



Udviklingskontrakt 2019 for Dagtilbud Skovby-Stjær-Storring



DAGTILBUD

**SKOVBY
STJÆR**

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.

For 2019 vil der være to store fokusområder i forhold til kontraktarbejdet:

- Byrådets vision og direktionens udviklingsspor Mennesker møder mennesker
- Styrkede dagtilbud, hvor der vil være et særligt fokus på den styrkede læreplan

De to fokusområder giver hinanden følgeskab, og derfor kan der være et overlap i kontrakten.

Derudover har vi valgt at fortsætte målet fra 2018 om arbejdet med datainformeret ledelse.

I dagtilbuddet fortæller vi tit anekdoten om Formand Mao. Han ville have, at kineserne skulle høste større og større tomater. Til sidst lavede bønderne papmache tomater for at undgå fængsel og henrettelser. I vores dagtilbud vil vi have rigtige og saftige tomater, og det er ok, at det til tider er cherrytomater. Når det er sagt er vi ambitiøse, og vi sætter konkrete mål, som vi kan følge op på.

Udviklingsmål:

Mennesker møder mennesker

I vores personalehåndbog har vi beskrevet, hvordan Grundtvig sagde "Mennesket først". Når vi mener, at denne er sætning er vigtig, er det fordi vi i dagtilbuddet har det menneskesyn, at vi alle er ligeværdige, selvom vi ikke er ligestillede. Vi skal have respekt for de positioner, vi hver især har.

Udviklingsmål a

Vores relationer til folkestyret

Vi arbejder med sammenhængen mellem Byrådets politikker og vores daglige praksis. Vi etablerer nødvendige fora, hvor politiske intentioner bliver tydelige for det samlede personale og udmønter sig i handlinger og meningsfulde partnerskaber. Vi deltager aktivt i processer, som gør det tydeligt for det politiske niveau, hvilke praksisændringer politiske beslutninger har medført.

Vi arbejder med dagtilbudsloven "Styrkede dagtilbud" og "Den styrkede læreplan", så det pædagogiske personale og bestyrelse får en forståelse for ændringerne og styrkelsen i den nye læreplan, og børnene oplever og mærker ændringen.

Aktiviteter:

Vi har i mange år arbejdet med kommune 3.0. Nu er det vigtigt, at byrådets vision kan blive diskuteret og medarbejderne får mulighed for at forholde sig til den. Fortællingen om, hvordan vi går fra kommune 3.0 til Mennesker møder mennesker skal implementeres.

Vi har i 2018 taget fat i arbejdet omkring den styrkede læreplan. Vi har til en fælles pædagogisk lørdag fået præsenteret og diskuteret de nye tiltag og er blevet enige om, at der heldigvis er genkendelighed og nye, faglige og gode tiltag. Den styrkede læreplan skal ligesom en elefant spises i mindre bidder. Hvordan vi spiser bidderne præciseres i kontraktmål "Den styrkede pædagogiske læreplan".

Vores bestyrelse - som er en del af folkestyret - skal på baggrund af den nye pædagogiske læreplan tage hul på en revidering af principperne, som er med til at sætte retning i dagtilbuddet.

Vi ønsker, vores børn får en større forståelse af folkestyre og demokrati. Derfor vil vi have et særligt fokus på, hvordan vi inddrager børnene og giver dem mere medbestemmelse. Dette fokus skal være tydeligt i vores pædagogiske grundlag i forhold til elementet "Dannelse og børneperspektiv".

Opfølgning på udviklingsmål a:

8. januar 2019 afholdes nytårskur for alle medarbejdere i dagtilbuddet, hvor byrådets vision og kontraktarbejdet for 2019 vil blive præsenteret.

23. januar 2019 afholder bestyrelsen møde på Fælleden, hvor der - ud over en rundvisning - vil være færdiggørelse af principperne. Principperne vil dernæst blive præsenteret i ledergruppen, som dernæst formidler dem videre til medarbejderne.

Alle huse vil udarbejde "smitter" om folkestyre, demokrati og medbestemmelse i børnehøjde i første kvartal, og der vil blive arbejdet ud fra "smitterne" indtil sommerferien, hvor de efterfølgende vil blive evalueret.

Det pædagogiske grundlag i forhold til elementet "Dannelse og Børneperspektiv" vil blive kvalificeret af bestyrelsen og det pædagogiske personale i andet kvartal.

Udviklingsmål b

Vores relation til borgeren

Hvert år siger vi "goddag" og "farvel" til mange familier. Vi har derfor et stort fokus på relationer i vores dagligdag, både til forældre og til de børn, som vi har i vores varetægt.

