

SMITTE- model	Evaluering af læreplansarbejdet 2022-23
<p>Sammenhæng: På hvilken baggrund og ud fra hvilke forudsætninger iværksættes tiltaget?</p>	<p>Ny leder blev ansat i oktober 2022, mens institutionen stadig var i midlertidige barakker på Sundholm. Vi har sat som målsætning at vi tager udgangspunkt i de konkrete anvisninger huset har fået ved seneste pædagogiske tilsyn (Se i øvrigt tilsynsrapporten fra 2023).</p>
<p>Mål: Hvad vil vi gerne opnå med tiltagene?</p>	<p>Struktur og organisering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi vil gerne opnå en tydelig struktur og systematik på arbejdet med/evaluering af sprogvurderinger, sprogtrappedata, TOPI, overgange. <p>Opbygning af fælles kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Børnekultur – herunder at alle børn deltager i positive børnefællesskaber. • Forældrekultur – at bevare det gode forældresamarbejde. • Personalekultur – bl.a. vidensdeling, kompetenceudvikling, fælles værdier.
<p>Tiltag: Hvilke konkrete handlinger skal kendetegne tiltaget?</p>	<p>Struktur og organisering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi indførte stuemøder samt et ugentligt koordinationsmøde (fredagsmødet) og har som det seneste også indført pædagogudvalg. Alle uddannede pædagoger mødes på kryds og tværs af huset og har faglige refleksioner. • Reflekterende team • At der ansættes en pædagog med ledelse • De kommende skolebørn i fælles gruppeforløb med øvrige kommende skolebørn i Klyngen. • Fællesture (børnehaven)på tværs af stuer. <p>Opbygning af fælles kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fælles fredag (hele huset) og torsdagsklub (børnehaven) onsdagsrytmik (vuggestuen) Fælles Maduko dag (Vuggestuen). • Sørge for at der er en "gammel" medarbejder i alle nyoprettede børne grupper. • P-møde samt forældremøde med "walk and talk" for at skabe fælles værdier.
<p>Tegn: Hvordan kan vi se, høre og fornemme, at vi er på vej mod målet?</p>	<p>Struktur og organisering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At der opstår større behov for ledelse og koordination i takt med at huset vokser. • At folk hjælper hinanden på tværs og at teams fungerer • At alle stuer har ugeplaner og følger dem • At alle stuer bruger sprogtrappe og relationscirklen • At de ældste børn snakker om skole og virker trygge ved det kommende skift. <p>Opbygning af fælles kultur - Værdierne vi fandt frem til var:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plads til forskellighed • Få regler • Forældrene skal føle sig velkomne • Alle børn skal føle sig set, hørt og forstået • Høj faglighed • God ledelse

Evaluering:

Hvordan vil vi evaluere, har vi nået målene, og hvad gør vi fremover?

Struktur og organisering:

- Reflekterende team blev gennemført én gang for at se om det var en arbejdsmetode vi skulle bruge fremover. Det tages op igen på et senere tidspunkt, som en del af den fælles faglige refleksion.
- Fredagsmøde: Der bliver drøftet praktisk indhold, drift og ugens gang, hvilket fungerer rigtig fint, når referaterne kommer ud og alle medarbejdere holder sig orienteret. Der holdes fast i dette tiltag fremadrettet.
- Pædagogisk udvalg er afprøvet 2 gange over 4 måneder og vi er stadigvæk ved at finde formen. Bl.a. skal vi afprøve hvorvidt udvalget skal have større beslutningskompetence fremadrettet.
- Det at der er kommet mere ledelse i huset (PML), har gjort at etagerne hænger bedre sammen, at et spirende fællesskab er skabt og at der er større gennemsigtighed.

Opbygning af fælles kultur:

- Der er opstået traditioner som vi vil bevare, som f.eks. sommerfest, Halloween, fælles fredag osv.
- Det er stadig et meget nyt hus og vi er fortsat i proces.