

Lokal udviklingsplan for *Lokaldistrikt Samsøgade*

2017-2018

**MIDTBYENS
DAGTILBUD**



**SAMSØGADES
SKOLE**

1 Indhold

2	Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?	2
2.1	Politiske beslutninger – skærpet strategisk ramme for <i>hele</i> Børn og Unge	3
2.2	Stærkere fællesskaber <i>hos os</i> - refleksioner over vores generelle tilgang	4
2.3	Vores samarbejde om tidlig indsats i Område Randersvej	8
2.4	Vores lokale indsatsområder – Lokaldistrikt Samsøgade	9
3	Vores lokale indsatsområder	10
3.1	Tidlig, rettidig forebyggende indsats med særligt fokus på sprog	11
3.2	Forældreinddragelse	14
3.3	Overgangsarbejdet i lokaldistriktet	16
3.4	Sygefravær – medarbejdere	19
3.5	Kommunikation generelt – med særligt fokus på BørneIntra	21
3.6	Udskoling - elevernes læring og faglige udvikling	23

2 Den lokale udviklingsplan – hvad og hvorfor?

Den lokale udviklingsplan (LUP) beskriver den grundlæggende tilgang og de særlige indsatsområder, vi vil arbejde med i 2017-2018. Med LUP'en stiller vi skarpt på, hvor vi er på vej hen, og hvordan vi vil sikre, at vi når der til.

Afsættet for vores LUP er dels *vores lokale* kvalitetsrapport og de udviklings- og tilsynspunkter, som vi ved vores kvalitetssamtale primo 2016 har besluttet, at vi vil stille skarpt på – og dels byrådets beslutninger om retningen for *hele Børn og Unge* på baggrund af den samlede kvalitetsrapport for Børn og Unge 2015.

LUP'en har altså til formål at sætte retning for os og for vores lokaldistriktssamarbejde. Samtidig skal LUP'en tydeliggøre sammenhængen mellem på den ene side *vores lokale* tilgang og særlige indsatsområder – og på den anden side *de overordnede mål og rammer* for vores område og for Børn og Unge under ét.

2.1 Politiske beslutninger – skærpet strategisk ramme for *hele* Børn og Unge

Kvalitetsrapporten for 2015 viser, at langt hovedparten af de aarhusianske børn og unge kommer godt i vej – men samtidig, at der fortsat er en mindre gruppe børn og unge, hvis sociale baggrund har væsentlig negativ betydning i forhold til deres chancer senere i livet. Der foruden viser rapporten mange nuancer, både i de lokale vilkår for opgavevaretagelsen og i forhold til, hvordan og med hvilken effekt kerneopgaven varetages.

På baggrund af Kvalitetsrapporten for 2015 har byrådet derfor besluttet, at Børn og Unge skal skærpe den strategiske ramme for arbejdet med at løfte *alle* børn og unge. Det skal ske med særlig vægt på følgende fire fokusområder, som også er fremtrædende i byrådets børne- og ungepolitik:

- **Samskabelse – forældre som ressource:** Forældrene er de vigtigste voksne i børnenes og de unges liv. Deres relation og det, de *gør* sammen med børnene, har afgørende betydning for, hvordan børnene klarer sig senere i livet. Derfor skal vi på respektfuld vis stille klare forventninger om, at alle forældre støtter deres børns udvikling. Samtidig skal vi stille redskaber og vejledning til rådighed for forældrene med henblik på, at de kan støtte deres børn. En sådan tættere og mere systematisk samskabelse med forældrene skal bringe alles ressourcer bedst muligt i spil.
- **Videnbaseret ledelse og praksis:** At leve op til ambitionerne i børne- og ungepolitikken indebærer et konstant fokus på børnenes og de unges progression og på at gøre det, der virker bedst. Det forudsætter, at vi sammen med forældrene og børnene/de unge selv løbende sætter mål for deres udvikling – med afsæt i fælles viden, fælles sprog og løbende evaluering. Samtidig kræver det, at vi som professionelle har et konstant fokus på at udvikle *vore* kompetencer.
- **Tidlige og forebyggende indsatser:** Alle børn og unges positive udvikling skal understøttes af det daglige pædagogiske arbejde og forebyggende indsatser. Det kræver, at vi bliver bedre til at opdage og reagere på tidlige tegn på mistrivsel og manglende læring hos børnene og de unge – og at møde børn og unge med særlige behov med tidlige, målrettede indsatser.
- **Helhedssyn – øget fokus på de ikke-kognitive kompetencer:** Arbejdet med børnene og de unge skal have et balanceret fokus på de kognitive og ikke-kognitive kompetencer – i tæt samvirke med børnene/de unge selv, tilpasset deres alder, og med særlig vægt på at styrke deres motivation, robusthed og vedholdenhed samt deres fremmøde og aktive deltagelse.

