

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2014

Förskolan



Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Förskolan Sylvester

Verksamhetens chefs namn

Mona Andersson

Pedagogisk ledare

Maritza Janson

Direkttelefonnummer till verksamheten

Förskolan Sylvester tel. 08 508 21 450

Förskolechef tel. 08 508 21 470

Pedagogisk ledare tel. 08 508 21 468

E-postadress till chefen

mona.ulla.andersson@stockholm.se

Adress

Förskolan Sylvester
Sylvestergatan 2-6
125 71 ÄLVSJÖ

Antal anställda den 19 maj 2014: 23

Vår verksamhet

Förskolan Sylvester är en kommunal förskola som ligger i Älvsjö. Förskolan har fem avdelningar. Två småbarnsgrupper 1-3 år, två syskongrupper 3- 4 år och en 5-årsgrupp. Föräldrarna förväntar sig att vi skall ge barnen en trygg och levande förskola som utmanar och lockar till lek, lärande och aktiviteter där alla trivs. I uppdraget ingår också att servera en näringsrik kost. Maten tillagas från råvaror av en kokerska. Förskolan är miljöcertifierad med *Grön Flagg* samt Miljödiplomerad enligt Stockholm Stads riktlinjer, vilket ger barnen förutsättningar att aktivt arbeta med hållbar utveckling.

Verksamheten tar sin utgångspunkt utifrån:

Lagar, förordningar och styrdokument

- FN:s barnkonvention
- Sekretesslagen
- Arbetsmiljölagen
- Livsmedelslagen
- Läroplanen för förskolan
- Stockholms stads Vision 2030
- Budget 2014 för Stockholms stad
- Stockholms stads förskoleprogram- Framtidens förskola
- Stadens kulturplan *Kultur i ögonhöjd*
- Älvsjös språkhandlingsplan
- Verksamhetsplan 2014 för Älvsjö stadsdelsnämnd
- Enhetens verksamhetsplan
- Enhetens likabehandlingsplan
- Avdelningens arbetsplan

Beskrivning av våra brukare/kunder

Våra brukare är de barn i åldern 1-6 år som är inskrivna i verksamheten och deras familjer. Brukarna består till stor del av boende i närområdet. Några av våra brukare är flerspråkiga och några av våra familjer har barn med särskilda rättigheter. Familjerna i Älvsjö består till stor del av högutbildade föräldrar som är aktiva kommunikatörer.

Antal brukare

Förskolan Sylvester är en kommunal förskola som ligger i Älvsjö. Förskolan har 88 barn fördelade på fem avdelningar. Två småbarnsgrupper 1-3 år, två syskongrupper 3-4 år och en 5-årsgrupp.

| Förskolan Sylvester | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------------------|------|------|------|
| Antal barn | 88 | 88 | 92 |
| Antal barn med annat modersmål | 27 % | 23 % | 38 % |

Vår organisation och ledningsstruktur

Enheten består av tre förskolorna. Sylvester, Äppelängen och Sjöstjärnan

- **Förskolechef:** har det övergripande ansvaret för tre förskolor i resultatenhet 6. Det övergripande ansvaret för verksamheten innefattar alla delar; ekonomi, personal och den pedagogiska verksamheten.
- **Pedagogisk ledare/Pedagogista:** Ansvarar tillsammans med förskolechef för planering, utvärdering, uppföljning av processtyrning i det pedagogiska arbetet på förskolorna samt ansvarar för enhetens dokumentation kring pedagogiskt arbete och utveckling.
- **Administratör:** Ansvarar för fakturering och lönehantering på förskolorna
- **Stugansvariga:** Varje förskola har en stugansvarig. De ansvarar för att se över det dagliga schemat, schemaläggning, kontakta vikariepoolen och SISAB (hyresvärd) vid behov
- **Avdelningsansvariga:** fungerar som en länk mellan avdelningarna och ledningen. Utvecklingsgruppen består av de avdelningsansvariga som samarbetar med den pedagogiska ledaren i arbetet med att ta fram uppföljning och utvärderingsunderlag, implementering av gemensamma dokument, samt i arbetet med kvalitetsredovisningen och verksamhetsplanen. Avdelningsansvariga har sedan ansvaret att förmedla och förankra dessa aktuella dokument och underlag på respektive avdelning.
- **Förskollärare:** Ansvarar för att leda och utvärdera processen dagligen.
- **Arbetslag:** Ansvarar för att processerna genomförs dagligen

Förskolan har en veckostruktur som vi följer. Varje måndag möts pedagogerna i reflektion. Reflektioner kan se olika ut. Ibland sker de avdelningsvis, ibland tvärs över avdelningarna eller enskilt. Storbarns- respektive småbarnspersonal samarbetar. De arbetar tillsammans med barnen med olika projekt utifrån olika frågeställningar.

De övriga dagarna tisdag, onsdag och torsdag arbetar pedagogerna och barnen i mindre grupper med olika projekt. Organisationen är utformad för att möjliggöra uppdelning av gruppen i mindre grupper. Detta gör vi för att kunna observera och dokumentera barnens lärandeprocesser. Dokumentationerna utgör grunden för våra reflektioner.

Förskolan har 5-årsverksamhet. Verksamheten har en *Hemlig klubb* som består av 5-åringar. Klubben arbetar i interaktion med samhället. De besöker olika museer, går på olika teater, åker skridskor, m.m. En bärande princip i *Hemliga klubbens* tänkande är att förskolan är en

del av samhället. Besöken gör barnen medvetna och ger dem inspiration i sitt tänkande och skapande. De blir medvetna om sin stad och allt den har att erbjuda.

Verksamhetens medarbetare

Vår förskola representeras av tre yrkeskategorier; förskollärare, lärare mot de yngre åldrarna och barnskötare. Förskollärarna/lärarna mot de yngre åldrarna har en högskoleutbildning och barnskötarna har gymnasieutbildning. Medarbetarna har olika kompetenser och intressen. Det finns medarbetare med intresse för matematik, natur, drama, språk och rörelse. Vi har en mycket hög andel förskollärare och därför en hög medvetenhet för det pedagogiska uppdraget. Detta engagemang genomsyrar verksamheten.

| Förskolan Sylvester | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|------|------|------|
| Antal medarbetare | 19 | 19 | 20 |
| Antal behöriga förskollärare | 13 | 13 | 12 |
| Antal barnskötare | 6 | 6 | 8 |
| Administratör | 1 | 1 | 1 |
| Antal kock | 1 | 1 | 1 |
| Andel pedagogisk personal med annat modersmål | 17 % | 17 % | 15 % |

Brukare

Hur vi skapar och förstärker en kultur där brukarna står i centrum

Vi betraktar barnen som våra brukare i första hand. Våra föräldrar är våra viktigaste samarbetspartners.

Läroplanen är vårt viktigaste styrdokument. Verksamhetens fysiska och psykiska miljöer är utformade för att stimulera och utmana barns utveckling och lärande. *Barnets bästa och nyfikenhet står i centrum.*

Den pedagogiska miljön på förskolan är utformad med brukaren i centrum som grundidé. Vi utgår ifrån att barnen är nyfikna och lär sig i interaktion med den fysiska och psykiska miljön. Därför är hela vår pedagogiska miljö utformad som verkstäder som inspirerar till kreativ lek, utforskande samt skapar mötesplatser. I miljön finns vattenverksstad, språkverkstad, ateljé, bygg och teknik, matematik, naturvetenskap, dramaverkstad, sinnesverkstad m.m.

De första tre veckor av höst/vårterminen när barnen börjar på förskolan har verksamheten schemalagt en observationsperiod där förskollärarna och barnskötarna observerar vad barnen intresserar sig för och dokumenterar detta. Dessa observationer används vid planering av aktiviteter eller förändringar av miljön.

Miljöns utformning har en stor inverkan på barnens val av aktiviteter. Materialet är alltid tillgängligt och överskådligt. Det ger barnen möjlighet att utöva inflytande till att välja aktiviteter. Vi har en miljö som är kreativ och utmanar barnen att undersöka och laborera.

Barnen medverkar i utformningen av miljön genom olika reflektionsmöten såsom *lillmöte och barnråd*. Syftet med dessa forum är att barnen ska kunna uttrycka sina åsikter och konkret kunna påverka verksamheten och en övning i demokratiutövande.

Förskolan ansvarar för att skapa och upprätthålla en god relation mellan förskola och hem så att föräldrarna känner tillit till förskolan, det räcker därför inte bara med insyn från deras sida. Vårdnadshavarna har möjlighet att påverka utformningen av miljön via fixakvällar, föräldraråd, utvecklingssamtal samt genom den dagliga kontakten. De hjälper gärna till med sina kunskaper och färdigheter på olika sätt.

Delaktigheten innebär också olika förväntningar för olika brukare beroende på deras tidigare erfarenheter, bakgrund och kultur. Förskolan har utvecklat ett interkulturellt förhållningssätt som innebär att alla språk och kulturella perspektiv är viktiga. Vi är nyfikna och använder oss av föräldrarnas kunskaper om olika kulturer. Vi efterfrågar deras kulturella vanor och uppmuntrar dem att berätta om sin litteratur, musik och traditioner m.m. Vi har mångkulturella almanackor på varje storbarnsavdelning för att uppmärksamma olika kulturer och traditioner och använder oss av bilder för att stärka den skriftliga kommunikationen.

På första föräldramötet när barnen börjar på förskolan diskuterar vi förväntningar med föräldrarna på verksamheten. Vi ber dem att skriva ner dessa. Exempel på deras förväntningar kan vara om olika informationskanaler, bemötande, studiebesök m.m. Deras förväntningar diskuteras avdelningsvis och utgör ett underlag till planeringen av verksamheten. Deras skriftliga förväntningar diskuteras kontinuerligt och tas upp igen på sista träffen med vem? när barnen lämnar avdelningen eller förskolan. Förskolan har en hög andel föräldrar som är nöjda och känner att vi lever upp till deras förväntningar.

| Förskolan Sylvester | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Jag är nöjd med mitt barns förskola | 96 % | 98 % | 93 % |

Hur vi arbetar med bemötandefrågor gentemot våra brukare

Vi har ett särskilt åtagande inom förskola och hem som handlar om gott bemötande. *Vi har åtagit oss att ge våra brukare ett gott bemötande.*

Förskolan reflekterar över frågor som rör bemötande, etiska riktlinjer och förhållningssätt gentemot brukarna på reflektionsmötena och arbetsplatsmötena. Exempel på frågor som förskolan diskuterar är:

Vad är skillnaden mellan privat och personligt bemötande och var går gränsen? Gränsen mellan att vara personlig och privat i yrkesutövandet styrs av ett subjektivt gränssättande genom individuella uppfattningar. Förankringen i vår verksamhet har skett genom att frågan har diskuterats öppet mellan kollegor och genom att kollegor som arbetat under längre tid har delat med sig av sina kunskaper och erfarenheter. Diskussionerna har bidragit till att förskolan har utvecklat ett gemensamt förhållningssätt och definierat vad vi menar med ett gott och professionellt bemötande.

Gott och professionellt bemötande är för oss:

- att visa på ett korrekt och vänligt förhållningssätt
 - att vara öppen för feedback
- att ha uppdraget i fokus
- att ta brukare på allvar
 - att åtgärda vad?
 - att ta brukarens behov på allvar
 - att få möta en pedagog som bryr sig
 - att ha fokus på brukare
 - att vara personlig
 - att vara empatisk
- att bemöta brukare med respekt
- att ge brukare en snabb återkoppling

Detta förhållningssätt visar sig i verksamheten genom att avdelningarna hjälps åt vid frånvaro och ställer upp för varandra och visar på en stor generositet. Föräldrarna och barnen är införstådda med detta förhållningssätt. Förskolan har ett gott rykte och står aldrig med tomma platser.

Vi anser att lämning och hämtning av barnen är viktiga och strategiska moment. Vi vill att föräldrarna ska känna sig trygga när de lämnar sina barn, likaså ska de få information vid hämtning av barnen. Förskolan har kända rutiner vid lämning/ hämtning av barnen.

Arbetsgång vid lämning/hämtning

- Pedagog ser till att ha en kort dialog med varje förälder för att delge och ta emot information om barnen.
- Eventuella anteckningar om barnen lämnas vidare till stängningspersonalen som i sin tur informerar vidare till föräldrar.

Hur vi gör brukarna delaktiga i utvecklingen av verksamheten

Barnen görs delaktiga genom pedagogisk dokumentation. Syftet med pedagogisk dokumentation är dels att synliggöra barnens lärande, dels att förändra och utveckla verksamheten.

Förskolan har som arbetsverktyg pedagogisk dokumentation. Dokumentation av barnens lärande samlas i verksamhetspärmerna. Där finns dokumentation om projektets förlopp och olika strategier som bidrar till att projektet har sin gång. Den dokumentation som samlas i pärmerna ger bilden av barnens lärandeprocesser, social utveckling och projektets utveckling. Pärmerna används vid föräldrasamtalet. Det finns även ett reflektionsprotokoll som används som observationsunderlag. Pedagogerna observerar och antecknar det barnet/barnen gör eller säger. Varje pedagog tar med sig sitt protokoll/ eller pärmerna till måndagsreflektioner och till *lillmötet* (reflektionsmöte med barnen). Dessa dokument fungerar som ett reflektionsunderlag och ger oss en viss information om hur det pedagogiska arbetet kan gå vidare. Detta leder till nya tankar, förändringar och nya strukturer i organisationen i syfte att ge barnen inflytande och delaktighet

Två gånger per år utvärderar pedagoger och barn tillsammans verksamheten, aktiviteter, den pedagogiska miljön samt projektet. Deras reflektioner används när vi planerar verksamheten. Barn från storbarnsavdelning träffas i barnråd två till tre gånger per termin tillsammans med ett par pedagoger och pedagogiska ledaren. På dessa möten får barnen möjlighet att utveckla

sin förmåga att förstå och att handla efter demokratiska principer och påverka inköpet av materialet.

Vi har en årscykel för föräldrasamverkan där vi erbjuder olika forum. De olika forumen kan vara förskoleråd, föräldramöte, utvecklingssamtal, fixarkvällar, vernissage m.m. Syftet med årscykeln är att strukturera, kommunicera och överskådligt synliggöra förskolans mötesverksamhet för oss själva.

