

Udviklingskontrakt 2019 for Galten/Låsby Dagtilbud

Processen med at udarbejde en ny kontrakt starter med, at dagtilbudslederen (kontraktholderen) deltager i en kontraktholderworkshop for at indhente inspiration fra kolleger og Fagsekretariatet Børn og Unge. Efterfølgende er lederteamet på et 2 dages lederseminar, hvor der arbejdes med udviklingsmålene, som efterfølgende bliver finpudset af dagtilbudslederen.

Næste skridt er, at de bliver taget op i LMU og forældrebestyrelsen, hvor alle har mulighed for at komme med indsigelser eller nye input.

Udviklingsmålene for 2019 understøtter byrådets vision "Mennesker møder mennesker", og de 3 spor, både i det daglige pædagogiske arbejde, i det kollegiale samarbejde, i forældresamarbejdet og i forhold til det samarbejde vi har lokalt og tværfagligt.

1. Udvikling af kvalitet i dagtilbud:

Vores udviklingsmål for 2019 bygger i høj grad videre på emner, vi tog fat på i 2018. Her tog vi hul på arbejdet med at udvikle kvaliteten af det pædagogiske arbejde, hvor vi satte fokus på den forskning, der er lavet på 0-6 års området. Vore medarbejdere blev præsenteret for den nye styrkede pædagogiske læreplan med særlig fokus på det pædagogiske læringsmiljø, som optakt til det kommende arbejde med at implementere den nye styrkede pædagogiske læreplan.

Aktiviteter:

Spør 1: Den nye styrkede pædagogiske lærerplan:

- Vi vil kompetenceudvikle faglige fyrtårne samt ledelsesteamet gennem et 3 dages uddannelsesforløb som Skanderborg Kommune udbyder i samarbejde med VIA UC.
- Vi vil fortsætte det kompetenceudviklingsforløb, vi er startet op med i 2018, for alle pædagogiske medarbejdere, med 2 pædagogfaglige temamøder. Det første med fokus på at udvikle en evalueringskultur, det andet med fokus på legens betydning. På det sidste møde vil vi invitere forældrene til at deltage.
- Forældrebestyrelsen vil blive inddraget i processen om udarbejdelse, evaluering og opfølgning på den pædagogiske læreplan.
- I de enkelte huse vil vi arbejde med at udvikle det pædagogiske læringsmiljø. Vi vil blandt andet arbejde med at lave flere tydelige læringsmiljøer, hvor det er tydeligt for børnene hvad man kan bruge disse læringsmiljøer til. På personalemøder i de enkelte huse skal det desuden drøftes, hvordan vi kan opkvalificere det pædagogiske arbejde - også om eftermiddagen og i ydertimerne, hvor der typisk er mindre personale på arbejde.

- I ledelsesteamet vil vi være undersøgende på, om det at sætte fokus på kvalitet hele dagen medfører evt. ændringer i den daglige struktur.
- I ledelsesteamet vil vi arbejde med rutinepædagogik.
- Vi vil benytte os af det kommende tilsyn til at reflektere, og til at udvikle vores pædagogiske praksis.

Spør 2: At lære at lære

Aktiviteter:

- Vi vil fortsætte det igangværende arbejde med At lære at lære.
- Vi vil fortsat deltage i de arrangementer, fagsekretariatet udbyder sammen med Challenge Learning.
- Vi vil inddrage forældrene, så de derhjemme kan følge op på det der arbejdes med i institutionen.

Spør 3: Tidlig opsporing af børn i udsatte positioner.

Vi oplever en stor stigning af børn, der har svært ved at indgå i fællesskaber og derfor har meget brug for voksenguidning og specialpædagogisk bistand - ofte ved at have en voksen tæt på i alle daglige aktiviteter.

Aktiviteter:

- I ledelsesteamet vil vi i januar-måned invitere vore tværfaglige samarbejdspartnere til at indgå i en drøftelse af, hvilke handlemuligheder der er realistiske for personalet at realisere, samt hvordan vi i fællesskab kan være undersøgende på, hvordan vi tidligere kan opspore børn i udsatte positioner, med henblik på at yde den bedst mulige pædagogiske indsats.

Opfølgning:

I takt med, at vi får arbejdet med de enkelte tiltag vil vi følge op på udviklingsmålet i lederteamet i marts, juni, september og november, og i LMU og forældrebestyrelsen i juni og september. Den evalueringskultur, vi forventer at få skabt efter vores fælles personalemøde i maj-måned, vil vi i ledelsesteamet samarbejde om at fastholde og få udviklet gennem videndeling og gennem vores faglige ledelse. Derudover vil opfølgning ske løbende i de enkelte huse.

2. Faglig ledelse i fællesskabet:

Med de stigende krav, der i dag stilles til dagtilbudsområdet, er der i meget høj grad brug for ledelse tæt på, der kan sætte retning og rammer for arbejdet, og som kan give sparring til de pædagogiske medarbejdere.

Spor 1: Kompetenceudvikling i ledelsesteamet

Aktiviteter:

- Vi vil i februar arbejde med Ledelseskommisionens anbefalinger, og med hvordan disse kan omsættes til vores organisation.
- Vi vil videndele om vores arbejde med at udvikle en evalueringskultur på alle møderne i lederteamet i efteråret.

Spor 2: Ledelse af medarbejdere

Aktiviteter:

- Med udgangspunkt i vores vision:
 - *at alle børn i Galten/Låsby dagtilbud lærer at mestre livet og at indgå i udviklende fællesskaber.*

Og vores mission:

- *at skabe rammerne for "det gode børneliv", hvor det enkelte barns trivsel, udvikling, læring og dannelse er i fokus.*

Ønsker vi fortsat at arbejde med at udvikle en forbedringskultur, hvor ledelsen er tydelig og nærværende i forhold til at understøtte medarbejderne i processen med at:

- arbejde systematisk med evaluering og dokumentation.
- udvikle de pædagogiske læringsmiljøer.
- bruge feedback og refleksion.