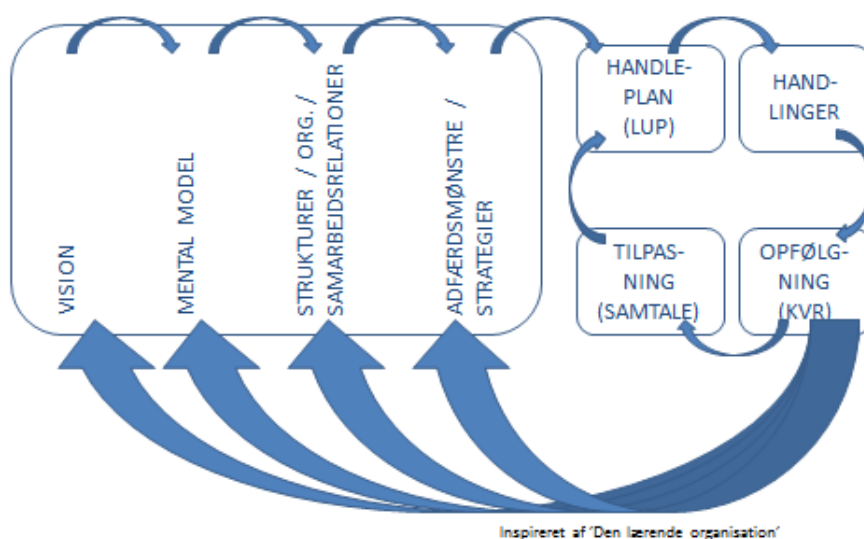
Disse politiske beslutninger medfører både opdateret vision og en justering af de overordnede effektmål, hele Børn og Unge arbejder efter. Samtidig indebærer en reel omsætning af børne- og ungepolitikken og byrådsbeslutningerne på baggrund af Kvalitetsrapporten for 2015, at hele organisationen tager hul på arbejdet med *stærkere fællesskaber* med henblik på nytænkning og kvalitetsudvikling af arbejdet med børnene og de unge.

2.2 Stærkere fællesskaber hos os - refleksioner over vores generelle tilgang

Jf. dialogmøderne i marts-april 2016 er det en forudsætning for denne kulturforandring, at vi - i stedet for at springe direkte fra vision til handling - først bruger tid på at reflektere over, hvad hhv. **børne- og ungepolitikens vision** og Børn og Unge **mentale model** eller grundlæggende mindset betyder *for os* - og hvilke ændringer det kræver i vores lokale **struktur/organisering/samarbejdsrelationer** samt i vores **adfærdsmønstre/strategier**, hvis vi fremadrettet skal kunne løfte *alle* børn og unge endnu bedre. Denne refleksion og dialog skal vi have sammen - ledere og medarbejdere i Børn og Unge - og med forældrene og vores øvrige samarbejdspartnere.

Refleksion:

Fra vision til handling...



Hos os har vores oversættelse af børne- og ungepolitikens vision og Børn og Unges mentale model givet anledning til følgende refleksioner i forhold til vores generelle tilgang til kerneopgaven:

I Lokaldistrikt Samsøgade arbejder vi med en bevidsthed om, at visionen skal omsættes til synlige tegn i hverdagen (se herunder):

Alle børn og unge skal udvikle sig til:	I vores lokaldistrikt betyder det:
Glade, sunde børn og unge med selvværd	<p>At dannelse, udvikling og læring er sider af samme sag, hvor børn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er nysgerrige med mod på livet • Har lyst til at lære og lære mere – blandt andet gennem kropslig bevægelse • Har en stærk tilknytning til både voksne og andre børn – herunder at kunne håndtere de konflikter som opstår.
Personligt robuste, livsduelige og kreative børn og unge, der bliver så dygtige som de kan og er rustede til at møde fremtidens udfordringer	<p>At livsmestring gennem kognitive og ikke kognitive færdigheder og kompetencer er en forudsætning for at børn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kan kende deres egne styrker og grænser for at kunne sige til og fra samt pyt • Har selvkontrol – kan styre sine impulser, være vedholdende og udsætte behov • Kan håndtere forandringer • Kan skabe og konstruere • Tør handle
Børn og unge, der oplever medborgerskab og bruger det	<p>At opdragelse til demokrati og folkestyre sker hvor børn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er sprogaktive og indgår i dialoger med andre børn og med de voksne • Kan være med til at sætte dagsordenen • Har forståelse og empati for andre – og kan acceptere og respektere andres holdninger og handlinger • Føler sig som en del af noget større (venskaber, mindre fællesskaber og store fællesskaber)

<p>Børn og unge, der deltager i og inkluderer hinanden i fællesskaber</p>	<p>At forpligtende fællesskaber skal give deltagelsesmulighed samt hjælpe børnene og de unge til at lære og forstå</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sociale spilleregler – herunder at være aktive medskabende og tage ansvar • Vigtigheden af at være interesseret i andre • Vigtigheden af at knytte venskaber • At lytte til at andre og giver andre plads
<p>Børn og unge med globalt udsyn og lokal indsigt</p>	<p>At den lokale sammenhæng og den lokale kultur man bor i og er en del af giver børnene og de unge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til lokalområdets mangfoldighed • Mulighed for at sætte ord på forskelighed og sammenhæng

