

FAGLIG LEDELSE OG EVALUERING

Omkring faglig ledelse

Vi er som pædagogiske ledere ansvarlige for at udvise loyalitet i forhold til dagtilbudsloven, Fredericia Kommunens Børne-unge politik, Den styrkede læreplan og kommunens pejlemærker.

Vi vil være inspirerende, rammesættende og kompetente (pædagogiske) ledere, som tager ansvar for den enkelte medarbejders og medarbejdergruppens kompetenceudvikling. Gennem systematik og tydelig kommunikation guider vi vores medarbejdere med udgangspunkt i tillid og medindflydelse til den enkelte.

Omkring evaluering.

Vi arbejder med den pædagogiske læreplan, som evalueres efter hvert tilsyn. Evalueringen skal tage udgangspunkt i de pædagogiske mål i sammenhæng med tilsyn og herunder en vurdering af sammenhængen mellem det pædagogiske læringsmiljø i dagtilbuddet og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. Vores fokus er at sætte barnet i centrum.

Udviklingsplaner!

Rammer fastlægger vi således, at medarbejderne udvikler en faglig og kritisk tilgang til egen praksis gennem dokumentation og evaluering.

Vi forstår og arbejder løbende med evaluering på flere niveauer;

- Distriktsleder / leder
- Leder / leder
- Leder / medarbejder
- Medarbejder / medarbejder

Omkring samarbejde.

Vi inddrager forældreråd / bestyrelse i forhold til at skabe gode og trygge læringsmiljøer for børnene.

I samarbejde med vores AMR og TRIO skaber vi rammerne for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

I Ullerup Bæk Distriktet betyder det at;

- Vi anvender KRAP som ledelsesredskab.
- Vi er hinandens sparringspartnere vha. dialog, sparring og hjælpsomhed.
- Vores fælles faglige udgangspunkt er med børnenes trivsel, udvikling, læring og dannelse i fokus.
- Vi styrker hinandens faglighed gennem tillid, åbenhed, nysgerrighed og anerkendelse af forskelligheder.
- Medarbejderne tilbydes sparring både internt i institutionerne herunder AKT og LMP og med tværfaglige samarbejdspartnere.
- Vi udfører ledelse tæt på medarbejderne i det omfang det er muligt.
- Vi anvender H&H og anden relevant data i vores dokumentation og evaluering.
- Vi tager ansvar og leder opad.

I Daginstitutionen Korsørparken betyder det at jeg;

- Skaber en tydelig struktur og sammenhæng mellem udviklingstiltagene fra tilsyn og udviklingsplaner, således de bliver implementeret i den daglige pædagogiske praksis.

- Inddrager faglige temaer på personalemøderne, som har sammenhæng til tilsyn og aktuelle temaer.
- Skaber rum for at medarbejderne lykkedes med at dokumentere og evaluere deres pædagogiske praksis.
- Hver 3. måned gennemgang faglig dokumentation vedr. børnene sammen med medarbejderne, for at sikre der er en sammenhæng mellem dokumentationen og dagligdagen.
- Afholder MUS-samtaler med mine medarbejdere 1 gang årligt. Jeg anvender KRAP som redskab og samler efterfølgende de røde tråde fra samtalerne, således der kan arbejdes med relevante temaer samlet i personalegruppen.
- Bringer medarbejdernes faglige viden i spil på tværs af institutionen f.eks. vha. praktisk vidensdeling på personale møder.
- Fokuserer på *hvordan* vi skal løse kerneopgaven, dvs. hvilke forudsætninger der skal til.
- Er tæt på medarbejderne i den daglige praksis og på møder, således aftaler og udviklingstiltag effektiviseres.
- Giver medarbejderne refleksiv sparring f.eks. ved at stille spørgsmål i stedet for at give svar.
- Bringer selv min faglig viden i spil i praksis.
- Når der er opgaver jeg ikke selv kan løse, undersøger jeg, hvor jeg kan få hjælp f.eks. ved at kontakte min distriktsleder eller andre samarbejdspartnere.
- Inddrager medarbejderne, hvor det er muligt i pædagogiske beslutninger.
- Opsøger viden og sparring til at løse pædagogiske og personalemæssige opgaver. Jeg byder selv ind på møder og i det daglige, når kollegaer og medarbejdere har brug for det.
- Er observerende i den daglige pædagogiske praksis og giver mine medarbejdere feedback på observationerne. Jeg bruger tid ude ved børnene, således jeg lærer både børn, medarbejdere og forældre godt at kende og derved kan bidrage i samtaler omkring barnet. Jeg inddrager den enkelte medarbejders kompetencer og input i forbindelse med vi indfører nye tiltag. Jeg har fokus på ejerskab i processer.
- Anvender udviklingsplanen i H&H som styringsredskab.