningen från 87 % till 89 % vad gäller pojkars och flickors möjligheter till utveckling. Detta ser vi som en positiv trend utifrån arbetet med likabehandlingsplanen för förskoleområdet

När vi analyserade utvärderingarna såg vi att vi behövde fortsätta att fördjupa arbetet med normer och värden vilket resulterade i att vi startade arbetet med delaktighet och inflytande. Vi har också sett i våra brukarundersökningar att det även är något våra vårdnadshavare anser är viktigt.

Brukarundersökningen och medarbetarnas utvärderingar ligger till grund för utvecklingsområden som tas fram gemensamt i området. Årets resultat inom området *Utveckling och lärande* visade att vi behövde tydliggöra barnets individuella lärande. En arbetsgrupp tillsattes och ett förslag på en gemensam plan för hur vi skulle dokumentera i barnens pärmar togs fram.

Vi har en gemensam inledning i pärmen där syftet med dokumentationen, och vad vi ska dokumentera, tydliggörs för vårdnadshavarna. Det finns också en "lathund" för pedagogerna där det tydligt framgår hur dokumentationen kan se ut såväl till innehåll som till form. Detta för att kvalitetssäkra dokumentationen och för att alla barn ska ha en likvärdig dokumentation med sig när de slutar förskolan. Här kommer arbetet att fortsätta med att utveckla arbetet med att tydliggöra barnens individuella lärande och synliggöra det.

16. Redovisa vårt prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör för vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se.

Tabellen visar hur enhetens resultat sett ut de senaste tre åren:

2011 Enhetens resultat	2012 Enhetens resultat	2013 prognos för endast förskolan Paletten
381600:-	1232800:-	81767:-

Enhetens resultat har varit bra de senaste tre åren och vi har haft en budget i balans. De två första åren hade vi en stor andel yngre barn i området vilket gav oss möjligheten att spara ihop till en fond.

Den 1 oktober 2012 gjordes en omorganisation och vi bildade en resultatenhet med Telefonplan, Årstaberget och Årstadal. Hela området har god ekonomi och vi har kunnat använda pengar på gemensamma föreläsningar och inköp av iPad till alla barngrupper.

Paletten har en hög andel förskollärare och många äldre barn vilket kan komma att påverka ekonomin på grund av att intäkterna blir lägre det år barnen fyller fyra år.

17. Beskriv processen hur det gick till när vi tog fram årets åtaganden.

Åtagandena har tagits fram av ledningsgruppen för Östra förskoleområdet utifrån nämndens åtaganden. Pedagogerna har varit delaktiga i hur vi ska nå målen och vilket resultat vi ska nå. På våra APT under hösten var pedagogerna indelade i grupper i så kallade ”roterande nätverk” för att arbeta fram hur vi ska arbeta mot målen och våra åtaganden. Underlagen utifrån diskussionerna sammanställdes och skrevs in i arbetsplanen under arbetslätt. Processen innebär att vi gemensamt analyserar vad åtagandena står för och hur vi ska nå målen.

18. Beskriv våra åtaganden. Under varje åtagande ska vi beskriva det förväntade resultatet, vårt arbetslätt och hur vi följer upp.**ÅTAGANDE**

Vi åtar oss att öka barnens miljömedvetande och att minska områdets negativa miljöeffekter

Förväntat resultat

Varje barn skall ges tillfällen att

- delta i källsorteringen av sopor och få ökad förståelse kring detta.
- få större förståelse om vikten av att minska negativa miljöeffekter.
- utveckla en förståelse för kretsloppstänkande och vikten av att värna om vår miljö.

Arbetslätt

Pedagogerna aktualiserar miljöarbetet i barngrupperna genom att tala om att alla måste vara rädda om vår miljö. Vi arbetar med att sortera papper, batterier och glas. Vi väljer till stor del att köpa in ekologiska och miljövänliga produkter, största delen av mejerivarorna är kravmärkta. Pedagogerna gör barnen miljömedvetna bl.a genom att tala om kretslopp, sparande av el och återanvändning av material. Paletten har grön flagg vilket innebär att vi är certifierade utifrån vårt miljöarbete.

Uppföljning

Månadsutvärderingen säkerställer att vi arbetar mot målen och gör att vi får syn på vad vi behöver åtgärda för att vara säkra på att vi är på väg åt rätt håll. Här tittar pedagogerna på resultatet och ser vad de behöver ändra i verksamheten.

Månadsutvärderingen analyseras av förskolechef och pedagogisk utvecklare och återkoppling till arbetslagen på deras arbete ges fortlöpande.

Diskussioner om våra åtaganden förs på våra Kvalitetsutvecklingsmöten. Där har vi dialog om hur vi ska utveckla verksamheten för att nå målen kring miljö och kretsloppstänkande. På barnråden får barnen inflytande och kan påverka innehållet i verksamheten.