Vision:

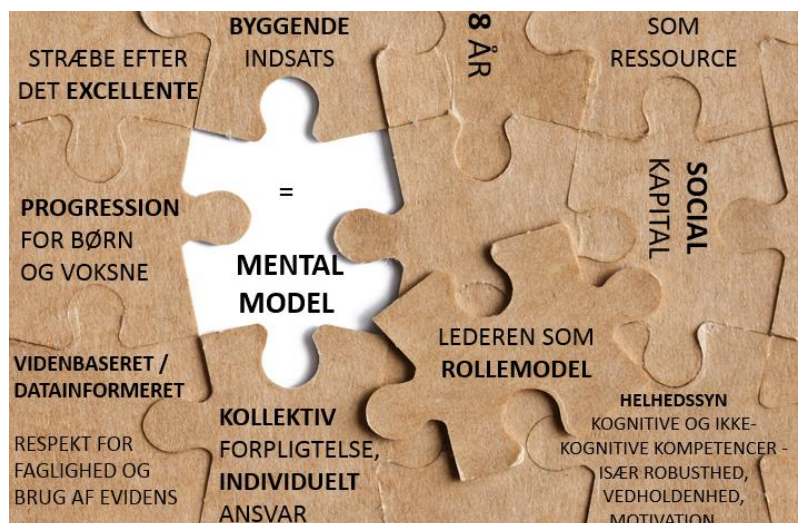


Visionen...

Alle børn og unge, der vokser op i Aarhus, skal have mulighed for at realisere deres **personlige, sociale og faglige potentiale**.

Med andre ord skal alle børn og unge være **glade, sunde og have selvværd**. De skal opleve og bruge **medborgerskab**, deltage i og inkludere hinanden i **fællesskaber**. Og de skal udvikle sig til **personligt robuste, livsduelige og kreative** børn og unge, der bliver **så dygtige, som de kan**, og som med **globalt udsyn og lokal indsigt** er rustede til at møde fremtidens udfordringer.

Mental model:



Desuden tænker vi, at vores oversættelse af børne- og ungepolitikens vision og Børn og Unge's mentale model kræver følgende ændringer i vores lokale samarbejdsrelationer samt i vores adfærdsmønstre/strategier, hvis vi fremadrettet skal kunne løfte *alle* børn og unge endnu bedre:

I Lokaldistrikt Samsøgade ser vi et behov for at sætte fokus på sammenhængen mellem de fire politisk besluttede strategier og et styrket samarbejde i vores lokaldistrikt omkring den enkeltes adfærd og tilgang til opgaven (se herunder):

Strategisk ramme for Børn og Unge	Hvordan ser vi et styrket samarbejde i lokaldistriktet for at skabe sammenhæng i det daglige professionelle virke?
Tidlige, rettidige og forebyggende indsatser	<p>Forudsætningen for at agere professionelt er en tværfaglig tilgang - viden om børnene i lokaldistriktet er fællesviden (på tværs af dagtilbud, skole og klub)</p> <p>Der skal bruges tid på grundig intro og start – både når børnene starter i vuggestue, børnehave, indskoling og udkoling.</p> <p>Dagtilbuddet og skolen skal have et udvidet samarbejde med sundhedsplejen</p> <p>En tidlig, rettidig og forebyggende indsats kræver et tæt samarbejde med forældrene</p> <p>Vi handler første gang på en bekymring (det man ser og det man hører) – skabe en kultur hvor handling følges op med professionel refleksion</p>
Helhedssyn – øget fokus på de ikke-kognitive kompetencer	<p>Arbejdet i lokaldistriktet skal være kendetegnet ved, at vi altid har et helhedssyn på barnet og den unge med fokus på både faglige, sociale og ikke kognitive færdigheder og kompetencer.</p> <p>At vi møder barnet og den unge i forhold til dets nærmeste udviklingszone – sætte mere fokus på det hele menneske frem for et bestemt udviklingstrin.</p> <p>Tage udgangspunkt i et resourcesyn, hvor vi tager afsæt i børnenes og de unges styrke og potentialer (og ikke i deres svagheder).</p>
Samskabelse – forældre som ressource	<p>Tydelig rolleafklaring mellem den professionelle og forældrene - hvem der har hvilke kompetencer og hvem der kan bestemme hvad.</p> <p>Tillid til, at forældrene gør det bedste de kan.</p>

