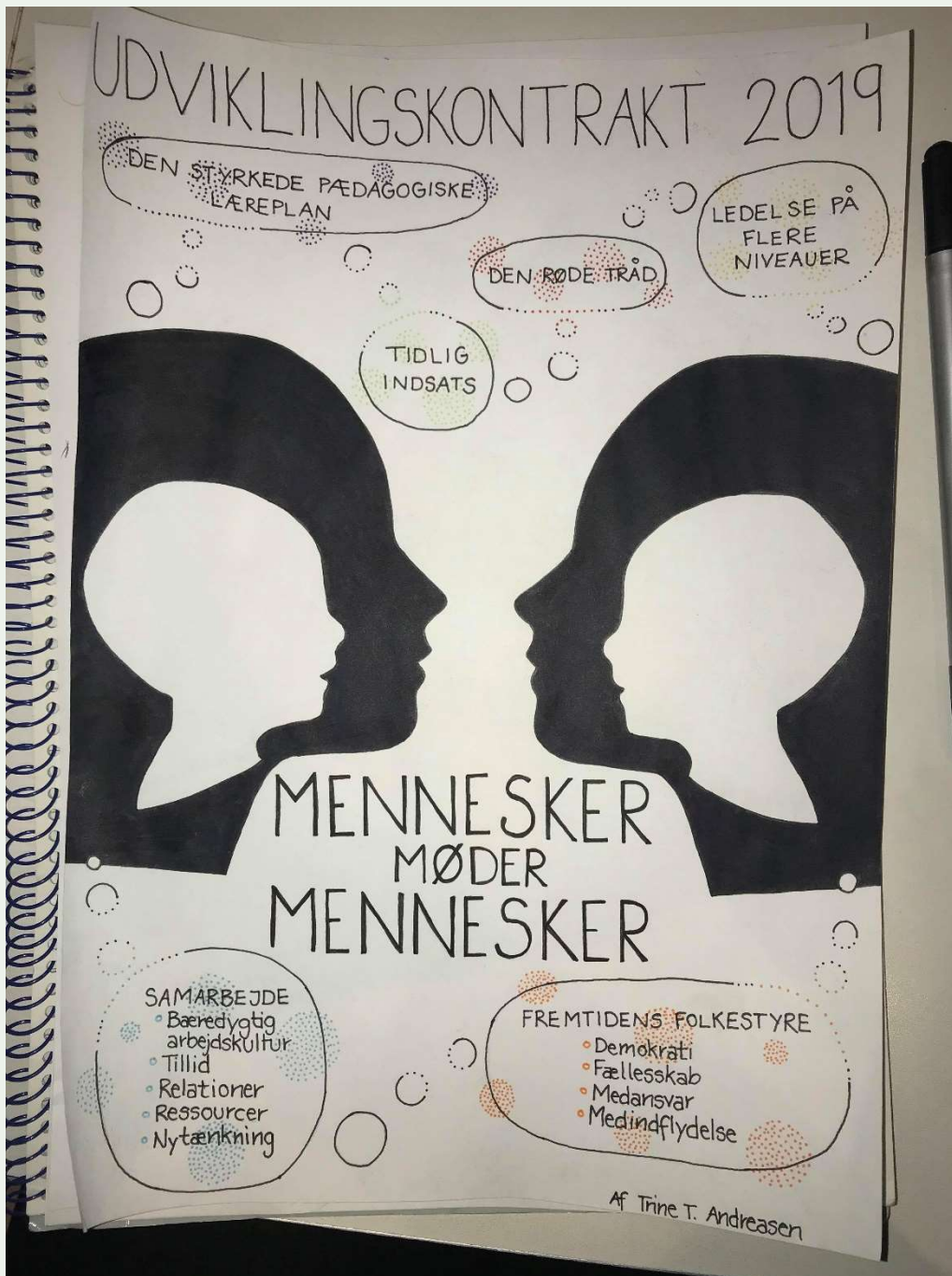




## Udviklingskontrakt 2019 for Dagtilbud Skanderborg by

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi; bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, hvordan vi realiserer vores egne, lokale ambitioner og hvordan vi følger op på virkningerne, af det vi har sat i gang.