Föräldramötena är förlagda till en gång per termin. Vi har ett informationsmöte för nya föräldrar som ska skola in sina barn. I det forumet får vårdnadshavarna information om verksamheten och rutiner. En månad efter inskolning erbjuder vi ett uppföljningssamtal. Där får vårdnadshavarna information om vår verksamhetsplan och likabehandlingsplan. I enhetens verksamhetsplan och likabehandlingsplan finns värdegrund, visioner, åtaganden och arbetsätt formulerade.

Höstens föräldramöte är uppdelat i två delar. Första delen handlar om information om våra projekt med hjälp av pedagogisk dokumentation och genomgång av resultatet av årets förskoleundersökning. Andra delen består av diskussioner i smågrupper för att fånga in förväntningar och diskutera förbättringsförslag på utvecklingsområden. Vårdnadshavarna ger förslag på förbättrade arbetsätt och metoder. Därefter diskuterar arbetslagen vårdnadshavarnas synpunkter på ett avdelningsmöte. Reflektioner delges till ledningsgruppen. Förskolechefen och pedagogiska ledaren analyserar reflektionerna. Vårdnadshavarnas synpunkter ger oss indikationer inför nästa års åtaganden och utvecklingsområden.

Vårens föräldramöte är också uppdelat i två delar. Första delen presenterar pedagogerna förskolans åtaganden, projekt och arbetsätt i en Powerpoint presentation/film och gör en uppföljning av höstens föräldramöte. Andra delen diskuterar pedagogerna med vårdnadshavarna likabehandlingsplanen i smågrupper. Likabehandlingsplanen mejlas i förväg till samtliga vårdnadshavare för synpunkter i samband med revidering av planen.

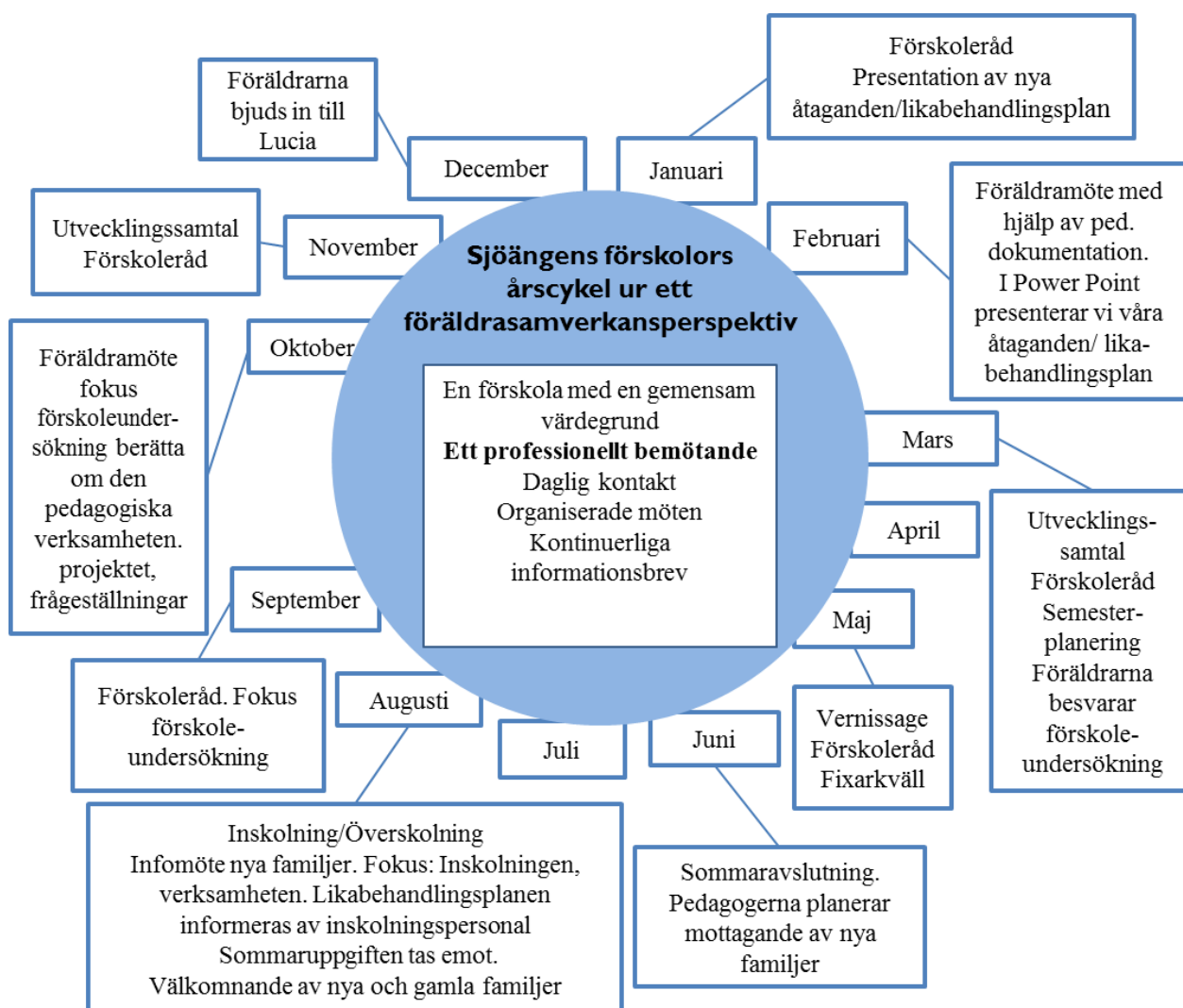
Förskolan använder sig av mejlkorrespondens. Vårdnadshavarna får veckobrev med information om projektet och de sammanhang barnen varit delaktiga i med tydliga kopplingar till läroplanen. Vårdnadshavarna är mycket insatta i förskolans olika projekt. De kommer ofta med förslag och synpunkter om olika material och utflykter. Det finns ett stort engagemang. Många avdelningar har besökt föräldrarnas arbetsplatser och tagit emot återvinningsmaterial till olika projekt.

Förskolechefen skriver brev till vårdnadshavarna i samband med terminsstarten med information om kommande arbetsplatsträffar och utvecklingsdagar. Förskolechefen informerar alltid vårdnadshavarna om förändringar i verksamheten eller i personalbemanningen.

Förskolan har flera dokumentationstavlor och TV- skärmar vid hallarna med dokumentation om de olika sammanhangen barnen varit med om. Utanför varje avdelning finns en informationstavla som enbart vänder sig till vårdnadshavarna. Där finns även verksamhet/åtagandepärmar. Förskolans verksamhetsplan och likabehandlingsplan finns upphängd vid informationstavlan.

En gång per år bjuder vi vårdnadshavarna till en vernissage. Där får de möjlighet att ta del av förskolans olika projekt och åtaganden. Vi har också fixarkvällar där vårdnadshavarna hjälper oss att *fixa* gården och göra den attraktiv för barnen.

Här nedan redovisas årshjulet utifrån ett föräldraperspektiv.



Hur vi fångar upp och hanterar brukarnas synpunkter och klagomål samt förbättringsförslag.

Vår systematiska synpunktshantering

Brukarna ger uttryck för både synpunkter och klagomål på olika sätt. Det gäller att som pedagog vara lyhörd och ta barnens och föräldrarnas synpunkter på allvar.

Barnens synpunkter/klagomål diskuteras oftast medan handlingen pågår tillsammans med barnen eller i ett *lillmöte*. (reflektionsmöte med barnen) Vi tycker att det är viktigt att de synpunkter som kommer från barnen behandlas i barngruppen. I de mötena framkommer barnens olika sätt att tänka och olika sätt att lösa problem. Barnen känner sig hörda när de ser att vi ta dem på allvar.

Barnen utvärderar verksamheten, aktiviteterna och den pedagogiska miljön två gånger per år. Deras utvärderingar används sedan som underlag vid planeringen av aktiviteter eller

förändringar av miljön. Ett konkret exempel på hur de stora barnen har förbättrat verksamheten är att 4-5 åringarna har fotograferat platser på avdelningen där *de känner sig glada/ledsna* samt blivit intervjuade för att ta reda på hur de upplever sin vardag på förskolan. Denna kartläggning förändrade strukturerna i miljön och organisationen samt bildade underlag till enhetens likabehandlingsplan.

Vi uppmantrar föräldrarna att komma med synpunkter. Som ett exempel uppmantras föräldrarna till dialog genom olika frågeställningar i avdelningarnas veckobrev. Föräldrarna kan lämna synpunkter dels genom stadens Tyck-till, mejla eller tala med någon av personalen eller ledningen. Alla synpunkter delges förskolechefen. Synpunkterna diskuteras på avdelningens reflektionsmöten samt förskolans arbetsplatsmöte med hela personalgruppen. I dessa forum diskuteras och beslutas hur och när återkopplingen ska ske, detta beroende på synpunkternas karaktär. Den som tar emot synpunkter svarar för återkopplingen. Alla synpunkter och klagomål dokumenteras och skickas till registrator. Återkopplingen sker senast inom en vecka. Vissa klagomål kräver snabba återkopplingar och den flexibiliteten finns också.

Redovisning av brukarundersökning.

I tabellen nedan redovisar vi delindex för frågeområdena i förskoleundersökningen 2011, 2012 och 2013. Redovisningen nedan avser andelen(%) svarande som instämmer i påståendena inom varje frågeområde. Förskoleundersökningen 2014 redovisas vid platsbesöket. Resultatet beräknas vara klar juni 2014.

| Frågeområden | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------------------|------|------|------|
| Utveckling och lärande | 93 % | 91 % | 85 % |
| Normer och värden | 94 % | 94 % | 89 % |
| Barns inflytande | 94 % | 89 % | 89 % |
| Samverka med hemmet | 93 % | 89 % | 88 % |

Förskolan har under många år haft mycket goda resultat i förskoleundersökningen. Det finns dock en nedåtgående trend sedan 2011. Värdena är fortfarande höga i förhållande till övriga enheter i stadsdelen

Vi har vidtagit åtgärder och arbetar systematiskt med att förbättra våra resultat. Analyserna av det sänkta utfallet visar på att sänkningen kan bero på flera faktorer. Som exempel kan nämnas personalomsättning, pensionsavgångar eller otillräcklig kommunikation vid förändringar Detta kan ha skapat oro hos föräldrarna.

Under 2012 och 2013 har vi fokuserat på att förbättra dialogen mellan förskola och hem och med att utveckla arbetssätt där matematik, teknik och naturvetenskap står i fokus (utveckling och lärande) samt utveckla förskolans lärandemiljöer.

Utveckling och lärande

Det sammantagna sänkta resultatet inom det här målområdet beror till största delen på att vi inte lyckades kommunicera med föräldrarna rörande barnens utveckling och lärande.

Frågan i förskoleundersökning: *Mitt barns utveckling och lärande synliggörs, dokumenteras och följs upp* ” visade på en kraftig sänkning från 93 % till 70 % sedan 2011

Detta tror vi dels beror på att vi ersatte barnens egen portfolio med projektpärmen och dels att barnens lärande och utveckling samlas i digitalform. Det blev inte lika synligt som tidigare när vi samlade barnens utveckling i en individuell portfolio. Under 2013 och 2014 har vi arbetat mera systematiskt med att kommunicera barnens lärande och utveckling med föräldrarna. Vi tror att de här åtgärderna som vi kommer att redovisa på sidan 35 under rubriken ”*Från åtaganden/mål till uppföljning* ”kommer att förbättra våra resultat i samtliga målområdena i förskoleundersökningen 2014. Vi avvaktar förskoleundersökningen 2014 för att kunna analysera resultatet. Vi hoppas på att förskoleundersökningen 2014 kan vara klar innan vi skickar rapporten. Om så inte är fallet så ber vi er ha detta i åtanke när rapporten bedöms.

Vi lyckades höja oss i frågan: *Mitt barn uppmuntras i att utveckla sin förståelse med naturvetenskap från 80 % till 84 %*. Förskolan har arbetat mycket framgångsrik med att förbättra den pedagogiska miljön i relation till matematik/teknik/naturvetenskap. Detta visar sig i förskoleundersökningen i följande fråga: *Den pedagogiska miljön uppmuntrar till utveckling och lärande från 78 % till 88 %*.

Normer och värden

Inom det här frågeområdet har vi sänkt oss med fem procentenheter sedan 2011. Frågan: *Mitt barns känner sig tryggt* har sänkts från 97 % till 90 %. Vi tror att detta beror på att vi har omorganiserat morgonrutinerna. Lämningen av barnen på morgonen sker numera på gården för de barn som inte äter frukost. Vi tror att denna förändring kan ha påverkat föräldrarnas upplevelse. Vi har diskuterat frågan med föräldrarna och förklarat syftet samt hur vi har organiserat lämningen för att möjliggöra dialogen. Se sidan 6 ”*Arbetsgång vid lämning/hämtning*”

Frågan *flickor och pojkar ges lika möjligheter att utvecklas*. Vi höjde oss 2012 från 93 % till 96 % men sänkte oss 2013 till 87 %. Vi har ett genusperspektiv som är nödvändigt för att kunna bedriva ett jämställdhetsarbete och en likabehandlingsplan som vi har diskuterat med föräldrarna. Det vi ser är att andelen föräldrarna som svarar ”vet ej”- svar har ökat från 10 % till 13 %. Vi har inte lyckats synliggöra fullt ut hur vi arbetat med frågan.

Frågan: *Mitt barn uppmuntras i att utveckla sina sociala förmågor*. Här har vi lyckats få en stabilisering från 90 % till 92 % men andel föräldrarna som svarar vet ej- svar har ökat från 0 % till 7 %.

Barns inflytande

Inom det här frågeområdet har vi sänkt oss med fem procentenheter sedan 2011. Vi har lyckats få en stabilisering på frågan *Mitt barns tankar och idéer tas tillvara* då 90 % av föräldrarna upplever att så är fallet. Vi har fått en hög andel föräldrar (27 %), som svarar vet ej svar trots att verksamheten utgår ifrån den frågan. Hela vår verksamhet bygger på att ta del av barnens tankar och idéer genom observationer, intervjuer, pedagogisk dokumentation m.m. Vi har inte lyckats synliggöra och kommunicera frågan fullt ut. Denna synliggörs nu i våra veckobrev.