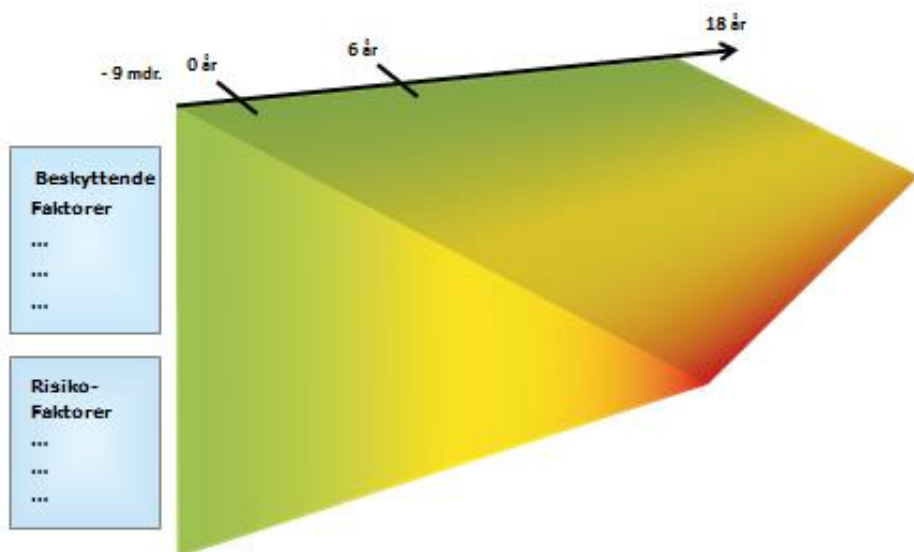
	<p>Dialog er altid udgangspunktet i det forpligtende for samarbejde i lokaldistriktet mellem institution/skole og forældrene. Dialogen tager afsæt ud fra et rummeligheds perspektiv, som betyder at man tager afsæt i forældrenes styrker (og ikke stigmatisere dem)</p> <p>Samskabelse er altid et professionelt ansvar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiativretten er placeret hos personalet • Afklaring i forhold til forældrenes indflydelse samt en åbenhed i forhold til at bruge forældrenes ressourcer <p>Forældrene har indflydelse gennem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestyrelser • Forældreråd
<p>Videnbaseret ledelse og praksis</p>	<p>Skabe tid til at ledelsen kan sætte sig ind i ny viden – dels viden som hentes uden for organisationen men i ligeså høj grad gennem videndeling i organisationen.</p> <p>Organisationen = Lokaldistriktet</p> <p>Udvidet samarbejde i lokaldistriktet; både med sundhedsplejen, familiecenteret, PPR.</p> <p>Bygge lokaldistriktets faglighed og kultur op ud fra en tværfaglig tilgang.</p>

2.3 Vores samarbejde om tidlig indsats i Område Randersvej

Ud over vores egne lokale udviklingsambitioner (se afsnit 2.4 samt kapitel 3), samarbejder vi i Område Randersvej om at styrke de tidlige og forebyggende indsatser 0-18 år på følgende punkter:

<p>Indsatsområder Område Randersvej</p>	<p>Indsatsområde 1: Sprogindsats (under tidlig forebyggende indsats)</p> <p>Indsatsområde 2: Forældre som ressource</p> <p>Indsatsområde 3: Sygefravær (personale)</p>
---	---

Forebyggelsesstrategi:



2.4 Vores lokale indsatsområder – Lokaldistrikt Samsøgade

I forbindelse med opfølgningen på vores kvalitetsrapport for 2015 har vi besluttet, at vi fremover vil sætte et særligt fokus på følgende:

Udviklings- og tilsynspunkter for 2017-2018:

- **Fælles lokaldistrikts indsats**
 - Tidlig, rettidig og forebyggende indsats med særligt fokus på sprog
 - Forældreinddragelse
 - Overgangsarbejdet i lokaldistriktet
 - Sygefravær (personale)
- **Særlige indsats for dagtilbudet**
 - Kommunikation generelt med særligt fokus på børneintra
- **Særlig indsats for skolen**
 - Udskoling - Elevernes læring og faglige udvikling

3 Vores lokale indsatsområder

Midtbyens Dagtilbud og Samsøgades Skole har valgt at skrive en fælles LUP.

Det har vi, fordi vi ønsker at drage fordel af den viden, vi hver især har for at kunne løse kerneopgaven bedst muligt. Vi vil gøre lokaldistriktet til et professionelt læringsfælleskab - både monofagligt og tværfagligt. Vi er gensidigt afhængige af hinanden – en del af en større kæde. Vi arbejder samlet for at vise progression i et 0-18 års-perspektiv, hvor vi med vidensdeling og kendskab til hinandens udfordringer kan skabe synergi i et professionelt læringsfællesskab i lokaldistriktet.

Dagtilbuddet og skolen er samlet af mange enheder – en stor organisation med et betydeligt budget. Det giver fordele i forhold til at udnytte de mange ressourcer, der er i lokaldistriktet. I nærværende LUP har vi fire indsats som fælles fokus: *Tidlig, rettidig forebyggende indsats med særligt fokus på sprog – forældreinddragelse og overgangsarbejdet i lokaldistriktet – sygefravær.* Derudover har vi hvert et fokusområde.

Dagtilbuddet og skolen arbejder ud fra samme mål – på en trappe, hvor vi hver især er særligt ansvarlig for vores progressionstrin på trappen – fra 0-18 år. Ved at have indgående kendskab til hinandens arbejdsfelter, kan vi lykkes med det trappetrin, vi selv arbejder ud fra og samtidig kan har vi forståelse for, hvad der ske på trinene op og ned ad trappen.