ÅTAGANDE

Vi åtar oss att varje barn får återkommande kulturella upplevelser kopplade till innehållet i den pedagogiska verksamheten.

Förväntat resultat

Varje barn skall få dagliga upplevelser av

- skapande såsom bild, sång, musik, drama, rytmik, dans, rörelse mm.
- få ta del av olika traditioner

Arbetsätt

Kultur i förskolan omfattar kultur för, med och av barn, som stimulerar fantasin och utvecklar barns kunskap i och förmåga att uttrycka sig i olika former. Pedagogerna inom förskolorna planerar och genomför kulturupplevelser utifrån den pedagogiska verksamheten, tema/projektarbeten och läroplanen för förskolan (Lpfö 98).

Genom den skapande verksamheten får barnen tillfälle att utveckla sin kreativa förmåga i olika former. Barnen ges dagliga tillfällen att skapa och konstruera med hjälp av olika material och tekniker och att utveckla sin motorik genom olika sinnen såsom exempelvis dans, rörelse och drama. Återkommande är besök på biblioteket och att uppmärksamma våra traditionella högtider.

Uppföljning

Arbetslaget följer upp våra förväntade resultat på planeringsdagen i januari och på planeringsdagen i maj. Månadsutvärderingarna ligger till grund för utvärderingen vid årsskiftet samt vid läsårets slut. Månadsutvärderingen är ett underlag för månadsbrev som pedagogerna skriver till vårdnadshavarna en gång per månad vilket ger vårdnadshavarna möjlighet till systematisk uppföljning under terminen.

Uppföljning sker kontinuerligt i de olika reflektionsgrupperna pedagogerna har och genom dokumentation, observationer och samtal med barnen. Barnintervjuer och barnobservationer görs en gång per termin för att vi ska kunna utgå ifrån barnens intresseområden.

Utvärdering görs vid terminssluten. Varje barn ska ha deltagit i olika kulturella sammanhang under året. Barnens eget kulturskapande ska synliggöras genom dokumentation. Vi beaktar barns och föräldrars synpunkter och förslag genom förskoleråd och barnråd på våra förskolor. Se beskrivning av enhetens systematiska kvalitetsredovisnings mall.

ÅTAGANDE

Vi åtar oss att varje barn ska få möjlighet att utveckla sin förståelse för människors lika värde och delta i en jämställd och demokratisk verksamhet. (Normer och värden)

Förväntat resultat

Varje barn skall ges möjlighet att

- delta i barnråd där deras synpunkter och åsikter blir synliggjorda.
- deras intressen skall styra utformandet av den pedagogiska miljön
- delta i arbetet med utvärdering av och utformandet av likabehandlingsplanen.

Arbetsätt

Verksamheten inom förskolorna bedrivs i demokratiska former i linje med vår värdegrund. Pedagogerna skapar forum där barnens röster görs hörda genom exempelvis barnråd. Barnrådet lägger grunden för en växande insikt i ett demokratiskt samhälle och ansvarstagande för sig själva och andra. Pedagogerna ansvarar för att barnen kommer till tals och där de får uttrycka sina tankar och åsikter. På våra APT under våren diskuteras likabehandling och olika "case" lyfts fram och diskuteras. Vi observerar kontinuerligt barnen och barngruppen för att se hur vi behöver göra justeringar i den pedagogiska miljön. Utifrån barnens intressen formas miljöerna så att alla barn får uppleva glädjen av att vara i många olika sammanhang tillsammans med andra barn.

Vi arbetar i olika gruppkonstellationer där barnens egna val får stöd av våra miljöer både inom och utomhus. Vi använder likabehandlingsplanen för enheten på våra möten tillsammans med kollegor, föräldrar och barn och för hela tiden dialoger om arbetet med den. Alla vuxna är genom sitt språk och sitt handlande goda förebilder och tillämpar ett demokratiskt arbetsätt. Varje barn får sina behov respekterade, tillgodosedda och ska få uppleva sitt egenvärde. Föräldrar och barn blir delaktiga i diskussioner om likabehandling på våra förskoleråd och barnråd. Förskolechefen kompetensutvecklas inom likabehandling hos DO.

Uppföljning

Enheterna sammanställer förskolornas mål och aktiviteter för arbetet i ILS inför T1.

I kvalitetsredovisningen och VB rapporterar enheterna/förskolorna resultat, analys och utvecklingsåtgärder baserat på uppföljningar och utvärderingar. Målet följs upp genom att följa likabehandlingsarbetet som planeras utifrån förskolans likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling. I planen ska både främjande insatser och förebyggande åtgärder tydligt framgå.