Samverka med hemmet

Sedan 2010 har vi medvetet arbetat med att kommunicera våra mål och arbetssätt till föräldrarna. Vi har en hög andel föräldrar som instämmer (97 %) och som känner till förskolans mål och arbetssätt. Vet ej-svar är 0 % sedan 2011. Vi känner oss stolta. Det systematiska arbetet med att redovisa och diskutera våra mål har givit resultat. Vår utgångspunkt har varit att föräldrarna behöver ha kunskap om verksamheten för att kunna komma med konstruktiva förslag. Om föräldrarna inte har detta finns det risker att de inte kommer med några förslag alls.

Däremot ser vi en sänkning från 94 % till 84 % i föräldrarnas upplevelse i att känna sig välkomna att ställa och framföra synpunkter på verksamheten. Vi har en systematik när vi hanterar synpunkter som vi redovisar på sidan 8 under rubriken ”*Vår systematiska synpunkthantering*”. För att kunna komma till rätta med den här frågan har vi infört veckobrev istället för månadsbrev. Detta kommer att ge en ökad insyn för föräldrarna. Vi tror att kontinuerlig information och kommunikation kommer att skapa goda relationer. Det vi ser redan nu är att klagomål har minskat och dialogen mellan pedagogen/föräldrar/barn har ökat sedan vi införde veckobrev.

Chef och ledarskap

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

Jag vill ha en förskola i världsklass. Mitt ledarskap bygger på en organisation där arbetsfördelning är känd för alla. Arbetsfördelningen är tydlig och fördelning har gjorts utifrån kompetens. Jag har delegerat ansvarsuppgifter i att utföra och utveckla den pedagogiska verksamheten till pedagogiska ledaren som tillsammans med mig diskuterar och utvärderar samt driver kvalitetsarbetet på förskolan. Administratören ansvarar för fakturor och löner. Stugansvarig ser över det dagliga schemat, schemaläggning, kontakter med vikariepoolen m.m.

Styrkan i vår organisation är våra olikheter och den samlade kompetensen samt den *tilltro* jag visar mina medarbetare.

Jag diskuterar förväntningar med mina medarbetare och förenar krav och förväntningar på dem med delaktighet och utrymme för eget ansvar och initiativ. Detta förankras på medarbetar/arbetslagssamtal, veckomötena och arbetsplatsmötena.

Förskolan har olika arbetsgrupper utifrån intressen och kompetens för att uppmuntra ansvar, delaktighet och utveckling. Exempel på grupperna kan vara natur/teknik, skapande, miljögrupp, budgetgrupp m.m.

Förväntningarna är tydliga. De vet att jag stödjer dem i deras arbete men samtidigt vet de att jag kräver att de ska leverera ett gott arbete. Den *tilltron* jag känner för mina medarbetare fungerar som en sporre.

Min ledarskapsidé bjuder på *öppenhet*. Jag bjuder in till dialog. Min dörr är oftast öppen och jag försöker att vara tillgänglig för medarbetarna, även om jag inte är på plats. Min öppenhet visar sig också i att jag är öppen för förändringar. Min pedagogiska ledare håller sig oftast aktualiserad i olika arbetssätt och nya rön som jag oftast är beredd att pröva på i verksamheten. Även medarbetarna kommer med olika förslag som vi diskuterar på våra möten. Jag stimulerar kreativitet, nytänkande och mångfald. Detta märks bland annat i vårt miljöarbete. Det började redan för 20 år sedan med en kompost för att öka kunskaperna om sopor och kretslopp.

Jag försöker att inte låta det negativa begränsa det man har möjlighet att göra genom att inte säga ”det går inte” eller ”jag vill inte” i tid och otid.

Jag är också *orädd* och har *mod* att ta risker. Jag tror på *hög kompetens* och detta visar sig dels i att förskolan/enheten har den högsta andelen förskollärare i stadsdelen. Jag har ett långsiktigt tänkande och har en framförhållning som syns i mitt sätt att arbeta. Jag tänker ett steg före och kan förutse kommande händelser som bidrar till stabilitet och innovation. Jag vågar ta beslut och står för konsekvenserna.

Våra förskollärare har olika intressen och inriktningar samt hög kunskap och medvetenhet i förhållande till uppdraget. Våra arbetsplatsmöten har *högt i tak*. Vi har medarbetare med hög kompetens och motivation samt en stor vilja i att driva kvalitetsarbete samt pröva på olika innovationer.

| Förskolan Sylvester | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Andel förskollärare | 58 % | 62 % | 53 % |

Vi har under många år haft mycket nöjda föräldrar. Jag har också en mycket bra budget. Jag är bra på att administrera och hitta kreativa lösningar för olika problem.

Hur jag som chef/ledare kommunicerar, det vill säga försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål.

Kommunikation är ett strategiskt verktyg för att nå verksamhetens mål. En av mina centrala uppgifter som chef är att tydliggöra en gemensam riktning för arbetet i verksamheten. Förskolan har en ledningsgrupp som består av förskolechefen, pedagogiska ledaren, administratören, stugansvarig och avdelningsansvariga. Avdelningsansvariga företräder sitt arbetslag och har förtroende för detta. Ledningsgruppen har till uppgift att tillsammans med förskolechefen och pedagogiska ledaren verka för samsyn, samverkan och arbeta med strategiska frågor. De frågorna som diskuterats på mötena protokollförs och det finns alltid en dagordning att utgå ifrån. Alla protokoll läggs i enhetens gemensamma mappar som alla har tillgång till. Frågorna som diskuteras i ledningsgruppen diskuteras vidare på arbetsplatsmötena eller på utvecklingsdagarna. Avdelningsansvariga har som uppdrag att informera arbetslagen.

De förväntade resultaten följer jag och pedagogiska ledaren dels genom kontinuerliga uppföljningar under året i pedagogernas arbetsplaner (mars, juni och december) I detta arbete finns en mall och frågor att besvara. Åtagandena tydliggörs i verksamhetspärmen med bilder avsedda för barn/pedagoger/vårdnadshavare. Detta sker förskolevis, på utvecklingsdagar, arbetsplatsmöten och avdelningsansvarigmöten. Mötena har en fast dagordning

Två gånger per år skriver enheten tertialrapporter till förvaltningen där vi prognostiserar måluppfyllelsen

På vårterminen gör varje avdelning stadens självvärdering utifrån kvalitetsindikatorerna. Indikatorerna består av fem olika områden.

Områdena är:

Pedagogisk miljö och material, skapande verksamhet och olika uttrycksformer, barns språkliga och kommunikativa utveckling, barns matematiska utveckling, naturvetenskap och teknik.

Indikatorernas olika områden besvaras utifrån en skala med sex kriterier från 1-6. Varje avdelning har dialogsamtal med mig och pedagogiska ledaren där avdelningarna samtalar utifrån självvärdering. Dialogsamtalet är även schemalagt i enhetens kalendarium.

En gång i månaden går jag på budgetuppföljning med ekonomicontrollern. Budgetuppföljningen ger en överblick över förväntat budgetutfall.

En gång per år har jag medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet är en årlig strukturerad dialog med fokus på medarbetarens arbetsuppgifter, uppdrag, arbetsmiljö och kompetensutveckling. Samtalet skall ta sin utgångspunkt i föregående års samtal.

En gång i veckan eller varannan vecka träffas avdelningspedagogerna för att reflektera över pågående projektarbeten. Avdelningarna använder regelbundet reflektionsprotokoll och pedagogisk dokumentation för att utvärdera och utveckla sitt arbete. Pedagogiska ledaren är med i avdelningens reflektioner.

Hur jag som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen

Förskolorna i enheten samarbetar och på olika sätt delar de med sig av sin kompetens vid olika möten. Organisationens och våra lärandemiljöer är utformade så att alla barn och medarbetare ska kunna lära av varandra, föra dialog, utbyta erfarenhet och kunskap. Barnen lär av varandra, med varandra och tillsammans med vuxna.

Förskolan har en struktur och ett systemtänkande. Alla våra dokument, såväl ledningens som medarbetarnas, finns i våra gemensamma mappar som alla medarbetare i enheten har tillgång till. Medarbetarna har möjlighet att läsa varandras arbete för att därigenom lära av varandra och inspireras.

Alla medarbetare bidrar utifrån kompetens och kunnande till verksamheten. De har ansvar för en basgrupp men också för miljö och material samt har uppdrag gällande hela förskolan. Lokal samverkansgrupp möts regelbundet och för dialog såväl kring pedagogisk utveckling som kring arbetsmiljöfrågor. Utvecklingsgrupper skapas efter behov.

Vi ser att alla våra möten; arbetsplatsmöten, avdelningsansvarigmöten och utvecklingsdagar är möjligheter till lärande genom ständiga förbättringar. Vi arbetar med att förbättra oss genom de resultat vi ser och det innebär naturligtvis ständig dialog om utveckling.

Veckorna är strukturerade så att varje måndag möts pedagogerna i reflektion. Där får de reflektera över sin verksamhet för fortsatt arbete med barnen. Det finns även möjlighet att planera och reflektera individuellt eller med en annan kollega. Fredagarna är avsedda för nätverk. I nätverket träffas pedagogerna från samtliga förskolor i enheten i olika fokusgrupper utifrån intressen och kompetens. Vi besöker även andra avdelningar i enheten för att studera varandras lärmiljöer och få återkoppling. Syftet med nätverksträffarna är att utbyta erfarenhet och kunskap. Pedagogiska ledaren är med för att stödja och ge andra perspektiv.

En gång per år träffas alla medarbetarna i enheten i olika workshops. Workshops är en populär kreativ mötesform i enheten. Vår workshops är utformade som olika seminarium. Varje seminarium presenteras som föreläsningar eller som praktiskt arbete. De lockar fram medarbetarnas inneboende drivkrafter och motivation och sprider kompetensen i enheten. Det är väldigt framgångsrikt när kollegerna inom samma förskola/enhet presenterar sin verksamhet för andra i enheten. Medarbetarna växer och känner sig stolta.

Det är också viktigt för mig att skapa en organisation som blickar utåt och tar upp viktiga händelser såsom nya pedagogiska rön, ekonomi, vad som händer i staden och med andra förskolor samt på vilket sätt detta kan påverka organisationen och barnen. Därför har det blivit lättare att förklara för mina medarbetare varför vissa förändringar måste göras och varför besparingar kanske måste genomföras. De kan se förändringar i ett större sammanhang.

Budgetgrupp. I budgetgruppen diskuteras olika inköp. Medarbetarna ansvarar för en summa pengar som de får disponera efter behov och prioriteringar i verksamheten. Syftet med budgetgruppen är att ge medarbetarna inblick i budgeten.

Hur jag som chef/ledare skapar förutsättningar för att ta vara på engagemanget hos medarbetarna och för utveckling av verksamheten

Jag skapar förutsättningar för att ta vara på engagemanget genom att först och främst ha tydliga mål som medarbetarna förstår samt en tydlighet kring vad vi vill och vart vi vill nå. Min filosofi är att ställa tydliga krav och att stämma av hela tiden. Jag har veckomöte där varje avdelningsansvarig och stugansvarig är med och berättar vad som har hänt i veckan och vad som fungerar bra eller mindre bra. Jag informerar om vad som händer/ska hända. Sedan brukar vi avsluta med att blicka framåt.

Jag och min pedagogiska ledare ger medarbetarna återkoppling på deras arbete. De får veta vad de behöver jobba mer med för att nå målen. Detta för att inte riskera att tappa något under resans gång.

Jag delegerar för att skapa delaktighet. Mina medarbetare ansvarar t.ex. för en del av budgeten. De får tilldelat en summa pengar där de kan göra olika prioriteringar för olika inköp. Min pedagogiska ledare och alla medarbetare har stor frihet att utforma den pedagogiska verksamheten. Vi har även olika arbetsgrupper med olika ansvarsområden utifrån intressen och kompetens. Detta genererar en känsla att de kan påverka organisationen och deras arbetssituation. Det finns i organisationen en stor frihet under ansvar. Det är tillåtande att pröva på och även tillåtet att ompröva sina tankar och handlingar. Vi uppmärksammar olika arbetssätt och goda insatser på Apt-mötena och på våra workshops. Utvecklingssamtal fyller också den funktionen. Mina medarbetare föreläser för andra förskolor i stadsdelen.

Alla medarbetare har varit delaktiga i värdearbetet och fått diskutera vad de här värderingarna betyder för just dem. Detta har skapat en samsyn i organisationen. Alla vill göra sitt bästa. Förskolan har hög kompetens. Vi har en hög andel förskollärare och har lätt att attrahera andra förskollärare att arbeta hos oss. De får kontinuerligt kollegialt utbyte sinsemellan.

Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap

Jag är utbildad social pedagog och har arbetat som chef i 40 år. Jag har en lång erfarenhet att leda och känner mig bekväm med min roll och har genom åren genomgått många typer av ledarskapsutbildningar. Under de åren jag har arbetat som chef har jag genomfört många förändringar i verksamheten, rekryterat personal, omorganisationer m.m. Jag har alltid teoriserat min praktik och diskuterat mitt ledarskap med mina medarbetare och med ledningsgruppen. Jag, pedagogiska ledaren och administratören har regelbundna reflektioner där mitt och deras agerande granskas och utvärderas.

Förskolechefer i stadsdelen träffas var 3:e vecka där får jag möjlighet att samtala och utbyta erfarenheter med andra kolleger.

I samband med vår årliga medarbetarenkät utvärderas jag som chef och ledare av mina medarbetare. Enkäten innefattar fem områden. Områdena är: *Aktivt medskapande index, mina utgångspunkter, medarbetarskap, ledarskap och verksamhetsutveckling*. Enkäten är ett instrument som ger tillfälle till dialog med mina medarbetare och som förser mig med relevanta beslutsunderlag för fortsatt utveckling av verksamheten och mitt ledarskap.