Parallelt med trappen har vi hele vejen forældrene, som vi ønsker at inddrage ved at skabe sammenhængskraft og genkendelighed i deres barns daginstitutions- og skoleliv.

Arbejdet med LUP'en er begyndelsen til et stærkt og tættere integreret samarbejde, der fremover skal styrkes og udvides.

3.1 Tidlig, rettidig forebyggende indsats med særligt fokus på sprog

	Midtbyens Dagtilbud	Samsøgades Skole
Status og udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Alle børn får lavet sprog-screeninger. • Alle 2-sprogede får nu tilbudt frit skolevalg • Systematik i samarbejdet mellem sprogvejledere og sprogpædagoger med bevidsthed om progression og læring • Det er en udfordring at implementere og få videndelt sprogarbejdet • Det er en udfordring at få forældrene inddraget i sprogarbejdet • Daginstitutionerne mangler en sprogkonsulent fra forvaltningen 	<ul style="list-style-type: none"> • Seneste kvalitetsrapport viser, at vi er gode til løfte de mest svage elevers læsning • 2-sprogede elever klarer sig generelt dårligere end etnisk danske • Mangfoldig sammensætning af eleverne giver udfordring i differentieringsopgaven • Udfordring at have den rette ramme til sprogarbejdet (2-sprogsvejledere og læsevejledere) og at gøre sprogarbejdet til en fælles opgave for lærere og pædagoger • Det er en udfordring at få udfordret de dygtigste elever • Mange elever fra andre skoler indskrives på Samsøgade fra 5. klasse, ofte med sociale og sproglige udfordringer
Effekt	<p>Målet er</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progression for alle børn i sprogstimulerende miljøer • At alle medarbejdere er klædt på til at arbejde med sprog – og kender de 10 understøttende sprogstrategier • At forældrene indgår aktivt i at arbejde med sprog i hjemmet 	<p>Målet er</p> <ul style="list-style-type: none"> • At udarbejde og implementere en strategi for sprogarbejdet på skolen • At arbejde med sproget ift. social og adfærdsmæssig kultur • At løfte og styrke de svageste og mellemgruppens læseindsats; herunder 2-sprogede • At udfordre de dygtigste elever • At forældrene indgår aktivt i at arbejde med sprog i hjemmet

Ydelse	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsætte det systematiserede sprogarbejde • Udarbejde materiale med sprogstrategier 0-6 år – til forældre og medarbejdere • Ledelsen bakker op om sprogarbejdet og initiativer • Sprogvejlederne og sprogpædagogerne holder fire møder om året • Sprogvejlederne holder møder én gang om måneden 	<ul style="list-style-type: none"> • Sprogarbejdet systematiseres, og vores forventninger i forhold til sprog og adfærd defineres • Der skabes rammer og økonomi til sprogarbejdet
	<ul style="list-style-type: none"> • Der etableres et tættere samarbejde med mellem dagtilbuddets og skolens • Et årligt fyraftens/temamøde med sprogetema for alle medarbejdere • 2 årlige møder mellem dagtilbuddets og skolens sprog- og læsevejledere 	
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Lederteamet sikrer overensstemmelse mellem krav, rammer og ressourcer • Sprogvejlederne opstiller mål for sprogpædagogerne • Pædagogiske ledere sørger for, at der er plads og tid til sprogarbejdet/møder • Sprogpædagogerne skal sættes i spil ved "uddannelse" 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen sikrer overensstemmelse mellem krav, rammer og ressourcer • Læsevejlederne og 2-sprogsvejleder opstiller klare mål for sprogindsatsen og systematiserer sprogarbejdet • Lærerne og pædagogerne skal i det pædagogiske arbejde have fokus på den enkelte elevs faglige og sociale progression
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritering af budget til sprogindsatsen, herunder efteruddannelse og konferencer for relevante medarbejdere • Der er afsat økonomi til udarbejdelse til pjece og indkøb af relevant materiale • Ressourcer til 3 sprogvejledere og 7 sprogpædagoger og indkøb af rele- 	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritering af budget til sprogindsatsen: <ul style="list-style-type: none"> - efteruddannelse og vejledning - tilkøb af sproglærere til somaliske familier • Budget til to læsevejledere og to 2-sproglærere

	<p>vant materiale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er afsat ressourcer til udarbejdelse og opfølgning af spørgeskema 	
Evaluering/ indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Spørgeskema til pædagoger, januar 2018 • Forældretilfredshedsundersøgelse Sætter ekstra spørgsmål om sprog 2017-2019 • Løbende evaluering på lederteammøder under "sidste nyt fra LUP-arbejdsgrupperne" 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse og vejledere evaluerer krav, rammer og ressourcer i forbindelse med skoleårets planlægning 2018/19 • MED og kvalitetssamtalen evaluerer på baggrund af testresultater (FP9, nationale tests, elevtrivselsundersøgelse, forældretilfredshedsundersøgelse)

