



Udviklingskontrakt 2018 for Dagtilbud Højvangen

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, og hvordan vi realiserer vores egne, lokale ambitioner.

Udviklingskontrakten for 2018 er lavet i samarbejde med bestyrelse, MED udvalg, daglige ledere og kontraktholder. Partnerskabsaftalen er lavet i samarbejde med henholdsvis skoleleder og afdelingsledere på Niels Ebbesen skolen.

Udviklingsmål:

Sammenhæng mellem Byrådets politikker og daglig praksis

Vi arbejder for at tydeliggøre sammenhængen mellem Byrådets politikker og den daglige praksis på børn – og ungeområdet. Vi anvender relevante eksisterende foraer og etablerer om nødvendigt nye foraer, hvor politiske intentioner bliver tydelige for det samlede personale og bestyrelse, samt udmønter sig i tydelige handlinger og meningsfulde partnerskaber. Vi deltager aktivt fra ledelse og bestyrelse i processer, som gør det tydeligt for det politiske niveau, hvilke praksisændringer politiske beslutninger har medført.

Aktiviteter:

Man starter som lille...

- Vi arbejder med øget bevidsthed om demokrati, ansvar og medansvar, fællesskab og medindflydelse i børnegrupperne. Børnene inddrages i planlægning og evaluering af aktiviteter.
- De politikker der er vedtaget på vores område omsættes i et fagligt grundlag, så politikken bliver levendegjort i dagtilbuddet for både børn, forældre og medarbejdere.
- Bestyrelserne udvælger forud for de årlige dialogmøder de væsentligste ændringer i forhold til arbejdet med politisk vedtagne forandringer som udgangspunkt for den udviklende dialog med Undervisnings- og Børneudvalget.
- Bestyrelsesmedlemmer er med i planlægning af dialogmøde.
- Bestyrelsen introducerer nye forældre til Dagtilbuddet.
- Bestyrelsen gør sig synlige på hjemmesiden, så forældre der endnu ikke kender dagtilbuddet kan få viden fra andre forældre.
- Bestyrelsen sender julehilsener mm. ud til alle forældre.
- Hver 3. måned inviteres nye medarbejdere til frokost med dagtilbudslederen. Her er der mulighed for at stille alle de nysgerrige spørgsmål, og samtidig få viden om hvad det er for et fagligt grundlag, vi arbejder ud fra i dagligdagen.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Fast punkt på alle personalemøder i forhold til sammenhæng mellem byrådets politikker og daglig praksis.
 - Hvor er vi?
 - Hvor skal vi hen?
 - Hvad er næste skridt?
- En gang om måneden følger vi i lederteamet op på, hvordan det ser ud med medindflydelse og involvering af børnene.
- Fast punkt på bestyrelsesmøder, refleksion over det arbejde, der er sat i gang.

Udviklingsmål:

Bæredygtig arbejdskultur som nærværskabende.

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.

Den bæredygtige arbejdskultur er blevet kendetegnene for hele organisationen og skal derfor være udgangspunktet for, at vi vil etablere nye partnerskaber på tværs.

Derudover skal vi have blik for vores kollegaer internt på arbejdspladsen. Vi skal medvirke til at skabe et sundt og nærværende arbejdsmiljø, hvor mennesket er i fokus. Med dette menneskesyn kommer et fokus på den enkelte medarbejders kompetencer og på at bidrage til videreudviklingen af disse. Vi skal understøtte medarbejdernes menneskelige ressourcer, mens vi samtidig sikrer at disse ikke opbruges.

