

Kvalitetsredovisning läsåret
2008/2009

Älvkvarnsskolan
Pysslingen Förskolor och Skolor AB

Linda Ekstrand

Kvalitetsredovisning läsåret 2008/2009

Enhetens namn: Älvkvarnsskolan
Ansvarig för kvalitetsredovisningen: Linda Ekstrand, rektor
Datum för framtagande: 2009-12-08

För att ta fram kvalitetsredovisningen har följande underlag använts:

- Föräldrautvärdering via föräldramöte vid start vårterminen 2008
- Föräldrautvärdering via föräldramöte vid start höstterminen 2008
- Alla arbetslagen har utvärderat sin verksamhet utifrån läroplanen vårterminen 2008, höstterminen 2008, vårterminen 2009.
- Personalutvärdering, NMI index vårterminen 2008.
- Gemensam personalutvärdering av upplevda styrkor samt utvecklingsområden höstterminen 2008 samt vårterminen 2009.
- Utvärdering av rådgivarens uppdrag.
- Kommunens utvärdering riktad till barn 2004, 2005, 2006 höstterminen 2008

Eftersom kvalitetsredovisningen redovisar sitt första verksamhetsår, finns inga utvecklingsområden sedan föregående år att ta hänsyn till.

Pysslingens affärsidé

Pysslingen Förskolor och Skolor AB har en övergripande affärsidé. Affärsidén är strukturerad i tre punkter;

Innovativt lärande

Vi utmanar befintliga synsätt, uppmuntrar till nytänkande och kreativitet samt betraktar olikheter som en tillgång.

Mångfald är vägen .

Genom profilering, tillämpning av olika pedagogiska metoder och anpassning till lokala förutsättningar tillgodoser vi behovet av mångfald i lärandet.

Resultat för framtiden

Vi tar tillvara och utvecklar människors olika talanger. Vi ger förutsättningar för individen, och därmed företaget, att skapa resultat och en bättre framtid med verktyg för hållbar utveckling.



Pysslingens Vision

Lärande i Världsklass!

Framtidens utmaningar möts av kreativa och kunniga världsmedborgare. Vi skapar ett gränslöst lärande i världsklass med globalt perspektiv och lokal förankring. Det är frågorna vi ställer som leder oss vidare när vi söker efter idéer och kunskap. Förmågan att reflektera med utgångspunkt från en trygg självbild blir avgörande för en nyskapande läroprocess. Vi utvecklar talanger för livets upptäcktsresa.



Grundfakta:

Pysslingen Förskolor och Skolor AB startade i augusti 2008 förskola och skola i FOA´s nyrenoverade lokaler i Stora Ursvik, Sundbyberg. Huset ligger fint beläget nära skog och naturmark. Utemiljön har anpassats successivt men prioritering har legat på förskolans gård. I samma byggnad kommer både förskola och skola att inrymmas – allt från första året på förskolan ända upp till år sex i skolan.

Innan vi startade verksamheten i Stora Ursvik var verksamheten tillfälligt i ett provisorium i Utbildningscentrum i Hallonbergen. I januari 2008 startade vi med 27 barn och sex pedagoger, i slutet på vårterminen 2008 var vi 38 barn och 7 pedagoger.

Samtidigt med förskolans start i augusti 2008 startade vi också en förskoleklass. Efterhand när förskolebarnen blir äldre kommer skolverksamheten att växa.

Vår kunskapssyn bygger på att skapa en miljö i skolan och förskolan som är trygg och där man som barn/elev ska få utmaningar i sitt lärande samt känna en känsla av sammanhang. Vi vill skapa förutsättningar för ett lustfyllt lärande med kompromisslöst fokus på barnets/elevens bästa. Stora ord som kräver stort engagemang och delaktighet från medarbetarna – arbetsglädje för vuxna är arbetsglädje för barn. Älvkvarnsskolans inriktning är allmänpedagogisk, vi har lyft ut viktiga begrepp som är tjäna som kugghjul i verksamheten.

- **L – Lärande:**

Skapa goda förutsättningar för lustfyllt lärande, helhetssyn på barnets utveckling, erbjuda moderna lärmiljöer och verktyg.

- **H – Hälsa:**

Skapa förutsättningar för friska och vetgiriga barn genom daglig uteverksamhet, rörelse, kultur samt goda matvanor med ”hemlagad” mat.

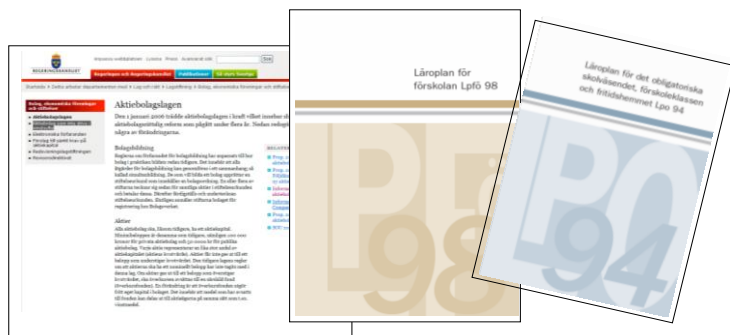
- **A – Arbetsmiljö**

Genom systematiskt arbete på alla hemvister skapa goda förutsättningar för det demokratiska, psykosocial, fysisk arbetsmiljö samt en levande värdegrund

En verksamhet i Pysslingen följer de nationella mål och riktlinjer som finns för utbildningsväsendet. Det innebär att vi liksom den kommunala skolan arbetar efter de statliga styrdokument som finns för förskola och skola – Läroplan för förskola samt läroplan för skola. Tillsynsmyndigheten för förskolan i kommunen är Enheten för enskilt driven verksamhet och för skolan är det Skolinspektionen.

I förskolan och skolan använder vi oss av benämningen hemvister på verksamhetens lokaler. Detta motsvarar de gamla orden avdelningar. Vi vill använda oss av en gemensam terminologi i förskola och skola. Hemvisterna i verksamheten benämns utifrån geometriska figurer. Allt eftersom förskolan och skolan växer, startar vi nya hemvister. Under detta läsår har vi haft åtta hemvister: Cirkeln, Kuben, Kvadraten, Rektangeln, Triangeln, Romben, Ellipsen, Pentagon och Hexagon.

Nationella styrdokument



Förutsättningar

Eftersom verksamheten har varit i en kontinuerlig tillväxt har vi valt att redovisa två avläsningstillfällen augusti 2008 samt januari 2009.

- **Antalet barn i olika åldrar och kön inskrivna augusti 2008:**

14 barn födda 2007, 9 pojkar, 5 flickor
40 barn födda 2006, 19 pojkar, 21 flickor
19 barn födda 2005, 8 pojkar, 11 flickor
19 barn födda 2004, 8 pojkar, 11 flickor
12 barn födda 2003, 8 pojkar, 4 flickor
12 barn födda 2002, 5 pojkar, 7 flickor
Totalt: 116 barn (inkl sexårsverksamheten)

- **Andel barn med annat modersmål än svenska augusti 2008:**

Antal barn med annat modersmål än svenska enligt uppgift;
14 barn födda 2007, 4 barn med annat modersmål än svenska
40 barn födda 2006, 5 barn med annat modersmål än svenska
19 barn födda 2005, 4 barn med annat modersmål än svenska
19 barn födda 2004, 2 barn med annat modersmål än svenska
12 barn födda 2003, 3 barn med annat modersmål än svenska
12 barn födda 2002, 3 barn med annat modersmål än svenska

- **Kontinuitet i barn och personalgrupp augusti 2008:**

Hög kontinuitet i personalgrupp, en person valde att gå vidare med egna studier, en person valde att gå tillbaka till tidigare arbetsgivare. Ett barn slutade pga flytt annars ingen omsättning i personal och barngrupp.