Månadsutvärderingen görs för att säkerställa att vi är på väg mot målen.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ge barnen en god pedagogisk verksamhet, att med leken som grund utveckla den matematiska, tekniska och den naturvetenskapliga förmågan. (Utveckling och Lärande)

Förväntat resultat

Förväntat resultat

Varje barn ska

- ha uppdaterad pärm där lärandet är synliggjorts
- utmanas och uppmuntras i sina förmågor att använda matematiken i vardagen.
- ges rika tillfällen att utveckla sin förmåga att utskilja, utforska, dokumentera, ställa frågor om och samtala om naturvetenskap.
- ges rika tillfällen att utveckla sin förmåga att bygga, skapa och konstruera med hjälp av olika material, tekniker och redskap.

Arbetsätt

Barnens eget lärande dokumenteras i en individuell pärm som finns tillgänglig för barn och vårdnadshavare. Vi tar tillvara olika tillfällen i vardagssituationer, genom att öka barnens begreppsbildning vid påklädning eller vid matsituationen. Samtal vid exempelvis måltider om delning, hälften, dubbelt, en fjärdedel, udda och jämn, räkna i olika situationer räkna upp och räkna ned och räkna in gör att barnens ord och begreppsbildning ökar.

Pedagogerna ger rika tillfällen varje dag där barnen bekantar sig och utforskar olika begrepp som låg-hög, lika -olika, lång-kort, bred -smal, ökning och minskning i den dagliga verksamheten. Barnen upptäcker tillsammans eller på egen hand olika geometriska former som finns i vardagen. Pedagogerna gör barnen uppmärksamma på mönster, symmetri och symboler.

Vi erbjuder rikt utbud av bygg- och konstruktionslekar och material av olika slag. Vårt material är varierat och tillgängligt för barnen. Vi erbjuder material som inbjuder till utforskande inom matematiken. Några pedagoger har gått utbildning inom naturvetenskap där fokus är på att experimentera inom olika naturvetenskapliga områden.

Uppföljning

Åtagandet följs upp genom självvärdering i kvalitetsindikatorn.

Självvärderingen görs på planeringsdagen i slutet av vårterminen.

Förskolorna rapporterar in resultatet från självvärderingen.

Resultatet används av förskolorna för att analysera de styrkor och utvecklingsområden de har identifierat, samt vilka aktiviteter och arbetsätt som ska utveckla arbetet.

Månadsutvärderingarna ligger till grund för utvärderingen vid årsskiftet samt vid läsårets slut. Månadsutvärderingen är dessutom ett underlag för breven pedagogerna skriver till vårdnadshavarna en gång per månad.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ge varje barn en god pedagogisk verksamhet, att med leken som grund, lustfyllt utmana och utveckla den språkliga, kommunikativa och skapande förmågan. (Utveckling och Lärande)

Förväntat resultat

Varje barn ska ges rika tillfällen

- att utveckla tankar och erfarenheter inom olika uttrycksformer såsom bild, sång, musik, drama, rytmik, dans och rörelse
- till att få utveckla ett nyanserat talspråk samt sin förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra.

Arbetsätt

Förskolorna konkretiserar i sina arbetsplaner hur de ska arbeta för att uppnå nämndens mål och enhetens förväntade resultat.

Aktivt arbete med "Före Bornholmsmodellen". Ett medvetet förhållningssätt till språket, vi vuxna är goda förebilder och använder ett rikt och nyanserat talspråk. Språkstimulerande miljöer, läs- och skrivmaterial ska vara synliga, lockande och inom räckhåll för barnen. Vi besöker regelbundet biblioteket och lånar många böcker, med varierat innehåll utifrån barnens intressen, som underlag för högläsning, diskussioner och reflektioner tillsammans med barnen. Vi ger barnen talutrymme och utrymme att föra samtal under hela dagen. Vi erbjuder litteratur på olika språk utifrån barnens modersmål. Föräldrarna ges möjlighet att låna hem böcker så de kan läsa samma böcker hemma som man läser på förskolan. Vi leker med ord, erbjuder olika sätt att kommunicera såsom exempelvis sång, rim och ramsor. Vi lägger stor vikt vid att ge bekräftelse, att förklara och upprepa ord och begrepp. Vi reflekterar tillsammans med barnen och vi har ett förhållningssätt där vi ställer frågor och uppmuntrar barnen att ifrågasätta och argumentera. Vi har en pedagogisk utvecklingsledare i Östra förskoleområdet som är specialutbildad inom före Bornholmsmodellen. Hon arbetar med att kompetensutveckla medarbetare inom språk och språkutveckling. Vi arbetar med ett utforskande arbetsätt och är medforskande pedagoger. Det innebär att vi ställer öppna frågor och reflekterar tillsammans med både barn, pedagoger och vårdnadshavare. Barnens eget lärande dokumenteras i en individuell pärm som finns tillgänglig för barn och vårdnadshavare.

