

## Fælles udviklingsplan for Engholmklyngen 2023

Formålet med denne udviklingsplan er at sikre en fælles strategisk retning for klyngens udvikling. Afsættet er det pædagogiske tilsyn i 2022 og de efterfølgende læringssamtaler og udviklingssamtalen med de pædagogiske konsulenter. Ved disse samtaler er konstateret tre fælles udviklingsområder, som gælder for hele klyngen:

- Børneperspektivet
- Børns leg, særligt de voksnes positionering i forhold til legen
- Demokrati og dannelse

Selvom ovenstående udviklingsområder er fælles for hele klyngen, er udviklingsbehovet forskelligt i de tre børnehuse. Derfor konkretiseres de yderligere i afsnittene nedenfor under det enkelte hus.

Desuden har vi et vigtigt udviklingsområde, som er fælles for hele Allerød Kommune, hvor alle klynger sætter fokus på *sprog og kommunikation*. Vi ser, ligesom andre steder, flere børn som ikke klarer sig godt sprogligt. Overordnet sætter vi derfor fokus på sprogmiljøet i institutionen med følgende konkrete tiltag:

- Uddannelse af sprogvejledere med pædagogisk diplommodul i sproglig vejledning og dokumentation og beskrivelse af rollen som sprogvejleder som en funktion, der kan styrke den faglig opmærksomhed på sproget på tværs af stuer og huse.
- Genoptage systematisk fokus på børnenes sproglige udvikling med systematiske vurderinger af alle børn i LearnLab, når de er ca. 3 år, og opfølgning igen i 4-5 års alderen, hvis der efter første vurdering har været anledning til særlig opmærksomhed.
- Forbedring af akustikken, så der kan føres uforstyrrede samtaler med børn. Vi ved fra forskning, at akustikken har stor betydning for sprogmiljøet i daginstitutioner, og derfor bliver akustikforbedringer vores primære investeringsområde på inventarsiden i 2023.

Endelig vil vi helt generelt gerne fastholde fokus på kvaliteten i relationer og samspil, herunder fastholde at Allerød Kommunes fælles børne- og læringssyn fortsat gennemsyner alle interaktioner med og om børn i Engholmklyngen. I en tid med rekrutteringsudfordringer og efter en del udskiftning af medarbejdere i flere af vores huse, bliver dette særligt vigtigt. Derfor systematiseres introduktionen til nye medarbejdere i en formaliseret introplan, der udarbejdes i MED-regi, og ledelsen følger tæt op med 2 opfølgningssamtaler i prøvetiden for nye ansatte.

Stærke Arbejdsfællesskaber – vores samarbejde om kerneydelsen – er også et fokusområde, der vil berøre alle tre børnehuse. Her er også forskellige behov og udgangspunkter, så dette område beskrives nærmere under de enkelte børnehuse nedenfor. De lokale beskrivelser kan udover ovenstående også indeholde enkelte andre fokusområder for årets udvikling.

### Udviklingsplanens form og sigte

Vi har med vilje ikke benyttet den tidligere anvendte skabelon for udviklingsplaner. Ønsket har været at skabe en klar og overskuelig fælles retning for klyngen med få overordnede – men stadig konkret retningsgivende – udviklingsområder. Derfor har det været et mål for planen, at den skulle indeholde konkrete tiltag for udviklingsområderne, samtidig med at den ikke måtte fylde mere end 1 side for hvert hus.

Ledelsen sikrer medarbejderinddragelse ved at drøfte udviklingsplanen på MED-møde og orientere om den på efterfølgende personalemøder. Udviklingsplanen bliver grundlaget for valg af indhold til personalemøder og evt. pædagogiske dage, de steder disse planlægges. Her konkretiseres udviklingsplanens temaer lokalt. På sigt er udviklingsplanen afsæt for MUS og GRUS samtaler – i nogle enheder kan vi allerede nå dette i år.