- **Personaltäthet augusti 2008:**

10,5 helårsarbetande förskollärare/lärare
8,5 helårsarbetande barnskötare
(6,1 barn per helårsarbetande)

- **Antalet barn i olika åldrar och kön inskrivna januari 2009:**

23 barn födda 2007, 13 pojkar, 10 flickor
43 barn födda 2006, 20 pojkar, 23 flickor

21 barn födda 2005, 8 pojkar, 13 flickor
21 barn födda 2004, 10 pojkar, 11 flickor
17 barn födda 2003, 11 pojkar, 6 flickor
13 barn födda 2002, 6 pojkar, 7 flickor
Totalt: 138 barn (inkl sexårsverksamheten)
(5,9 barn per helårsarbetande)

• **Andel barn med annat modersmål än svenska januari 2009:**

23 barn födda 2007, 4 barn med annat modersmål än svenska
43 barn födda 2006, 5 barn med annat modersmål än svenska
21 barn födda 2005, 4 barn med annat modersmål än svenska
21 barn födda 2004, 3 barn med annat modersmål än svenska
17 barn födda 2003, 3 barn med annat modersmål än svenska
13 barn födda 2002, 4 barn med annat modersmål än svenska

• **Kontinuitet i barn och personalgrupp:**

Hög kontinuitet i personalgrupp, två personer gick på föräldraledighet. En del omorganisering i personalgrupp för att säkra kvalitén i nystartade grupper. Inga barn slutade.

• **Personaltäthet i januari 2009**

11,5 helårsarbetande förskollärare/lärare
12 helårsarbetande barnskötare

Personalens kompetens:

Älvkvarnsskolan strävar efter att anställa personal med pedagogisk högskoleutbildning inriktad mot barn i förskoleåldern eller motsvarande. Då det inte är möjligt att anställa personal med pedagogisk högskoleutbildning ska personal med gymnasial barnskötarutbildning anställas. Stor vikt ska läggas vid personlig lämplighet utifrån Pysslingens viktiga värden, se nedan;

- Kompromisslöst fokus på barn och elevers bästa
- Respektfullt och engagerat bemötande
- Hållbar utveckling och Affärsmässighet
- Allas lika värde samt förmåga och vilja till ansvarstagande
- Medarbetarens rättighet och skyldighet att utvecklas

Älvkvarnsskolan ska genom Pysslingens interna fortbildning ge all personal kompetensutveckling efter behov i förhållande till förskolans uppdrag. Detta sker i olika nivåer:



Pysslingens viktiga värden
Medarbetarens rättighet och
skyldighet att utvecklas

Utbildning betraktas alltmer som ett livslångt projekt och kompetensutveckling är en rättighet likväl som en skyldighet för Pysslingens medarbetare.

Individen ansvarar själv tillsammans med sin chef för sin kompetensutveckling. I samråd med närmaste chef förs kontinuerliga samtal i vad som behöver utvecklas för att den anställda och förskolan/skolan skall nå sina mål.



Pedagogisk rådgivning;

Internkonsulter som genom deltagande i verksamheten stöttar arbetslagen att utveckla verksamheten mot läroplan och styrdokument. Exempelvis deltagande observationer, handledning, fortbildning, gruppsamtal. Pysslingens rådgivare har olika kompetenser, vilket möjliggör att efterfråga en viss kompetens efter behov i verksamheten. Under läsåret 2008/2009 har vi haft cirka 20 dagars rådgivning per termin. Den pedagogiska rådgivarens uppdrag innebär:

- Att vara delaktig i och stödja enheternas mål, resultat och utveckling.
- Att verka för att enheterna blir delaktiga i företagets mål och resultat.
- Samverka med enhetens chef för att driva enheten mot lokala mål och resultat.
- Stödja, inspirera och vara delaktig i enheternas arbete med upprättande och revidering av verksamhetsplan och kvalitetsredovisning.
- Följa upp och utvärdera enheternas mål tillsammans med förskolechef/rektor.

Pysslingens interna utbildningsprogram:

Tre medarbetare har påbörjat Pysslingens interna långa fortbildningsprogram, en barnskötare, en förskollärare samt en specialpedagog.

Pysslingens korta kompetensutvecklingsdagar:

Välkommen till Pysslingen

Vårt uppdrag

Värdegrundsarbete i Pysslingen

Pedagogisk rådgivning

I vår lärande organisation bygger vi in processer för verksamhetsutveckling och kompetensutveckling i det vardagliga arbetet. Ett uttryck för detta är pedagogisk rådgivning som garanterar ett tydligt lärande fokus och som stödjer och inspirerar det pedagogiska utvecklingsarbetet.

Exempel på kompetenser för uppdraget som Pedagogisk rådgivare är:

- Arbeta med människor
- Skapa relationer och nätverk
- Analysera
- Lära och utforska
- Leverera resultat
- Anpassa och reagera på förändring
- Företagaranda och kommersiellt tänkande



Utvecklingsområde under läsåret 2008/2009

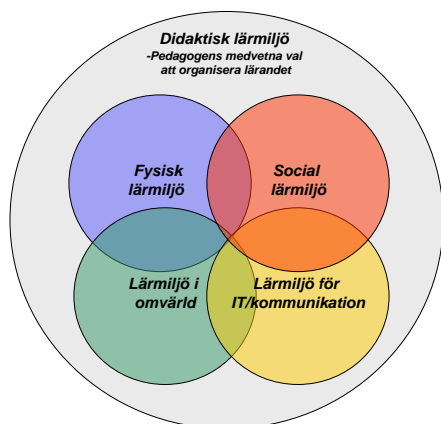
Under läsåret 2008/2009 har utvecklingsarbetet på Älvkvarnsskolans förskola bestått i att utveckla gemensamma målstyrningsprocesser i verksamheten. Detta har vi gjort utifrån ett projekt som vi har valt att kalla "röda tråden". Röda tråden innehåller för varje hemvist:

- grundstrukturer/rutiner
- målbilder utifrån läroplanens områden
- Teamutvärdering som grund för ett arbetslagskontrakt.
- utvärdering/uppföljning
- Beskrivning hur man i utifrån de olika strävansmålen i läroplanen skapar förutsättningar i den fysiska lekmiljön.
- Varje hemvist har en måltavla där de dokumenterar barnens lärande.