Den voksne borger:

Vi har aktive forældre og bedsteforældre, som inddrages så meget som muligt, så oplevelsen for barnet er, at der er en god sammenhæng mellem hjem og børnehus. Vi er tydelige på, hvad vi kan tilbyde, og vi fortæller forældrene, hvad vi forventer af dem, når et nyt barn begynder i ét af vores huse.

Vi vil være opmærksomme på, hvordan vi kan være endnu mere samskabende med forældrene.

Aktiviteter

Vi har forskellige tiltag til, hvordan Mennesker møder mennesker i forhold til borgerinddragelse afhængig af hvilket børnehus, det drejer sig om. Vores huse er forskellige, både i størrelse, brugersegment og beliggenhed.

Fælles for os er, at der altid er åbne legepladser, hvor alle borgere gerne må bruge vores legeplads. Vores unge mennesker bruger vores bålplads om sommeren og passer på den. Vores forældre får nøgle til toiletterne og bruger vores pizzaovne og bålpladser i weekenderne. Vi vil i 2019 få det skrevet tydeligt ind i vores forældreprojecer.

I vores pædagogiske aktiviteter vil vi være tydelige og beskrivende i forhold til "the big why", således forældrene får mulighed for at forstå, hvorfor vi gør som vi gør.

Vi vil i 2019 have et særligt fokus på vores pædagogiske grundlag, hvor der er en særlig beskrivelse i forhold til forældrene.

Det lille menneske og børnefællesskaber

Relationsarbejdet er det vigtigste i det pædagogiske arbejde. Uanset hvor mange aktiviteter vi sætter i gang og hvor mange tiltag vi laver, så er relationsarbejdet det vigtigste. Det pædagogiske personale er klar over deres betydning, både i forhold til det enkelte barn og børnefællesskaber. "Alle vores børn har ret til relationslækre voksne", citat Karen Reitz, lektor på VIA UC.

Aktiviteter:

Vi efteruddanner 6 pædagoger i Nussa - et efteruddannelsesforløb, som foregår i Skanderborg Kommune og som har særligt fokus på relationsarbejdet via en legende tilgang.

Vi laver årlige børnemiljøvurderinger, hvor vi interviewer de ældste børn. Det børnene hver gang giver udtryk for, er den store betydning af kammerater og venskaber. Derfor vil vi i starten af 2019 udvikle en børnemiljøvurdering for de yngste børn, hvor der skal være et særligt fokus på medinddragelse af de yngste børn og hvordan vi kan understøtte deres venskaber og skabe et godt relationsmiljø. Vi vil i 2019 dele de handleplaner som børnemiljøundersøgelsen afstedkommer med børn og forældre.

I den styrkede pædagogiske læreplan er "Børnefællesskaber" et element af det pædagogiske grundlag, og det vil vi se særligt på.

Opfølgning på udviklingsmål b:

De daglige ledere vil være mere opsøgende på de gensidige forventninger, forældre og pædagogisk personale har til hinanden, og vi vil i andet kvartal diskutere "forventninger til hinanden" med bestyrelsen.

Vi vil i første kvartal få skrevet ind i vores forældrebreve, at alle kan låne vores lege- og bålpladser. Vi vil inden udgangen af 2019 konkret tælle antallet af udlån og se, om vores tydeliggørelse af udlån har haft effekt.

Hver gang vi planlægger et længere pædagogisk forløb, så skal "the big why" være tydeligt. I ledergruppen vil vi i andet kvartal se på vores planlagte aktiviteter og være hinandens kritiske venner i forhold til tydelighed.

Personalegruppen og bestyrelsen vil i første kvartal diskutere og kvalificere vores pædagogiske grundlag i forhold til elementet "Forældresamarbejde".

Det enkelte barn og børnefællesskaber:

Inden sommerferien har 6 pædagoger været på Nussa-efteruddannelse. Dagtilbudslederen vil invitere de 6 pædagoger ind i starten af juni og være nysgerrig i forhold til, hvordan dagtilbuddet kan støtte pædagogerne i at bruge deres nye viden i forhold til relationsarbejdet, og hvordan de kan formidle denne viden til resten af det pædagogiske personale.

Udviklingsmål c

Relationer til hinanden:

I dagtilbuddet har vi en fortælling om Hindsgavl-dolken. Den dygtige flintesmed sad i sin egen lille silo og lavede de flotteste flintedolke, men han så ikke op og så hvad er skete andre steder. Resultatet var, at han ikke så, at der blev lavet stærkere og flere bronzedolke på den samme tid, som han lavede en flintedolk, og den stakkels flintesmeds lille virksomhed gik til. Denne fortælling

bruger vi, når vi skal forklare nyansatte og hinanden, hvorfor vi er ét dagtilbud og ikke enkelte institutioner.