Aktiviteter:

- Hele ledelsesteamet deltager i ledelsesudviklingsforløbet vi deltager på modul 4 og er færdige omkring sommeren 2018.
- Vi fortsætter Ledelsesrotation den 1. tirsdag i måneden. Vi har fortsat fokus på arbejdet på tværs i Dagtilbuddet, med udveksling af viden og samarbejde.
- Personalerotation, MED har lavet et forslag til hvordan alle medarbejdere får kendskab til hinandens område.
- Der arbejdes fortsat på synlige kompetenceprofiler på og for alle medarbejdere.
- Fortsat tæt samarbejde med Niels Ebbesen Skolen i forhold til sammenhæng mellem dagtilbud og skole. **(Partnerskabsaftalen er til sidst i kontrakten.)**
- Tæt samarbejde med sundhedsplejerske, PPR og andre interessenter. Skoleinspektør Mari-Ann og jeg igangsætter i første kvartal 2018 distriktssamarbejdet i Højvangen og finder de interessenter der er vigtigt for at sikre de bedste betingelser for alle børn i Højvangen.
- Sangens dag den 23. marts, vi vil undersøge om plejehjemmet vil være med.
- I forhold til at understøtte "Den sammenhængende Børnepolitik" og maksimere mulighederne for brud med negativ social arv vil vi gerne byde os til i pilotprojekter med henblik på at udvikle og afprøve en tværfaglig dialogmodel om udsathed for børn og unge.
- Fælles personalemøde i september med De-3. Fortsat arbejde med samarbejdskultur og godt arbejdsfællesskab.
- I foråret 2018 laves der en ny 3i1 undersøgelse. Vi har med gode resultater arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø på alle interne møder i dagtilbuddet i 2017, det fortsætter vi med i 2018, da det giver arbejdsglæde og bæredygtighed i medarbejdergruppen.
- Netværksmøder mellem kontraktholderne – fx med fælles tema, specifik faglig overskrift eller andet.
- Hver 3. måned inviteres nye medarbejdere til frokost med dagtilbudslederen. Her er der mulighed for at stille alle de nysgerrige spørgsmål, og samtidig få viden om dagtilbuddet, og blive en del af det fælles vi.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Fast punkt på alle personalemøder i forhold til bæredygtig arbejdskultur som nærværskabende
 - Hvor er vi?
 - Hvor skal vi hen?
 - Hvad er næste skridt?
- Vi drøfter i MED, ledelsesteam og på personalemøder, hvordan nyeste viden sættes i spil. Vi fastholder fokus på 3i1 som er fast punkt på alle personale og teammøder.
- På hvert LMU møde bringer repræsentanten fra det enkelte hus viden med ind om hvordan de i deres hus arbejder med 3 i 1, hvad er effekten og hvad kan vi lære af hinanden.
- De daglige ledere deltager en gang i løbet af året på hinandens personalemøder, her giver de efterfølgende respons på form, indhold og relation.

Udviklingsmål:

At lære at lære og medbestemmelse er sat under samme udviklingsmål fordi: Børns medbestemmelse er en del af fundamentet i dagtilbudsloven, og i forhold til at lære at lære er en stor del af mindsættet, at barnet på den ene side ved hvad det vi som voksne vil med det, og på den anden side, at der ikke er én sandhed, vi skal være bevidste om, at se og høre barnets stemme i forhold til egen læring, trivsel og dannelse, og den samlede børnegruppe i forhold til hvad der er en god dag i institutionen.

At lære at lære

Ledelsen understøtter øget anvendelse af ny viden om børns læring, herunder nye prioriteringer og praksisændringer i dagtilbuddene. Ledelsen understøtter medarbejdernes arbejde med pædagogiske tiltag inden for de fem indsatsområder:

- 1. Udviklende og dynamisk tankesæt**
- 2. Fælles læringsprog**
- 3. Forældre**
- 4. Læringsstrategier**
- 5. Feedback**

Medbestemmelse

Med henblik på at understøtte og udvikle børn og unges kompetencer, vil vi have fokus på aktivt at inddrage dem i den daglige beslutningstagen. Ved medbestemmelse oplever barnet at føle sig hørt og blive taget alvorligt, og motiveres dermed til aktiv deltagelse.