Uppföljning

Alla förskollärare träffas på lärarforum 1,5h/vecka där våra åtaganden och vårt arbetsätt diskuteras och analyseras på varje förskola. Förskolechef och pedagogisk utvecklare deltar vid behov och enligt rullande schema på måndagarna.

Förskolorna rapporterar in resultatet från självvärderingen terminsvis.

Förskolorna beskriver de styrkor och utvecklingsområden de har identifierat, samt vilka aktiviteter och arbetssätt som ska utveckla arbetet. Pedagogiska utvecklarna deltar vid olika reflektionsgrupper tillsammans med pedagogerna för att följa upp arbetet med före Bornholmsmodellen. Månadsutvärderingen görs för att säkerställa att vi arbetar mot våra förväntade resultat.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att erbjuda föräldrarna goda möjligheter till samverkan kring det egna barnets utveckling och lärande. (Förskola och hem)

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna ska

- få daglig information om barnens och det egna barnets vardag på ett konkret och tydligt sätt.
- bli erbjudna att delta i förskoleråd två gånger per termin.
- erbjudas utvecklingssamtal terminsvis.
- inbjudas till föräldramöten terminsvis.
- få en reviderad lokal arbetsplan på höstens föräldramöte.

Arbetsätt

Den dagliga kontakten mellan pedagoger och vårdnadshavare är viktig. Varje dag vid lämning ska barn och vårdnadshavare mötas upp och hälsas välkomna. Varje dag vid hämtning lämnas en innehållsrik information över hur barnets dag har varit, där det framgår vilken verksamhet barnet deltagit i och vad barnet valt att göra. Barnens vårdnadshavare är en viktig förutsättning för att vi ska nå goda resultat i vårt arbete. Två gånger per termin inbjuds representanter i förskolerådet till förskoleråd. Där sker diskussioner om förskolans verksamhet och vårdnadshavarna ges möjlighet att komma med synpunkter och görs delaktiga i förskolans verksamhet. Vi dokumenterar och synliggör verksamheten så att alla vårdnadshavare kan följa sitt barns individuella utveckling. Pärmar ska vara synliga och tillgängliga så att vårdnadshavarna kan följa barnens utveckling. Vi har föräldraaktiv inskolning, utvecklingssamtal, projektsamtal och föräldramöten varje termin. Pedagogerna synliggör och berättar om våra mål och hur vi planerar den pedagogiska verksamheten. Pedagogerna samarbetar med hemmen när det gäller barnens välmående och diskuterar med vårdnadshavarna de rutiner och förhållningssätt som gäller i förskolan. Vi erbjuder utvecklingssamtal en gång varje termin, där det beskrivs på vilket sätt förskolans arbete bidrar till barnets utveckling, trivsel och lärande.

I början av varje termin bjuds vårdnadshavarna in på föräldramöte. På höstens föräldramöte erbjuds alla vårdnadshavare en egen arbetsplan utskrivet. De olika förskolorna har utvecklat olika traditioner för trevliga samkväm då pedagoger, barn och vårdnadshavare möts i exempelvis picknick, teateruppvisning, dropp in kaffe, vernissage mm.

Vi är lyhörda och beaktar vårdnadshavarnas synpunkter och önskemål när det gäller planering och genomförande av innehållet i verksamheten. Varje månad skriver pedagogerna månadsbrev med en innehållsrik beskrivning om verksamheten.

Uppföljning

Uppföljning sker genom brukarundersökningen. Förskolan beskriver inför T2 vilken analys de gjort av resultaten från brukarundersökningen.

Alla vårdnadshavare ges möjlighet att skicka synpunkter och punkter till förskolerådet. I det forumet följs frågor från alla vårdnadshavare upp.

Pedagogerna är med vid dessa möten. På våra STYR-, KU- och APT-möten följs deras synpunkter upp och diskussioner om hur vi utvecklar vårt arbete. Utifrån analys och dialog med vårdnadshavarna på våra förskoleråd diskuteras vilka åtgärder vi föreslår gemensamt med dem.

Rapportmallen som ligger till grund för den dagliga kontakten med vårdnadshavarna diskuteras och omjusteras på våra gemensamma möten.

Utvecklingssamtalen är en viktig förutsättning för en nära dialog med våra vårdnadshavare så de blir delaktiga i barnens utveckling och lärande. När samtliga utvecklingssamtal är genomförda görs en analys gemensamt i arbetslaget så att förslag på åtgärder kan göras.

