



Udviklingskontrakt for Dagtilbud Højvangen 2019

I dagtilbud Højvangen er visionen, at et hvert barn gennem udvikling, læring, trivsel og dannelse bliver den bedste udgave af sig selv.

Det at arbejde med barnets udvikling, læring, dannelse og trivsel kan sammenlignes med det at bygge en Katedral. Det vi bygger i dagtilbuddet er ikke fysisk, vi ønsker, i samskabelse mellem børn, forældre, pædagogiske medarbejdere og andre interessenter (mennesker møder mennesker) at "bygge" robuste, nysgerrige, medbestemmende børn, der med empati og fokus på relationer, skal være med til at præge den demokratiske samfundsudvikling fremover.

I 2019 vil vi i dagtilbuddet have fokus på, hvordan vi i lyset af forbedringskultur kan optimere vores ressourcer, hvordan sikrer vi bæredygtighed, "klog" ledelse, "dygtige" medarbejdere, fra data til ny viden og ændret praksis, rettidig indsats, implementering af ny læreplan, evaluering og udviklingskultur og meget - meget andet. I kontrakten bruges borgerbegrebet mange gange, vi bruger begrebet bredt, så borgeren kan både være den voksne forældre og det lille barn.

I 2019 vil vi fortsætte partnerskabet med Niels Ebbesen Skolen, med fokus på sammenhæng og kontinuitet mellem dagtilbud og skole.

I alt hvad vi arbejder med vil vi sætte fokus på, at det gennemføres af intentionen om, at mennesker møder mennesker.

Kontrakten er blevet til i et involverende og dialogbaseret samarbejde mellem MED, bestyrelse og ledelse.

Udviklingsmål

Videreføres fra 2018

Udviklingsmålet bygger på udviklingssporet om "vores relation til folkestyret".

Vi arbejder for at tydeliggøre sammenhængen mellem Byrådets politikker og den daglige praksis.

Vi skaber mulighed for at forældrene sammen med medarbejderne, ledelsen og bestyrelsen kan deltage i processer, som gør det tydeligt hvilke praksisændringer politiske beslutninger medfører.

Aktiviteter

Man starter som lille...

- Børnene inddrages i planlægning og evaluering af aktiviteter.
- Vi arbejder med udvikling af bevidsthed om demokrati, ansvar / medansvar for sociale relationer, om respekten for, at alle børn skal være en del af fællesskabet, samt medindflydelse i konkrete aktiviteter i børnegrupperne. Pædagogerne skal - når aktiviteter planlægges på forhånd - overveje, hvor det giver mening, at børnene inddrages. Pædagogen skal opstille reelle muligheder for barnet, for at foretage et valg.
- Vi vil give børnene et sprog for medbestemmelse og demokrati ved aktivt at bruge ordene.
- Der er folketingsvalg i 2019, i den forbindelse vil vi arbejde med demokrati og valg i alle børnegrupper.
- De politikker der er vedtaget på vores område omsættes og sættes ind i det nye faglige grundlag fra den pædagogiske læreplan.
- Bestyrelsesmedlemmer er med i planlægning af indholdet til dialogmøde.
- Bestyrelsen stiller sig til rådighed i forhold til at introducere nye forældre til Dagtilbuddet.
- Bestyrelsen gør sig synlige via hjemmesiden, så forældre - der endnu ikke kender dagtilbuddet - kan få viden om det enkelte børnehuse fra andre forældre.
- Den overordnede vision: Mennesker møder mennesker, og På bestyrelsesmøde i januar samt på middagsmøder for pædagogisk personale præsenteres DUS.
- For at gøre sig synlig, sender bestyrelsen julehilsener mm. ud til alle forældre.

Opfølgning

- Fast punkt på 5 personalemøder i 2019. Hvert børnehus kommer med minimum 1 eksempel på anvendt praksis i forhold til, at mennesker møder mennesker. Måler er, at vi ved udgangen af 2019 har 20 nedskrevne praksisfortællinger om mennesker møder mennesker. Herved indsamler og systematiserer vi data, der kan anvendes til ny viden.
- De daglige ledere laver fortsat børneinterviews. En gang om måneden, sidste teammøde i hver måned, følger vi i lederteamet op på, om der sker en udvikling i forhold til børnenes oplevelse af medindflydelse, det sker på baggrund af børneinterviews.
- Fast punkt på bestyrelsesmøder, dialog om det arbejde, der er sat i gang. Hvor kan vi i bestyrelsesarbejdet og i dagligdagen, i det enkelte børnehus se, at mennesker møder mennesker?