I grundstrukturerna beskriver varje hemvist situation/aktivitet – förutsättningar – mål – metod. Grundstrukturerna hjälper arbetslaget att reflektera samt att skapa ett gemensamt

lärspråk i verksamhetens rutiner. Reflektionerna i arbetslaget gör att man utvecklar gemensamma värderingar och en samsyn på barns utveckling och lärande utifrån uppsatta mål. Tid samtal/reflektioner samordnas med närliggande hemvist samt i arbetslagskonferenser 1-2 gånger i månaden.

Utifrån Pyssslingens definitioner av didaktisk lärmiljö anordnar vi miljön för barnen.



Våra lärandekulturer

Fysisk lärmiljö handlar om arkitektur och utrymmen i en byggnad, rumsplanering, möblering, inredning, ergonomiska anpassningar, ljud och ljussättning samt allt det arbetsmaterial som finns i rummen.

Social lärmiljö handlar om den trygga, respektfulla och öppet kommunikativa miljön, samt den resurs som samverkan skapar för både individ och grupp.

Lärmiljö för omvärlden handlar om att använda platser både i det omedelbara närområdet utanför förskole/skolbyggnaden, som t ex naturen, skolgården, men också platser längre bort t ex arbetsplatser, affärer och kulturhus, caféer, resor etc...

Lärmiljö för IT-kommunikation handlar om att genom teknik och kommunikation skapa ett virtuellt lärande, dvs inte de digitala verktygen som sådana utan det dessa kan användas till

Didaktiska lärmiljö handlar om att individ och grupp skall ledas och utmanas i riktning mot formulerade mål och kvalitéer, där vägen kan/ska se olika ut för olika individer och grupper. Pedagogen har en central roll och skapar utmaningar för individ och grupp genom att utgå från de grundläggande didaktiska frågorna – *Av vem? För vem? Vad? Varför? Hur? och När?* Genom de didaktiska frågorna ges en riktning mot hur vi ska utföra vårt uppdrag med hjälp av de fem lärmiljöerna.



Ett annat utvecklingsområde under läsåret 2008/2009 har varit att skapa presterande och fungerande arbetslag. Stor vikt har lagts på att utbilda personalen i de processer som alla grupper går igenom. Vi har både arbetat med teambuildingövningar men också utbildat all personal i FIRO – Fundamental Interpersonal Relationship Orientation.

Under läsåret 2008/2009 genomfördes följande studiedagar på Älvkvarnsskolan:

Augusti 2008

Teambuilding för all personal

Förskolans uppdrag

Utbildning i målstyrningsarbete

Brandutbildning, utrymning, släckning

Första hjälpen samt hjärt- och lungräddning.

Hälsa – Arbetsmiljö – Lärande, vad vill vi erbjuda?

Februari 2009:

Självbild på gruppnivå, vilken organisation är vi och vill vi vara? Varför gör vi som vi gör?

Ett språk för att prata organisationskulturer

Dr Belbins teamroller; Teamrollen är vårt sätt att bete oss, att bidra och att relatera i gruppen.

FIRO, Genomgång av modellen och eget arbete i arbetslagen. Hur kan vi arbeta utifrån FIRO i barngrupperna.

Brandövning

Mars 2009 – regiondag för alla verksamheter i region 2:

Verksamhetsexempel IUP i förskola och skola

”Mot lärande i världsklass” Utställning, workshops.

Verksamhetsexempel ”Lärande i världsklass”

Föreläsning Lisbeth Carlborg, etiskt förhållningssätt

Lokalernas och utemiljöns beskaffenhet, är de ändamålsenliga?

Älvvarnsskolan följer de bestämmelser, lagar och förordningar som reglerar alla arbetsplatser i Sverige. Dessa utgör grunden för utformningen av lokaler, miljö och material.

Det är viktigt att såväl personal som barn vistas i så god och hälsosam miljö som möjligt. I läroplanen betonas miljöns pedagogiska betydelse. Älvvarnsskolan ska erbjuda barn en trygg miljö som utmanar, lockar till lek och aktivitet samt inspirerar barnen att utforska omvärlden. Miljön ska vara öppen, innehållsrik och inbjudande.

Utomhusvistelsen bör ge möjlighet till lek och andra aktiviteter både i planerad miljö och i naturmiljö.

Den pedagogiska miljön ska ses som en aktiv part i det pedagogiska arbetet, vi kallar det för ”den tredje pedagogen”. En miljö som stödjer och underlättar och som inte motverkar kan bli en mycket viktig resurs för gruppens utveckling gentemot läroplanens intentioner.

Personalen har tillsynsansvar över barnen, men barnen ska också ges möjlighet att leka och koppla av i avskildhet (läs allmänna råden för Kvalitet i förskolan, s22).

Älvvarnsskolans lokaler är totalrenoverade för ändamålet förskola och skolan under våren 2008. Lokalerna är godkända från kommunens tillsynsmyndighet utifrån barnantal och användningsområde. Dock är stora delar av lokalerna avsedda för skola och inte för förskola. Detta har inneburit att vi har fått se över säkerhetsaspekten kring t ex dörrar och utrymningsvägar på vissa plan. Vi har stor gård med inhägnad del för förskolan. Gården är byggd på naturmark vilket innebär att det är många träd, berg och buskar som lockar till spontanlek och rörelse. För de allra yngsta barnen är gården en utmaning, gården skulle behöva vara något mindre och ”enklare” för att tillgodose det lilla barnets motoriska utveckling samt för att skapa trygghet med överblickbarhet. Vi har arbetat mycket med ”var” på gården olika grupper är. På den stora gården vistas också de äldre förskolebarnen samt sexåringarna. Den stora gården har bara naturmark och inga lekredskap, dock har vi byggt kojor, ett uterum som skapar förutsättningar för rollek, en liten vattenbana, barnens egna planteringar. Hösten 2009 kommer en klätterställning, sandlåda samt kompletterande av staket göras.

Förskolans öppettider och barnens närvarotider:

Verksamhetens öppettider är 7.00—17.00. Inför varje läsår informerar vi om att vi har skyldighet att ha öppet längre enligt kommunens praxis vid behov. Verksamheten stänger 1-2 dagar per termin för planering, fortbildning samt utvärdering. Verksamheten stänger 2-3 veckor under sommaren, samt mellan jul och nyår. Stängda dagar anslås i god tid inför varje terminsstart. Vid behov av omsorg har vi öppet, alternativt erbjuder annan omsorg på annan förskola i Pysslingen.

Hur har personaltäthet, barngruppens storlek samt verksamhetens lokaler påverkat möjligheten att bedriva en god pedagogisk verksamhet i enlighet med läroplanen?

Verksamhetens lokaler samt gruppstorleken har gjort att arbetslagen har behövt strukturera sin verksamhet, med uppdelning av gruppen i mindre grupper, exempelvis inne/utegrupper. Vi pratar kontinuerligt om vikten av att gruppen ska delas in i mindre grupper för att skapa bra leksituationer, men också för att barnen i lugn och ro ska få fördjupa och utveckla sina lekrelationer. Verksamhetens lokaler har många fördelar som är positiva för förskolan. Matsal för de äldre barnen på förskolan, rörelserum som bokas upp av alla grupper 1-2 gånger i veckan, varje plan har skapanderum, rum för olika hantverk såsom trä och textil. Älvkvarnsskolan har under föregående år haft ett nyckeltal på cirka 6,2 barn per heltid årsarbetande. Vi har valt att ha högre täthet med de yngre barnen 1-2 år 4-5 barn per heltid, och för de äldre barnen 6-8 barn per heltid, detta eftersom barnen ju äldre de blir utveckla ett eget ansvarstagande samt självständighet.