ÅTAGANDE:

Förskolan ska ha ett gott samarbete med skolan, socialtjänsten, landsting och andra parter för att stödja barnets allsidiga utveckling och lärande i ett långsiktigt perspektiv. (Övergång och samverkan)

Förväntat resultat

Förskolan skall arbeta för att

- skapa bra samarbete med närliggande skolor
- alla vårdnadshavare och deras barn erbjuds ett avslutande samtal
- alla våra blivande skolbarn ska känna sig trygga vid överlämningen

Arbetsätt

Pedagogerna ansvarar för att utveckla en välplanerad övergång från förskolan till skolan för att avrunda och avsluta förskoletiden. Pedagoger med ansvar för 5-åringarna inom enheten träffas i januari för att tillsammans planera den sista förskoleterminen. Förskolans 5-årsgrupper träffas i syfte att barnen ska knyta nya kamratband. De får möjlighet att successivt få en uppfattning om att de är på väg att lämna förskolan. Den pedagogiska planeringen för 5-åringarna bygger på lek, glädje och samvaro mellan barn och de olika förskolorna. Under våren hälsar de blivande skolbarnen på i närliggande skola vid ett par tillfällen.

Överlämnandesamtalet mellan förskola och skola innefattar dokumentation av förskolans pedagogiska arbete under barnets förskoletid.

Vårdnadshavare, barn och avlämnande pedagog från förskolan samt mottagande pedagog från skolan deltar under samtalet.

Uppföljning

När lärare från skolan kommer på besök till oss får barnen visa sin pärm och vad de gjort under sin förskoletid.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att varje medarbetare ska erbjudas kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov och medarbetarens uppdrag

Förväntat resultat

- Alla medarbetare känner till våra åtaganden och förväntade resultat.
- Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan där kompetensbehov diskuteras.

Arbetsätt

Medarbetarenkätens resultat följs upp på APT. Genom att aktivt arbeta med samverkansgruppen för att skapa en god arbetsmiljö med hög trivsel på förskolorna. Arbetsmiljön undersöks genom fysisk och psykosocial skyddsronnd. Innan skyddsronderna skickas psykosociala skyddsronds enkäter ut till samtliga medarbetare. Ledning och samverkansgrupper skapar tillfällen där medarbetare ges möjlighet att svara på enkäten på arbetstid. Regelbundna SVG - möten arbetsplatsombud och ledning. Medarbetarna ska konkretisera hur de arbetar för att uppnå nämndens mål och förväntade resultat i sina lokala arbetsplaner. Medarbetarna ansvarar för att påtala sitt behov av kompetensutveckling på våra gemensamma möten samt medarbetarsamtalen.

Uppföljning

Terminsvisa arbetslagssamtal med förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare.

Medarbetarsamtal och lönesamtal två gånger per år.

Vid varje terminsstart inventeras utvecklingsbehoven i arbetslagen genom att styrgruppsansvariga lämnar en sammanställning på vilka utbildningar pedagogerna önskar gå under terminen. Uppföljningar av medarbetarenkäten på förskolornas teammöten. Skyddsronder där psykosociala arbetsmiljön är i fokus samt sammanställningar av enkäterna i samverkansgruppen.

19. Beskriv hur vår planering för årets uppföljning ser ut.

Månadsutvärdering gör varje arbetslag tillsammans en gång i månaden på teammöten. Här följer vi en gemensam mall med fokus på barnens projekt och innehåll i den pedagogiska verksamheten. De nedanstående frågorna utgör grunden till utvärderingen. Utifrån denna utvärdering skriver arbetslagen månadsbrev till vårdnadshavarna och beskriver vad de gör i verksamheten.

1. Vilket syfte har vi haft med verksamheten/projektet?
2. Var befinner vi oss just nu i verksamheten/projektet?
3. Vilka problemlösningar/lärprocesser är barnen inne i just nu?
4. Vilka 100 språk har barnen använt sig av?
5. Vilka material och tekniker har vi använt?
6. På vilket sätt har miljön fungerat? Vilka förändringar behöver vi göra?
7. På vilket sätt har barnen kunnat påverka innehållet i verksamheten/projektet?
8. På vilket sätt har alla barn fått möjligheter att delta i verksamheten/projektet?
9. Vad har vi pedagoger lärt oss och vad har väckt vår nyfikenhet?
10. På vilket/vilka sätt kan vi utmana barnen. Hur kommer vi vidare?
11. Vilka mål och åtaganden har varit i fokus denna månad.

(Palettens månadsutvärdering 2012-2013)

I slutet av varje termin görs en utvärdering av läsårets arbete. Resultatet sammanställs och analyseras. Analysen ligger till grund för kommande läsårs förbättrings- och utvecklingsarbete. Förutom egna utvärderingsmallar används ett självskattningsformulär (indikatorer) från Stockholms stad. Utifrån dessa kan vi tydligt se var styrkorna och utvecklingsbehoven i det pedagogiska arbetet finns, vilket ger ett bra stöd i vårt kvalitetsarbete.