3.2 Forældreinddragelse

	Midtbyens Dagtilbud	Samsøgades Skole
Status og udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Der er igangsat kompetenceforløb om forældredialog for dagtilbudets pædagoger • Medarbejderne arbejder professionelt i samspil med forældrene • Personalet mangler redskaber i forhold til konstruktiv kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Der er manglende forventningsafklaring i forhold til forskellen på forældreindflydelse og -inddragelse • Vi har udarbejdet en kommunikationsstrategi, som ikke er implementeret • Den multisociale sammensætning af elever giver udfordringer i forældresamarbejdet
Effekt	<p>Målet er</p> <ul style="list-style-type: none"> • At gøre forældrene til aktive samarbejdspartner • At klæde medarbejderne på til forældredialog 	<p>Målet er</p> <ul style="list-style-type: none"> • At skabe tydelige forventninger til forældrene, så de ikke er i tvivl om, hvad og hvordan vi vil inddrage dem • At ruste medarbejderne til at forventningsafstemme med forældrene (være skarpe, professionelle og tydelig kommunikation) • At ledelsen bliver tydelige i, hvad de forventer af medarbejderne ift. de opstillede mål
Ydelse	<ul style="list-style-type: none"> • Alle dagtilbuddets pædagoger deltager i forløb om forældredialog v/ Henriette Madsen. • Personalet tilbydes inspirationsaftner med skriftlig formidling • Gøre forældrene til aktive samarbejdspartnere 	<ul style="list-style-type: none"> • Teams arbejder konkret og handlingsorienteret med kommunikationsstrategien
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Afdelingernes pædagoger superviseres af Henriette Madsen • Lederteamet inviterer Henriette Madsen til teammøde den 1. marts 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen faciliterer en proces af implementeringen af skolens kommunikationsstrategi på alle niveauer, så den får liv gennem handling

	<p>Formål: Lederne klædes på til at støtte pædagerne i processen + til at udforme spørgsmål til medarbejdere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsmedarbejder afholder inspirationsaftener i skriftlig formidling. 	
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har afsat midler til kompetenceforløb til medarbejderne • Medarbejderne opkvalificeres • De pædagogiske ledere støtter medarbejdernes proces • Forældrene inddrages som ressourcer 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsmedarbejder hyres til proces ifm. implementering af kommunikationsstrategi
Evaluering/indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Spørgeskemaer til medarbejderne før – midtvejs og efter kursusforløb (hvad har I fået, hvordan er det omsat, føler I jer rustede) • Vi sammenligner forældretilfredshedsundersøgelserne fra 2017 og 2019 for at se en eventuel udvikling • Løbende evaluering på lederteammøder under "sidste nyt fra LUP-arbejdsgrupperne" 	<ul style="list-style-type: none"> • Forældretilfredshedsundersøgelsen • Ledelsen, MED og bestyrelse

3.3 Overgangsarbejdet i lokaldistriktet

	Midtbyens Dagtilbud	Samsøgades Skole
Status og udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Der er igangsat en proces med at udarbejde et overgangsmateriale i 0-18 års perspektiv • Vi har begrænset kendskab til de to fusionerede dagtilbuds og skolens overgangsarbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Der er igangsat en proces med at udarbejde et overgangsmateriale i 0-18 års perspektiv • Flere og flere børn fra eget lokaldistrikt begynder på Samsøgades Skole • Der skal fortsat fokus på at udvikle samarbejdet mellem skole og dagtilbud • Der er særligt fokus på overlevering af børn med særlige behov • Der er fokus på, at eleverne fra fase 1 til 2 ikke oplever at skifte alle primære lærere på én gang • Det er fokus på at etablere et tæt samarbejde mellem samarbejde mellem FU og skole og UU og skole
Effekt	<p>Målet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At børn og forældre føler sig trygge i overgangene • At de professionelle tager ansvar for at overlevere relevant viden om barnet • At forældre, sundhedsplejerske, pædagogiske ledere og relevante medarbejdere tager ansvar for overgangene 	<p>Målet er:</p> <p>I overgangene fra institution til indskoling, fra indskoling til udskoling og fra udskoling til ungdomsuddannelse skal der kontinuerligt være fokus på</p> <ul style="list-style-type: none"> • At børn og forældre føler sig trygge i overgangene • At de professionelle tager ansvar for at overlevere relevant viden om barnet
Ydelse	<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdelse og præsentation af et fælles overgangsmateriale for hele dagtilbuddet • Formaliseret samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere 	<ul style="list-style-type: none"> • Møderne mellem pædagogiske ledere fra dagtilbud til skole og fra skole til klub systematiseres • Der etableres besøg mellem børnehave/skole og omvendt