## **Indledning: Vision for kontrakten**

Udviklingskontrakten for Dagtilbud Skanderborg by tager i år afsæt i en ændret lovgivning, der medfører at der er udarbejdet et mål omkring Den styrket læreplan. En proces, hvor den enkelte pædagog er med til at inspirere ind i pædagogikken på tværs af husene. Der er et mål omkring ledelse – ledelse omkring at få udarbejdet og efterlevet lovgrundlaget i Stærke dagtilbud samt inspiration fra Ledelseskommisionen og i forløbet omkring en Bæredygtig arbejdskultur. Derudover har vi fastholdt 2 mål fra kontrakt 2018 – her er vi fortsat inspireret i at udvide forståelsen af forebyggelses- og familierstrategien og anvende den i praksis i forhold til en tidlig indsats. Derudover arbejdes der også med målet omkring Demokrati og meningsfulde fællesskaber. Et mål, der er blevet udvidet med, at personalet tilbyder lokale kurser for forældre, og aktivitetsudvalgene i de enkelte huse tilbyder alle børn og forældre et fælles arrangement – fællesdagen d. 3.4. Dette er igen med inspiration til Hoved- MED. Så en cirkulær proces er i gang, og vi glæder os til at tage fat i de enkelte aktiviteter under de overordnede mål.

## **Udviklingsmål:**

### **Tidlig indsats**

På baggrund af Forebyggelses- og Familierstrategien og et ønske om en rettidig indsats i fællesskab udvikles en større klarhed over den pædagogiske opgave og forældrenes ansvar ift. børn i udsatte positioner. Målet er at identificere og reagere rettidigt på børns mistrivsel og derved forsøge at skabe nye måder at arbejde på.

### **Aktiviteter:**

- På pædagog og/eller stuemøder:
  - Fortsætte med at give feedback kollegaer imellem
  - Fokus på barnets følelsesmæssige udvikling. Eks. mødeøjeblikke, micro-/macro-regulering, affektiv afstemning
  - Kollegial coaching
  - Videodokumentation
  - Videoanalyse ud fra Marte Meo-principperne
- Anvende ressourcer fra den socioøkonomiske pulje på tiltag for børn i udsatte positioner:
  - Uddanne NUSSA-karavaneførere i de syv huse. Anvende NUSSA-elementer i hverdagen
  - Oplæg omkring legens betydning for den følelses- og personlighedsmæssige samt sociale udvikling og læring v. Docenten
- Have fokus på en tidlig identifikation af mistrivsel hos børn og deres familie:
  - Hjemmebesøg ved opstart i børnehus (v. opstart eller 3. mdr. samtale)
  - Italesætte eventuel bekymring omkring barnet/familien
  - Fortsætte samarbejde med sundhedsplejersken ift. overlevering af børn fra hjemmet til vuggestuen, ud fra ”En god begyndelse” og ud fra Børn- og ungespolitikken ”Den bedste start på livet”
  - Oplæg af sundhedstjenesten omkring tegn på mistrivsel
  - At forældregruppen bliver introduceret i betydningen af ”mødeøjeblikke” mellem barn – voksen
  - Erfaringsudveksling af handlemuligheder samt italesætte bekymring, når et barn eller en familie er i en udsat position. Almenområdet opsøger viden i specialområdet og hos relevante samarbejdspartner
  - Kvalificere sagsangere på tværs af faggrupper
  - Oplæg af psykolog og forfatter Dorthe Birkmose omkring forræelse

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- Brainstorm og erfaringsudveksling på hus p-møde omkring pædagogiske tiltag, der kan være med til at bryde den sociale arv, ca. 4 gange årligt
- Det pædagogiske personale opsøger og prioriterer mødeøjeblikke med de enkelte børn og videreformidler det til forældrene
- Børnehuset Æsken tilbyder Marte Meo – der følges op med, hvor mange forløb der har været på et år
- Pædagoger med NUSSA-uddannelse fortsætter med at gennemføre forløb i husene, og i øvrigt anvendes elementer fra NUSSA i dagligdagen af alle
- Ledelsestemaet udveksler erfaringer fra den pædagogiske praksis 8 gange om året, på ledelsesdage.
- Evaluere i ledelsesteamet om hvilken effekt hjemmebesøg giver

### **Samarbejde: ”Mennesker møder mennesker”**

Der arbejdes aktivt på:

- At bringe dagtilbuddet i spil i større fællesskaber. Derved etableres nye partnerskaber på tværs, hvor der er blik på ressourcer internt og eksternt med fokus på at *have tillid, skabe relationer, dele resurser og tænke nyt*

- At have øje for uudnyttede potentialer ved at rette et kritisk blik på egen praksis for derved at skabe en forbedringskultur, ved at rumme mødet mellem egen og andres kultur