Veckovisa reflektioner i olika grupper görs. Vi använder oss av en modell som är gemensam i enheten och bygger på att man följer en specifik struktur. Protokoll för reflektionen ser ut som följer:

Medverkande

- En berättar om ett arbete
- En är tidhållare
- En skriver ner det som sägs.
- Alla ställer varsin fråga.

Utse till nästa gång

- En återberättare av tema/projekt

Reflektionens gång

- Återberättaren berättar i ca 5 minuter.
- Vad är tanken med det du gjort?
- Hur har du gjort?
- Vad har du sett?
- Alla sitter tysta i någon minut och reflekterar över det som sagts.
- Alla ställer varsin fråga. Se nedan.
- Sekreteraren skriver ner frågan och svaret.
- Återberättaren och den som ställer frågan pratar.
- Tidsåtgång ca 5 minuter
- Återberättaren svarar på frågorna i turordning.
- Tidsåtgång ca 10 minuter.
- Ordet släpps fritt

Stödfrågor vid analys av dokumentation samt reflektionsarbete

- Vad undersöker barnen?
- Vad lär sig barnen?
- Hur lär sig barnen av varandra?
- Vad vet barnen redan?
- Vad vill de veta mer av?
- Vad har de för frågor?
- Vad är de intresserade av?
- Vad vill de helst fortsätta med?
- Vilket ämne handlar det om?

Frågor till pedagog

- På vilket sätt lyssnar jag till barnen?
- På vilket sätt låter jag dem utforska det de vill utforska?
- Vilken typ av frågor ställer jag, är de öppna, slutna eller ledande?
- Hur presenterar jag ämnet – det vi håller på att utforska?
- Vilka fler områden än.....kan jag också utveckla hos barnen under projektet?

Hur går vi vidare?

- Vad av dokumentationen ska jag återföra till barnen nästa gång?
- Vilka bilder på barnens utforskande från förra gången ska jag visa?
- Vad ska jag återberätta av det de sa förra gången?
- Vilket nytt material ska jag ta fram?
- Vilka frågor ska jag ställa till barnen?
- Vilka böcker ska jag ta fram?

(Palettens reflektionsprotokoll)

Pedagogisk dokumentation och reflektion kräver ständig bearbetning. Med hjälp av kamera och videokamera, skisser och anteckningar följer vi barns och pedagogers arbete och läroprocesser.

Pedagogisk reflektion innebär att pedagogen kort skriver ner en situation från arbetet med barnen. Vad var det som hände och hur? Vid reflektionstillfället reflekterar vi kring frågan och alla utvecklar sitt tänkande. Våra reflektioner och pedagogiska samtal blir vårt viktigaste redskap för att utvecklas. Vi blir uppmärksamma på hur vi ställer frågor och hur vi ger barnen svar. Att hela tiden tänka på detta och hela tiden påminna varandra. Att se sig själv som handledare som finns för att hjälpa barnen hitta egna lösningar och inte bara vara den som sitter inne med kunskaperna.

Vi följer ovan nämnda reflektionsprotokoll med färdiga frågor och det finns samtalsledare i varje reflektionsgrupp.

Barnens inflytande och delaktighet i kvalitetsarbetet sker genom observationer, egna val, tema/projektarbeten, pedagogisk dokumentation, samtal/intervjuer i grupp eller enskilt. Förskolan har även barnråd där synpunkter från barnen tas tillvara. Frågor om verksamheten diskuteras på barnråden och barnen får möjlighet att påverka sin vardag genom olika beslut. Utifrån barnens åsikter och synpunkter görs ändringar i verksamheten. Vi återkopplar till barnen för att de ska förstå att deras synpunkter är viktiga och har lett till en förändring i verksamheten. Detta gör vi exempelvis genom samlingar där det tydligt beskrivs att det är utifrån barnrådet som ändringar görs i exempelvis innemiljön.

20. Resursanvändning – hur använder vi enhetens resurser så effektivt som möjligt.

Förskolan Paletten har tillgång till många olika resurser i form av en stor andel utbildade medarbetare, engagerade vårdnadshavare, pedagogisk utvecklingsledare, ateljérista, specialpedagog, samordnare och förskolechef. Dessa används genomgående i verksamheten och alla är viktiga och behöver bidra för att utveckla verksamheten.

För att alla pedagoger ska kunna vara delaktiga i verksamheten har vi skapat en **gemensam nätverksmapp**. I den elektroniska mappen ligger exempelvis protokoll och dagordning för APT, styrdokument, blanketter, scheman och andra viktiga dokument. Mappen innehåller även pedagogiska mappar som litteraturlistor, ny forskning och material till våra interna fortbildningar och nätverk. Så fort det tillkommer ett dokument får pedagogerna ett mail om att mappen är uppdaterad och att ny information finns att hämta.