Resultatet av medarbetarenkäten redovisas på sidan 19

I mitt eget utvecklingssamtal med min närmaste chef Göran Sjödin får jag återkoppling på mina resultat och hur jag hanterat mitt ledarskap under året. Jag har kontinuerlig dialog med Stadsdelens olika stabsfunktioner som förser mig med olika stöd som chef och som bidrar till en bättre verksamhet och ett bättre resultat.

Medarbetare

Vår värdegrund/ vårt gemensamma förhållningssätt och hur den togs fram och förankrades i organisationen.

Områdets verksamhetschef, förskolecheferna och pedagogiska ledarna deltog vid framtagning av visionen. Vår vision och värdegrund utgår ifrån Älvsjö och Stockholms stads formuleringar.

Älvsjös vision för förskoleverksamheten

Älvsjö ska ha en förskola i världsklass där lek, lärande, trygghet och respekt för det enskilda barnet står i centrum. Förskolan ska möta barnens förmågor och intressen. Med en förskola i världsklass bidrar vi till att framtida generationer präglas av nyfikenhet och lust att lära, trygghet och respekt för olikheter.

Vår tolkning av Älvsjös vision är formulerat på följande sätt

Alla medarbetare har reflekterat över sina personliga värderingar och de har även definierat vad demokrati, respekt och empati innebär i praktiken. Värdegrunden är starkt kopplad till likabehandlingsplanen och är förankrad i organisationen.

Våra ledord

På många olika sätt/kreativitet

Barn/medarbetare ska på ett mångsidigt sätt bearbeta olika idéer och frågeställningar som vi låter dem pröva och utforska på olika sätt, med olika material, redskap och tekniker. Barnen och pedagoger får på detta sätt ta del av mångfalden, pröva på olika idéer och utmanas i olika tekniker och problemlösningar. Detta bidrar till att vi ser ett problem på många olika sätt som i sin tur leder till att vi har utvecklat tolerans och en vidare syn på olika situationer och fenomen. Det är detta förhållningssättet som speglar hela vår organisation.

”Genom att vi serverar ett utbud av många olika sätt att se på saker, lösa problem etc. lär vi barnen att man kan nå sina mål via olika vägar och att ett sätt att tänka inte utesluter ett annat.”

Interkulturalitet.

Ett interkulturellt arbete innebär för oss att alla språk och kulturella perspektiv är viktiga vilket innebär att förskolan ser alla språk och kulturella perspektiv som likvärdiga och där flerspråkighet ses som en tillgång.

Alla barn och föräldrar behöver bli sedda och få känna igen sig i förskolans miljöer. Oavsett vilken gruppsammansättning vi har, signalerar vi att olikheter är spännande, positiva och helt accepterade.

Miljö/hållbar utveckling

Med hållbar utveckling menas en utveckling som tillfredsställer de behov mänskligheten nu har utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov

Den pedagogiska verksamheten på förskolan bidrar till en hållbar utveckling genom att minimera verksamhetens miljöpåverkan men framförallt genom att indirekt bidra till att framtidens samhällsmedborgare har djupa insikter i hållbarhetsfrågorna. Vårt miljöarbete kommer att beskrivas mer ingående på sid: 27-28. Förskolan redovisar löpande sitt arbete till ”Grön flagg” som är en del av Håll Sverige Rent´s arbete.

Alla kan och alla kan bli intelligenta med hjälp av andra

Skapa förutsättningar för att alla barn/medarbetare skall **bli** intelligenta. Vi tror att flera huvuden tänker bättre än ett. Vi skapar mötesplatser där barn/föräldrar/pedagoger kan samtala och reflektera.

Hur syns och efterlevs våra ledord

Våra ledord nämns och syns i vårt arbete vid t.ex. utformning och förändringar i den pedagogiska miljön, vid diskussioner om förhållningssätt gentemot barn/föräldrar/kolleger, vid planering av verksamheten, vid inköp av material m.m.

Om vi t.ex. arbetar med olika konstruktioner tillsammans med barnen som t.ex. *Globen arena* så finns möjlighet för barnen att uppleva *Globen* med olika material och teknik såsom lera, rita, måla, räkna, skriva, dansa, klossar m.m. Vi vill att alla barn ska få tillgång till olika uttrycksätt och olika sätt att tänka. Det gäller också när vi pedagoger konfronteras med olikheter så ser vi på dem utifrån olika synvinklar. Detta förhållningssätt gör att vi är tillåtande mot varandra att prova på nya idéer på olika sätt.

Vi har få färdiga leksaker. Vi använder oss av mycket återvinningsmaterial för att uppmuntra kreativitet och har ett miljötänk som en röd tråd i arbetet. Vi uppmärksammar olika traditioner och uppmuntrar barnen att berätta om sina resor eller besök till hemländer. Ett barn har t.ex. visat firande av det kinesiska året. Detta skapar stolthet hos barnen och ger dem kulturell kompetens.

Våra utvecklingsdagar och arbetsplatsmöten är forum där vi förankrar våra ledord. Vi ser till att de appliceras i alla delar i organisationen.

Likabehandlingsplanen skickas ut på remiss till samtliga föräldrar inför vårterminens föräldramöte. Vi vill att de ska vara pålästa inför diskussionerna om värdegrunden.

Dokumentet finns tillgängligt vid informationstavlan.

Hur vi arbetar för ett aktivt medarbetarskap

Jag främjar aktivt medarbetarskap genom att ta tillvara mångfalden i personalgruppen. Det finns en mångfald av olika kompetenser och intressen bland medarbetarna. Jag ger dem möjlighet att reflektera över sina egna drivkrafter och ambitioner. Därefter funderar medarbetaren över på vilket sätt som han eller hon kan tänka sig att ta mera ansvar. Jag utgår från tydliga riktlinjer och förväntningar samt ger kontinuerlig feedback.

Vi har på vår förskola olika fokusgrupper som utgår ifrån deras intressen och kompetens. Våra fokusgrupper består av tre fokusområden. De områdena är: *Bygg och teknik, skapande verksamhet och naturvetenskap*. Deltagarna i fokusgrupperna arbetar tillsammans med pedagogiska ledaren med att utveckla nya arbetsmetoder och med lärandemiljöer utifrån fokusområdet. Detta gynnar barnen och pedagogerna. Pedagogerna får arbeta med frågor de brinner för och barnen får möta pedagoger som visar engagemang. Deltagarna i respektive fokusgrupp planerar och reflekterar tillsammans. Vi vill att det ska vara flera som delar samma intressen för att åstadkomma dynamiken i deras reflektioner.

Jag har även en tydlig ansvarsfördelning och är tydlig i min delegation. Alla mina medarbetare är införstådda med målen och riktlinjerna. Vi har även olika workshops för att främja aktivt medarbetarskap.

Våra medarbetares kompetensutveckling utifrån brukarnas behov och verksamhetens utveckling

Det är utifrån brukarnas behov och önskemål som vår verksamhet bedrivs och det styr vårt arbete. Brukarnas önskan framkommer bland annat i det dagliga samarbetet med brukarna, föräldramöten, utvecklingssamtal och i förskoleundersökningen. Detta ligger till grund för läsårets kompetensinventering. Alla föreläsningar och riktad kompetensutveckling ska ha en koppling till det utvecklingsområde som vi beslutar i förskolas kvalitetsredovisning

Vår kompetensutveckling de senaste två åren

Förskolan har på senare år fått barn med annat modersmål. Detta innebär att vi har många vårdnadshavare som lever i olika kulturer som kan påverka deras sätt att handla och tänka. För att kunna bemöta alla vårdnadshavare på ett så bra sätt som möjligt bildade förskolan en arbetsgrupp tillsammans med pedagogiska ledaren för att diskutera detta. Diskussionerna i arbetsgruppen ledde till att enheten har utformat en skrift om hur man håller ett utvecklingssamtal med information om olika kulturer samt hur man håller ett samtal på ett professionellt sätt. *Dokumentet finns att tillgå vid platsbesöket.*

Förskoleundersökning 2013 visade på en kraftig sänkning från 93 % till 70 % sedan 2011 i frågan :*Mitt barns utveckling och lärande synliggörs, dokumenteras och följs upp ”*
Detta ledde till en rad olika åtgärder som förskolan har vidtagit för att förbättra våra resultat. De åtgärderna redovisas på sidan 35.

Arbetslagens självvärdering av förskoleindikatorn 2012/ 2013 visade på att matematik/teknik/naturvetenskap var utvecklingsområden. Förskolan behövde utveckla sin fysiska miljö för att barnen skulle kunna laborera med dessa ämnen. Förskolan har nu utvecklat checklistor för de områdena i syfte att säkerställa en basmiljö och likvärdiga pedagogiska lärmiljöer i hela enheten. Förskolan har även införskaffa tekniklådor till varje avdelning med material för att experimentera och laborera med barnen. Pedagogerna går på olika utbildningar inom naturvetenskap. Kompetensutvecklingen i naturvetenskap har lett till ett bättre resultat i förskoleundersökningen 2013 och en högre medvetenhet i ämnet.

Förutom detta tar vi ett individperspektiv och ser på respektive medarbetares behov av kompetens och önskemål om utveckling och bidrag till verksamhetens utveckling.

Hur vi arbetar med bemötandefrågor intern gentemot varandra

Vi har en god stämning på vår förskola och har en positiv attityd mot varandra. Som chef ger jag medarbetarna beröm och konstruktiv kritik när resultat är positivt eller negativt. Jag skapar delaktighet genom att ge den anställda möjligheten att bidra med sina idéer och att påverka arbetsmiljöarbetet. Pedagogerna ger varandra goda råd och konstruktiv kritik. De fokuserar på de saker som fungerar och mindre på det som inte fungerar. Vi väljer att arbeta med det som ger energi och bortser ifrån det som känns meningslöst. Vi är noggranna med att hälsa på varandra på morgonen och ha roligt ihop. Humor är en bra grund till kreativitet och ett utmärkt vapen mot stress och utbrändhet. Detta märks i personalrummet. Det är mycket skratt och det märks även utåt. Föräldrarna, vikarier och elever talar ofta om för oss att det känns att vi trivs ihop. Det märks även i en låg personalomsättning och i sjukfrånvarostatistiken

| Förskolan Sylvester | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Sjukfrånvaro | 7,2 % | 3,6 % | 3,1 % |

Konflikter på arbetsplatsen bygger ofta på stress. Vi har förlängt rasten med 15 minuter varje dag för att uppmuntra friskvård. Medarbetarna kan gå ut och promenera eller välja att sitta i massagerummet. Jag har iordningsställt ett rum som signalerar lugn och harmoni. Massagestolen har olika program som t.ex. återhämtning, avslappning m.m.

Redovisning av resultaten av medarbetarundersökningarna med analys och vilka trender vi ser.

2011 NMI- Nöjdmedarbetarindex 71

2012 AMI- Aktiv medskapandeindex 72 (jmf med stadsdelen 79)

2013 AMI- Aktiv medskapandeindex 85 (jmf med stadsdelen 81)

Medarbetarundersökningen 2013 gjordes om från 2011 till 2012 och använder numera ett nytt index. I samband med detta förändras också frågorna och därför blir det omöjligt att jämföra från 2011/2012.

De resultat vi hade vid 2011 års undersökning visar på medarbetare som i hög grad trivs och är nöjda med medarbetarskap, organisation och arbetsklimat. Vi ser att medarbetarna upplever att arbetsbelastning är något hög men jämfört med resultaten från 2009 (2010 gjordes ingen undersökning) har vi fått bättre resultat.

De områden vi valde att arbeta med var arbetsbelastning och möjligheten att hinna med sina arbetsuppgifter. Vår analys 2011 visar på en uppåtgående trend i dessa frågor. Vi började härmed strukturera och konkretisera arbetsuppgifterna mellan barnskötare/förskollärare. Yrkesrollerna och uppdraget ser annorlunda ut emellan dem. Förskollärarnas yrkesroll blev tydligare i den reviderade läroplanen 2010.

Medarbetarenkäten 2012 visade på goda resultat inom områdena motivations- index och styrningsindex. Vi har medarbetare med hög motivation och styrning. Däremot fick vi ett lågt resultat inom ledarskapsindex 58 jämfört med stadsdelen 76 (medelvärde). Enkäten visade på att arbetsklimaten inte var tillåtande och att det fanns medarbetare som upplevde att de inte fick säga vad de tycker samt att det förekom diskriminering på arbetsplatsen. Detta tog vi på fullaste allvar och vidtog olika åtgärder.

Följande frågor valde vi att fokusera på under 2012/2013. Resultaten för frågorna redovisas dels som medelvärde, lågt (1-4) mellan (5-7) respektive högt (8-10) och dels i procent på frågan *Förekommer diskriminering på din arbetsplats?*

| Frågeområden | 2012 | 2013 |
|---|------|------|
| På min arbetsplats kan alla säga vad de tycker | 6,2 | 7,4 |
| De möten vi har på vår arbetsplats är effektiva | 4,9 | 6,9 |
| Min chef skapar delaktighet på möten | 5,8 | 7,6 |
| Förekommer diskriminering på din arbetsplats? | 11 % | 7 % |

Ovanstående frågor lyftes på arbetsplatsmötena och på medarbetarsamtal. Några medarbetare kände sig diskriminerade på grund av att vi tog bort barnskötarnas pedagogiska ansvar. Konflikterna påbörjades när vi började diskutera yrkesrollerna. Förskolan har en lång tradition av att alla gör samma saker. Många barnskötare kände att deras yrkesidentitet fick sig en törn. Vi har arbetat med mycket dialog och diskussionerna fortsätter både på lokal och central nivå. Förskolecheferna i stadsdelen håller på att utforma nya lönekriterier utifrån yrkesrollen. Det har varit svårt att skilja på arbetsfördelning och ansvarsfördelning. Processen går långsamt framåt. Vi har även effektiviserat mötena genom att dela arbetsplatsmötena i två

block, information och pedagogiska diskussioner, där medarbetarna har en större delaktighet och ansvar.

Vår analys 2013 visar på en ökad stabilitet. Det finns fortfarande 7 % som känner sig diskriminerade men dialogen fortsätter och vi ser att delaktigheten har ökat. Vi arbetar med teambildning och vi känner oss nöjda att vi lyckats vända den negativa trenden. Vi ser en uppåtgående trend i samtliga frågor som vi valde att arbeta mera systematiskt med.