Helhetssyn

Genom vårt arbete med ”röda tråden” som utgår från Läroplanens olika områden skapar vi förutsättningar för att reflektera kring pedagogernas förhållningssätt. I Pysslingen har vi lyft fram ”Pysslingens viktiga värden” i mötet mellan medarbetare och barn samt medarbetare och föräldrar. I arbetet med grundstrukturerna lyfter pedagogerna fram vikten av lärandet i de vardagliga situationerna där lärande, omsorg och fostran bildar en helhet. Vi ska se det kompetenta barnet, som genom sina erfarenheter och upplevelser på förskolan skapar mening i dagen.



Pysslingens viktiga värden

Respektfullt och engagerat bemötande

- Pysslingen har en unik kultur som kännetecknas av att vi alltid strävar efter att bemöta varje barn/elev och förälder med respekt och engagemang. Vi lägger stor vikt vid ett aktivt deltagande och dialog.
- Denna kultur skall också känneteckna klimatet kollegor emellan inom företaget.



Den pedagogiska verksamheten ska utgå från barnets intresse, erfarenheter, behov och åsikter. Älvkvarnsskolan har understrukit att utifrån läroplanens intentioner fokusera på ett lustfyllt lärande, där pedagogen är engagerad, visar emotionell närhet och grundläggande respekt för det enskilda barnet.

Åtgärder för utveckling helhetssyn

- Rådgivningens uppdrag för läsåret 2009/2010 ska vara en fortsatt fördjupning kring individuella utvecklingsplaner, lärmiljöer samt ett levandegörande av måltavlor.
- I januari 2010 ska en ny organisation på ledningsnivå implementeras för att skapa ännu större förutsättningar för delaktighet och reflektionsutbyte.

Leken och lärandet

Leken utgör grunden i barns utveckling och lärande. På Älvkvarnsskolan har vi en tanke med hur miljön ska organiseras för att barnen ska få rikligt med tid, rum och material för olika former av lek. Miljön ska också ge barnen upplevelser som stimulerar fantasin, kreativiteten och förmågan att leka.

På Älvkvarnsskolan ska miljön stimulera till att barn utvecklar sin kreativa förmåga, sitt kognitiva tänkande, samt ett utforskande och nyfiket förhållningssätt. Vissa grupper har kommit längre i detta arbete. Vi ser meningsutbyte, reflektioner i arbetslagen, samt besök på varandras hemvister som betydelsefulla åtgärder för att skapa en bred kompetens kring lek och lärande för all personal.

Områden för utveckling barns lek och lärande:

- Utveckla lekmiljöerna på alla hemvister i verksamheten utifrån projektlek/temalek.
- Utveckla miljön som en röd tråd genom hela verksamheten, utifrån teknik, språk, matematik. Med hörnor som stimulerar till nyfikenhet och lärande hos varje barn.
- Kompetensutveckling för pedagoger hur man utvecklar barnens temalek och blir en pedagog som följer och utvecklar barnets/barnens lek.
- Att enas om en plattform för vår uteverksamhet.

Normer och Värden

På Älvkvarnsskolan ska alla medarbetare vara förebilder, -för barnen men också för varandra. Genom Pysslingen viktiga värden; kompromisslöst fokus på barn och elevers bästa samt allas lika värde samt förmåga och vilja till ansvarstagande ska vi ha en levande värdegrund på Älvkvarnsskolan. Vår värdegrund ska kännetecknas av Pysslingens viktiga värden.

Pysslingens viktiga värden

Kompromisslöst fokus på barn och elevers bästa

- Att verka för barn/elevers lärande och välmående är vårt uppdrag.
- Förskola/skola är de ungas arbetsplats och skall formas efter deras behov och förutsättningar.
- Vi utvecklas ständigt med utgångspunkt i barn/elever och föräldrars behov samt samhällets föränderlighet

Att utveckla talanger för livets upptäcktsresa!



Pysslingens viktiga värden

Allas lika värde samt förmåga och vilja till ansvarstagande

Inom Pysslingen värnar vi om och arbetar för grundpelarna i FN:s Barnkonvention.

Såsom:

Ingen får diskrimineras, alla barn har samma rättigheter

Barnets bästa ska komma i främsta rummet vid alla åtgärder och beslut som rör barnet.

Alla barn har rätt att överleva, leva och utvecklas.

Barnets har rätt att uttrycka sina åsikter och få dem beaktade i alla sina frågor som rör honom eller henne.

Vi anser att dessa värden gäller så väl barn som vuxna.



Områden för utveckling Normer och Värden:

- Att ta fram gemensamma metoder för vårt värdegrundsarbete.

Jämställdhet mellan flickor och pojkar

Den fysiska lärmiljön har skapats för att motverka befästande genusstrukturer. Samtal har i arbetslagen förts utifrån förhållningssätt pojkar flickor. Detta för att skapa reflektioner hos pedagogerna kring eventuella skillnader i bemötande av pojkar och flickor. En arbetsgrupp i personalen sattes samman höstterminen 2008 för att verka för att främja likabehandling mellan könen, samt för att skapa förutsättningar att både pojkar och flickor ska utvecklas och nå sin fulla potential som människor. Jämställdhetsarbetet på förskolan måste börja med de vuxna. Älvkvarnsskolan eftersträvar en heterogen personalgrupp med både kvinnor och män. ”Den allra viktigaste faktorn hos all personal, oavsett kön, är dock pedagogisk skicklighet till barn och genus” (Läs allmänna råd kvalitet i förskolan, s 31) ”Genom att tillgodose varje barns intresse och behov förutsättningslöst oberoende av kön lägger förskolan en grund för jämställdheten ur ett samhällsperspektiv” (Läs allmänna råd kvalitet i förskolan, s 32)

Åtgärder för utveckling jämställdhet

- Litteraturoversyn, vilken litteratur erbjuder vi barnen, fortbildningslitteratur för personal
- Materialöversyn
- Alla medarbetare ska läsåret 2009/2010 erbjudas en föreläsning/utbildning i genusperspektiv.
- Se över sånger, litteratur samt verksamhetens mallar.
- Kompensatoriska aktiviteter, teater, rollekar, leksaker
- Använda oss av videokamera för att observera oss själva.

Barns delaktighet och inflytande

Alla grupper formulerar målbilder utifrån strävansmålen som finns under ”barns delaktighet och inflytande”, dessa utvärderas en gång per termin, för att sedan skapa nya mål. Alla grupper har formulerat olika mål, nedan ges exempel:

Vi vill tillsammans med barnen planera våra tisdagsutflykter

Vår strävan är att barnen ska få välja olika aktiviteter, genomföra, förstå och avsluta.

Vår strävan är att barnen ska få välja olika aktiviteter utifrån intresse.

Vår strävan är att barnen ska känna att vi tar deras vilja på allvar.