Det finns även en mapp för varje barngrupp där pedagogerna kan lägga in sina pedagogiska dokumentationer. Här kan de ta del av varandras pågående projektarbeten och dela med sig av sina frågor och funderingar.

I förskolans entré finns en **TV-monitor** där veckans bildspel spelas upp. Där kan vårdnadshavarna ta del av viktig information samt se bilder på vad barnen utforskat under veckan. Det blir ett viktigt inslag i barnens samtal med den vuxna på väg hem från förskolan.

Samordnarens roll är i allmänhet administrativa arbetsuppgifter såsom att rapportera frånvaro i LISA, hålla personalakter uppdaterade och aktuella, informera nyanställda om förskolans rutiner. Att skriva protokoll vid gemensamma APT och andra möten är också en viktig arbetsuppgift samt att arkivera protokoll. Vikarieanskaffning och vara behjälplig för medarbetare och ledning vad gäller personalens födelsedagar, beställningar och skriva avtal vid nyanställning.

Specialpedagogens roll är att kvalitetssäkra att inga barn ”faller mellan stolarna”, handleda arbetslag och enskilda pedagoger vad gäller barn i behov av särskilt stöd, fungera som kontaktperson mot förvaltning, vårdnadshavare, habilitering och pedagoger, delta i träffar med BUP, stödja pedagogerna i utformandet av handlingsplaner, medverka med förskolechef vid anmälningar till socialtjänsten, medverka vid svårare samtal med vårdnadshavare, överlämningssamtal för barn i behov av särskilt stöd från förskola till skola.

Den **pedagogiska utvecklingsledarens och ateljéristans** roll är bland annat att synliggöra olika teorier, utmana pedagogerna genom inspiration och ge stöd och bekräftelse. En annan viktig uppgift är att uppmuntra och skapa möjligheter till reflektion för pedagogerna och märkvärdiggöra det dagliga pedagogiska arbetet. Att vara observatör och reflektionspartner till arbetslagen vid olika mötesforum är en viktig arbetsuppgift som ska utmana och vägleda pedagogerna till utveckling.

IT ser vi som en viktig resurs för att kunna skapa en förskola som är modern och i framkant. Just nu pågår introduktion, inspiration och fördjupning med iPad som verktyg för pedagogisk dokumentation och reflektion utifrån ett sociokulturellt perspektiv på lärande. Introduktion och fördjupning pågår för både barn, pedagoger och vårdnadshavare.

Tillsammans med barnen använder sig pedagogerna av iPads, datorer, Smartboard eller projektor. Här får barnen möjlighet att direkt reflektera över vad och hur de gjort och sätta sina egna ord till dokumentationen. Det blir möjligt för dem att se sitt eget lärande där de får återberätta sina upplevelser. De lyssnar, visar nyfikenhet och ställer frågor när de

tillsammans ser bilder och filmer de skapat. Med iPaden hittar de ytterligare sätt att uttrycka sig genom till exempel fotografering, animerade filmer och ljudinspelningar. Vi har så kallade ”Apptreffar” där vi för ständiga diskussioner, reflektioner och samtal om varför och hur vi använder dessa olika verktyg.

21. Beskriv hur vi säkerställer att vi utvecklar verksamheten utifrån våra uppföljningar, resultat och analyser.

Varje månad gör pedagogerna månadsutvärderingar enligt modellen ovan. Den skickas alltid till förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare så att vi kan följa hur arbetslagens väg mot målen går.

Del och helårsutvärderingarna djupanalyseras av förskolechef och utvecklingsledare. Frågor att diskutera sammanställs och skickas ut till arbetslagen inför höstens planeringsdag.

Kvalitetsredovisningen är en sammanställning av pedagogernas månad, del och helårs utvärderingar för året. Analyserna av pedagogernas utvärderingar görs av förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare där frågor till höstens planeringsdag sammanställs. Frågorna utgår ifrån det pedagogerna sett att de behöver utveckla inför kommande läsår.

På våra möten diskuteras uppföljningar, resultat och analyser så att gemensamma förslag till förbättringsåtgärder tas fram.

22. Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot.