Resultat och analys

Redovisa de resultat som föregående års uppföljningar av era åtaganden/mål och förväntat resultat visar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.

Föregående års uppföljning

Här redovisas resultatet från förskoleundersökning 2011-2013 (föräldrar) och kvalitetsindikator 2011-2013. Förskolesindikatorn syftar till att självuppskatta sig. Indikatorns olika områden ska besvaras utifrån en skala med kriterier för sex nivåer från 1-6. Kriterierna bygger på en progression.

De förväntade resultaten som används för att mäta måluppfyllelsen för barnens utveckling och lärande ger oss signaler om förskolan lyckas erbjuda arbetssätt som gör det möjligt att väcka barnens intressen inom olika målområden. Vissa frågor från förskoleundersökningen har lyfts upp och använts som ett förväntat resultat och som en indikator för att kunna jämföra våra egna resultat. De förstärker och gör våra analyser av resultaten mer objektiva när vi involverar andra aktörer (föräldrar)

De åtagandena vi ha valt att redovisa ingick i våra utvecklingsområden 2013.

Åtagande

Vi åtar oss att ditt barn utvecklar sitt intresse för matematik, naturvetenskap och teknik.

Förväntat resultat

- *Barnen visar aktiv vilja till lekfullt utforskande kring matematiska begrepp och naturvetenskapliga fenomen*
- *Barnen använder sig av eller pekar på olika matematiska begrepp och olika former såsom triangel, kvadrat, cirkel och rektangel, hög, låg, lite, stor m.m.*

Resultat
Förskoleundersökning

| <i>Mitt barn uppmuntras i att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen</i> | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|------|------|------|
| Sylvester | | 80 % | 84 % |

| <i>Mitt barn uppmuntras i att utveckla sitt matematiska tänkande</i> | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|------|------|------|
| Sylvester | | 93 % | 86 % |

Frågan fanns ej i förskoleundersökningen år 2011

Förskoleindikatorn

| <i>Förskolan Sylvester</i> | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------|------|------|------|
| Matematik | 3,5 | 3,4 | 3,7 |
| Naturvetenskap | 3,0 | 3,6 | 3,0 |

Analys och trend:

Under senare år visar undersökningar att ungdomars intresse och kunskaper i naturvetenskap minskar. Antal sökande till Naturvetenskapligt program på gymnasiet minskar. Samtidigt behöver vårt samhälle ha bra utbildade naturvetare för att hänga med i utvecklingen.

Värdena i förskoleundersökningen 2012 visade på relativt höga resultat i ovanstående frågor. Däremot skiljde sig pedagogernas självuppskattning i förskoleindikatorn 2012. Föräldrarna är nöjdare än våra egna självuppskattningar. Vi kände att förskolan behövde utveckla strategier och höja kompetensen för att arbeta med dessa områden. Därför valde vi att formulera det åtagandet som en kvalitetsgaranti.

Andelen nöjda föräldrar som instämmer i frågan i *att utveckla barnens matematiska tänkande* är 86 %. Det har sjunkit med sju procentenheter i jämförelse med förra året (93 %) Vi tror att detta beror på att vi ersatte barnens egen portfolio med projektpärmen och dels att barnens lärande och utveckling samlas i digitalform. Det blev inte lika synligt som tidigare när vi samlade barnens utveckling i en individuell portfolio. Därför kan medarbetarna ha haft svårt att kommunicera barnens utveckling på ett konkret sätt. Däremot har *föräldrarnas uppfattning om förskolans förmåga att utveckla barnens förståelse för naturvetenskapliga fenomen* ökat med fyra procentenheter 84 % i jämförelse med föregående år (80 %) Detta beror på att vi på senare år har arbetat medvetet och införskaffat tekniskt, naturvetenskapligt och laborativt material som är synligt och tillgängligt i förskolan.

Pedagogernas självuppskattning i förskoleindikatorn har sjunkit. Staden förändrade under 2013 skalan med kriterierna. Det nya kriteriet är tillgång till IKT (*Informations- och kommunikationsteknik*) IKT ska användas som förmedlare av information och kommunikation. Eftersom vi inte hade trådlöst internet och tillgången till IKT var begränsad hamnade vi på nivån 3. Nu har vi trådlöst internet och alla pedagoger har gått på PIM utbildning (*Praktisk it- och mediekompetens*) IKT är tillgängligt för barnen och används delvis i olika aktiviteter.

Pedagogerna beskriver i sina analyser att de blivit bättre på att analysera sin verksamhet och använda sig av pedagogisk dokumentation för att synliggöra barnens lärandeprocesser. De har även gått på olika föreläsningar och skaffat sig en högre medvetenhet. Vi ser att barnen får många tillfällen till experimentering, sortering, klassificering m.m. Matematik och naturvetenskap är tillgängligt på alla stationer och används i vardagen. Flera avdelningar lyfter fram effekter hos barnen där de använder och förstår enkla vardagsmatematiska begrepp

Barnen använder sig av eller pekar på olika matematiska begrepp och olika former såsom triangel, kvadrat, cirkel och rektangel, hög, låg, lite, stor m.m. De jämför sina konstruktioner och benämner dem utifrån begrepp såsom hög/ högre, lång/längre. Barnen *säger: jag vill ha en hel/halv smörgås*. Intresset för naturvetenskap har ökat hos barnen. Föräldrarna berättar för oss att deras barn vill experimentera hemma och använder sig av begrepp som t.ex. flyta/sjunka.

Åtagande

Vi åtar oss att samverka med vårdnadshavarna om barnets lärande, utveckling, trivsel och omsorg.

Förväntat resultat

- *Vårdnadshavaren är informerad om förskolans mål och arbetssätt*
- *Vårdnadshavare känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten*

Resultat

| Vårdnadshavaren är informerad om förskolans mål och arbetssätt | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Sylvester | 99 % | 92 % | 97 % |

**Jag känner mig
välkommen att ställa
frågor och framföra
synpunkter på
verksamheten**

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------|------|------|------|
| Sylvester | 91 % | 94 % | 84 % |

Analys och trend

Enheten har en hög andel vårdnadshavare som upplever att *de får information om förskolans mål och arbetssätt*. Vi tror att detta beror på att förskolan varje år visar sina mål och åtaganden i en Powerpoint presentation. Detta ser vi som ett framgångsrikt arbetssätt och detta har vårdnadshavarna bekräftat i förskoleundersökningen. Vi lyckades vända trenden eller tog tillbaka värdet vi hade tappat under 2012.

Däremot andelen nöjda föräldrar som instämmer i frågan i *att känna sig välkomna att ställa frågor* har sjunkit med tio procentenheter i jämförelse med förra året (93 %)

Vi har vidtagit åtgärder. Vi har nu en tydligare arbetsgång vid lämning och hämtning av barnen. (Se arbetsgång sid 6)

Åtagande

Vi åtar oss att ditt barn i samverkan utvecklar sin förståelse för allas lika värde

Förväntat resultat

- Barnen visar respekt för olikheter
- Barnen delar med sig, hjälper till och hjälper varandra
- Barnen kompromissar
- Vårdnadshavaren ska känna till likabehandlingsplanen

Resultat

**Jag känner till förskolans
likabehandlingsplan**

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|-----------|------|------|------|
| Sylvester | 79 % | 97 % | 97 % |

Analys och trend

Förändringar i den pedagogiska miljön med fokus på interkulturalitet har förändrat pedagogernas syn på olikheter. Det som kännetecknar interkulturella lärandemiljöer är att pedagogerna är mer nyfikna på andras kulturer och använder sig av föräldrarna i högre grad för att ta reda på om barnens olika språk, ord, böcker, danser, musik samt olika vanor och värderingar. Pedagogerna har fått en bredare syn på olikheter. Mångfalden och inkludering är utgångspunkter i verksamheten. Ett interkulturellt förhållningssätt har stärkt barnens förmåga att förstå olikheter.

Vi kopplar ihop åtagandet- *Vi åtar oss att ditt barn i samverkan utvecklar sin förståelse för allas lika värde* med likabehandlingsarbete. Vi har involverat barnen/föräldrarna i utformning av likabehandlingsplanen samt diskuterat planen på våra möten och på föräldramötena. Diskussioner i fokus kring likabehandlingsplanen har bidragit till att som pedagog reflektera och granska sig själv för att kunna sätta sig in i en annan persons perspektiv.

Med barnen har vi diskuterat frågan *Vad innebär det att vara en bra kompis*. De trender vi ser i verksamheten är att barnen hjälper och respekterar varandra. De visar bland annat genom att lyssna till den som har ordet, genom att samtala om hur man är en bra kompis samt uppmuntra att ta hand om varandra. De yngsta barnen hjälper varandra bland annat vid påklädningen eller räcker olika material till varandra samt tröstar varandra. Det märks även i den höga andelen föräldrar som känner till likabehandlingsplanen.

Arbetslagen beskriver i sina analyser att samtalen om förhållningssättet i barngruppen alltid är aktuellt. De ser en koppling med ett ökat inflytande hos barnen minskar risken för diskriminering och kränkande behandling.

Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror)

Vårt ekonomiska resultat samt prognos för 2014

Tabellen visar förskolans budgetresultat de tre senaste åren.

| 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------|-----------|---------------------|
| + 496 000 | + 234 000 | + 549 000 (757 000) |

Enheten har haft en stabil budget i flera år och Sylvesters bokslut 2013 var 427 000:-
Prognosen har stämt under hela året.

Ambitionen är att hela tiden ha en budget som också klarar oförutsedda händelser som tex. rehab ärenden som är mycket kostsamma för enheten. En budget i balans är också en förutsättning för att få fortsätta att vara en resultatenheter, kostnaderna får inte överstiga intäkterna

Det är också viktigt att ha en fond för att kunna göra större investeringar för enheten
Lönekostnaderna är höga då vår ambition är att ha minst två förskollärare per avdelning och nyexaminerade förskollärare idag begär 30 000:- i ingångslön. Utfallet i lönerörelsen i år var dessutom 3,8 %

Fördelningsnycklarnas uppbyggnad innebär också att vi förlorar intäkter under juni och juli månad, då vi endast får intäkter för inskrivna barn den sista i månaden och ett antal föräldrar säger upp sina platser.

Den stabila ekonomin beror till stor del på att vi alltid fyller tomma platser utan glapp, då förskolan har ett mycket gott rykte. Vi har låg sjukfrånvaro och förskolechefens lön/pf är lägre pga. pensionsålder.

Det prognostiserade ekonomiska resultatet för 2014 är att vi kommer att ha ett nettoresultat på 526 000:-

Enheten kommer att inklusive resultatfond att ha ett årsresultat 2014 på 1,700000

Från åtaganden/mål till uppföljning

Beskriv processen, det vill säga hur det gick till, och de övervägande ni gjorde , när ni tog fram årets åtaganden/mål

Verksamhetsområdeschefen tillsammans med förskolecheferna i Älvsjö tar fram förslag till nämndmål för förskola. När nämndmålen är formulerade kallar förskolechefen och pedagogiska ledaren avdelningsansvariga för att tillsammans med arbetsgruppen formulera våra åtaganden till enhetens verksamhetsplan EVP. Våra åtaganden är formulerat utifrån förskolans läroplan och nämndmål. De innehåller de mål och riktlinjer som är önskvärda i samband med utveckling av verksamheten under kalenderåret. Förväntat resultat baseras på föregående års resultat och bestäms av enheten.

Förbättringsarbetet och formuleringen av våra åtaganden/mål utgår delvis från avdelningarnas analyser som görs i juni. Tre gånger per termin träffas förskolechefen, pedagogiska ledaren och avdelningsansvariga för att göra uppföljningar av åtagandena. Första uppföljningen sker i mars. Pedagogerna prognostiserar måluppfyllelsen och i den andra uppföljningen(juni) görs en strukturerad utvärdering. I december redovisar man måluppfyllelsen. Alla avdelningar får återkoppling på sina utvärderingar av den pedagogiska ledaren. Formuleringen grundar sig även på ledningens utvärderingar, resultaten i enkätundersökningarna (förskoleundersökning, medarbetarenkät, självvärdering av förskoleindikatorn). Utifrån dessa kan vi identifiera våra utvecklingsområden och styrkor.

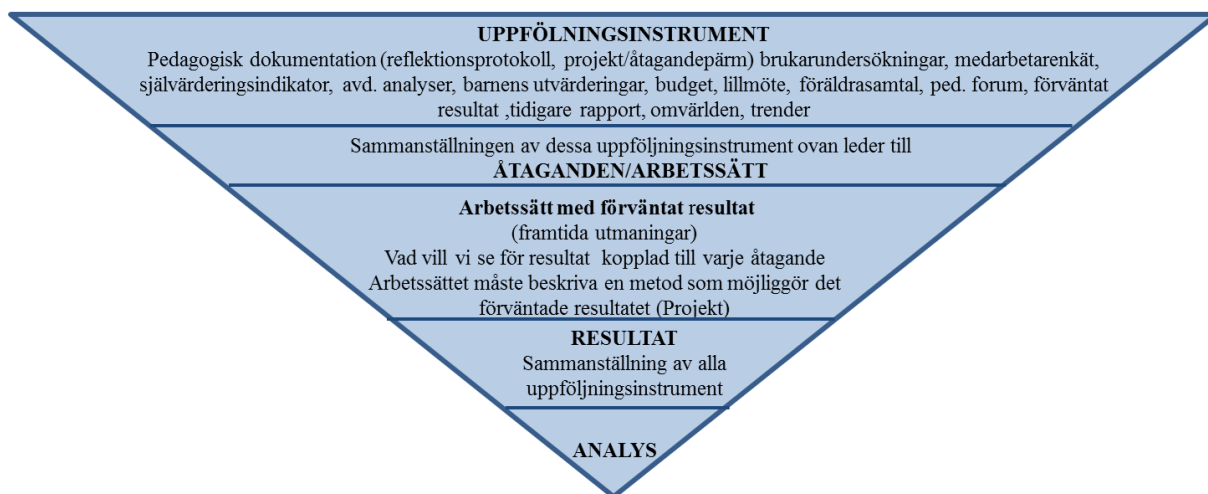
Vi ser en vinst i att åtagandena ligger kvar från år till år och att utifrån våra egna mätningar identifiera utvecklingsområden och framgångsrika arbetssätt. Vinsten är en möjlighet till fördjupning.