Åtgärder för utveckling barns delaktighet och inflytande:

- Varje barn ska ha en egen portfolio där barnets utveckling, intresse och kompetenser synliggörs.
- Hitta former för barnens utvärdering av verksamheten.

Barn i behov av särskilt stöd

Vi arbetar utifrån ett salutogent perspektiv, Salus=hälsa. Vi försöker se friskfaktorer istället för ”problem” hos varje barn. Vi ska bygga utifrån det positiva – skapa positiva utvecklingsspiraler. En gång per termin sitter representanter från varje arbetslag och går igenom sin barngrupp. Detta för att i god tid få syn på utvecklingsinsatser som behöver genomföras för ett enskilt barn. Fokus ligger då alltid på att se över vilka förutsättningar arbetslaget ger samt om man genom förändringar i arbetsätt och metoder kan skapa bättre förutsättningar för det enskilda barnet som är i behov av särskilt stöd. Analys görs då alltid på individ, grupp och organisationsnivå. På Älvkvarnsskolans förskola och skola finns det en specialpedagog anställd. Specialpedagogens uppdrag är:

- Förstärka elevhälsoteamet med specialpedagogisk kompetens, ansvara för att förskolan i första hand söker pedagogiska lösningar på problem i grupper eller med enskilda barn/elever.

- Handleda arbetslag eller enskild personal.
- Kompetensutveckling inom det specialpedagogiska området.
- Delta vid föräldrasamtal vid behov.
- Leda trygghetsgruppen, verka för att värdegrundsfrågor ständigt hålls aktuella.
- Arbeta förebyggande och akut i ärenden som rör kränkning.
- Stötta barn i behov utifrån åtgärdsprogram eller beslut i elevhälsoteamet.

Åtgärder för utveckling barn med behov av särskilt stöd:

- Samordna rutiner med kommunen för barn och elevhälsoarbetet.

En mångkulturell förskola

Älvkvarnsskolan ska arbeta efter en syn som betonar kulturers lika värde och som ser språklig och kulturell mångfald som en tillgång. Personalen på Älvkvarnsskolan ska se till att arbetet med att stödja barns modersmål och det svenska språket integreras i den dagliga verksamheten.

Modersmålet har bäst förutsättningar att utvecklas om stödet ges av flerspråkig personal. På Älvkvarnsskolan har vi idag medarbetare som förutom svenska talar, arabiska, persiska, spanska. I dessa språk kan vi idag erbjuda modersmålsundervisning. Under 2010 kommer dock medarbetaren som talar spanska att vara föräldraledig.

Åtgärder för utveckling ”en mångkulturell förskola”

- Kompetensutveckling i hur man arbetar med språk och mångfald i barngruppen.
- Ekonomiska förutsättningar för att erbjuda fler barn modersmålsundervisning.

Samverkan mellan förskola och hem

Varje termin erbjuds utvecklingssamtal till vårdnadshavare. Utvecklingssamtalet är till för att utbyta information om barnets individuella utveckling och lärande, samt att se på vilket sätt förskolan kan bidra till att barnet trivs, lär och utvecklas på förskolan. På Älvkvarnsskolan har varje barn en IUP – Individuell Utvecklingsplan. IUPn synliggör arbetslagets uppdrag/mål i relation till barnets behov och intresse.

Utöver Utvecklingssamtal så är den dagliga kontakten med föräldrarna viktig för att samtala om barnets trivsel, utveckling och lärande.

På förskolan har vi två tillfällen per termin föräldraråd. I dagsläget är föräldraråden ett öppet forum utan fasta föräldrarepresentanter.

Under uppstarten 2008 samt vårterminen har arbetslagets dialog med föräldrar varit av yttersta vikt. Uppföljningar på respektive föräldramöten har genomförts med post-it-lappar.

Vad fungerar bra?

Oerhört många fina och positiva styrkor lyftes fram, (ett urval av sju föräldramöten)

”Vi är imponerade hur ni pedagoger planerat, fixat, bygg och utvecklat och framför allt mitt i denna uppstart haft tålamod och positiv anda att driva verksamheten”

”Jag ger högsta betyg till verksamheten eftersom mina barn kommer hit och är jättegglada.

Dom stormtrivs”

”Stort tack för fantastiskt bemötande”

”Tusen tack, ni är helt fantastiska. Med engagemang och kunskap känns det som om man kan koncentrera sig på jobbet”

”Kul, allt känns så genomtänkt”

”Jättehärliga fröknar”

Vad kan förbättras?

”Egen plats till de yngsta barnen på gården”

”Uppstartstiden kändes lite rörig, speciellt mötet på morgonen, men det har blivit mycket bättre”

”Sträva efter att behålla den lilla förskolans känsla även om ni nu har blivit många fler”

Hög måluppfyllelse i NKI – föräldraundersökning som kommunen genomförde hos familjer med barn födda 2004, 2005, 2006 på Älvkvarnsskolan hösten 2008. Antal svar 16. Låg svarsfrekvens hos familjerna har vi tolkat till att eftersom vi själva inte kände till att undersökningen genomfördes kunde vi själva heller inte göra marknadsföring för den samt att trycka på i föräldragruppen att svaren är viktiga för vår utveckling.

Jag som förälder känner mig trygg när jag lämnar mitt barn:

100% instämmande svar

Mitt barn känner sig trygg i barngruppen:

94% instämmande svar, 6% i viss mån.

Mitt barn känner sig trygg med personalen:

94% instämmande svar, 6% ej svar.

Personalen på förskolan respekterar...

94% instämmande svar, 6 % i viss mån.

Barngruppen fungerar bra tillsammans:

94% instämmande svar, 6% vet ej.

Åtgärder för utveckling

- Alla hemvister samt rektor och kansli ska använda sig av e-post kommunikation med föräldrar. Vid önskan av enskild förälder ska också pappersexemplar delas ut.
- Ett aktivt och levande föräldraråd
- Förhållningssättet hos oss på Älvkvarnsskolan ska präglas av lyhördhet och förståelse för kundens behov.
- Hemsidan ska hållas informativ och uppdaterad.
- Kock har utbildningskvällar gällande mat för föräldrar.
- NKI mars 2010, ny föräldraundersökning
- Verksamheten skall använda sig av gemensamma mallar vid kommunikation gentemot föräldrar.
- Ny hemsida ska sjösättas februari 2010.
- Vi ska konsolidera verksamheten och skapa kvalitet i de hemvister som vi har startat.