### **Aktiviteter:**

#### Bevidsthed om kerneopgaven:

- Kerneopgaven som omdrejningspunkt for det pædagogfaglige arbejde – 51/49
- Gå fra en "hjælpekultur" til en helhedsforståelse af organisationen – hvor ressourcer anvendes bedst muligt i forhold til kerneopgaven, både i "det lille og det store vi"
- Personalet inspirerer og lader sig inspirere af hinandens pædagogiske praksis
- Indføre forberedelsestid for at højne kvaliteten i det pædagogiske arbejde

#### Forbedringskultur:

- Møde "den anden" der hvor den er, med en reel interesse for at samskabe og lære af hinanden
- Den enkelte har fortsat fokus på at anvende et dynamisk tankesæt

#### Bæredygtige arbejdskulturer:

- Med afsæt i fælles oplæg d. 24. november 2018 indarbejdes 51/49, dygtighed, autopoiesis og paradokser (hvad motiveres medarbejderen af?)
- Udvikle en forståelse i personalegruppen for, at de menneskelige ressourcer er til stede i morgen i samme grad som i dag

#### Byggeudvalg og idegenere omkring et nyt børnehus i Skanderborg By.

#### Partnerskaber med SMUK FEST:

- Bidrager til at udvikle Skovlunden til et aktivitetsområde sammen med andre lokale aktører og borgere

#### Partnerskab med Sølund:

- Deltage i Dyrehave-march med Sølund og 10 kl. centeret

#### Partnerskab med et landbrug:

- Besøge et landbrug, hvor børn oplever kulturen ved et landbrug, fra jord til bord, leg og sanser

#### Partnerskab med lokalcenter Dagmargården:

- Generationer mødes, og gennem fælles aktiviteter skabes relationer

### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- Personalet anvender elementerne fra Bæredygtig arbejdskultur
- I 2019 udarbejder Distriktsforummet, hvad den fælles kerneopgave er i "Det fælles vi" i Morten Børup Skolens distrikt
- Forældrebestyrelsen understøtter de lokale aktiviteter, som gavner det fælles vi
- LMU er aktivt medansvarlig for, at der arbejdes med en bæredygtig arbejdskultur i de enkelte huse og i dagtilbuddet som helhed
- Byggeudvalget inddrager medarbejderne og andre relevante parter
- Personalet vidensdeler til fællesmøder
- På pædagog- og pædagogmedhjælpermøder i de enkelte huse følges op på, om medarbejderressourcerne anvendes bedst muligt i forhold til kerneopgaven
- På MUS- og GRUS-samtalen i 2019 drøftes, om der er sket et kvalitetsløft i fagligheden og i pædagogens tilstedeværelse på stuen ved at indføre forberedelsestid til pædagogerne
- På ledelsesmøder følges der op på, om partnerskaberne beriger kerneopgaven

## ***Vores relation til hinanden skaber "Den røde tråd" i Morten Børup Skolens skoledistrikt***

### **Mål:**

Fælles indsats for at skabe en forbedringskultur på hele 0-18 års området.

- 1- Fokus på grænsekrydsende samarbejde og øget samspil i Morten Børup Skolens skoledistrikt for at sikre gode overgange for distriktets børn
- 2- Anvende hinandens ressourcer

### **Aktiviteter:**

Møder og fælles inspiration ledelse og medarbejder

- Netværksmøder 4 x årligt  
Deltagere: De 4 kontraktholdere i Morten Børup Skolens skoledistrikt.

Fokus på samskabelse og samspil *"Et fælles vi, gør et stærkere vi"*

- Stormøde 1 x årligt  
Deltagere: Relevante samarbejdspartnere i Morten Børup Skolens skoledistrikt  
Fokus på overgange og en kvalificering af *"Et fælles vi, gør et stærkere vi"*
- Fælles oplæg med oplægsholder "udefra"  
Deltagere: Alle medarbejdere fra MBS' skoledistrikt  
Fokus på fælles faglig inspiration
- Meningsfulde fællesskaber  
Førskolesamarbejde hele året - deltagere: ledelse, børnehaveklasseledere samt pædagoger  
Aktiviteter: Motionsdag, Læseaktiviteter/velkomst af kommende venskabsklasse  
Fokus på at sikre en god sammenhæng fra 0 til 18 år
- Sproglig udvikling  
Sprogvurderinger inddrages i det fælles arbejde mellem ansatte og forældre  
Fokus på, at sproget understøtter barnets læring
- Fagligt/socialt udfordrede børn og rettidig indsats  
Overleveringssamtaler og TS-møder  
Fokus på at sikre en rettidig indsats, så udfordringer imødekommes i tide, og at vi sikrer den røde tråd i barnets og familiens liv, så der ikke begyndes "forfra" hele tiden
- Anvendelse af hinandens ressourcer  
Fokus på at anvende hinandens ressourcer og forbedre samspillet i distriktet for børn, forældre og ansatte

#### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- Opsamling og dialog om det meningsskabende ind i dagtilbuddet, og det omsættes til hverdagshandlinger hos børn og forældre ved overgange.  
Hvem: Ledelsen, medarbejdere og ledelse på afd. møder, på bestyrelsesmøder
- Eksternt:  
Løbene evaluerer af samarbejdet på de 4 årlige netværksmøder, hvor forandringer medtænkes til nye tiltag, der kan erstatte tidligere praksis

#### **Demokrati - meningsfulde fællesskaber - Vores relation til Folkestyret**

I dagtilbuddet arbejdes med en bevidsthed omkring demokrati, fællesskab, medansvar og medindflydelse hos børn, ansatte og forældregruppen.

Vi arbejder for at tydeliggøre sammenhængen mellem Byrådets politik 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. I dialog med forældrene drøftes barnets læringsmål.

#### **Aktiviteter:**

##### Rollemodel

- Børnene oplever sig som en ligeværdig del af fællesskabet, hvor de både er bidragende og modtagende og derved afprøver forskellige positioner
- Fokus på aktivt at inddrage børnene i daglige beslutninger
- Erfarne medarbejder guider nye kollegaer i hverdagen, og nye kollegaers input indtænkes
- Nye forældre bliver taget imod af "garvede forældre", de inddrages i kulturen om dit, mit og vores børn
- Fællesdag d. 3. april 2019 fra kl. 15:00 – 19:00

##### Forældresamarbejde

- Fælles møde på tværs af LMU, aktivitetsudvalg, bestyrelse, ledelse
- Temamøder for forældre om konkrete emner 4 gange i 2019, hvor pædagogerne er formidlere
- Forældrebestyrelsens medlemmer deltager i planlægningen af dialogmøder og med de øvrige bestyrelser i dagtilbud
- Forældrebestyrelsen gør sig selv tilgængelig for forældregruppen. Under møder, arrangementer i huset, kort orientering efter bestyrelsesmøder på BørneIntra
- Forældresamarbejdet udvikles i at være dialogbaseret



- 2 forældrebestyrelsesmedlemmer deltager i byggeproces
- Forældrebestyrelsen inddrages ift. Lokalsamfundet, forældresamarbejde, sammenhæng til skole

#### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- Dialog på bestyrelsesmøder og aktivitetsudvalgsmøder 3 gange årligt, hvor forandringer erstatter tidligere praksis
- Vurdere effekten på forældreinitierede initiativer, og hvor relevante forældregrupper inddrages i evalueringen af forløbet. Eks. ved dialogsamtaler årligt
- Den daglige leder indsamler viden fra nyansatte omkring deres forundring for derved at påvirke og tilpasse kulturen
- Demokrati og medindflydelse er tonet i de styrkede pædagogiske læreplaner, og der dokumenteres hvordan det er med til at forbedre børnenes forståelse og deltagelse i læringsmiljøerne. Dette måles eks. på børnemiljøvurderingerne i april 2019
- Forældre på årgang '15 deltager i evaluering af form og indhold på dialogsamtaler i 2019

### **Styrket dagtilbud / Den styrkede pædagogiske læreplan**

#### **Mål:**

- At udvikle en faglig kultur, hvor der er sammenhæng mellem læringsmiljøerne og børns udvikling, dannelse, læring og trivsel
- Udfordre den traditionelle institutionsindretning og derved nytænke legemiljøerne
- Skabe pædagogisk ramme for at legens mangfoldighed kan udvikles

#### **Aktiviteter:**

- At udvikle en lokal læreplan
- Indtænke den politiske aftale – ”Stærke dagtilbud” og arbejde fokuseret med realiseringen af visionerne og intentionerne
- Der udarbejdes et dokumentationsværktøj til at skabe en systematisk evalueringskultur, ift. kontraktmål og områder, hvor kerneydelsen med fordel kan forbedres så det pædagogiske arbejde kvalificeres
- Der formidles et oplæg omkring Situeret pædagogik, der inspirerer det pædagogiske personale i deres tilgang