<p>Udviklingsmål</p> <p>Udviklingsmålet bygger på udviklingssporene ”vores relation til hinanden” og ”vores relation til borgerne”.</p> <p>Vores relation til hinanden ses blandt andet i partnerskabet med Niels Ebbesen Skolen, vi fortsætter i 2019 og distriktssamarbejdet prioriteres. Målet er at skabe sammenhæng i barnets og den unges liv gennem et fælles blik på forbedringskultur i det professionelle læringsfællesskab.</p>	<p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> Partnerskabet mødes i et læringsfællesskab to gange om året. Her deltager ledelse, pædagoger fra henholdsvis skolefritids- og dagtilbud samt børnehaveklasseledere fra 0. klassetrin. Skole og dagtilbud planlægger sammen et forløb for børnene, som mødes på tværs af dagtilbuddet 12 gange - enten i SFO Mallinggård eller på NES. Partnerskabet har fokus på tidlig og rettidig indsats i forhold til fagligt og socialt udsatte børn med den ambition, at alle børn skal opleve sig som en del af fællesskabet. Dagtilbuddet udarbejder gennem hele barnets tid NUZO¹, der følger med barnet i skole. Partnerskabet afvikler fælles TS-møde til fastholdelse af vigtig viden. Partnerskabet afvikler fælles forældremøde for kommende skolebørn. Distriktssamarbejdet afvikler fire møder om året med deltagelse af kontraktholder fra skole og dagtilbud, skoleleder ved Rudolf Steiner Skolen, dagplejen, sundhedsplejen, børnesocialrådgiveren, fritidspædagogisk leder og projekt Højvangen. Møderne er temamøder, der fastsættes for et år ad gangen med afsæt i det hjælpelandskab, som distriktssamarbejdet tegner. <p>Rettidig indsats i forhold til fagligt/socialt udsatte børn.</p> <ul style="list-style-type: none"> Vi vil i 2019 i samarbejde med dagplejen sætte fokus på det vi har til fælles og herved udnytte ressourcerne. Dagtilbuddet udarbejder gennem hele barnets tid i det enkelte børnehus NUZO, det følger med barnet i skolen og sikrer systematisk videndeling om barnet. 	<p>Opfølgning</p> <ul style="list-style-type: none"> Medio september 2019 mødes alle, der har været med i arbejdet i forhold til at give børnene en god start i skolen, her evalueres fagligt indhold og samarbejde. Evalueringen ser på, om der skal ske ændringer i vores skolestartsmode. Senest medio juni 2019 gennemfører forum for distriktssamarbejdet en vurdering af, om hjælpelandskaberne i samarbejdet bliver anvendt efter hensigten i henhold til ”Rammer og struktur for distriktssamarbejdet, Skanderborg Kommune, Børn og Unge 0-17 år”. Udfaldet af opfølgning og undersøgelse anvendes som pejlemærker i fastsættelse af kontraktmål for udviklingskontrakt 2020. <ul style="list-style-type: none"> Fra data til ny viden og ændret praksis. De daglige ledere laver hver 3. måned opfølgning på NUZO-skemaer, så vi sikrer, at resultaterne af sprogvurderinger videreføres i skemaet. Fra data til ny viden.
---	---	--

¹ NUZO: Hver 3 måned laves der en udviklingsbeskrivelse på hvert enkelt barn, pædagogen beskriver kort hvor barnet er i sin udvikling, samt hvad der er nærmeste udviklingszone. Børnehavebarnet inddrages, så de ved hvad der står i beskrivelsen, og de har deres eget punkt på, hvor de giver udtryk for, hvad de tænker er vigtigt. Skemaet er altid tilgængeligt for forældrene gennem BørneIntra. Skemaet følger barnet fra vuggestue til skole.