Likabehandlingsplan

”3a§ I kvalitetsredovisningen skall uppföljning och utvärdering av en sådan likabehandlingsplan som avses i 6§ om förbud mot diskriminering annan kränkande behandling av barn och elever redovisas.” Likabehandlingsplanen presenterades på alla föräldramöten under våren 2009. Likabehandlingsplanen ska ligga på hemsida för kännedom. Nedan följer utdrag ur Älvkvarnsskolans likabehandlingsplan;

Älvkvarnsskolans ansvar

- Det är personalen på respektive hemvist samt skollidningens uppgift att se till att likabehandlingsplanen når ut till samtliga barn, elever och vårdnadshavare
- Det är varje personals uppgift att se till att arbeta i enlighet med skolans likabehandlingsplan
- Det är varje personals skyldighet att rapportera och dokumentera när misstanke om mobbning eller kränkande behandling föreligger.
- Det är skolans ansvar att se till att mobbning eller kränkande behandling upphör

- Det är skolans ansvar att, när ett barn eller en elev påtalar att hon eller han har blivit utsatt för mobbning eller kränkande behandling, utreda och göra allt för att förhindra att det upprepas
- Skolledningen har det övergripande ansvaret för skolans elevhälsoarbete och antimobbingarbete

Tydliga mål och konkreta åtgärder

- I Älvkvarnsskolan ska det inte förekomma diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- I Älvkvarnsskolan accepteras inte mobbning eller annan kränkande behandling. Med annan kränkande behandling menas t.ex., våld, hot och utfrysning
- I Älvkvarnsskolan accepteras inte repressalier av den eller de som anmält ett ärende som gäller mobbning eller kränkande behandling
- I Älvkvarnsskolan ska alla känna sig trygga
- Alla barn och elever ska veta vem de kan vända sig till då de själva eller någon kamrat behöver hjälp

På Älvkvarnsskolan arbetar vi förebyggande genom att:

- All personal ska ta del av Älvkvarnsskolans likabehandlingsplan
- All personal ska genomgå relevant fortbildning/kompetensutveckling 2009/2010
- Alla barn och elever är allas ansvar.
- Respektfullt och engagerat bemötande från all personal, både mot barn och vuxna.
- All personal sätter tydliga gränser för oacceptabelt beteende.
- Personalen följer kontinuerligt upp barnen samt barngruppen på arbetslagsmöten
- All personal har kontinuerligt möjlighet att konsultera pedagogisk rådgivare samt specialpedagog för stöd.

Utvärdering och uppföljning:

Utvärdering av likabehandlingsplanen ska ske i slutet på terminen 2009.


Ny utarbetning av Likabehandlingsplanen ska vara utförd vårterminen 2010, enligt ny gällande lagstiftning.

Alla grupper ska under höstterminen 2009 genomföra ”husmodellen” – en observationsmetod från JÄMO.

Pysslingens styrkort – Utvecklingsområden läsåret 2009/2010

I Pysslingen använder vi balanserade styrkort – ”balanced scorecards” Detta för att skapa balans mellan de olika perspektiven i varje ”Pysslingverksamhet”. Vi har valt att lägga in de åtgärder för utveckling som finns i de olika perspektiven ”allmänna råden för kvaliteten i förskolan” i vårt styrkort. Detta för att vi inom Pysslingen har ett gemensamt språk för utveckling och uppföljning.

Systematiskt kvalitets och utvecklingsarbete							
Balanserade styrkort							
		Vilka behov av utveckling har er analys visat?	Vilka delmål behöver enheten utveckla?	Hur ska ni göra för att utveckla det?	Vilket resultat har ni uppnått?	Vad blir analysen av ert vardagsarbete och uppnådda resultat?	Vilka behov av utveckling har er analys visat?
Kund							
Lärande							
Medarbetare							
Ekonomi							

Verksamhetsplan
Kvalitetsredovisning 

Företagets mål	Förskolans mål:		
<p>KUND: Våra kunders ställda krav ska tillgodoses eller överträffas.</p>	<p><u>Åtgärder för utveckling</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alla hemvister samt rektor och kansli ska använda sig av e-post kommunikation med föräldrar. Vid önskan av enskild förälder ska också pappersexemplar delas ut. • Ett aktivt och levande föräldraråd • Förhållningssättet hos oss på Älvkvarnsskolan ska präglas av lyhördhet och förståelse för kundens behov. • Hemsidan ska hållas informativ och uppdaterad. • Kock har utbildningskvällar gällande mat för föräldrar. • NKI mars 2010, ny föräldraundersökning • Verksamheten skall använda sig av gemensamma mallar vid kommunikation gentemot föräldrar. 		

LÄRANDE:
**Kvalitet i lärande
och omsorg.**

**Innovativa idéer
för lärande.**

Områden för utveckling barns lek och lärande:

- Utveckla lekmiljöerna på alla hemvister i verksamheten utifrån projektlek/temalek.
- Utveckla miljön som en röd tråd genom hela verksamheten, utifrån teknik, språk, matematik. Med hörnor som stimulerar till nyfikenhet och lärande hos varje barn.
- Kompetensutveckling för pedagoger hur man utvecklar barnens temalek och blir en pedagog som följer och utvecklar barnets/barnens lek.

Åtgärder för utveckling jämställdhet

- Litteraturoversyn, vilken litteratur erbjuder vi barnen, fortbildningslitteratur för personal
- Materialöversyn
- Alla medarbetare ska läsåret 2009/2010 erbjudas en föreläsning/utbildning i genusperspektiv.
- Se över sånger, litteratur samt verksamhetens mallar.
- Kompensatoriska aktiviteter, teater, rollekar, leksaker
- Använda oss av videokamera för att observera oss själva.

Åtgärder för utveckling barns delaktighet och inflytande:

- Varje barn ska ha en egen portfolio där barnets utveckling, intresse och kompetenser synliggörs.
- Hitta former för barnens utvärdering av verksamheten.
- Fördjupa arbetet kring barnens IUP – Individuella utvecklingsplaner.

Åtgärder för utveckling barn med behov av särskilt stöd:

- Samordna rutiner med kommunen för barn och elevhälsoarbetet.

	<p><u>Åtgärder för utveckling ”en mångkulturell förskola”</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutveckling i hur man arbetar med språk och mångfald i barngruppen. • Ekonomiska förutsättningar för att erbjuda fler barn modersmålsundervisning. <p><u>Åtgärder för utveckling normer och värden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Att ta fram gemensamma metoder för vårt värdegrundsarbete. <p><u>Åtgärder för utveckling helhetssyn</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rådgivningens uppdrag för läsåret 2009/2010 ska vara en fortsatt fördjupning kring individuella utvecklingsplaner, lärmiljöer samt ett levandegörande av måltavlorna. • I januari 2010 ska en ny organisation på ledningsnivå implementeras för att skapa ännu större förutsättningar för delaktighet och reflektionsutbyte. 		
<p>MEDARBETARE: Att rekrytera och behålla de bästa medarbetarna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Att skapa en arbetsplats med lust och arbetsglädje. • Personalpolicyn ska vara levande. • Kompetensinventering samt kompetensutvecklingsplan för alla medarbetare. • Ta fram lönekriterier utifrån Pysstringens lönepolicy. • Alla medarbetare ska erbjudas pedagogisk rådgivning. • Informationsspridning, alla ska läsa sin e-post dagligen. 		