Aktiviteter:

- Vi er aktivt deltagende i workshops, foredrag med mere som er planlagt for 2018.
- Vi arbejder videre med de fem udviklingsmål: Feedback, udviklende og dynamisk tankesæt, fælles læringsprog, forældre og læringsstrategier. Vores primære fokus i 2018 er læringsstrategier og professionelle læringsfællesskaber.
- Fælles personalemøde i Højvangen med fokus på læringsfællesskaber og det styrkede dagtilbud.
- Gennem vores arbejde med NUZOⁱ, SLITTERⁱⁱ og ”Så lad dog barnet”ⁱⁱⁱ anvender vi nyeste viden og herigennem bevidstgør vi børnene om, hvor de er, hvor de skal hen og hvad næste skridt er.
- Alle børnehavebørn inddrages som aktører i egen udvikling. Det vil sige, at de er med til at udfylde NUZO skemaet og har deres eget punkt på.
- I forhold til at gøre de tre udviklingsspørsmål mærkbare i børnehøjde, fortsætter vi med børneinterviews.
- Den 1/6 2018 afholder vi international børnedag.
- De daglige ledere deltager i pædagogiske tiltag og går forrest i forhold til at sikre at ny viden hele tiden anvendes i arbejdet med børnene.
- Den 1. tirsdag i hver måned er de daglige ledere på rotation i hinandens huse. Et af fokuspunkterne er at være detektiv i forhold til at lære børn at lære.
- At lære at lære skemaer^{iv} gøres tilgængelige fysisk i de enkelte huse, og på børneintra til forældrene.
- Bestyrelsen inddrages i forhold til principper for det pædagogiske arbejde og på hvert bestyrelsesmøde debatteres de enkelte huses handleark for arbejdet med at lære at lære (den styrkede pædagogiske læreplan).

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Fast punkt på alle personalemøder i forhold til at lære at lære.
 - Hvor er vi?
 - Hvor skal vi hen?
 - Hvad er næste skridt?
- På alle personalemøder gennemgår en SLITTER. Gjorde vi det, vi beskrev, og hvor er vores udviklingspotentialer. Vi giver hinanden licens til, i dagligdagen at stille skarpt på os selv og hinanden i forhold til at respektere at barnet kan selv.
- I dagligdagen er de daglige ledere tæt på, de er undersøgende og nysgerrige, følger op og holder fast.
- På teammøder udfordrer de daglige ledere hinanden i forhold til, hvad de har oplevet i hinandens huse. Efterfølgende deltager de på hinandens personalemøder. Her fortæller de om hvad de har været mest glade for at se, og de giver inspiration til nyt, der kan arbejdes med. De udviser tillid, skaber relationer, deler ressourcer og tænker nyt.

- På teammøder i ledelsen følger vi op på det pædagogiske arbejde.
- På bestyrelsesmødet i november er der dialog om, hvordan der er arbejdet med at nå de fastsatte mål.
- Der afholdes forældremøder, hvor der inviteres til dialog i forhold til sammen at arbejde med at lære at lære.

Udviklingsmål:

Robusthed og livsmestring

Som led i realiseringen af ”Den sammenhængende børnepolitik” har der i 2017 været et kompetenceudviklingsforløb på tværs af Fagsekretariatet Børn og Unge og kontraktholdere. Vi vil i 2018 arbejde med, hvordan disse nye kompetencer bedst muligt videreudvikles, spredes og bringes i spil i organisationen.

Samtidig udvikler vi dialogen og samarbejdet med forældrene omkring, hvordan vi sammen støtter børnene og de unge i at blive robuste og mestre livet.

Aktiviteter:

- De aktiviteter der er i kontraktmålet for at lære at lære, understøtter arbejdet med robusthed. Vi arbejder fortsat med den viden vi har om læring, som er beskrevet i dagtilbud Højvangens faglige grundlag^v.
- Vi arbejder fortsat med ”Så lad dog barnet”, så barnet gennem succesoplevelsen ved, at kunne selv, rustes til at mestre livet, og til at vide hvad man skal, selv når man ikke ved hvad man skal.
- Vi introducerer Robusthed.dk som platform for det fælles vi, i forhold til vores fælles indsats i arbejdet med barnets robusthed.
- Vi arbejder med øget bevidsthed om demokrati, ansvar og medansvar, fællesskab og medindflydelse i børnegrupperne. Vi sætter fokus på reel medbestemmelse i børnegrupperne.
- Alle børn får oplevelsen af, på den ene side at være medbestemmende, og på den anden side at kunne holde til ikke at få det, som man helst selv vil.
- Forældrene inddrages gennem NUZO skemaerne og i den daglige kontakt, så vi sammen har fokus på, hvordan vi kan understøtte at barnet styrker sin robusthed
- Vi fortsætter arbejdet med NUSSA og forsøger at få viden videre til alle huse.
- Inklusionsmidler fordeles med særligt fokus i forhold til børn i udsatte positioner.