		<ul style="list-style-type: none"> • Der foregår overleveringsmøder mellem det pædagogiske personale i børnehave/skole/klub • Samarbejdet mellem skole og FU og skole og UU forventningsafstemmes og systematiseres • Job- og uddannelse som timeløst fag systematiseres
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgruppen udarbejder materiale ud fra erfaring og tidligere skriftligt materiale • Materialet præsenteres på MED, for medarbejdere og bestyrelse • Samsøgades Skole inddrages ift. relevante overgang • Materialet er tilgængeligt i papirform og på hjemmesiderne • Pædagogiske ledere har ansvar for praksis og kontinuerlig opfølgning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen skal skabe de nødvendige rammer for, at ydelserne i overgangsarbejdet muliggøres • Det pædagogiske personale sikrer den nødvendige overlevering
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgruppen udarbejder en proces- og tidsplan • Samsøgades Skole inddrages ift. relevante overgang Dagtilbudsleder er tovholder. • Kommunikationsmed. deltager i skrivearbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen sikrer ramme, såvel økonomisk som organisatorisk, for, at samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere kan finde sted
Evaluering/indikatorer	<p>Tidsplan</p> <p>01.05.17: Første udkast færdigt og præsenteres på teammøde.</p> <p>Maj/juni 17: Pædagogiske ledere præsenterer materialet på P-møder</p> <p>Deadline: Færdigt materiale inden kommende skoleår</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De involverede medarbejdere evaluerer på årlige møder • Løbende evaluering på lokaldistriktsmøder 4 x årligt • Statistik på, hvilke børn der indskrives fra hvilke afdelinger – i en periode over flere år

	<p>Mini-spørgeundersøgelse: Testpædagoger fra 3 afdelinger deltagere, 5 testpersoner i alt.</p> <p>November 2017: Stop-op-evaluering i lederteamet</p> <p>September 2018: Lederteamet evaluerer på praksis</p> <p>Løbende evaluering på lokaldistriktsmøder 4 x årligt</p> <p>Løbende evaluering på lederteammøder under "sidste nyt fra LUP-arbejdsgrupperne</p>	
--	---	--

3.4 Sygefravær – medarbejdere

	Midtbyens Dagtilbud	Samsøgades Skole
Status og udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Det samlede sygefravær i dagtilbuddet er pt. gennemsnitligt 14,8 • Kortidsfraværet 8,9 • Ved seneste kvalitets-samtale har vi sat et mål hhv. 16,2 og 6,9 • Dagtilbuddet er i gang med at formulere en ny fraværspolitik • Dagtilbuddets økonomi påvirkes positivt/negativt af fraværets størrelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Både korttids- til langtidssygefravær er faldende på skolen • Udfordring at fastholde et lavt sygefravær
Effekt	<p>Målet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At nedsætte sygefraværet • At skabe trivsel for alle i dagtilbuddet • At få flere ressourcer til kerneopgaven 	<p>Målet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At fastholde et lavt sygefravær • At ledelsen udmønter rammer, der understøtter medarbejdernes opgaveløsning, så der er balance i arbejdet
Ydelse	<ul style="list-style-type: none"> • Sygefraværspolitik udformes af lederteam, MED • Forebyggelse – til stadighed at have fokus på fysisk nedslidning og stress • Årligt boost på "arbejds-glæde" • Være i dialog om den "sunde arbejdskultur " • Jobrotation internt og eksternt • Videndeling • Ledelsen tilbydes kurser i håndtering af sygefravær 	<ul style="list-style-type: none"> • Systematik ift. sygefravær <ul style="list-style-type: none"> - indkaldelse til samtaler - lave gode, holdbare aftaler - realistisk planlægning - fastholdelse, om muligt • Deltidssygemeldinger prioriteres for at undgå langtidssygemeldinger • Nærværende ledelse
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • De pædagogiske ledere afholder fraværssamtaler og opfølgningssamtaler i overensstemmelse med fraværspolitikken 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen følger systematisk op • Lederen og medarbejderne er i tæt dialog • Lederen tager ansvar for at få lavet gode og holdbare aftaler

	<ul style="list-style-type: none"> • Dagtilbudslederen inddrages i samtalerne efter behov • Vi tilrettelægger individuelle forløb • Vi samarbejder tæt med jobcenteret og inddrager jobcenteret, så snart der er tale om en forventet længerevarende sygeperiode 	<ul style="list-style-type: none"> • TR/AMR inddrages i alle sager • Lederen hjælper medarbejderen med papirarbejdet ift. systemet/sygemelding • Coach i SFO'en kan benyttes i SFO'en
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Dagtilbuddet budgetterer med udgifter til særlig tilrettelagte forløb • AMR og TR inddrages i arbejdet med at fastholde vores medarbejdere i job 	<ul style="list-style-type: none"> • Skolens budget forbedres ved lavt sygefravær • Ressourcer til coach i SFO'en
Evaluering/indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Vi anvender data fra LIS • Referater fra fraværssamtaler • Notater fra uformelle samtaler • Trivselsundersøgelser <p>Dialog og opsamlinger på MED, personale og ledermøder</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen følger sygefravær i LIS • Ledelsen formidler løbende til medarbejderne og bestyrelse, hvordan status er