Våra styrkor

- Den pedagogiska miljön
- Storarbetslaget
- Den dagliga rapporteringen
- En tydlig pedagogisk idé om hur vi vill att verksamheten ska utvecklas
- Ett väl genomtänkt och vetenskapligt belagt språkutvecklande arbete
- En stor andel utbildade, professionella och engagerade medarbetare
- En tydlig mötesstruktur där möjligheter till delaktighet och inflytande finns
- Lärande i organisationen sker på våra gemensamma möten
- Hög förskollärartäthet
- Nätverk med enhetens förskolor där man delger varandra goda idéer
- Tillgång till olika resurser som pedagogisk utvecklingsledare, ateljérista och specialpedagog

Våra svagheter

- Balansen mellan att vara en lyhörd pedagog och samtidigt stå för sin yrkesprofession gentemot vårdnadshavarna.
- Ingen närliggande kommunal skola vilket försvårar samarbetet
- Stor spridning av förskolorna i enheten så det blir svårt med gemenskapen

Möjligheter

- Ett helt nytt bostadsområde med många nya förskolor
- Många intresserade och engagerade vårdnadshavare
- Speciell förskola som lockar många brukare och hög kompetens på pedagogerna.
- Enhetens utbyte av kompetenser
- Fortsatt möjlighet till utveckling av områdets resurser och mer användning av dem.

Hot

- Behålla och rekrytera förskollärare
- Ökade kostnader på grund av många nyrekryteringar
- Familjer som flyttar från området vilket ger stor rörlighet i barngrupperna
- Konkurrens om barnen i området

Beskriv hur vi använder denna kunskap för att utveckla verksamheten
Verksamheten har många styrkor som vi hela tiden använder oss av i vårt dagliga arbete. När vi diskuterar våra styrkor ser vi att vår pedagogiska idé blir tydligare och starkare för varje år. Vi ser att organisationens uppbyggnad och struktur ger oss ännu fler verktyg att fortsätta att utvecklas och bli bättre. Att fortsätta att arbeta med vår gemensamma värdegrund och tydliggöra detta även för vårdnadshavarna gör att vi har möjlighet att stärka och utveckla verksamheten ytterligare. Delaktighet och inflytande ska genomsyra verksamheten för barn, vårdnadshavare och medarbetare och skapa en samhörighet både på förskolan men också i enheten.

Möjligheterna för förskolan är många. Vår speciella design på byggnaden gör att vi sticker ut i området och att de flesta vet vilka vi är. Vi har många studiebesök där vi får möjlighet att presentera vår verksamhet och vara stolta över vårt arbete. Intresset för att arbeta på förskolan Paletten är stort vilket gör att rekrytering av kompetenta pedagoger oftast är lätt. Då området är relativt nytt och många familjer flyttar hit finns stort behov av förskoleplatser vilket gör att barnunderlaget hela tiden växer och ingen oro för nedskärningar finns.

Svagheter vi uppmärksammat i verksamheten har handlat om att en del medarbetare haft svårt att sätta gränser och vara tydliga om vad förskolans roll är. Det har lett till att en del vårdnadshavare anser sig kunna vara med och påverka detaljer i verksamheten.

Vi har ingen närliggande kommunal skola men en enskilt driven skola med en egen pedagogisk vision. Vi har inte kunnat utarbeta något nära samarbete trots att vi ligger mycket nära varandra geografiskt.

Hot att inte kunna behålla förskollärare i verksamheten finns alltid. Har vi inte möjlighet att höja löner i takt med övriga förskoleverksamheter finns risken att de slutar. Då förskollärare slutar måste det nyanställas och blir ofta till mycket högre lön än den som slutade.

23. Beskriv hur vi delar med oss av goda exempel. Beskriv hur vi lär av andra och hur vi använder den kunskapen för att utveckla verksamheten.

På höstens första kvalitetsutvecklingsmöte opponerar vi på varandras arbetsplaner för att kunna ta in synpunkter och idéer till förbättringar. Detta ser vi som ett bra sätt för intern kompetensutveckling och för att kunna ta tillvara goda exempel.

Vårens planeringsdag har fokus på utvärdering. Här får varje arbetslag tio minuter för att presentera "året som gått" i syfte att delge varandra vad man gjort och få möjlighet att ta del av goda exempel.

Genom att strukturera en gemensam "lång" arbetsdag varje vecka för alla medarbetare med ett gemensamt innehåll som skapar möjligheter för lärande på förskolan. Alla förskollärare samlas exempelvis i ett lärarforum och diskuterar utifrån våra mål och åtaganden.

Pedagogiska utvecklingsledaren utformar interna utbildningar enligt pedagogernas önskemål samt utifrån de behov vi ser genom resultaten i olika enkäter.

Alla arbetslag skriver egna lokala arbetsplaner som delas ut på höstens föräldramöte. Denna arbetsplan opponerar vi på i KU-gruppen. Här har vi sett många exempel på lärande, man lär av varandra och ger många nya idéer hur man kan redigera och justera inför hösten. Det blir också ett forum för feedback.

Studiebesök från olika delar av landet och studiebesök från andra länder gör att vi visar upp vår verksamhet och delar med oss av den. Vi har haft många förfrågningar om att delta i olika projekt och filmer som exempelvis "visionsfilmer" för Stockholmsstad.