Likabehandlings

Älvkvarnsskolan

Marieborgsgatan 12

174 76 Sundbyberg tel: 08-628 12 32

HT 2008- VT 2009



Innehåll

1.0 Inledning.....	3
2.0 Vad säger lagar och förordningar?.....	3
2.1 Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande särbehandling av barn och elever(2006:67)	3
2.2 Allmänna råd och kommentarer för att arbeta med att främja likabehandling.....	3
2.3 LpFö 98.....	3
2.4 LpO 94.....	3
2.5 AFS 1993:17 (Allmän författningssamling).....	4
2.6 FN´s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna.....	4
3.0 Definitioner.....	4
4.0 Kartläggning och nulägesanalys.....	5
5.0 Tydliga mål och konkreta åtgärder.....	6
6.0 Utvärdering.....	6
7.0 Kommunikation.....	6
8.0 Övrigt.....	7
Bilaga 1	
Exempel.....	8
Bilaga 2	
Handlingsplan vid kränkande behandling mellan barn/elever.....	10
Bilaga 3	
Handlingsplan vid kränkande behandling mellan vuxen och elev.....	11

1.0 Inledning

I och med att lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever trädde i kraft den 1 april 2006 förtydligades och förstärktes verksamheternas ansvar. Lagen ställer också krav på att alla förskolor och skolor tydligt ska kunna visa ett aktivt och målinriktat arbete för likabehandling mellan elever, mellan personal och elever samt mellan vuxna på förskolan och skolan. Förskolan och skolan ska också kunna visa en tydlig beskrivning av hur de arbetar med att förebygga, upptäcka och åtgärda mobbning och kränkande behandling.

2.0 Vad säger lagar och förordningar?

Arbetet med Älvkvarnsskolans likabehandlingsplan utgår från olika lagar och förordningar.

Nedan följer utdrag ur några av de lagar som vi tycker beskriver skolans ansvar, barn, elevers och personals skyldigheter och rättigheter.

2.1 Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande särbehandling av barn och elever (2006:67)

Kortfattat innehåller denna lag:

- Förbud mot direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder
- Förbud mot annan kränkande behandling så som trakasserier och mobbning
- Förbud mot repressalier

2.2 Allmänna råd och kommentarer för att arbeta med att främja likabehandling

I de allmänna rådets inledning står det följande:

”Alla barn och elever skall kunna känna sig trygga och bemötas och behandlas med respekt för sin egenart. Förskoleverksamheten, skolbarnsomsorgen, skolan och vuxenutbildningen skall vara miljöer som är fria från förekomst av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Inget barn och ingen elev ska behöva vara rädd att gå till förskolan eller skolan.”

2.3 LpFö 98

I läroplanen för förskolan står det:

”Alla som arbetar i förskolan skall stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter samt reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra.”

2.4 LpO 94

I läroplanen för det obligatoriska skolväsendet står det:

”Alla som arbetar i skolan skall aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer eller grupper...”

2.5 AFS 1993:17 (Allmän författningssamling)

I AFS 1993:17 § 5 och 6 står det bland annat följande:

5 § "Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp.... "

§ 6 "Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta."

2.6 FN's allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

I *Artikel 1* står det följande:

"Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap."

I *Artikel 7* står det bland annat:

"Alla är lika inför lagen och är berättigade till samma skydd av lagen utan diskriminering av något slag. "

3.0 Definitioner

Följande ord är i denna plan av större vikt än andra. Nedan följer definitioner av dessa ord utifrån de allmänna råden från skolverket.

Mobbning

"En upprepad negativ handling när någon eller några medvetet och med avsikt tillfogar eller försöker tillfoga en annan skada eller obehag."

(Allmänna råd och kommentarer för arbetet med att främja likabehandling – Skolverket 2006 s.11)

Kränkande behandling

Begreppet innefattar de tre begreppen diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling.

(fritt från "Allmänna råd och kommentarer för arbetet med att främja likabehandling" – Skolverket 2006 s. 9.).

Diskriminering

"..ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper av individer utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp i fall där institutioner genom t.ex. strukturer och arbetssätt upplevs som kränkande. De fem diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. I verksamhet kan huvudman, ledning eller annan personal t.ex. ha utformat strukturer och organisation på sådant sätt att de, utifrån diskrimineringsgrunderna missgynnar en individ eller grupp. Likaså kan olika beslut få diskriminerande effekter."

(Allmänna råd och kommentarer för arbetet med att främja likabehandling – Skolverket 2006 s.11)

Trakasserier

”Ett uppträdande som kränker ett barns eller elevs värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder och kön eller som är av sexuell natur. Trakasserier är alltså diskriminering och kan utföras av vuxna gentemot barn eller elever eller mellan barn och elever.”

(Allmänna råd och kommentarer för arbetet med att främja likabehandling – Skolverket 2006 s.11)

Annan kränkande behandling

”Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker ett barns eller elevs värdighet.” (Allmänna råd och kommentarer för arbetet med att främja likabehandling – Skolverket 2006 s.11)

I begreppet kränkande behandling ingår begreppen diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Begreppet mobbning skiljer sig från begreppet kränkande behandling främst genom att mobbning innefattar upprepade negativa handlingar. Vi har i vår likabehandlingsplan valt att använda oss av orden mobbning och kränkande behandling för att beskriva det elever och personal kan råka ut för.

4.0 Kartläggning och nulägesanalys

Älvkvarnsskolan tar bestämt avstånd från alla former av eller tendenser till mobbning eller kränkande behandling av barn, elever och vuxna.

Skolans ansvar

- Det är personalen på respektive hemvist samt skolledningens uppgift att se till att likabehandlingsplanen når ut till samtliga barn, elever och vårdnadshavare
- Det är varje personals uppgift att se till att arbeta i enlighet med skolans likabehandlingsplan
- Det är varje personals skyldighet att rapportera och dokumentera när misstanke om mobbning eller kränkande behandling föreligger.
- Det är skolans ansvar att se till att mobbning eller kränkande behandling upphör
- Det är skolans ansvar att, när ett barn eller en elev påtalar att hon eller han har blivit utsatt för mobbning eller kränkande behandling, utreda och göra allt för att förhindra att det upprepas
- Skolledningen har det övergripande ansvaret för skolans elevhälsoarbete och antimobbingarbete

5.0 Tydliga mål och konkreta åtgärder

- I Älvkvarnsskolan ska det inte förekomma diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.
- I Älvkvarnsskolan accepteras inte mobbning eller annan kränkande behandling. Med annan kränkande behandling menas t.ex., våld, hot och utfrysning
- I Älvkvarnsskolan accepteras inte repressalier av den eller de som anmält ett ärende som gäller mobbning eller kränkande behandling
- I Älvkvarnsskolan ska alla känna sig trygga
- Alla barn och elever ska veta vem de kan vända sig till då de själva eller någon kamrat behöver hjälp

En person är mobbad när han eller hon, upprepade gånger och under en viss tid, bli utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer. Det finns en obalans i styrkeförhållandet mellan parterna. Den som blir utsatt för de negativa handlingarna har problem med att försvara sig och är nästan hjälplös inför den eller de som plågar honom eller henne. (D. Olweus 1998)

På Älvkvarnsskolan arbetar vi förebyggande genom att:

- All personal ska ta del av Älvkvarnsskolans likabehandlingsplan
- All personal ska genomgå relevant fortbildning
Vi planerar att lägga in utbildning under våren kring lagen om förbud kring kränkande behandling
- Alla barn och elever är allas ansvar
- Respektfullt och engagerat bemötande från all personal
- All personal sätter tydliga gränser för oacceptabelt beteende
- Personalen följer kontinuerligt upp barnen samt barngruppen på arbetslagsmöten(hur den fungerar etc)
- All personal har kontinuerligt möjlighet att konsultera pedagogisk rådgivare samt specialpedagog för stöd

6.0 Utvärdering

Utvärdering av planen sker HT 2009

7.0 Kommunikation

- Likabehandlingsplanen skickas ut på remiss till samtliga medarbetare och diskuteras sedan på ett personalmöte.
- Likabehandlingsplanen presenteras på ett föräldramöte.
- Skriftlig information till alla vårdnadshavare.