	<ul style="list-style-type: none"> • Der laves sprogvurdering på alle 3- og 5-årige. • Vi overføre data fra sprogvurderinger til NUZO. • Regeringens udspil i forhold til Ghettoplan kan få indflydelse på det kommende års arbejde. Viser det sig, at vi fortsat har et børnehus i et socialt udsat boligområde, vil vi i samarbejde med N.E.S, fagsekretariatet og andre interessenter igangsætte en særlig indsats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi opfordrer forældrene til at byde ind med, hvad de tænker kunne være nærmeste udviklingszone for deres barn.
<p>Udviklingsmål</p> <p>Udviklingsmålet bygger på udviklingssporet om "vores relation til borgerne" og "vores relation til hinanden".</p> <p>Opbygning af udviklings- og evalueringskultur.</p> <p>At sikre dialogen om faglig kvalitet for derigennem at styrke løbende udvikling af en evalueringskultur.</p>	<p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi vil i 2019 videreudvikle i forhold til bæredygtig arbejdskultur. • I MED vil vi holde fokus på at bruge, uden at misbruge ressourcerne. Ledelsen arbejder i samarbejde med MED videre med kortlægning af kompetencer i kompetenceblomsten. • I forbindelse med implementering af den nye læreplan vil vi arbejde med en ny systematik, der sikrer, at der evalueres på konkrete tiltag, der evalueres i henholdsvis et voksen- og et børneperspektiv. • De daglige ledere vil den 1. tirsdag i hver måned (10 gange på et år) være i rotation i hinandens børnehus. Der vil være et tema fra kvalitetsmodellen for hver gang, der er rotation. Formålet er at se på kvaliteten ud fra de indikatorer, der er opsat i Kvalid.² • Vi vil i 2019 implementere ny tilsyns- og kvalitetsmodel. • Alle pædagoger tilbydes 3 dages kompetenceudvikling i forbindelse med den styrkede læreplan. Hovedtemaet er evaluering. • Fast punkt på 5 personalemøder om året er 3 i 1 - her følges der op på det arbejde der er sat i gang, det er ligeledes et fast punkt på alle MED-møder. 	<p>Opfølgning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fire gange om året laver MED små videoklip om de vigtigste temaer fra MED-mødet, for at nå ud til alle kollegaer. • I marts og september: Det nye skema, der samler handlingslæringscirklen og temaerne i den pædagogiske læreplan, evalueres, justeres og tilrettes. • Der følges op på kvalitet på alle teammøder, og der følges op på personalemøder i eget hus. • De daglige ledere fastholder, at viden skal bruges. Vi må ikke falde tilbage på plejer og "synsninger". Dagligleder skal på møder for pædagogerne lave en tidslinje for hvornår ny viden forventes udmøntet. • MED og AMG følger op 4 gange om året på, at der sker udvikling i arbejdet med 3i1.

² Kvalid er det materiale, der ligger til grund for den nye tilsynsmodel.

	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vil have fokus på kvalitet i leg. De daglige ledere introducerer medarbejderne for de 4 legearenaer. Ud fra de fire legearenaer prøver de daglige leder at lave en baseline i hvert enkelt hus, hvor ser vi legen og hvilken leg, der er tale om. • På fælles personalemøde den 13-3-2019 inviteres legeprofessor Helle Marie Skovbjerg til at holde oplæg for alle medarbejdere. • Alle pædagoger får ½times coaching om måneden, med dagligleder i forhold til kerneopgaven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Slut april laver vi en ny baseline i forhold til leg. • Oktober laver vi endnu en baseline med henblik på, om vi kan se, at der er sket et kvalitetsløft. Fra data til ny viden.
<p>Udviklingsmål</p> <p>Udviklingsmålet bygger på udviklingssporene ”vores relation til hinanden” og ”vores relation til borgerne”.</p> <p>I dagtilbuddet har vi i slutningen af 2018 fået to nye daglige ledere samt en daglig leder, der er vendt tilbage fra barsel. Endvidere er der fokus på ledelsesopgaven, det giver en unik mulighed for at se på en forbedringskultur. At sikre klog og visionær ledelse i lyset af en forbedringskultur.</p>	<p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bæredygtig ledelse: Vi vil have fokus på det ”organisatoriske balancebræt”. Vi vil inden for de første to måneder i 2019 entrere med Jesper Loehr-Petersen fra Macmann Berg, så det nye ledelsesteam får en introduktion af nogle på forhånd valgte temaer. Balancebrættet, klog ledelse, dygtige medarbejdere, 51/49 kompetenceblomsten, og paradoksledelse. • Motivation og understøttelse af medarbejdernes engagement i forhold til kerneopgaven. Vi har gode erfaringer fra 2018 i forhold til, at MED oplever indflydelse inden for en given ramme, det arbejde vil fortsætte i 2019. • I 2019 og 2020 vil vi sætte fokus på borgeren i centrum, relationer og faglighed. Vi kan ikke udvikle på praksis ved at se på strukturen, vi er nødt til at have fat i kulturen, for at sikre børnehuse af høj kvalitet. Derfor vil vi i samarbejde med en antropolog igangsætte en kortlægning af kulturen i vores børnehuse. • De daglige ledere har forskellige kompetencer. Vi vil i 2019 sætte fokus på, at de daglige ledere både er ledere i eget hus, samtidig med, at de bedriver ledelse i en kollegas hus. - Vi vil dele ressourcer og tænke nyt. • I hele 2019 vil der være et ledelsesmæssigt ansvar, i forhold til at være inspirator og tovholder på implementering af ”stærke ”dagtilbud. Det første - der sættes fokus på - er, at der skal være pædagogiske aktiviteter over hele dagen, hvilket konkret 	<p>Opfølgning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrebet bæredygtig ledelse vil vi i april følge op på. Giver det mening, for hvem giver det mening, og i hvilke sammenhænge? Vi skal spørge medarbejderne om, hvordan de opfatter effekterne. • MED følger i august op på arbejdet, undersøger blandt alle medarbejdere om hvordan de mærker den indflydelse MED har. • I samarbejde med antropologen vil vi lave en plan for udvikling af arbejdspladsen. • Hver 3 måned vil vi kortlægge, hvad der har været af ledelse på tværs, hvor man som lederkollega har været fysisk tilstede i et andet hus og gjort en forskel.