#### De pædagogiske medarbejdere:

- inddrager børneperspektivet i planlægning, udførelse, dokumentation og evaluering
- udvikler bevidsthed omkring legens betydning og forholder sig til rammen, gruppestørrelser, egen rolle, ude/inde, hvilke legeformer mv.
- får viden om de fire stemningsperspektiver fra legeprofessor Helle Marie Skovbjergs teorier om leg
- anvender det dynamiske tanksæt til at udfordre institutionskulturen og derved udvikle nye læringsmiljøer, eks. ved jobswob, hvor der er en udviklende tilgang og tydelig aftale om, hvilket emne der ønskes feedback på

#### Ledelsesgruppe:

- udarbejder et kommissorium som grundlag for jobswob for pædagogisk personale
- Inddrager medarbejderne i at kvalificere den lokale læreplan
- Kvalificerer dokumentationen på BørneIntra, så beskrivelsen afspejler faglige refleksioner

#### **Opfølgning på udviklingsmålet:**

- På stuemøder, pædagog- og medhjælpermøder og på forberedelsestiden for pædagoger følges der ledelsesmæssigt op på, om der sker en progression i evalueringskulturen
- De pædagogiske medarbejdere er på jobswob i andre huse og efterfølgende sker en overlevering af de indsamlede iagttagelser på stuemøderne/p-møder
- Den lokale læreplan er offentlig jan. 2019
- De daglige ledere giver hinandens systematisk feedback på implementeringen af handlingslæringscirklen som dokumentationsredskab på ledelsesteam møderne hver 14. dag

### **Ledelse på flere niveauer**

#### **Mål:**

At skærpe en ledelsesmæssig bevidsthed om, hvordan ledelse i dagtilbuddet kvalificeres ift. at nå de mål, der er opstillet politisk og kommunalt. Dette gør vi med baggrund i:

- Ledelseskommisionens anbefalinger omkring visionsledelse og forbedringskultur
- Direktionens udviklingsspor ”Ledelse tæt på – lige bag ved medarbejderen står den nærmeste leder”

- Ledelse af ”En styrket læreplan”

#### **Aktiviteter:**

- Med baggrund i Ledelseskommisionens anbefalinger har den enkelte leder i ledelsesteamet udarbejdet sit individuelle ledelsesgrundlag
- Ledelsesgrundlaget indtænkes og udvikles i den enkeltes daglige leders ledelsesrum
- Den daglige leder udarbejder en lokal læreplan senest d. 1.1.2019, og denne kvalificeres og forankres af det pædagogiske personale. Under udarbejdelsen anvendes ledelsestemaet til feedback
- Den daglige leder står for at offentliggøre den lokale læreplan
- Der sættes tydelig ledelse på de nye elementer i ”Den styrket læreplan”; Pædagogisk læringsmiljø hele dagen, samt at pædagogikken har afsæt i det pædagogiske grundlag
- Ledelsen udarbejder tydelige rammer for implementering af en evalueringskultur
- Dagtilbudslederen står for at forældrebestyrelsen inddrages i processen af udarbejdelsen, evaluering af og opfølgning på den pædagogiske læreplan
- Der skabes en systematisk evalueringskultur, så der sikres en sammenhæng mellem det pædagogiske læringsmiljø og børnenes trivsel, udvikling, læring og dannelse. Her anvendes dokumentationsskemaet baseret på handlingslæringscirklen. En udvikling af praksis forventes
- Den daglige leder inviterer nye forældre til en forventningsafstemning efter ca. 6 uger i børnehuset
- Dagtilbudsleder deltager i udviklingen af en tilsyns- og kvalitetsmodel for 0 til 6 års området i samarbejde med Fagsekretariatet Børn og Unge og dagtilbudsområdet

#### **Opfølgning:**

- Dagtilbuddet deltager aktivt i kvalitetsudviklingen af dagtilbudsområdet i Skanderborg
- De daglige ledere udvikler på handlingslæringskemaet ud fra feedback fra de pædagogiske medarbejdere. I august 2019 evalueres brugen af skabeloner til læreplan og handlingslæringscirkel og disse tilpasses. Ved endt evaluering beskrives ny viden, og dette indarbejdes i praksis
- Eksempler fra evaluering og praksisændring fremlægges i forældrebestyrelsen
- Ved GRUS inddrages den daglige leders eget ledelsesgrundlag
- Pædagogisk tilsyn inddrages til at kvalificere praksis og derved også den daglige ledelse af huset