När åtagandena och utvecklingsområdena är färdigdiskuterade skriver enheten en verksamhetsplan EVP som är vägledande. Varje avdelning bryter ner verksamhetsplanen till konkreta arbetsplaner där pedagogerna beskriver sitt förhållningssätt och arbetssätt som just passar deras barngrupp. De skriver även en projektplan utifrån gemensamma frågeställningar och ledord se sidan 16 ” *Våra ledord* ” Projektet fungerar som ett verktyg, ett arbetssätt som har som funktion att involvera våra åtaganden och uppnå de förväntade resultaten som är kopplade till varje åtagande. Därefter träffar pedagogiska ledaren varje arbetslag för att ge återkoppling.

Åtagandena diskuteras vidare med alla medarbetarna i enheten för vidare synpunkter på en utvecklingsdag som är planerad i kalendariumet/årshjulet och på Apt.

När kvalitetsredovisningen är inlämnad har vi ett dialogmöte med verksamhetschefen Göran Sjödin och utvecklingssekreteraren Madeleine Hagerth för vidare synpunkter och förbättringsområden. En medarbetare från varje förskola, pedagogiska ledaren och förskolechefen deltar i mötet. Vid årets slut kommer enheten att skriva verksamhetsberättelse

Arbetsgång till kvalitetsarbete



Utvecklingsområden 2014

Samverka med hemmet

- *Mitt barns utveckling och lärande synliggörs, dokumenteras och följs upp*
- Bemötande/kommunikation
- Värdegrund/interkulturalitet

Utveckling och lärande

- Språk/matematik/naturvetenskap
- Dokumentation/uppföljning av barnets lärande

Förskolan Sylvesters gemensamma åtaganden samt våra förväntade resultat, arbetsätt och hur vi avser att följa upp respektive åtagande/förväntat resultat.

Förskolan har tolv åtaganden. Till varje åtagande finns framtaget förväntat resultat, arbetsätt och metoder för uppföljning. Vi väljer att i det följande fördjupa oss i fem åtaganden som rör vår kärnverksamhet- pedagogiken (markerade med fet stil nedan)

- **Vi åtar oss att ditt barn utvecklar delaktighet och medvetenhet om miljö.**
- **Vi åtar oss att ditt barn ska få erfara kultur ur olika perspektiv.**
- Vi åtar oss att lämna underlag till jämför service och uppdatera vårt informationsmaterial till våra föräldrar.
- Vi åtar oss att ge våra brukare ett gott bemötande.
- Vi åtar oss att ditt barn i samverkan utvecklar sin förståelse för allas lika värde.
- **Vi åtar oss att utveckla ditt barns språk och kommunikativa förmåga i samspel med den pedagogiska miljön, barnen och pedagoger.**
- **Vi åtar oss att utveckla ditt barns intresse och nyfikenhet kring matematik, naturvetenskap och teknik.**
- Vi åtar oss att ditt barn ges inflytande över sin vardag och sitt lärande.
- **Vi åtar oss att samverka med vårdnadshavarna om barnets lärande, utveckling, trivsel och omsorg.**
- Vi åtar oss att samarbeta med vårdnadshavarna och skolan för en bra och trygg övergång till skolan
- Vi åtar oss att utveckla en organisation där glädje och gemenskap ska stötta det pedagogiska uppdraget
- Vi åtar oss att utveckla en arbetsmiljö som är tillgänglig och hållbar
- Vi åtar oss att bedriva en förskoleverksamhet inom givna ekonomiska ramar.

De förväntade resultaten för barnen som används för att mäta måluppfyllelsen ger oss signaler om förskolan lyckas erbjuda arbetssätt som gör det möjligt att väcka barnens intressen inom olika målområden. Arbetet följs upp i projektpärmen.

Åtagande

Förskolan är miljöcertifierad och miljödiplomerad och därför väljer vi alltid det som ett åtagande

Vi åtar oss att ditt barn utvecklar delaktighet och medvetenhet om miljö

Förväntat resultat

- *Alla arbetsgrupper ska i sin pedagogiska verksamhet öka utbudet av återvinningsmaterial.*
- *Barnen har kunskap om vad som går att källsortera/återvinna.*
- *Öka utbudet av ekologiska varor 40 %*

Förra året utsågs förskolan till månadens Klimatsmarta Stockholms Goda Exempel Augusti 2013. På förskolan Sylvester är barn, föräldrar och personal sen många år engagerade i miljöarbetet. Det är förskolans profil. Det började redan för 20 år sedan med en kompost för

att öka kunskaperna om sopor och kretslopp. Sylvester är med i ”Grön flagg” som är en del av *Håll Sverige Rent*. Förskolan redovisar löpande sitt arbete till Grön Flagg. Förskolan är miljöcertifierad enligt Grön Flaggs riktlinjer och miljödiplomerad. År 2013 valde vi att fokusera på ”Konsumtion” som huvudtema och har arbetat aktivt tillsammans med barn och föräldrar.

Medveten användning av återvinningsmaterial i förskolan har flera syften:

Pedagogiskt Förskolan ger barnen möjlighet att etablera ett varsamt förhållningssätt till människor, samhälle och natur med syftet att de ska kunna förstå att människan deltar i de naturliga kretsloppen och måste samarbeta med den miljö hon/han är en del av.

Vi försöker hela tiden hitta andra inspirerande material för kreativitet och återvinning saker som sätter igång fantasi och mångsidiga användningsområden, gärna ickekommersiella men inte färdiga leksaker eller lösningar. *Återvinningsmaterial är kreativt material*. Vi omvandlar mjölkkartonger till krukor, bilar och byggklossar.

Ekonomiskt Inköpet av färdiga leksaker har minskat. Vi använder oss till stor del av återvinningsmaterial.

Att minska konsumtionen går som en röd tråd genom hela verksamheten. Förskolan kommer även att delta i *Goda Exempelmässan* och visa sitt miljöarbete.

Vi samordnar med de andra förskolorna i enheten och minskar transporten.

Arbetsätt

Alla arbetsgrupper ska i sin pedagogiska verksamhet öka utbudet av återvinningsmaterial.

- Vi kommer att öka utbudet. Vi samlar rest- och spillmaterial som används i den skapande verksamheten. Exempel på material är plast, metall, läder, tyger, kartong, plexiglas m.m. Materialet får inte vara miljöfarligt.
- I förskolans projektarbeten kommer till stor del återvinningsmaterial att användas för att främja en hållbar utveckling.
- För att minska resursslöseriet kommer vi att använda oss av begreppen laga, reparera och återanvända

Barnen har kunskap om vad som går att källsortera/återvinna.

- Barnen kommer att involveras i källsortering och kompostering. De får hjälpa till och vi pratar om nyttan och ansvaret kring detta. Barnen görs också delaktiga i komposteringen genom att själva skrapa av resterna från sin tallrik. De får också skilja på returpapper och brännbart skräp.
- Vi kommer att använda oss av vår närmiljö och skogen där barnen kommer att få en inblick i hur naturen ser ut och vilken resurs den är för dem. Genom att förstå hur mycket naturen betyder för dem får barnen en större kunskap om biologisk mångfald och att naturen är något som skall skyddas och värnas om.

Öka utbudet av ekologiska varor

- Enheten försöker påverka inköpen till förskolan med hänsyn till miljö, människor och djur. Ekologisk och KRAV-märkt mat serveras i så stor utsträckning som möjligt. Vi samtalar med barnen om vad krav, fairtrade och andra miljömärkningar betyder och varför vi väljer dessa varor. *I tertialrapport 1* redovisades 46 % inköp av ekologiska varor.

Tabellen nedan visar hur systematiskt förskolan har arbetat med att öka inköpet av ekologiska matvaror

| Inköp ekologiska matvaror | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Sylvester | 31 % | 29 % | 33 % | 46 % |

Föräldrars delaktighet

Vi gör föräldrarna delaktiga i vårt miljöarbete genom veckobrev, olika dokumentationer i pärmarna, dokumentationstavlorna, TV-skärmarna med bildspel samt utvecklingssamtal. De bidrar med mycket återvinningsmaterial.

Uppföljning

Uppföljning och säkerhetsställande av åtagande sker varje månad och skriftligt i mars och december. Under juni månad gör varje avdelning en utförlig utvärdering av samtliga åtaganden, genom pedagogisk dokumentation som samlas i verksamhetspärmerna. Miljögruppen träffas regelbundet för att följa miljöarbetet.

Åtagande

Vi har valt att arbeta medvetet med det här åtagandet. Förskoleundersökningen visade på ett lågt värde 77 % jämförelse med staden 53 %.

Vi åtar oss att ditt barn ska få erfara kultur ur olika perspektiv

Förväntat resultat

- *Barn över 3 år har upplevt en kulturaktivitet utanför förskolan*
- *Barnen utvecklar förmåga att uttrycka sig med ett rikt språk via många olika uttrycksformer såsom lek, bild, rörelse, musik, dans och drama.*

Förskolan har arbetat med att skapa kultur med barnen genom våra lärandemiljöer men har varit dåliga på att kommunicera detta med föräldrarna. Förskolan har inte kommunicerat med föräldrarna vad kultur innebär för oss.

Arbetsätt

Barnen utvecklar förmåga att uttrycka sig med ett rikt språk via många olika uttrycksformer såsom lek, bild, rörelse, musik, dans och drama.

- I den pedagogiska miljön ska finnas tillgång till olika uttrycksformer med möjligheter till eget skapande i form av skapande, målning, lera, drama, dans och musik m.m. Den pedagogiska miljön är varierad och med möjlighet till egna val.
- Förskolan uppmärksammar svenska och andra kulturella traditioner genom de mångkulturella almanackor som finns på varje storbarnsavdelning. Genom att uppmärksamma olika traditioner kommer barnen att utveckla sin förmåga att förstå och leva sig in i andras värderingar och villkor.
- Under inskolnings- och utvecklingssamtal kommer vi att fråga föräldrarna vilka traditioner de firar hemma och vilka de vill att vi tar upp i förskolan.
- Vi kommer att använda oss av musik för att inspirera till nya rörelsemönster. Bollar, hopprep, skridskor och pulka är redskap som bidrar till rörelse. Vi kommer att erbjuda utelek på gården, skogen, parker m.m.

Barn över 3 år har upplevt en kulturaktivitet utanför förskolan

- Erbjud de stora barnen (från 3 år) att delta i projektrelaterade kulturupplevelser i form av musik och musikföreställningar, museibesök, biblioteksbesök, teaterföreställningar, besök på olika kulturhistoriska platser och i skog och park.

Förskolan har 5-årsverksamhet. Verksamheten har en *Hemlig klubb* som består av 5-åringar. Klubben arbetar i interaktion med samhället. De besöker olika museer, går på olika teatrar, åker skridskor, m.m. En bärande princip i *Hemliga klubbens* tänkande är att förskolan är en del av samhället. Besöken gör barnen medvetna och ger dem inspiration i sitt tänkande och skapande. De blir medvetna om sin stad och allt den har att erbjuda.

Föräldrars delaktighet

Vi gör föräldrarna delaktiga genom veckobrev där vi berättar om de olika uttrycksformer som förskolan erbjuder barnen internt som externt. Vi visar även bildspel som vi har i varje entré samt olika dokumentationer som är samlade i projektpärmen.

Vi kommer att tillvarata föräldrarnas kompetenser för att utveckla barnens intresse för dans, musik, sagor, konst m.m. Barnen kommer att erbjudas att ta del av dessa kulturyttringar från andra kulturer. En gång per år bjuder vi in i till vernissage där vi visar upp årets arbete för föräldrar och andra anhöriga.

Uppföljning

Uppföljning och säkerhetsställande av åtagandet sker varje månad och skriftlig redovisning i mars och december. Under juni månad gör varje avdelning en utförlig utvärdering av samtliga åtaganden genom pedagogisk dokumentation som samlas i verksamhetspärmen och förskoleundersökningen

Åtagande

Valet av åtagandet beror delvis på att förskolan kommer att ingå i ett läs-projekt. Projektet kommer att starta hösten 2014.

Vi åtar oss att utveckla ditt barns språk och kommunikativa förmåga i samspel med den pedagogiska miljön, barnen och pedagoger

Förväntat resultat

- *Barnen kommunicerar på många olika sätt*
- *Barnen har tillgång till språkutvecklande material som är tillgängligt i den dagliga verksamheten såsom faktaböcker, sagor, bilder, symboler, bokstäver, siffror m.m.*
- *92 % av vårdnadshavarna uppger att barnen uppmuntras språkligt*

Arbetsätt

Barnen kommunicerar på många olika sätt

- Förskolan ska erbjuda en miljö där kommunikation mellan barn är central. Mötesplatser där barnens samspel och relationer fördjupas i görandet. Miljön skall vara som verkstäder med olika funktioner och material som stimulerar till lek, skapande och samspel. Det ska finnas utrymme för olika typer av aktiviteter och utforskande som ger möjlighet till konstruktion med en mångfald av material. Rummen ska tala ett tydligt språk på vad man kan göra och inte göra på de olika platserna med tillgängligt material och möbler i barnens nivå. Den fysiska miljön ska erbjuda ateljéer med målning, lera, klipp, klistra och konstruera m.m. Stationer för språk, matematik, naturvetenskap (tekniklåda) utforskande lek med vatten, sand och ljus, bygg och konstruktionshörnor, musik, drama, sagoberättande och fantasilek samt ett hörn dit barnen drar sig tillbaka
- Pedagogerna kommer att ta tillvara vardagliga situationer till samtal och använda ett rikt talspråk.
Vi arbetar med språklig medvetenhet. Detta innebär att pedagogerna fortsätter att intressera sig för barnens föreställningsvärld, att de är lyhörda för och efterfrågar barnens tankar, åsikter och känslor. Språklig och kommunikativ kompetens utvecklas bäst i autentiska kommunikationssituationer. Barnen behöver därför få många möjligheter att tala och skriva. Pedagogernas eget språkbruk ska vara tillräckligt mångsidigt för att utveckla ett barns språk. Byt ut tomma ord som t.ex. ”den där ”och istället säga ”den här bilen”

Barnen har tillgång till språkutvecklande material som är tillgängligt i den dagliga verksamheten såsom faktaböcker, sagor, bilder, symboler, bokstäver, siffror m.m.