Vi har fortsat fokus på at udvikle en bæredygtig arbejdskultur, hvor vi *har tillid, skaber relationer, deler resurser og tænker nyt*. For at videreudvikle på arbejdskulturen, er det afgørende, at vi på arbejdspladsen har blik for resurserne både internt og eksternt.

Aktiviteter:

Job- og lederrotation:

Vi fortsætter med job- og lederrotation. I 2019 vil vi have den styrkede læreplan som overskrift, når vi besøger hinanden. Vores jobrotation har til formål at give feedback og konstruktiv kritik. Vi bruger vores coachingspørgsmål fra At lære at lære.

Mous, kompetenceblomst og kerneopgave:

I 2018 udviklede vi en ny måde at afholde mus-samtaler, vi kalder det nu mous-samtaler, fordi vi ønsker, at der skal være en større bevidsthed om fordelingen 51/49, balancen mellem organisation og medarbejder.

Vi lavede i 2018 en blomst, som beskrev de kompetencer, som vi forventer, at alle ansatte i vores dagtilbud skal besidde. Vi har en udfordring i forhold til kronbladet "organisationsforståelse". Det vil vi have en særlig opmærksomhed på i 2019.

I november 2018 begynder LMU arbejdet om, hvordan vi forstår kerneopgaven i vores dagtilbud. Arbejdet vil fortsætte i 2019. Vi diskuterer løbende, hvordan vi forstår kerneopgaven i vores dagtilbud. Til at hjælpe os, har vi ansøgt Forhandlingsfælleskabet og fået SPARK ud. Vi vil se på det formelle, det oplevede og det udførte i forhold til kerneopgaven og have en opmærksomhed i forhold til forskellige perspektiver på kerneopgaven set fra Fagsekretariatet Børn og Unge, forældre, ledelse, medarbejder og ikke mindst børnene.

Ledelsesgrundlaget:

I ledergruppen taler vi tit om insisterende ledelse i ledergruppen, men hvad er det og hvad mener vi med det? Er der balance mellem ledelse og styring? Hvad sker der, når vi holder vores ledelsesgrundlag op mod Skanderborg Kommunes ledelsesgrundlag og når vi holder det op mod ledelseskommisionens rapport?

Vores mål er at være mere agerende end reagerende. Vi ønsker i vores ledergruppe at udvikle mere klog og visionær ledelse. Derfor vil vi diskutere og revidere vores ledelsesgrundlag og være nysgerrige på hinandens praksis således, at vi forhåbentlig kan svare på overordnede spørgsmål.

Opfølgning på udviklingsmål c:

I 2019 vil det pædagogiske personale have besøgt hinanden på kryds og tværs og været nysgerrige og kritiske kollegaer. Pædagoger og pædagogiske assistenter skal besøge hinanden, og medhjælpere kan besøge hinanden. De vil have givet hinanden coaching i forhold til vores pædagogiske grundlag og spørge: "Hvor vil du gerne hen?", "Hvor er du nu?" og "Hvad skal næste skridt være?" Inden sommerferien følger vi op på, hvor mange, der har været afsted og planlægger resten af forløbet i ledergruppen.

Ledergruppen vil besøge hinandens huse hver anden måned og specifikt være nysgerrig på det pædagogiske grundlag.

To af gangene vil den daglige leder deltage i teammøder og bagefter give kort coaching på: "Hvor vil du gerne hen?", "Hvor er du nu?" og "Hvad skal næste skridt være?"

Vi vil i ledergruppen og LMU have fokus på, hvordan vi formidler kronbladet "organisation" i vores kompetenceblomst.

Vi holder mous-samtaler, som skal være afviklet inden sommerferien, og vi har opfølgning på mous-samtalerne inden jul.

I efteråret vil vi få Jan Hoby fra LFS til at komme ud til et fællespersonalemøde, hvor overskriften på hans foredrag vil være:

Fra arbejdsplads til arbejdsfællesskaber.

I første kvartal vil LMU arbejde med begrebet kerneopgave, og til sidste fælles personalemøde inden sommerferien vil de komme med oplæg til diskussion af, hvordan vi kan tale om kerneopgaven i vores dagtilbud.

De første tre kvartaler vil ledergruppen arbejde med ledelsesgrundlaget i ledergruppen. I sidste kvartal vil LMU blive inviteret ind og diskutere vores ledelsesgrundlag.