Opfølgning på udviklingsmålet

- Fast punkt på alle personalemøder i forhold til robusthed.
 - Hvor er vi?
 - Hvor skal vi hen?
 - Hvad er næste skridt?
- Opfølgningen er samtidig en del af de tiltag, der er i at lære at lære.

Udviklingsmål:

Bedre data og styringsgrundlag – fra data til viden og handling

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 og handle på baggrund af denne viden.

Aktiviteter:

Vi ved at systematisk brug af data i professionelle læringsfællesskaber betyder, at det pædagogiske personale får redskaber og argumentationer i deres vurderinger af børnenes læring udvikling og trivsel. Derfor:

- Vi fortsætter med at lave NUZO skemaer på alle børn.
- Vi fortsætter med at lave SLITTER og at lære at lære skemaer.
- Vi laver sprogvurdering på alle 3 årige og alle 5 årige.

- Vi laver fortsat dokumentation til forældrene.
- Vi vil fortsat arbejde ud fra viden og erfaringer.
- 3 i 1 undersøgelse.
- Ledelsesteamet vil læse Thomas Nordahls bog "Det ved vi om datainformeret forbedringsarbejde i dagtilbud" Den viden vi får, skal bringes ud til medarbejderne på henholdsvis personale og teammøder, så vi får brugt den viden der ligger i det datamateriale vi har, til at videreudvikle det pædagogiske arbejdet med børnene.

Opfølgning på udviklingsmålet

- Fast punkt på alle personalemøder i forhold til data fra viden til handling.
 - Hvor er vi?
 - Hvor skal vi hen?
 - Hvad er næste skridt?

I ledelsesteamet vil vi følge op på, at vi strategisk får brugt den viden vi har. På personale og teammøder vil vi bruge det datamateriale, vi har til at understøtte det pædagogiske arbejde i dagligdagen.

Udviklingsmål:

Kvalitet i dagtilbud

- **Den politiske aftale – ”Stærke dagtilbud”**
- **KL-partnerskab om udvikling af kvalitet i dagtilbud**
- **Tilsyns- og kvalitetsudviklingsmodel**

Vi har fælles fokus på udviklingen af kvaliteten på dagtilbudsområdet. Vi deltager aktivt i KL-partnerskabet om udvikling af kvalitet i dagtilbud og vil arbejde fokuseret med realiseringen af visionerne og intentionerne i den politiske aftale ”Stærke Dagtilbud”.

Vi vil i forbindelse med udviklingen og lanceringen af den nye tilsyns- og kvalitetsudviklingsmodel arbejde aktivt for, at det pædagogiske tilsyn anvendes som afsæt for kvalitetsudviklingen i vores dagtilbud.

Aktiviteter:

- På ledelsesplan
- Kontraktholder deltage på KLS børnetopmøde og er med i det klyngesamarbejde der er omkring kvalitet i dagtilbud. Der ud over vil vi være opmærksomme på hvad der kommer af konferencer der kan bibringe til emnet.
- Vi vil i samarbejde med dagtilbudsledere og fagsekretariat få defineret et fælles kvalitetsbegreb, der er afsat en møderække ind i 2018.
- Vi vil arbejde med tilsynsmodellen, så den giver mening i hele organisationen.
- Vi vil arbejde med ny lovgivning, og hermed tilrette det, der er gældende i dag.
- Ledelsesteamet har afsat 2 dage i foråret til at arbejde med den styrkede læreplan, som nyt omdrejningspunkt for det fælles faglige grundlag i dagtilbuddet.
- I marts afholdes der fælles personalemøde, hvor medarbejderne skal arbejde med mål og indhold for den styrkede pædagogiske læreplan.
- Bestyrelse, MED og medarbejdere inddrages i det omfang det giver mening.