- Vi kommer att ge varje barn många olika möjligheter att berätta, kommunicera och minnas genom verktyg som bilder, texter, återberättandet, material, saker, lukter, smaker, projektpärmen, dokumentationer på väggen, kameran m.m. Pedagogerna gör anteckningar om vad barnet säger. På det sättet ser barnen att skrivandet blir till ord



och handling. Låta barnen skriva och låtsas skriva och låta dem berätta om vad de skrivit ner.

- Fortsätta med högläsning och med alla samtal där pedagogerna ställer motfrågor och ger barnen verktyg att argumentera, uttrycka tankar och kommunicera med andra.
- Barnen har tillgång till språkutvecklande material som är tillgängligt i den dagliga verksamheten såsom faktaböcker, sagor, bilder, symboler, bokstäver, siffror. Arbeta i mindre grupper där alla har möjlighet att komma till tals. Öka utbudet av tvillingböcker där samma saga finns på två språk: svenska och barnets modersmål
- Enhetens teman understödjer ett forskande arbetssätt och möjliggör möten mellan barnen där de får samtala. Genom ett temainriktat arbetssätt vill vi att barnen skall få kunskaper i socialt samspel, utforskande och skapande men också genom att iaktta, samtala och reflektera. Språket är mer än ord. Språket löper som en röd tråd i vårt tema.

Föräldrars delaktighet

Vi gör föräldrarna delaktiga i språkarbetet genom veckobrev där vi berättar om de böcker vi läser och ger dem även tips om att de böcker vi läser finns på andra språk i syfte att stimulera föräldrarna att läsa med sina barn. Dokumentationer finns i pärmarna, dokumentationstavlorna, TV-skärmarna med bildspel. De görs även delaktiga genom utvecklingsamtal

Uppföljning

Uppföljning och säkerhetsställande av åtagandet sker varje månad och skriftlig redovisning i mars och december. Under juni månad gör varje avdelning en utförlig utvärdering av samtliga åtaganden.

Uppföljningen sker även dels genom checklistor som förskolan har för sina lärandemiljöer inom skapande, bygg/konstruktion och matematik och naturvetenskap och dels genom de pedagogiska dokumentationer som samlas i verksamhetspärmerna samt den årliga självskattningen av förskoleindikatorn och förskoleundersökning

Åtagande

Vi åtar oss att utveckla ditt barns intresse och nyfikenhet kring matematik, naturvetenskap och teknik.

Förskolan har valt naturvetenskap som ett utvecklingsområde. Pedagogerna vill fortsätta att höja sin kompetens i ämnet. Detta visade sig i våra självuppskattningar i kvalitetsindikatorn. 2013.

Syftet

- Öka intresse och kompetens för naturvetenskap

Förväntat resultat

- *Barnen använder matematiska och tekniska begrepp i sin vardag såsom triangel, kvadrat, cirkel och rektangel, hög, låg, liten, stor, flyta, sjunka, rulla, snurra, rörelse m.m.*
- *90 % av vårdnadshavarna uppger att barnen uppmuntras i att utveckla sitt matematiska tänkande*

- 90 % av vårdnadshavarna uppger att barnen uppmuntras i att utveckla sin förståelse för olika naturvetenskapliga fenomen

Arbetsätt

Barnen använder matematiska och tekniska begrepp i sin vardag såsom triangel, kvadrat, cirkel och rektangel, hög, låg, liten, stor, flyta, sjunka, rulla, snurra, rörelse m.m.

Genom vårt projekt *bygg och konstruktion* och den pedagogiska miljön samt i vardagssituationer får barnen möjlighet att prova, undersöka, räkna, sortera mäta, jämföra, uppleva och erfara. De kommer även att rita och bygga olika konstruktioner med olika material. Pedagogerna använder sig medvetet av dessa begrepp i mötet med barnen. Målsättningen är att barnen ska bekanta sig med olika matematiska vardagsbegrepp och efterhand förstå mer och mer av dess innebörd.

Uppmärksamma matematik, naturvetenskap och teknik utomhus

Varje avdelning har införskaffat en naturvetenskapslåda med material till olika experiment inom temat *vatten/ljud/luft*. Vi gör olika experiment med barnen för att de ska lära sig att observera, argumentera och diskutera. De får t.ex. pröva på sina egna teorier om vad de tror ska hända när olika saker blandas i.

Matematik/naturvetenskap ska vara tillgänglig och uppmärksammas i alla stationer

Pedagogernas kompetens kommer att ökas delvis genom olika föreläsningar. En stor del av förskolans pedagoger har deltagit i föreläsningen *Russin hissen*. En pedagog från varje avdelning har som extra ansvar att fördjupa sig i ämnet och uppdatera materialet i naturvetenskapslådorna. De deltar i enhetens nätverk (fokusgrupp). Där diskuteras och görs olika experiment för att öka medvetenheten. På planeringsdagarna i augusti kommer en föreläsare till förskolan för att föreläsa om naturvetenskap för samtliga pedagoger. Några pedagoger kommer att läsa 7,5 poäng på Södertörns högskola.

Föräldrars delaktighet

Vi gör föräldrarna delaktiga genom veckobrev där vi berättar med text och bilder om de olika experiment som görs på förskolan. Dokumentationer finns i pärmarna, dokumentationstavlorna, TV-skärmarna med bildspel. De görs även delaktiga genom utvecklingssamtal

Uppföljning

Uppföljning och säkerhetsställande av åtagandet sker varje månad och skriftlig redovisning i mars och december. Under juni månad gör varje avdelning en utförlig utvärdering av samtliga åtaganden.

Uppföljningen sker även dels genom checklistor som förskolan har för sina lärandemiljöer och dels genom de pedagogiska dokumentationer som samlas i verksamhetspärmerna samt den årliga självskattningen av förskoleindikatorn och förskoleundersökningen. Enheten har pedagoger som har ett extra ansvar för att arbeta med naturvetenskapsfrågor. De träffas regelbundet.

Åtagande

Vi lyfte ut frågan *Mitt barns utveckling dokumenteras, synliggörs och följs upp* ur förskoleundersökningen 2013 och formulerade den som ett förväntat resultat. Detta gjorde vi som ett led i att förskolan sänkte sig kraftigt från 93 % till 70 %.

Vi åtar oss att samverka med vårdnadshavarna om barnets lärande, utveckling, trivsel och omsorg.

Förväntat resultat

- 97 % av vårdnadshavarna uppger att de har fått information om förskolans mål och arbetsätt
- 80 % av vårdnadshavarna uppger att sitt barns utveckling dokumenteras, synliggörs och följs upp

Arbetsätt

Vårdnadshavarna uppger att de har fått information om förskolans mål och arbetsätt

- Samarbetet börjar vid inskolningen där stor tonvikt läggs vid att knyta an till barnet och dess föräldrar. Vårdnadshavarna bjuds in till ett introduktionsmöte där förskolans verksamhet beskrivs övergripande och där vårdnadshavarna får inblick i hur vi tänkt omkring den första tiden för barnet på förskolan.
- Erbjudna förskoleråd. Två gånger per termin träffas en föräldrarepresentant från varje avdelning respektive en personal från varje avdelning i vårt förskoleråd. Mötena är ett forum där föräldrar kan påverka, komma med förslag på förbättringar eller ha synpunkter på verksamheten.
- Pedagogerna är tillgängliga vid den dagliga kontakten vid lämning och hämtning. Det är viktigt att växla några ord med föräldrarna när barnen kommer och går, både för att informera och för att hålla en naturlig kontakt med varandra.
- Erbjudna två föräldramöten per år. Föräldramötena består i hög grad av diskussionsfrågor. Mötena är ett forum där vi diskuterar våra åtaganden. Pedagogerna presenterar åtagandena i en Powerpoint presentation. Detta gör vi för att göra föräldrarna mera delaktiga och förtrogna med våra åtaganden. Vi tror att en god insyn i verksamheten hjälper föräldrarna att utöva rätt inflytande i förskolan.
- följa brukarnas åsikter genom enkäter och att alla klagomål/synpunkter från föräldrarna dokumenteras i en pärm samt svara på föräldrarnas frågor så fort det finns behov

Vårdnadshavarna uppger att sitt barns utveckling dokumenteras, synliggörs och följs upp

Förskolan behöver vidareutveckla och synliggöra barns utveckling och lärande samt kommunikationen med föräldrarna.

Följande åtgärder har vidtagits för att synliggöra barns utveckling:

- Förskolan har infört veckobrev istället för månadsbrev. Veckobreven följer en mall och är illustrerade med bilder samt beskriver de olika aktiviteter och lärandesituationer barnen är involverade i varje dag. Breven har kopplingar till läroplanen. Det finns även information om kommande händelser och ibland frågeställningar för att uppmuntra dialogen.
- Datumet för Vernissage har tidigare lagts. Förskolan har presenterat verksamhetens olika projekt med dokumentation om barnens lärande och utveckling inför förskoleundersökningen 2014
- Vi skickar med jämna mellanrum bilder och texter om barnens utveckling och lärande till stadens intranät för att nå även andra föräldrar och därigenom upprätthålla vårt goda rykte.
- Förskolan kallade till ett extra föräldramöte för att diskutera ovanstående fråga.
- Förskolan har sett över blanketterna för utvecklingssamtal i syftet att underlätta och tydliggöra kommunikationen i samtalet med föräldrarna.
- I verksamhets pärmen samlas all dokumentation av olika pågående projekt samt barnens reflektioner. Pärmen används vid utvecklingssamtalen.
- I verksamheten finns dokumentation både på väggen och i pärmar i barnens nivå som alltid är tillgängliga för barnen och föräldrarna.
- Bildspel som synliggör barnens olika aktiviteter under en dag finns på en TV- skärm vid hallarna. Skärmen är strategiskt uppsatt för att underlätta synliggörandet och dialogen av barnens utveckling och lärande.
- Den dagliga kontakten vid lämning och hämtning av barnen har strukturerats för att möjliggöra dialogen och därigenom öka andelen föräldrar som känner sig välkomna att framföra synpunkter.
- Alla pedagoger utbildas i pedagogisk dokumentation genom Reggio Emilia institutet.

Uppföljning

Uppföljning och säkerhetsställande av åtagandet sker varje månad och skriftlig redovisning i mars och december. Under juni månad gör varje avdelning en utförlig utvärdering av samtliga åtaganden. Genom utvecklingssamtal, synpunkter och klagomål och förskoleundersökningen

Vår planering för årets uppföljning

De förväntade resultaten följs upp under året på arbetsplatsträffarna, planeringsdagarna och på avdelningsansvarigmötena.

Enheten har ett årshjul där systematiska insatser och uppföljningar finns med. Detta årshjul utgör grunden för vårt kvalitetsarbete. För att säkerställa måluppfyllelsen gör vi en ansvarsfördelning och datum för uppföljning fastställs i kalendariumet/årshjulet.

Hur går det till ?

Till måndagsreflektionerna används *reflektionsprotokoll* med barnobservationer. I protokollet dokumenteras arbetsprocesser, barnens tankar, egna arbetssätt och förhållningssätt.

Pedagogisk dokumentation i form av texter och bilder för att synliggöra barnens

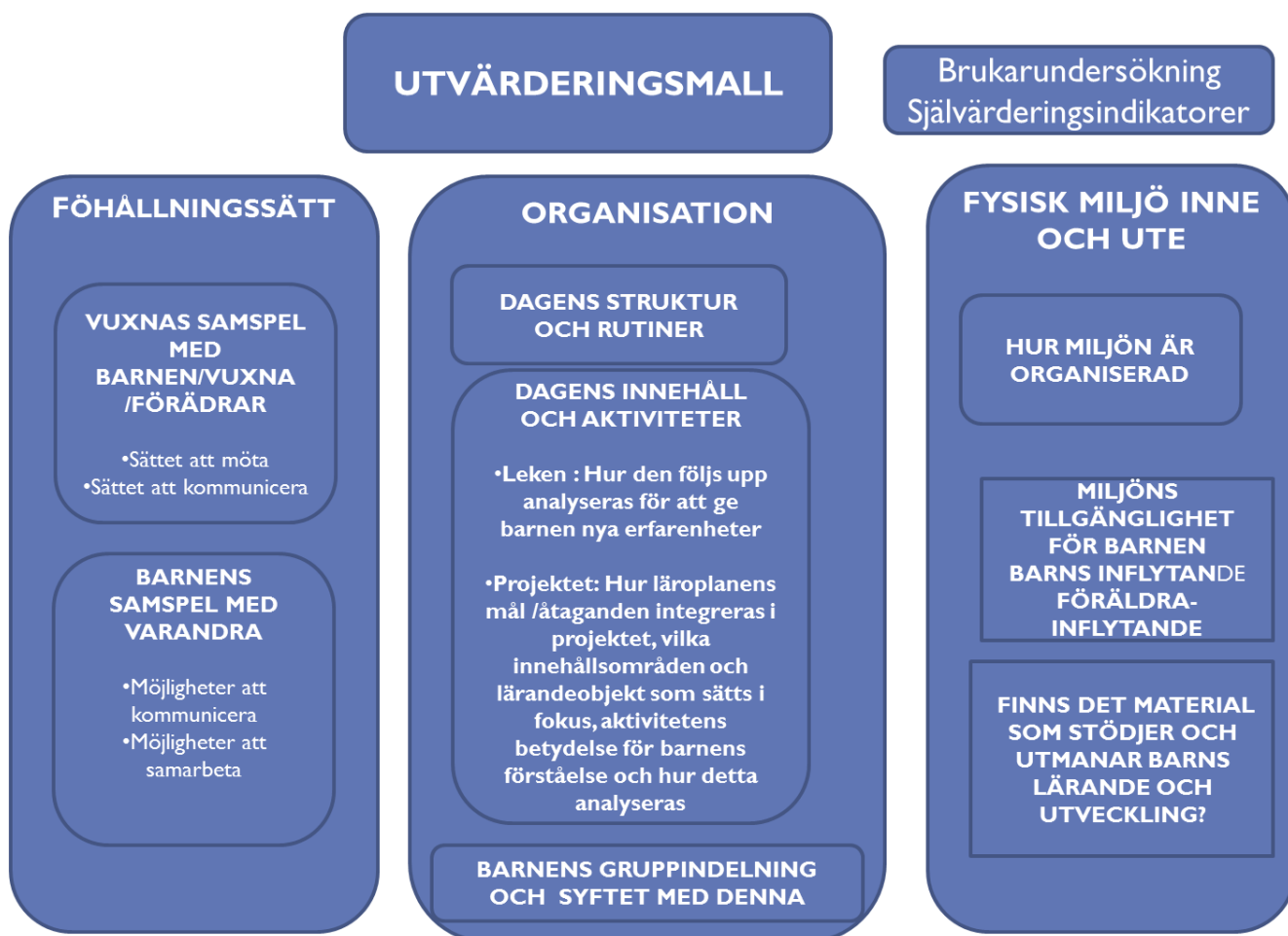
lärandeprocesser. Den dokumentationen bildar en *verksamhetspärm* och utgör grunden för våra reflektioner.