Udviklingsmål d

Relationer til hinanden i lokalmiljøet:

Vi arbejder sammen med mange i vores lokalmiljø, eksempelvis vores købmænd, præster, efterskole, bibliotek og erhvervslivet. Dette samarbejde vil fortsat have vores bevågenhed. Vores vigtigste opgave i lokalmiljøet er vores distriktssamarbejde. Dette hænger fint sammen med, at vi i den styrkede læreplan skal have et særligt fokus på sammenhænge i det pædagogiske fundament. Vi er stolte af vores arbejde sammen med vores to skoler i forhold til at skabe sammenhænge i barnets liv, fælles indsatser og fællesskabsdage i et professionelt læringsfællesskab. Dette arbejde vil vi fortsætte med at styrke.

Aktivitet:

Vi mener, at vi kan styrke sammenhænge mellem sundhedspleje og dagpleje og os, således den tidlige indsats kan blive styrket til det enkelte barn og familiens bedste. Vi vil sætte fokus på det, vi har til fælles og arbejde på en forbedringskultur.

Opfølgning på udviklingsmålet d:

I første kvartal vil dagtilbudsleder og lederen af dagplejen tage initiativ til at mødes med daglige leder fra henholdsvis dagplejen, Stjær-Storring og Skovby. Formålet er en diskussion af, hvor vi lykkes særligt godt, hvad vi hver især godt kunne tænke os mere af, og hvad vi gør nu som ikke er hensigtsmæssigt. Mødet skal ende ud i en revidering af en fælles beskrivelse af den gode overgang fra dagpleje til vuggestue eller børnehave. De daglige ledere og pædagogiske ledere fortsætter

dernæst beskrivelsen, som evalueres i sidste kvartal. Dagtilbudsleder og dagplejeleder tager initiativ til dette møde.

Udviklingsmål

Den styrkede pædagogiske læreplan

Som nævnt i indledningen til kontrakten bliver dette et af de helt store omdrejningspunkter i 2019. Den nye dagtilbudslov blev vedtaget 1. juli 2018. Det pædagogiske personale har hilst en styrkelse af læreplanen velkommen. Til en fælles pædagogisk lørdag fik alle den store indflyvning til læreplanen af Karen Reitz fra VIA. Vi arbejder allerede nu med den styrkede pædagogiske læreplan, men det er vigtigt for os, at alle kan tage ejerskab og arbejde ud fra et nyt pædagogisk grundlag og med nye temaer og nye mål. På den ene side giver den styrkede læreplan sig selv, på den anden side skal vi lyse på, hvad der er nyt i den, så vi netop kan arbejde med en styrket læreplan.

Vi ved, at det vil kræve kompetenceudvikling hos det pædagogiske personale, og vil derfor deltage i de kompetenceudviklingsdage, der vil blive arrangeret. Vi ved, at dette vil overskride det beløb, som vi får tildelt centralt fra, og vi vil prioritere den styrkede læreplan, når vores midler fordeles internt i vores kursusbudget.

Aktiviteter

I dagtilbud Skovby-Stjær har vi særligt nedslag på følgende:

- Det pædagogiske grundlag
- At lære at lære
- Medbestemmelse-børneperspektiv-demokrati i børnehøjde
- Legen

Det pædagogiske grundlag:

Der er 9 elementer i det pædagogiske fundament. Vi vil dele dem op 3 ad gangen og forholde os til vores pædagogiske praksis og vores nye læringsmål.

Vi vil fortsætte med "At lære at lære". Vi mener, at denne tænkning og den måde vi arbejder på i forhold til coaching og feedback-kultur kan inddrages i den styrkede pædagogiske læreplan.

Vi vil bruge "At lære at lære" som afsæt til en styrkelse af vores evalueringskultur, og vi vil fortsætte med at øve os i coaching til alle pædagogiske møder, jobrotation og ledermøder.

Vi har arbejdet med feedback-kulturen i "At lære at lære". Vi beder både kollegaer og børn give hinanden feedback, men der er et potentiale for forbedringer i forhold til at inddrage børnene meget mere i, når vi planlægger aktiviteter og i vores daglige praksis. Derfor vil vi i 2019 arbejde særligt med dette, som vi har beskrevet under kontraktmålet for Folkestyre.