Vores udviklingsplan er ét-årig, men sigter alligevel længere frem. Planen er et dynamisk redskab, som løbende konkretiseres og justeres. Efter målrettet arbejdet i 2023 med temaerne fra denne plan vil næste års udviklingsplan bygge videre herfra, så vi derved sikrer kontinuitet i udviklingen.

## Udviklingsplan for Lillerød Børnehus

### Stærke arbejdsfællesskaber:

I Lillerød Børnehus har vi i januar 2023 udvidet med 70 enheder i 2 nye huse. I den forbindelse er der lavet en omfattende strukturændring, hvor børn og medarbejdere er sammensat i nye teams. Derfor er udgangspunktet fra tilsyn og læringssamtaler i de enkelte huse ikke direkte relevant, udover de generelle temaer som er identificeret i klyngens udviklingssamtale og nævnt i indledningen. Til gengæld er fokuset på at etablere stærke arbejdsfællesskaber med skarpt fokus på kerneydelsen helt centralt i Lillerød Børnehus.



*Organisatorisk* – Vi har etableret seks nye arbejdsfællesskaber i Lillerød Børnehus, derfor ligger kommunikation opad og nedad højt på listen over fokuspunkter.

*Opgaverettet* – De seks nye arbejdsfællesskaber skal have fokus på samarbejdet omkring dagligdagens konkrete opgaver hele vejen rundt.

*Fagligt* – De seks nye arbejdsfællesskaber skal have fundet et fælles fundament for den pædagogisk retning, dette naturligvis set i lyset af Allerøds børne- og læringssyn.

*Kollegialt* – De seks nye arbejdsfællesskaber har brug for at vi som ledelse sammen med personalet sætter fokus på social kapital for at arbejdsfællesskabet trives og udvikles.

Til personalemøder samt personaledage vil vi gøre brug af samarbejdsøvelser med fokus på at udvikle og styrke kommunikationen og teamsamarbejdet.

### Børneperspektiv:

De seks huse vil have fokus på børneperspektivet så læringsmiljøerne tager udgangspunkt i hvad børnene er optaget af og kalder på, så det skaber værdi for det enkelte barn og i børnefællesskabet.

### Leg:

Stort fokus på de professionelle roller i børnenes leg, eksempelvis hvordan man positionerer sig og hvilke legemiljøer børnene har adgang til i deres hverdag.

### Demokrati, deltagelse og dannelse:

Vi skal have fokus på at dannelse er en dybere form for læring, hvor værdier og viden forankres personligt som kan omsættes til en rettesnor til at orienterer samt handle i en global verden som et empatisk, mentaliserende, kritisk og demokratisk individ. Dette set i lyset af vigtigheden af at børnene får oplevelsen af at de har indflydelse og medbestemmelse i deres hverdag, således styrkes barnets selvværd yderligere.

### Sprog:

Som udgangspunkt arbejdes der med sprog over hele dagen. Børn lærer sprog i samspil med deres vigtigste voksne i daginstitutionen og hjemmet. For at stimulerer barnets sprog er det vigtigt at der er nærvær og trykthed omkring barnet. Fokus på akustikken i rummet, da det giver mulighed for uforstyrret samtaler mellem børn og børn samt voksen og barn. Børnene mødes af voksne som udviser glæde og engagement i sprogarbejdet.

## Udviklingsplan for Børnehuset Kirsebærgården

I Kirsebærgården vil vi fastholde vores fokus på:

Medarbejdernes positionering i legen – dels ift. at kvalificere nye medarbejdere, dels som basis for den faglige refleksion og udvikling.

- Vi laver praksisfortællinger, hvor vi bringer os selv i spil
- vi aftaler roller for de voksne ("praktisk gris", igangsættende, deltagende etc. så det er muligt at blive i en leg uden at blive forstyrret af voksenopgaver)
- På stuemøder laves faglig refleksion og i hverdagen giver vi hinanden faglig sparring og italesætter, at vi til stadighed skal have et fokus på, hvor de voksne er positioneret og hvad vi har aftalt.

