

2019-04-30

Verksamhetsrapport Förskolehuset Galaxen våren 2019

Att arbeta med innehållet i gemensamma värdeord som har fokus på värdegrund förhållningssätt och arbetssätt har varit en styrka på flera sätt. Uppdraget i förskolan och verksamheten på Månen vårt "nattis" har ramats in och när ingen fråga är tabu i syfte att ge enskilda och arbetslag en möjlighet att växa och utvecklas bidrar det till viljan hos varje enskild medarbetare att vara med och bygga en genuin verksamhet som i grunden står för sina värden. Genom åren har jag coachat många "att våga kliva fram" genom att säga vad du upplever eller ser stärker du dig själv och bidrar till verksamhetsutvecklingen i stort.



Detta innebär frihet under ansvar, det är omöjligt att bidra till en genuin verksamhet om man inte är äkta själv. Att bygga ett öppet och äkta klimat utan prestige och jante ger varje medarbetare utrymme att växa och utvecklas både som människa och i sin yrkesroll. Att "inte vara rädd för att göra fel" frigör inre krafter och man vågar testa sina idéer. Kulturen är den viktigaste pusselbiten för att kunna bygga en genuin verksamhet som i sin organisation innehåller personlig utveckling samt kollegialt stöd och lärande. Jag personligen synliggör "elefanterna" det är en del av vårt kontinuerliga arbetsmiljöarbete och det är hälsofrämjande eller salutogent men också förebyggande och skapar ett lugn i organisationen.



Med en stor tilltro till både barnens och varandras kompetens försöker vi synliggöra och ta vara på alla styrkor som finns. Det kollegiala stödet i form av handledning finns inbyggt i organisationen då en medarbetare/arbetslag möts regelbundet och lyfter egna funderingar/frågeställningar, där och då får du tillgång till åtta kollegors tankar och reflektioner kring din egen fundering men det ger också en direkt kunskapshöjande effekt i verksamheten. Kollegialt lärande sker också kontinuerligt, då arbetslagens utvecklingstid regelbundet används för att höja medvetenheten och skapa

förståelse kring de utvecklingsområden som är våra egna eller gemensamma i kommunen. Barnens möjligheter till optimal utveckling både känslomässigt och kunskapsmässigt är beroende av att varje medarbetare omsätter den ökade medvetenhet och kunskap de får i praktiken för att det ska ge effekter för barnen. Höga förväntningar ska vi ha på både oss själva och våra barn *”Så som du ser på mig – talar om mig och till mig sådan blir jag”*. När det är en behörig förskollärare (uppdragsledare) i varje arbetslag får de träna på att leda sina kollegor utifrån ett uppdragsfokus. Denna uppdragsledargrupp möts kontinuerligt för att diskutera och stötta varandra i den delvis nya rollen att leda sina kollegor. Medarbetarna på Galaxen utvärderar och avslutar årets arbete 10 juni.

Lärmiljön är tillgänglig för alla barn och elever

Det kollegiala lärandets innehåll var under höstterminen skolverkets modul ”Flera språk i förskolan”. Vårterminen inleddes med en halvdagsföreläsning av Kent Hedevåg ”När mallen inte stämmer”. Våra lärledare har sedan följt upp och diskuterat detta utifrån boken och kompendiet. Detta arbete fortsätter även under höstterminen för att ge bästa möjliga effekt i verksamheten.

Vägledande samspel, ICDP bidrar också till tillgänglig lärmiljö och diskuteras regelbundet i samarbetslagen. Till hösten får fler tillgång till den grundutbildning som förskolans specialpedagoger ansvarar för.

Vägledande samspel är tänkt att vara en gemensam bas för all personal i förskola och pedagogisk omsorg.

Med pedagogisk dokumentation och ett reflekterande arbetssätt kan man skapa förutsättningar för barnen i deras lust och nyfikenhet samt driva arbetet framåt.