Legen:

I den styrkede læreplan har legen en særlig betydning og er en del af det pædagogiske grundlag. Ledergruppen og enkelte af vores pædagoger har hørt Helle Skovbjerg Karoff, legeprofessor. Karoff fortæller om, at legen skal have lov til at være nytteløs, og beskriver 4 stemninger:

Glid/Hengiven,
Skift/Højspændt
Fremvise/Opspændt
Optrædelege
Overskride/Euforisk

Ifølge Karoff er det vigtigt, at barnet kan være aktiv i alle legestemninger, og vi som pædagogisk personale er bevidste herom og understøtter disse. Det pædagogisk personale skal være bevidste om, hvilke præferencer de hver især har i forhold til legestemninger.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Til nytårskuren vil kontrakten blive gennemgået, og der vil være en beskrivelse af og forklaring på, hvorfor arbejdet med den styrkede læreplan er planlagt som den er.

I første kvartal vil bestyrelsen kvalificere tre elementer af det pædagogiske grundlag ud fra et forældreperspektiv. Det pædagogiske personale vil gøre det samme og tænke elementerne ind i den styrkede læreplans temaer. De tre elementer er:

- Dannelse og børneperspektiv
- Forældresamarbejde
- Leg

I andet kvartal vil bestyrelsen og det pædagogiske personale gøre det samme i forhold til tre nye elementer i det pædagogiske grundlag:

- Læring
- Barnesyn
- Børnefællesskaber

I tredje kvartal vil bestyrelse og det pædagogiske personale gøre det samme i forhold til de sidste 3 elementer:

- Pædagogisk læringsmiljø
- Børn i udsatte positioner
- Sammenhænge

I sidste kvartal vil vi evaluere vores pædagogiske grundlag.

Hvordan ser vi vores reviderede grundlag i praksis?

Hvordan har vi indarbejdet det i læreplanstemaernes mål?

Er der noget der skurrer, som vi kan gøre anderledes og bedre?

Til forældremøderne i marts har bestyrelsen ønsket, at emnet skal være "legen og legens betydning".

Tre pædagoger - som har hørt Helle Skovbjerg Karoffs foredrag - vil holde oplæg for forældrene og fortælle om legens forskellige temaer og stemningen som legen har, og den voksnes betydning for barnets leg.

Vi vil i første halvår være meget opsøgende og nysgerrige på, om vi har de redskaber vi har brug for i forhold til coaching, evaluering og feedback. Vi vil tage vores udgangspunkt i SMTTE-modellen og handlingslæringscirklen. Vi vil til maj have et fælles personalemøde, hvor det pædagogiske personale vil arbejde med på vores udviklings- og evalueringsmodeller.

Inden udgang af marts har alle huse udarbejdet "smitter" i forhold til Medbestemmelse-børneperspektiv-demokrati i børnehøjde.

Bedre data og styringsgrundlag – fra data til viden

Mål som videreføres fra 2018

Der etableres en fælles forståelse af begrebet "datainformeret ledelse" på alle ledelsesniveauer i organisationen, og medarbejdere anskuer data som en mulighed for at etablere ny viden.

Aktiviteter:

Vi har flere datatyper:

I forhold til vores pædagogiske arbejde:

Vi har "smitter" og handleplaner på alle børn, der har udfordringer og hvor der er et særligt inklusionsfokus, og vi revurderer løbende på vores teammøder.

Vi dokumenterer og beskriver vores læreplansarbejde og øvrige pædagogiske indsatser fysisk i husene og på Intra

Vi sprogvurderer alle 3-årige og 5-årige, fordi vores erfaringer er, at vi kan inddrage resultatet i det sprogpædagogiske arbejde til gavn for barnets udvikling.

Vi har børneinterviews.

Vi laver film a la BørneTube med børnene og lægger dem på Intra

I forhold til personale:

Vi har Targit, hvor vi bruger flere informationer, især bruger vi sygefraværstatistikken.

Vi har kontrakten som retningsgiver.

Opfølgning af udviklingsmål:

Vi vil i april og november følge op på vores "smitter" i forhold til børn med udfordringer og inklusionsfokus. Har vi gjort det, som vi har aftalt? Vi vurderer, om barnet har profiteret af vores indsatser.

I forhold til sprogvurderingerne analyserer vi tallene 1 gang om året, i forhold til at vurdere om vores indsats til børns sproglige miljø skal justeres. Vi får at vide fra skolen, om der på det generelle plan er noget signifikant i forhold til de sprogvurderinger de laver med eleverne i 0. klasse, så vi kan justere vores pædagogiske indsats omkring sprog.

I forhold til vores pædagogiske dokumentation evaluerer vi i samarbejde med bestyrelsen om vores informationsniveau og data er tilfredsstillende.

Vi følger op på vores sygefravær og følger vores sygefraværspolitik.

Kontraktplakat: Elefanten skal spises i små bidder