8.0 Övrigt

- Samtliga pedagoger har läst och arbetat med Barn och elevskyddslagen (2006:67) och skolans och förskolans likabehandlingsplan.
- Nya pedagoger delges planen och hur skolan/förskolan arbetar för att följa den.
- All personal på skolan har en skyldighet att agera om ett barn eller en elev anser sig vara utsatt för kränkande behandling.

Bilaga 1

4.1 Exempel

Här följer några exempel på diskriminering och annan kränkande särbehandling av barn och elever.

Etnisk tillhörighet

Thomas, som är mörkhyad, får många kommentarer från de andra eleverna om sitt hår och sin hudfärg. Många vill ta och känna på honom. Klassföreståndaren avfärdar honom med att "Ja, men du vet ju att du är annorlunda. Det är klart att de andra är nyfikna på dig. De menar ju inget illa". [trakasserier]

En förskola med många barn med annan etnisk tillhörighet än svensk ger förtur åt etniskt svenska barn när man tar in nya barn för att inte få en alltför segregerad barngrupp. [diskriminering]

Kön

Pedro blir retad av kompisarna på fritidshemmet för att han är den ende killen som valt att gå med i dansgruppen. [trakasserier på grund av kön]

När barnen leker på gården berättar Peter för sin förskollärare Gunilla att han vill ha en likadan röd mössa som Fatima. Han tycker den är väldigt fin med små glitterhjärtan på. Gunilla säger skrattande "Då kanske vi ska kalla dig för Petra, så att de andra inte tror att du är Fatima!" Hon berättar för de andra barnen om det och alla skrattar åt Peter. [trakasserier på grund av kön]

Religion och annan trosuppfattning

Vincent, vars familj är med i Pingstkyrkan, blir ofta retad för det av några klasskamrater. De säger det på skämt, men han tycker inte att det är roligt. [trakasserier]

Salima blir ledsen eftersom några av de andra barnen brukar skratta åt hennes mamma som bär muslimsk huvudduk när hon kommer och hämtar henne. En av barnskötarna tröstar Salima, men vidtar inga andra åtgärder. [trakasserier]

Funktionshinder

Anna som har ADHD får inte börja på samma förskola som sin storebror. Kommunen, som tillämpar syskonförtur, tycker i detta fall att Anna ska börja på en annan förskola. Där finns det andra barn med samma diagnos och personalen har därför kunskap om denna. [diskriminering]

Elena har en lillebror som har en CP-skada och hon känner sig sårad och ledsen av att många i skolan använder uttrycket "jävla CP". [trakasserier]

Sexuell läggning

Johanna är ny på förskolan och ska fylla i sitt familjeträd. Hon får en förtryckt mall där mammans och pappans namn ska fyllas i. Hon vill ha ett nytt papper med mamma och pappa, men får till svar att hon kan stryka över pappa och skriva dit "den andra tantens" namn. [diskriminering]

Det har gått bra i skolan för James tills hans två mammor kom på besök. Efter det har han svårt att få vara med i grupparbeten och ibland får han jobba ensam. James vill inte vända sig till sin lärare eftersom hon ser att de andra fryser ut honom, men inte gör något. [trakasserier]

Annan kränkande behandling

Ella har alltid sin docka med sig till förskolan. Den ligger på hennes hylla i hallen, men hon har den hos sig vid vilan varje dag. En dag tar två andra barn Ellas docka, lägger den i toaletten och spolar. Ella vill efter detta inte veta av sin docka.

Oliver har slutat fråga om han får vara med och leka på rasterna. Han är hellre ensam än att behöva höra de andra säga att han inte får vara med. Skolans personal tror att Oliver är ensam för att han tycker om det. "Han är en ensamvarg", säger klassläraren. Oliver orkar inte förklara hur det egentligen ligger till.

Bilaga 2

Handlingsplan vid kränkande behandling mellan barn/elever

När ett barn eller en elev kränks reagerar all personal genom att ingripa och avbryta handlingen samt prata med de inblandade. Därefter ska följande steg följas:

- 1.** Den anställde som upptäckt eller misstänker att en elev blivit kränkt ska omgående kontakta berörd barns/elevs pedagog på hemvisten..
- 2.** Ansvarig pedagog avgör om vårdnadshavare ska informeras.
- 3.** Ansvarig pedagog i samråd med specialpedagogen ansvarar sedan för att hålla i ett inledande samtal med de berörda eleverna (i vissa fall även vårdnadshavare) så fort som möjligt.
- 4.** Beslut om åtgärd tas gemensamt med de berörda eleverna utifrån samtalet. Vårdnadshavare informeras om åtgärderna.
- 5.** Ansvarig pedagog tillsammans med specialpedagog ansvarar för att hålla i ett uppföljningssamtal med de inblandade eleverna, detta sker inom en vecka. Ansvarig pedagog eller specialpedagog informerar vårdnadshavaren.
- 7.** Ansvarig pedagog och/eller specialpedagog ansvarar för att rektor informeras.
- 8.** Om kränkningarna fortgår anmäls detta till rektor av ansvarig pedagog för vidare rapportering till EHT (Elevhälsoteamet).
- 9.** Rektor beslutar om det ska öppnas en utredning. Lämpliga åtgärder redovisas i en EHK (Elevhälsokonferens) där vårdnadshavaren medverkar.
- 10.** Rektor ansvarar för att en uppföljning av ärendet sker inom fyra veckor där eventuellt ytterligare åtgärder beslutas.

Bilaga 3

Handlingsplan vid kränkande behandling mellan vuxen och elev

Om ett barn eller en elev känner sig kränkt av en personal på skolan vänder han/hon sig till sin pedagog på hemvisten, rektor, skolsköterska, specialpedagog eller annan personal. När det gäller de yngre barnen är det viktigt att annan personal som bevittnar kränkning mellan vuxen och barn/elev vänder sig omgående till någon av ovanstående personer. Därefter ska följande steg följas:

- 1.** En anmälan om händelsen skrivs av den som eleven kontaktade och lämnas till rektor.
- 2.** Rektor informerar den anmälda/tilltalade.
- 3.** Vårdnadshavare informeras och kallas till möte.
- 4.** Rektor eller av denne utsedd person öppnar en utredning av ärendet.
- 5.** Alla parter ska få säga sitt i ärendet och detta ska ske i närvaro av lämpliga parter, t.ex. vårdnadshavare, ansvarig pedagog, rektor.
- 6.** Beslut om eventuella åtgärder tas av rektor.
- 7.** Uppföljning av ärendet sker inom fyra veckor där eventuellt ytterligare åtgärder beslutas och vidtas av rektor eller parterna själva.