Om följande diskuteras och man samtalar på djupet om vad det innebär blir miljön än mer tillgänglig: *Genom att skapa en miljö som är inspirerande, självinstruerande och tillgänglig ska barnet kunna påverka sin egen vardag och på så sätt ta makten över sin dag på förskolan*. Detta ”krockar” ibland med den höga ambition många medarbetare har av att vara tillgängliga för alla barns behov (en känsla av att inte räcka till) istället för att oftare använda miljöerna och andra barn som resurser.

Undervisningen är språk- och kunskapsutvecklande

Skolverkets modul ”Flera språk i förskolan” hör även ihop med ett språk och kunskapsutvecklande arbetssätt. Ju fler verktyg för ”språkande miljöer” våra medarbetare har desto bättre undervisning. Tecken som stöd Takk bildstöd och generellt konkret material, förskolans språkutvecklingsplan och den sammanfattning lärledarna gjorde av läslyftet är bra verktyg.

Digitaliseringens möjligheter tas tillvara så att barn- och elevers kunskapsutveckling främjas.

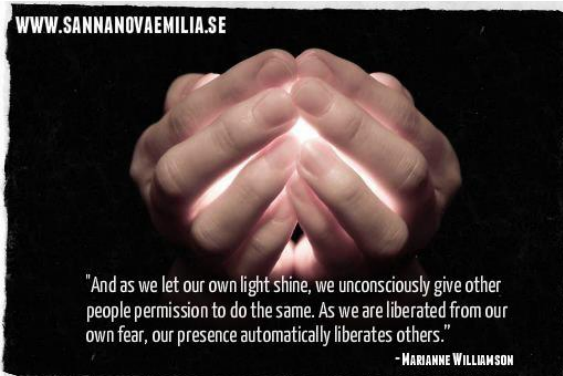
Just digitaliseringen har fått ”stå ut med mycket kritik” en del helt riktig och en del utifrån rädslor och okunskap hos vuxna. Förskolan är en plats för möten, en plats där barn ska ges möjlighet att utforska och ”kunskapa” tillsammans med genuint nyfikna vuxna. Avsikten är ju aldrig att barn ska sitta ensamma med en lärplatta och spela spel som förströelse utan avser att utvidga de lärmiljöer vi redan har. Barn ”blir till” i de sammanhang vi skapar dessa ska ge barnen förutsättningar att utveckla en förståelse för den

digitalisering de möter i vardagen. Allting börjar med intresserade medarbetare och engagemang föder oftast mer engagemang, en tröskel är ofta att man inte vet hur man ska göra, att man ”inte fattar nåenting” och det blir ett ”berg” att kliva över. Min filosofi är alltid att de medarbetare som vill ska ”börja göra” för att lära sig tillsammans med barnen. Idag ser jag qr-koder, green screen, projicerade bilder som man målar eller bygger efter. Till hösten hoppas jag att alla arbetslag kan använda teams i sitt SKA-arbete. Ett underlag för en utvecklingsplan är framtagna via en Lika värdering, enligt mig påverkar användningen av de digitala verktygen övriga delar såsom ledning infrastruktur och kompetens. Under 2019 har mallar för det systematiska kvalitetsarbetet flyttats över i teams för att testa dess funktioner. För att hitta nuläget på Galaxen vad gäller att använda digitala verktyg testar alla medarbetare fyra olika funktioner och detta följs upp av de It ansvariga i juni.

Hur ser då nuläget ut vad gäller vårt eget utvecklingsarbete med pedagogisk dokumentation som metod i ett projektorienterat arbetssätt?

Detta har varit en del av vårt utvecklingsarbete sedan start och för att arbetssätt och förhållningssätt ska fördjupas hos varje medarbetare finns en plan i åtta steg, dessa beskriver arbetslagen i sina utvärderingar.

När vi låter vårt eget ljus skina ger vi omedvetet andra människor tillåtelse att göra detsamma. När vi är frigjorda från vår rädsla frigör vår närvaro automatiskt andra



Varje medarbetare får boken ”Att lära med hjärtat” av Sanna Nova Emilia som jag samarbetat med sedan 2012.



”Att följa sitt hjärta är att låta hjärnan arbeta i hjärtats tjänst”

Jag tackar för mig och önskar min efterträdare Maria ”Majsan” Karlsson lycka till.

I tjänsten 190503
Anneli Ottosson