Tre gånger per termin träffas förskolechefen, pedagogiska ledaren och avdelningsansvariga för att göra mätningar och uppföljningar.

En gång i månad träffas varje arbetslag för att diskutera måluppfyllelsen. De följer upp åtagandena utifrån följande mall med respektive stödfrågor för att underlätta reflektionen

Stödfrågor till avdelningsreflektioner en gång i månad

- Vad har hänt?
- Vad är det som pågår i verksamheten?
- Kan vi se de förväntade resultaten? Analysera faktorer/förutsättningar som bidrar till måluppfyllelsen. (Se analysinstrument)
- Fungerar projektet som ett verktyg, ett arbetssätt som har som funktion att involvera våra åtaganden och uppnå de förväntade resultaten ?
- Är riktningen den vi förväntade oss, utifrån målformulering?
- Hur har vi organiserat genomförandet av våra insatser.
- Hur har det fungerat?
- Vilka har blivit delaktiga?



Tre gånger per år gör varje avdelning skriftliga uppföljningar (mars, juni och december). I mars månad görs en prognos och under juni månad görs en strukturerad analys av samtliga åtaganden. Den analysen bildar underlaget till kvalitetsredovisningen. I december visar man måluppfyllelsen.

Vi genomför årligen *kvalitetsindikatorn*, en självvärdering som syftar till att synliggöra och tydliggöra förskolans verksamhet samt ge underlag till analys av förskolans resultat. Det resultatet jämförs med förskoleundersökningen.

Under våren genomförs *förskoleundersökningen*. Resultaten från undersökningen används i den årliga kvalitetsredovisningen. Den utgör ett underlag för uppföljningen av våra åtaganden och fortsatta utvecklingsarbete.

Medarbetarundersökningen genomförs varje år och ligger till grund för uppföljningen av åtaganden som rör chefens arbetsmiljöarbete.

Barnens utvärderingar Barnen utvärderar projektet, aktiviteter samt den pedagogiska miljön. Det sker två gånger per år.

Lillmöte Barnen görs delaktiga genom *lillmöte*. Där får barnen tillbaka dokumentationen och får ta del av sina egna lärandeprocesser och hela gruppens lärande. Det är ett mycket uppskattat möte.

Klagomål och synpunkter Föräldrarnas önskemål, synpunkter och åsikter dokumenteras och följs upp. De ligger till grund för fortsatt kvalitetsarbete.

Resursanvändning

Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra åtaganden

Förskolan har en *budget* i balans där vi fördelar våra intäkter på ett effektivt och strategiskt sätt. Vi kan erbjuda utvecklingsmöjligheter i form av utbildning, kurser och studiebesök. Vi kan även göra investeringar i den pedagogiska miljön.

Förskolan *har stora och ljusa avdelningar*. Gården är kuperad och erbjuder olika spännande lekar. Förskolan har många små utrymmen för mindre grupper. Det gör det möjligt att arbeta ostört och effektivt.

Vi har en *hög andel förskollärare* och därmed bra förutsättningar för att bedriva och upprätthålla en hög pedagogisk kvalitet. Vi ser det som en rättighet för varje barn att få möta utbildade förskollärare för att kunna utvecklas optimalt. Deras kompetens märks dels i mötet med barnen och dels i den reflekterande kultur som finns på förskolan.

En förskola- Ett arbetslag- Ett förhållningssätt Alla i personalen möter alla barn. Det ger oss förutsättningar att använda material, lokaler och varandras kompetens mer effektivt. Alla i personalen har uppdrag/arbetsuppgifter som bidrar till förskolans utveckling. De delar med sig av sin kompetens och arbetar vid behov hos varandra.

Pedagogernas professionella och personliga engagemang är förskolans viktigaste resurs. De bjuder på sig själva, de tycker att man är viktiga för barnen och att de utför ett viktigt arbete. Se sidan 5 för beskrivning under rubriken "Hur vi arbetar professionellt med bemötandefrågor gentemot våra brukare"

Gemensam struktur

De gemensamma återkommande strukturerna i organisationen hjälper oss att verkställa, ge riktning och skapa effektivitet för att vi ska uppfylla våra åtaganden. *Vårt pedagogiska år* ger oss struktur, framförhållning och riktning åt vår uppföljning. Se bilaga 1.

Utveckling

Hur vi säkerställer att vi utvecklar verksamheten utifrån våra uppföljningar, resultat och analyser.

Vi utvecklar verksamheten genom att vi regelbundet och systematiskt under året följer upp, reflekterar och analyserar resultaten utifrån våra uppföljningsinstrument. Det är en förutsättning för att löpande kunna vidta rätt åtgärder för fortsatt arbete och för en förbättrad kvalitet i verksamheten och därmed barns lärande. Grunden för utvecklingen baseras på den kunskapen vi identifierar om vad vi kan, framgångsfaktorer och vad vi har gjort samt hur vi ska göra för att gå vidare.

Vår satsning på kompetensutveckling inom:

Pedagogisk dokumentation Utbildningen har utvecklat pedagogens sätt att tänka och agera vilket är något som tydligt framträder i deras reflektioner och analyser. De diskuterar frågor som handlar om hur barn lär och hur förutsättningar för barns lärande skapas. Denna satsning har däremot inte märkts i förskoleundersökningen. Detta tror vi beror på bristfällig kommunikation med föräldrarna.

Naturvetenskap Detta märks i pedagogernas arbetssätt. De ställer produktiva frågor som stimulerar barn samt använder olika metoder och låter barn utforska och undersöka. Förskolan har införskaffat teknikådor till varje avdelning. Detta märks genom de höga värdena i förskoleundersökningen .

PIM Förskolan har höjt medarbetarnas digitala kompetens inom den pedagogiska verksamheten. PIM- utbildningen är implementerat i förskolans verksamhet. Detta märks i verksamheten på det professionella sättet att skriva veckobrev, pedagogisk dokumentation, föräldramöte och utvecklingssamtal där pedagogerna visar små filmsnuttar. Förskolan har även skaffat fler datorer och trådlöst internet.

Interkulturellt förhållningsätt

Vi har kommit en bra bit på väg när det gäller tänkandet kring hur man kan arbeta interkulturellt. Vi vill att förskolan ska vara en arena till att främja social jämlikhet. Vi har blivit öppnare och är mer nyfikna på barnens och föräldrars kultur och bakgrund. På detta sätt har vi skaffat oss kunskaper om barnen så vi kan knyta an till deras erfarenheter i verksamheten. Vi tar tillvara på de kulturella skillnaderna i verksamheten på ett mer naturligt sätt.

Våra styrkor och svagheter samt möjligheter och hot.

Styrkor:

- Vi ha tydliga mål och en pedagogisk idé
- Budget i balans
- Tydliga strukturer
- Hög förskollärartäthet
- Engagerade pedagoger
- Nöjda föräldrar
- Hög andel föräldrar som känner till våra mål och åtaganden
- Gott renommé. Vi står aldrig med tomma platser
- Möjlighet till extern utbildning
- Samarbete och kunskapsutbyte mellan enhetens förskolor
- Barn och föräldraperspektiv
- Våra genomtänkta pedagogiska miljöer som fungerar som den tredje pedagogen
- Låg omsättning på barn
- Olikheter i kompetenser
- Egna nätverk

Svagheter

- Många deltidarbetare. Det är svårt att få ihop ett täckande schema
- Observationer av barns lärande behöver göras mer systematiskt. Observationerna behöver vila på en vetenskaplig grund. Vi behöver utveckla metoder för att beskriva barns förändrade kunnande
- Bli bättre på att ta del av forskning på vad som gynnar lärande och utveckling. Våra nätverk är ett forum där vi samtalar om vad som gynnar lärande.

Möjligheter

- Möjlighet att erbjuda interna/externa kurser i stadsdelen för att sprida kompetensen
- Flexibla och förändringsbenägna pedagoger
- Våra workshops som sprider kompetensen. De kan ge pedagogerna en möjlighet till att vidareutveckla sig.
- Pedagogerna arbetar med barngruppen utifrån egna fokusområden inom bygg/konstruktion/teknik, naturvetenskap och skapande verksamhet. De arbetar i par och har på det sättet möjlighet att fördjupa sig inom ett område, planera, diskutera, och fördela arbetet med varandra.

Hot

- Rörlighet bland förskollärare, stor efterfråga
- Ökade lönekostnader på grund av det är svårt att rekrytera förskollärare

Hur vi delar med oss av goda exempel. Hur vi lär av andra och hur vi använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten.

Vår förskola har vid flera tillfällen tagit emot priser för sitt miljöarbete och deltagit i stadens Goda exempelmässa. Förskolechefen och miljöpedagogerna har presenterat sitt miljöarbete

för nämnden. Förskolechefen och pedagogisk ledaren har deltagit i presentation av vårt kvalitetsarbete till alla chefer inom förvaltningen.

Pedagogisk ledaren deltar i förvaltningens utvecklingsgrupp. Gruppen består av pedagogiska ledaren i stadsdelen. De arbetar med olika utvecklingsfrågor som t.ex. framtagandet av språkhandlingsplan till stadsdelen. De har implementerat planen genom ett flertal utbildningar som har gynnat verksamheten och bidragit till det interkulturella tänkandet.

Förskolan använder sig av *Workshops* för att sprida kunskap i organisationen. Enheten har varje år workshops för enhetens medarbetare och vid ett tillfälle även för stadsdelens medarbetare.

Förskolan är öppen för nya idéer och är positiv till att medarbetare deltar i olika externa utbildningssatsningar på universitetet och andra utbildningsplatser. Pedagogiska ledaren har deltagit i pedagogiska utbildningen genom Reggio Emilia institutet. Vi har ett antal barnskötare som läser till förskollärare samt pedagoger som läser olika fristående kurser vid Stockholms Universitet.

Vi tar emot studiebesök från andra förskolor i stadsdelen och tar även emot studenter som går förskolläro- och barnskötarutbildningen. Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter till andra förskolor. Våra pedagoger och pedagogiska ledaren anlitas av andra förskolor i stadsdelen till att föreläsa.

De tillfällen vi tar emot studiebesök, föreläser och besöker andra verksamheter ger tillfälle till att tänka efter på *vad vi gör och hur vi gör*.



Pedagogiska året

för pedagoger & ledningsgrupper

| | | | | |
|-----------------|--|---|--|--|
| AUGUSTI | SEPTEMBER Planeringsdag. Reflektionsmöte startar. Introduktionsmöte för nya medarbetare. Arbete med sommaruppgift fortsätter. Avd. ansvariga träffas för arbete med kvalitetsredovisning. Inskolningssamtal startar. Kartläggning barnets språk (se språkhandlingsplan /domäner) | OKTOBER Arbete med sommaruppgift stäms av. Projektplan och frågeställningar formuleras och mellas till ped. Ledaren. Arbetslagen får en återkoppling av ped. Ledaren. Projektarbetet inleds. Föräldramöte: fokus (se årshjulet för-äldrar) Utvecklingssamtal startar. Kvalitetsredovisning till förvaltningen | NOVEMBER Planeringsdag: Projektarbetet pågår. Avd. ansvariga träffas för uppföljning/analys samt formulering av nya åtaganden VP. Julens traditioner förbereds. Sammanfattande uppföljningsperioden där åtagandena analyseras | |
| DECEMBER | Återkoppling av analyser ges av ped. ledaren. Föräldrarna bjuds in till Lucia. Arbetslagen ser över jullejdighet för barn och pedagoger. Arbete med julens traditioner. Analyserna används som underlag till VB. Avd. ansvariga träffas för fortsatt uppföljning och planering | JANUARI Verksamhetsplan, kvalitetsgarantier och likabehandlingsplan skrivs av ped. ledaren Planeringsdag: Ny arbetsplan skrivs av arbetslagen. Arbete med projekt pågår | FEBRUARI Introduktionsmöte för nya medarbetare Arbete med projekt pågår Återkoppling av arbetsplan ges av ped. ledaren | MARS Föräldramöte med hjälp av ped. Dokumentation. I en Powerpoint presenterar vi våra åtaganden/ likabehandlingsplan (Se årshjulet) Arbete med projekt pågår Avd. ansvariga träffas för uppföljning T2 |
| APRIL | Arbete med projekt pågår Utvecklingssamtal Ledningsgruppen går ut med en förfrågan om sommarledighet för barn och pedagoger Avd. ansvariga träffas för uppföljning | MAJ Sammanfattande uppföljningsperioden där arbetet med åtagandena och projektet stäms av och analyseras. Reflektionsperiod med barnen inleds. Sommaruppgift planeras. Verrissage. Uppföljning av det ped. året. Självvärderingsindikatorer. Fixakväll Planeringsdag | JUNI Sommaravslutning. Sommaruppgift delas ut Material och miljövärd för pedagogerna påbörjar. Alla hjälps åt. Sommarförskolegruppen planerar sommarförskolan för v. 2 | JULI Sommarförskola Praktiskt arbete och förändringar i miljö genomförs |