Opfølgning på udviklingsmålet

Da kvalitet og ny lov bliver en stor del af det fundament, vi står på, skal det have opmærksomhed i alt det vi mødes om; i ledelse, i MED og i bestyrelse.

- Hvor er vi?
- Hvor skal vi hen?
- Hvad er næste skridt?

Partnerskabsaftale med Niels Ebbesen Skolen

Den gode overgang mellem Dagtilbud Højvangen og Niels Ebbesen Skolen.

Udviklingsmål:

Målet er at formalisere overgangssamarbejdet mellem dagtilbud og skole med den intention, at såvel børn, forældre, medarbejdere og ledelse vil opleve sammenhæng og helhed for den del af barnets liv, det tilbringer i dagtilbud og skole. Inden udgangen af 2018 har dagtilbud og skole i fællesskab fulgt op på og revideret værdier og mål for praksissamarbejdet om den gode overgang.

Indsatsen formuleret i udviklingsmålet forventes at pågå i årene 2018 – 2020, hvorefter den gode overgang skal kunne virke på udførselsniveau som velkendt daglig praksis for medarbejdere og ledelse.

Aktiviteter:

2018 – 2019

- Senest den 1. marts 2018 har ledelse på tværs af dagtilbud og skole formuleret kommissorium for samarbejdet i en gensidigt forpligtende partnerskabsaftale, der udbygger det eksisterende samarbejde.
- I forbindelse med skoleårets planlægning 2018 etableres et udviklingsforum sammensat af ledelse, storbørnspædagoger, børnehaveklasseledere og skolepædagoger, og der allokeres ressourcer i såvel dagtilbud som skole til, at de involverede parter kan mødes afhængigt af mål og omfang beskrevet i partnerskabsaftalen.
- Ledelse og medarbejdere på tværs af dagtilbud og skole mødes med faste intervaller i løbet af skoleåret til formulering af mål, værdier, retningslinjer og årshjul for samarbejdet.
- Mål, værdier, retningslinjer og årshjul for samarbejdet formuleres i en fælles ”hvidbog”, der kommunikeres i samarbejdet med forældre og nye medarbejdere.
- Storbørnspædagoger, børnehaveklasseledere og skolepædagoger benytter de værdier, mål og retningslinjer, der er formuleret for samarbejdet som vejviser i arbejdet med bl.a. indhentning af forældresamtykke, klassedannelse og andre aftaler om fællesaktiviteter og traditioner i henhold til årshjulet, der involverer medarbejdere, børn og forældre.

Opfølgning på udviklingsmålet:

2018:

- Medio oktober 2018 gennemføres i det professionelle samarbejdsforum, i dagtilbudsbestyrelse og i skolebestyrelse en statusopfølgning på intensionerne beskrevet i aktivitetskataloget herover.
- Input i statusopfølgningen anvendes til justering af kontraktmålsbeskrivelse for 2019

2019:

- Medio september 2019 gennemføres en opfølgning til identificering af udviklingspotentiale, såvel i forhold til oplevelsen af samarbejdet det professionelle samarbejdsforum, som i forhold til pædagogiske og strukturelle implikationer i vores skolestartsmode.
- Medio september 2019 foretages en undersøgelse af forældrenes oplevelse af barnets overgang fra dagtilbud til skole.
- Udfaldet af opfølgning og undersøgelse anvendes som pejlemærker i fastsættelse af kontraktmål for udviklingskontrakt 2019.

ⁱ Beskrivelse af barnets nærmeste udviklings zone, laves hver 3 md. I samarbejde mellem pædagog og barn.

ⁱⁱ Udbygget SMTTE model, laves for pædagogiske tiltag m.m.

ⁱⁱⁱ Så lad dog barnet er en vejledning der understøtter pædagogikken samtidig med den tager højde for de voksnes ergonomi og arbejdsmiljø.

^{iv} At lære at lære skemaet beskriver **hvorfor** vi netop har valgt at arbejde med det der er beskrevet.