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 nye styrkede læreplan og kommunens strategier.

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 mindst hvert andet år med henblik på at udvikle arbejdet. Evalueringen skal tage udgangspunkt i de pædagogiske mål 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.

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 AMIR 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, supervision 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 og supervision både internt og eksternt.
- Vi udøver ledelse tæt på medarbejderne.
- Vi inddrager IPH og sprograpporter i vores dokumentation og evaluering.
- Vi tager ansvar og leder opad.

I idrætsbørnehaven Ta' fat betyder det at jeg:

- Anvender KRAP som redskab bla. til medarbejder udviklingssamtaler, hvor jeg bruger kognitiv sagsformulering – måltrappen for at skabe en ramme for det pædagogiske arbejde samt på systematik. Vi anvender også KRAP i forhold til evalueringer af børns trivsel og udvikling.
- Indgår i supervisions grupper med kollegaer i distriktet.
- Opsøger viden ved relevante samarbejdspartnere, distriktsleder samt leder kollegaer, hvis jeg har brug for hjælp eller sparring.

- Har et tæt samarbejde med medarbejdere og forældre ift. børnenes trivsel og udvikling. Jeg inddrager relevante samarbejdspartnere hvis det bliver aktuelt.
- Afholder årlige medarbejder udviklings samtaler/ trivsel samtaler, for at sikre trivsel og udvikling for medarbejdere.
- Indgår i tæt samarbejde med forældrerådet, arbejdsmiljø repræsentant og distrikts tillids repræsentant for at sikre trivsel for medarbejdere.
- Har en systematik på individuelle handleplaner og på sprograpporter.
- Er i dialog med medarbejderne og reflekterende om hverdagens praksis.
- Jævnligt er på børnegrupperne for at få større kendskab til børnenes og medarbejderne trivsel, rutiner og børnekultur.
- Giver sparring og feedback til medarbejderne ud fra observationer og iagttagelser.