Spor 3: Bæredygtig arbejdskultur

I 2018 har vi arbejdet intenst med bæredygtig arbejdskultur, hvor vi især har haft fokus på vores mødekultur. Hvordan kan vi optimere, effektivisere og samtidig skabe merværdi på møderne? For at imødekomme de stigende krav til ledernes og medarbejdernes kompetencer, har vi desuden udarbejdet 2 kompetenceblomster, hvor vi har beskrevet hvilke faglige kompetencer der forventes af de daglige ledere og det pædagogiske personale.

Aktiviteter:

- Anvende faglighedsblomsterne ved MUS/ LUS samtaler og ved nyansættelser.
- Fortsætte arbejdet med mødekulturen. Vi vil i år sætte fokus på teammøderne. Hvordan kvalificerer vi disse? Hvordan sikrer vi, at feedback/ refleksion, det analytiske arbejde med evaluering og dokumentation og dialogen omkring børn kvalificeres?
- Eksperimentere med at nedbringe timerne til aftenmøder ved at arbejde mere med pædagogfaglige møder og møder i arbejdsgrupper.

- For at skærpe vores egen samt hinandens ledelsesstil, vil vi arbejde med Life script i ledelsesteamet. Ud fra en fastlagt spørgeguide vil vi på skift fortælle om, hvilke værdier vi hver især er vokset op med, og hvilken betydning, de har haft i forhold til den måde, vi bedriver ledelse på. Vi håber dermed på, at vi derigennem kan få en større forståelse for hinandens ledelsesstil.

Opfølgning:

Vi vil følge op på udviklingsmålet i lederteamet i marts, juni, september og november måned, og i LMU og forældrebestyrelsen i juni og september måned. Derudover vil opfølgning ske løbende i de enkelte huse. Opfølgningerne sker som udgangspunkt som almindelige drøftelser, men i forbindelse med vores arbejde med evalueringskultur vil vi sætte fokus på, hvordan vi kan inddrage andre evalueringsformer.

3. Mennesker møder mennesker

I både Låsby og Galten har vi et velfungerende distriktssamarbejde, hvilket vi beskrev i udviklingsmålet "Det fælles vi" i 2018. I den forbindelse fik vi bl.a. udvidet vores samarbejde med de lokale plejecentre.

I Galten:

Den gode overgang er karakteriseret ved, at barnet/den unge (herefter bruges kun "barnet") og deres forældre samt barnets professionelle voksne i dagplejen, dagtilbud, skole og klub er del af et forpligtende samarbejde om en inkluderende praksis, hvor målet er, at alle børn skal være aktive medlemmer af fællesskabet.

Overgange mellem dagtilbud, skole og klub hører til kategorien livsovergange. En livsovergang er kendetegnet ved, at den indebærer væsentlige forandringer i barnets liv, fordi barnets identitet, relationer og roller grundlæggende forandres på én gang. Den første tid i en ny sammenhæng/kontekst er vigtig for barnets oplevelse af sig selv i det nye miljø, og det har stor betydning for barnet, at det kan udvikle og fastholde relationerne. Målet er, at et "fælles sprog" om overgangene vil blive formuleret i en pjece, der skal understøtte vores handlinger og kommunikation.

Aktivitet:

Vi vil derfor i den kommende kontraktperiode indgå i et samarbejde mellem dagplejen, daginstitutionerne, skolen og klubben om at udarbejde en folder om det gode forpligtende samarbejde, som efterfølgende vil kunne tilpasses og revideres til de skiftende tendenser i et omskifteligt samfund, hvor vores vigtigste samarbejdspartner er bestyrelser og forældre i al almindelighed. Folderen vil skulle sætte fokus på følgende forhold:

- Det fælles vi (værdier).
- Dialog.
- Tryghed.
- Mestring.
- Deltagelse.

I Låsby:

I distriktsforum i Låsby ønsker vi at fortsætte det gode samarbejde mellem dagplejen, Børnehuset Viften og Låsby Skole med det formål at skabe sammenhæng, trivsel og udvikling for børn og unge i Låsby. Der fortsættes med de velfungerende tiltag omkring motionsdag, temaugge mm.

Vi vil gerne udvide dette samarbejde ved at inddrage nye aktører, herunder plejehjemmet Søndervang, kirken, foreningslivet (spejdere, Idrætsforeningen, Låsby festudvalg, Låsby bladet m. flere) med henblik på at medvirke til at skabe bedre trivsel og livskvalitet for flere borgere i Låsby. Derfor er det målet under overskriften "mennesker møder mennesker".

Aktiviteter:

- En møderække gennem året med fokus på, at "mennesker møder mennesker" i Låsby. Dette samarbejde kulminerer i en sommerfællesskabsdag juni 2019.
- Der laves et arrangement, hvor sammenhænge mellem skole(indskolingen) og Viften samt den pædagogiske tilgang i "at lære at lære" og synlig læring sættes på dagsordenen, for at skabe kendskab til hinandens praksis.
- For at skabe yderligere sammenhæng i det gode børneliv i Låsby, er der lavet en aftale om, at skolens 4. klasser er venskabsklasser med den ældste børnegruppe i Viften, så de kan tage mod de nye 0. klasser august 2018 på en god og tryk møde.

Opfølgning:

Vi vil løbende følge op på udviklingsmålet på årets distriktsmøder. Det vil ske som almindelige drøftelser.