	<p>betyder at der arbejdes med mødeplaner, så vi tilstræber at der er lige mange medarbejdere på arbejde om formiddagen og om eftermiddagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De daglige ledere tager diplommodul med henblik på at sikre en styrket evalueringskultur. • Vi vil arbejde med den nye tilsynsmodel. De kvalitetsparametre, der ligger i tilsynsmodellen, vil vi bruge aktivt i vores arbejde. 	
<p>Udviklingsmål</p> <p>Vores relation til borgerne (børn og forældre) kommer tydeligt til udtryk i forbindelse med implementering af stærke dagtilbud</p> <p>Vi har et fælles fokus på udvikling af ny læreplan, vi vil arbejde fokuseret med realiseringen af de tanker der ligger bag.</p>	<p>Aktiviteter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handlingslæringscirklen, "At lære at lære" og den pædagogiske læreplan indarbejdes i samme skema, så det giver tydelighed om indhold i forhold til pædagogiske planlagte aktiviteter. Prototypen er klar 1.1.2019. • 8 medarbejdere har været på kursus i forhold til at udvikle læringsmiljøer i det enkelte børnehus. Deres viden og ideer implementeres i hvert hus. • Vi vil tage udgangspunkt i kvalitetsindikatorerne fra Kvalid, vi vil bruge dem, så medarbejderne øver sig i at se på egen og andres praksis. Det kobles med coaching i dagligdagen. • I forhold til alle de pædagogiske aktiviteter der sættes i gang, vil vi tydeligt beskrive HVORFOR, og vi vil tilrettelægge en praksis, hvor der er lige mange aktiviteter formiddag og eftermiddag. Sprogvurdering og NUZO er udgangspunkt for de aktiviteter, der sættes i gang. • Vi vil fortsat fokusere på børnenes sprog. Der laves sprogvurdering på alle 3- og 5-årige. Dette understøttes af talepædagog ansat i dagtilbuddet, der en dag om ugen, som fagligt fyrtårn, giver sparring til kollegaer. • I første halvår vil vi arbejde med bæredygtighed (miljø og ressourcer) i børnehøjde på tværs af børnehuse i Dagtilbuddet. Daglig leder Annette Horup er tovholder. • Med henblik på at skabe ejerskab og implementering af det pædagogiske grundlag fra den styrkede læreplan, afholdes der pædagogmøder den 22. januar. Møderne holdes på tværs af børnehuse: Fredensgård og Elverhøj er sammen, og Regnbuen og Skovtroldene er sammen. 	<p>Opfølgning</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Skemaet" evalueres i marts og tilrettes. • Vi tager billeder før og efter for at dokumentere, at læringsmiljøet ændrer sig. Vi tager billeder hver 4. måned. De daglige ledere er ansvarlige for dokumentationen. • På personalemøder vil vi se på praksis eksempler fra arbejdet med kvalitetsindikatorerne. • Det faglige arbejde er omdrejningspunktet på alle møder, her arbejdes der med HVORFOR. • Der følges op på NUZO-skemaer på pædagogmøder. Fra data til ny viden. • Hver 4. måned følger de daglige ledere op med vores talepædagog, for at evaluere det arbejde der har været, og for at planlægge det kommende halve år. • Arbejdet med bæredygtighed evalueres på tværs af huse. Evalueringen tilgår efterfølgende bestyrelsen, som en del af den pædagogiske læreplan.

	<ul style="list-style-type: none">• På fælles personalemøde lørdag den 6. april vil vi sætte fokus på det pædagogiske arbejde med medier og teknologi, samt science.• Vi vil en øget dialog med forældrene. Forældrene inddrages henholdsvis gennem Børnelntra, daglig dialog og gennem NUZO skemaer. I det omfang det vil give mening vil vi forsøge med hjemmebesøg, for på den måde tidligt at kunne sætte ind, hvis et barn ikke er i trivsel.• Bestyrelsen inddrages på alle bestyrelsesmøder. Inden bestyrelsesmødet ligger der skriftligt materiale fra alle huse, det danner grundlaget for arbejdet med den pædagogiske læreplan.	
--	--	--