3.5 Kommunikation generelt – med særligt fokus på BørneIntra

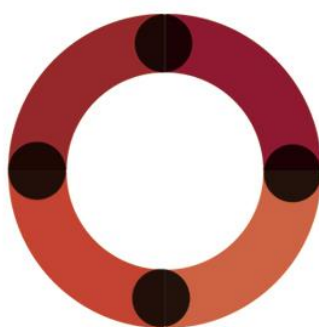
	Midtbyens Dagtilbud
Status og udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har generelt fået implementeret BørneIntra i alle afdelinger • Der har været en eksplosiv kommunikation – og vi skal arbejde med kvalitet frem for kvantitet • Vi skal opnå genkendelighed for brugerne • Forældre og personale har vanskeligt ved at finde materiale i BørneIntra (mapper mv.). Systemet er ikke intuitivt og gennemskueligt
Effekt	<p>Målet er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At BørneIntra benyttes af forældre og personale – til gensidig kommunikation • Kvalitet frem for kvantitet • At klæde medarbejderne på til at lave "pædagogisk kommunikation", hensigtsmæssig og relevant formidling
Ydelse	<ul style="list-style-type: none"> • Der udarbejdes en fælles kommunikationsstrategi • Videndeling fremmes mellem medarbejderne • Udvalgte medarbejdere bliver internt undervist i god formidling
Organisering	<p>Organisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgruppen udarbejder ny fælles kommunikationsstrategi • Kommunikationsmedarbejder medvirker i skrivearbejdet • "Intra-ressourcer" undervises i "pædagogisk kommunikation" • Intra-ressourcer videndeler på tværs af afdelingerne <p>Tidsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ny kommunikationsstrategi udarbejdes senest marts 2017 • Løbende proces med at undervise superbrugere i afdelingerne i "pædagogisk kommunikation" • Rammen sættes undervejs

Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdere fra de enkelte afdelinger deltager i kurser i BørneIntra, BørneTube efter behov og ønske • "Intra-ressourcer" oplærer deres kolleger i brug af BørneIntra • Workshops: Kommunikationsmedarbejder/pædagogisk leder underviser "intra-ressourcer" i god formidling (herunder videndeling).
Evaluering/indikatorer	<p>Evaluering</p> <p>Forældretilfredshedsundersøgelse ift. informationsniveau (eksempelvis om læreplaner)</p> <p>Øget tilfredshed for personalet</p> <p>Lederteamet tager løbende snak om papir contra udelukkende digital formidling, dagtilbuddet ønsker.</p> <p>Indikatorer/data</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kortlægning af, hvor mange brugere der reelt er: Notere brugere af BørneIntra (mobil+pc) nu + senere • Sætte kriterier for, hvilke og hvor mange informationer, der er lagt ud i en bestemt uge – måle igen senere <p>Løbende evaluering på lederteammøder under "sidste nyt fra LUP-arbejdsgrupperne".</p>

3.6 Udskoling - elevernes læring og faglige udvikling

	Samsøgades Skole
Status og udvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Der er et stabilt elevgrundlag i fase 1, meget udskiftning i fase 2 • Eleverne klarer sig generelt godt til FP9 • Skolen har en mindre gruppe, som ikke har det faglige fokus, men adfærds,- og trivselsmæssige udfordringer • Vi har en udfordring med en del af de 2-sprogede elever i udskoling, som klarer sig dårligt fagligt og socialt • Vi mangler et godt, fysisk udskolingsmiljø • En udfordring med unge, "der keder sig" - udmønter sig i negativ adfærd på skolen og i lokalområdet
Effekt	<p>Målet er</p> <ul style="list-style-type: none"> • At andelen af ikke-uddannelsesparate elever nedsættes • At skolens elever skal ligge på det kommunale gennemsnit, gerne højere • At 2-sprogselever forbedrer deres resultater, når de forlader skolen • At der skabes stærkere fællesskabsfølelse, ansvar og følelse af ejerskab for egen læring – hos de ældste elever
Ydelse	<ul style="list-style-type: none"> • Alle elever skal motiveres til at udnytte deres læringspotentiale • Lærerne skal arbejde med alternative undervisningsformer og samarbejder med eksterne samarbejdspartnere • Der skal etableres læringsmiljøer til at støtte op om indsatsen • Der skal arbejdes med fagligt støttende forløb i udskoling – f.eks. MOVE-Aarhus, B&U CAMP, læseløft • Strategien for arbejdet med de ikke-uddannelsesparate rammesættes
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen organiserer fasemøder, hvor der arbejdes med udskolingskultur • Udskoling under pædagogisk udvalg involveres • Elevrådet involveres
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Job- og uddannelsesvejleder • UU-vejleder • Medarbejdere i udskoling • Kompetenceløft til medarbejderne for at skabe fælles retning • RULL-projekt • Der afsættes midler til fagligt støttende forløb
Evaluering/indikatorer	<ul style="list-style-type: none"> • Karakterer – 9. klassesprøver • Antallet af afgangselever, gennemførelsesprocenten • Antallet af uddannelsesparate elever • Overgangsfrekvensen - 95 % målsætning • Elevtrivselsundersøgelse

**MIDTBYENS
DAGTILBUD**



**SAMSØGADES
SKOLE**

Aarhus, februar 2017