Vedligeholdelse af og en stadig opmærksomhed på vigtigheden af det gode relations-arbejde (medarbejder-barn, medarbejder-medarbejder, medarbejder-forældre).

- Vi er opmærksomme på og italesætter over for kolleger, børn og forældre at vi alle har et ansvar for den gode tone, for at vise positiv opmærksomhed, at være åbne og ærlige i vores samarbejde og kommunikation.

Stærke arbejdsfællesskaber (social kapital, fokus på det organisatoriske fællesskab mellem husene fx - flere enheder i ét hus når det andet hus har flere børn i udsatte positioner, der kræver en særlig indsats).

- Vi har såvel daglig faglig sparring som faglig sparring på stue- og personalemøder.
- Vi prioriterer at kunne hygge os sammen og have det sjovt.
- Vi tilbyder vores hjælp i stedet for "at putte os" og passe os selv.
- Vi giver hinanden plads til forskelligheder og ser hinandens ressourcer.
- Vi italesætter det- og tager det ikke for givet.
- Vi taler om Stærke arbejdsfællesskaber på GRUS

Særligt fokus i 2023:

### Kommunikation og sprog

- Vi vil kvalificere og systematisere brugen af LearnLab bl.a. ved af flere medarbejdere lærer at anvende LearnLab og der laves et system med aftaler om, hvem og hvornår, der har ansvaret for at LearnLab bliver anvendt.
- Et udvidet kendskab til og dermed brug af de forslag til sprogarbejde og sproglige læringsmiljøer, der findes indenfor LearnLab systemet.
- Fortsætte brugen af TRASS ved overgange mellem de forskellige grupper og i forældresamarbejdet
- Uddanne Sprogvejledere (1 pædagog for hver aldersgruppe) med henblik på at disse kan vejlede, bevidstgøre og dermed kvalificere de øvrige medarbejders arbejde med sprogmiljøer.
- Vi arbejder på personalemøderne i foråret med de voksne som gode rollemodeller – fx at vi giver børnene tid til at svare/ komme til orde. (Ligesom vi "sitter på vores hænder" og giver barnet tid til være selvhjulpne, skal vi vente på barnets kommunikation og respons og ikke svare for barnet eller gå videre i samtalen.
- Vi vil fortsat have fokus på de Understøttende sprogstrategier og fx vigtigheden af tur-tagning.

### Demokrati og deltagelse

Vi har gennem årene udviklet og kvalificeret vores metode med at følge børnenes spor og være opmærksomme på børneperspektivet i såvel planlægning som udførelse af det pædagogiske arbejde.

Vi er gennem læringssamtalen blevet opmærksomme på, at vi skal være mere bevidste om at få italesat med børnene, at de har indflydelse på eget liv og egen hverdag, fordi vi sammen har fokus de behov og ønsker børnene udtrykker.

Dette vil vi gøre ved at reflektere og evaluere MED børnene, italesætte og synliggøre processer overfor børnene samtidig med at de stadig inddrages i planlægning og udførelse.

Vi er opmærksomme på de forskellige tilgange det vil kræve i hhv. vuggestue, mellemgruppe og børnehave – og på også at inddrage vores køkkenpersonale i dette fokuspunkt.

Vi har fokus på emnet på personalemøderne i januar, februar og marts og har sat gang i processer med børnene, der bliver evalueret (både med og uden børn) og derefter ændres eller bibeholdes den berørte praksis. Processen tydeliggøres både verbalt og konkret (billedligt) for børnene.

Det er en proces uden ende men med mange delmål – der skaber plads til nye delmål...

## Udviklingsplan Firkløveret

På baggrund af tilsyn 2022 vil vi have særlig opmærksomhed på at vores pædagogiske retning udspringer af børneperspektivet. Vi skal arbejde med at kvalificere vores pædagogiske retning så vores i forvejen høje faglige niveau udvikles yderligere. Vi vil have fokus på hvordan vi ser og anvender læringsmiljøer og effekten af disse. Vi vil have et særligt fokus på at skabe rum for at dokumentation og evaluering bliver en integreret del af hverdags praksis.

### Processer om Stærke Arbejdsfællesskaber:

Fokus på at medarbejderne er bevidste om deres egen rolle i de små og store fællesskaber. Herunder eget bidrag men også at have opmærksomhed på de øvrige kompetencer i teamsne. Vi som ledelse ønsker at skabe trygge og tillidsfulde rammer som giver mulighed for fælles refleksion, drøftelse og undren – medvirkende til fagligt stærke fællesskaber.

- Vi har fokus på arbejdsglæden som bærende fundament for den faglige udvikling – dette bl.a. igennem en proces op startet i 2022 som føres videre ind i 2023. Her har fokus været at udvikle team samarbejdet på tværs i husene og på tværs af husene. Vi har i 2023 planlagt 2 personale lørdage henholdsvis i foråret og efteråret. På disse vil fokus være faglig vidensdeling på tværs samt en dybdegående proces med børneperspektivet i fokus.
- Der er et ønske fra personalet om at de i højere grad har mulighed for at videns dele på tværs af husene, derfor har vi ydermere i 2023 indført en ny personale møde struktur for at skabe større mulighed for sparring på tværs samt bevare fokus på det store stærke faglige fællesskab.
- Vi vil fortsat have et tæt samarbejde med TRIO, hvor vi holder fast i processen omkring arbejdsfællesskaberne og organiseringen af det tværfaglige samarbejde på tværs af husene.

### Børneperspektivet og Leg:

I den pædagogiske hverdag arbejder vi målrettet ud fra de styrkede læreplaner. I forbindelse med sidste tilsyn, under en faglig drøftelse mellem pædagogisk personale, ledelse og pædagogisk konsulent, udvalgte vi fokusområder som vi vil arbejde med i det kommende år. Vi har et ønske om at udvikle på vores pædagogiske praksis inden for alsidig personlig udvikling.

- Vi som ledelse og medarbejdere vil have et øget fokus på at tale med børnene om deres ideer og engagement samt at hjælpe børnene med at sætte ord på deres oplevelser af læringsmiljøerne.
- I den proces vil vi have fokus på den legende tilgang og at det afspejler sig i praksis via interaktioner børnene imellem og mellem børn og voksne.

### Sprog:

Vi er i en proces om at få integreret Learnlab som en fast struktureret del af hverdagspraksis. Vi skal sikre at børnene bliver sprogscreenet ved 3 års alderen samt senere hvis vi oplever behov for opfølgning eller har bekymring. Screeningen vil som udgangspunkt foretages af vuggestue personalet forud for børnehavestart, da det kendte personale har de bedste forudsætninger for at udføre besvarelsen retvisende. En del medarbejdere har været på kursus i Learnlab systemet, vi har et ønske om at nogle medarbejdere fra hvert hus tilbydes en diplom i sprogtilegnelse og dokumentation – disse medarbejdere vil også kunne være med til at styrke den sproglige udvikling på tværs af husene. Vi har et ønske om at de faglige fyrtårne bliver kulturbærere i forhold til at styrke sprogarbejdet på tværs i institutionen. Dokumentationen fra Learnlab kan også anvendes for at visualisere over for forældre hvor vi ser barnet i sin sproglige udvikling.

### Evalueringskultur:

Vi ønsker at have en kultur hvor det bliver helt naturligt at medarbejderne observerer hinandens praksis, også på tværs af husene, samt at disse observationer bruges i faglige refleksioner for at understøtte det pædagogiske arbejde omkring børnenes udvikling, læring og dannelse.

- Vi har et ønske om at de faglige fyrtårne bliver kulturbærere af den systematiske evaluerings og læringskultur.
- Vi som ledelse skal sikre at evalueringskulturen er kontinuerlig. Dette understøttes med praksisfortællinger, hvor vi som ledelse vil gå tæt på i implementeringen af disse. Dokumentationen skal også anvendes for at styrke det professionelle samarbejde med forældre, for at sikre en åben dialog omkring barnets udvikling, trivsel og dannelse.