

Stærke Fællesskaber for alle børn og unge

Lokale Handleplaner

Herunder er en oversigt over udvalgte udviklingsområder for de enkelte skoler og dagtilbud. Det er således ikke de fulde udviklingsplaner, men eksempler, der kan give et overblik over de udviklingsspor der er i gang på tværs af dagtilbud og skoler.

Dagtilbud

Institution	Udviklingsområder	Inddragelse af medarbejdere
<i>Skriv jeres navn.</i>	<i>Skriv i kort form, hvilke fokusområde(r) I arbejder med.</i>	<i>Skriv i kort form, hvordan I har involveret medarbejdere, eller påtænker at involvere medarbejdere, i arbejdet med jeres fokusområde(r).</i>
Bøgely	<ul style="list-style-type: none"> • Prøvehandling: Ergoterapeut i projektstilling. • Flerfaglighed: Den relevante fagviden imødekommer den aktuelle børnegruppe i praksis. • Pædagogens særlige ansvar for planlægning og vejledning og det fælles afsæt i det pædagogiske arbejde. • Udvide stærk faglighed i forældresamarbejdet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tre pædagoger på diplom i vejledning. • Involvering via MED. • Fælles personalemøde med oplæg om "Stærke fællesskaber". • Kompetenceudvikling for alle pædagoger med indføring i ICDP. • Arbejdsgruppe om <i>velkomstsamtaler</i>.
Piletræet	<ul style="list-style-type: none"> • Styrke viden om børns udvikling, herunder sprogudvikling. • Styrke den tidlige indsats • Styrke viden om tværkulturelt samarbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Udviklingsplanen laves sammen med STUK (Børne- og Ungeminstriet) i et igangværende forløb. • I samarbejdet med STUK medvirker personalerepræsentanter, ledelse, leder fra CDU, ressourcepædagog, psykolog og tale-/høre-konsulent.
Regnbuen	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdernes mindset • Et reflekterede forum – sparring for medarbejdere • Kompetenceudvikling af medarbejderne • Fysiske rammer - kan vi tænke vores indretning anderledes 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalelør dag med fokus på samspil og relationer, med oplægs-holder udefra. • Proces på personalemøde med fokus på, hvordan man skaber et dagtilbud som kan rumme alle børn, og hvad skal der til for at realisere dette? • Inddragelse af forældrebestyrelsen - talerør til de andre forældre

Bilag til BUU 95
 Præsentation af lokale handleplaner vedr. Strategi for Stærke fællesskaber

Institution	Udviklingsområder	Inddragelse af medarbejdere
<i>Skriv jeres navn.</i>	<i>Skriv i kort form, hvilke fokusområde(r) I arbejder med.</i>	<i>Skriv i kort form, hvordan I har involveret medarbejdere, eller påtænker at involvere medarbejdere, i arbejdet med jeres fokusområde(r).</i>
Femkanten	<ul style="list-style-type: none"> • Vi vil udvikle vores samarbejdskultur og skabe fælles ejerskab på tværs i huset. • Vi vil udvikle det tværprofessionelle samarbejde. • Vi vil udvikle en fælles evaluering- og feedbackkultur. • "Fælles faglighed" vi vil videreudvikle vores læringsmiljøer og holde fokus på positioner frem for individ, bl.a. ved at alle læser i fællesskab bogen "Inkluderende dagtilbudspædagogik" og kapitlerne diskuteres til p-møderne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Via MED-udvalg er der udarbejdet værdisæt, 'husregler' og godkendt strategi for implementering af ICDP. • Alle medarbejdere bliver tilbudt uddannelse eller kursus i ICDP. • Via personalemøder er der drøftes fælles rammer og struktur og den røde tråd i det pædagogiske arbejde. • Facilitering af det tværfaglige samarbejde via tværfaglige møder, hvor medarbejdere kan modtage faglig sparring fra psykolog, talehørekonsulent og andre tværfaglige samarbejdspartnere.
Dagplejen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med overgange fra Dagpleje til børnehave. • Natur og udeliv og arbejde med produktive spørgsmål. • Praksisnær kompetenceudvikling i at skabe ro ved psykomotoriks terapeut Tanja Bloch. • Styrke arbejdet med sproglig udvikling 	<ul style="list-style-type: none"> • Involvering sker via MED-udvalgsmøder, personale- og teammøder. • Medarbejdere på kursus i Ansvar og følgeskab i pædagogikken. • ICDP-kursus til dagplejere. • Etablering af studiegrupper. • Praksisnær kompetenceudvikling af medarbejdere i samarbejde med Læsekonsulent Christina Rasmussen og Ishøj Naturcenter.
Tvillingehuset	<ul style="list-style-type: none"> • Høj faglig sparring i gruppernes team samt fokus på mindset. • Projekt om "arousal og selvregulering" med Internt oplæg. • THK-forløb giver personalet nye vinkler på det daglige sprogarbejde i vuggestuerne/spiregruppen. • Udvikling af sampraksis med fokus på Lederskab og arbejdet med Stærke fællesskaber. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceudvikling for både uddannet og uuddannet. • Inddrag alle uuddannet personaler i kvalitetsparametrene, ved at gennemgå dem på personalemøder og teammøder. • Følgeskab – pædagoger/ Ressourcepersoner med forskellige kompetencer som fagligt fyrtårn, ICDP eller andet, tager lederskab – medhjælper og vikar følgeskab.
Firkløveren	<ul style="list-style-type: none"> • At styrke vores læringsmiljøer, så de i endnu højere grad kan imødekomme børnegruppens behov - så bør- 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi samarbejder med Praksiskonsulenterne (STUK) og evaluerer løbende på vores pædagogiske praksis. • Vi arbejder på at videreudvikle en kontinuerlig evalueringskultur.

Institution	Udviklingsområder	Inddragelse af medarbejdere
<i>Skriv jeres navn.</i>	<i>Skriv i kort form, hvilke fokusområde(r) I arbejder med.</i>	<i>Skriv i kort form, hvordan I har involveret medarbejdere, eller påtænker at involvere medarbejdere, i arbejdet med jeres fokusområde(r).</i>
	<p>nene integreres i fællesskabet. Det vil vi bl.a. gøre ved at styrke vores evalueringskultur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • At skabe rum for gensidig sparring mellem stuerne og tværfagligt personale (herunder ressourcepædagerne) i forhold til børn i udsatte positioner. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi øver os fortsat i at udvikle vores tværprofessionelle samarbejde og vidensdele.
Ørnebo	<ul style="list-style-type: none"> • Forældresamarbejde: Udvikle og blive bedre til det gode forældresamarbejde, der i højere grad styrker og understøtter stærke fællesskaber. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har nedsat en arbejdsgruppe, Fyrtårnsgruppen, der løbende planlægger kompetence og udviklingsprocessen ind i hele personalegruppen og i Ørnebos forældrebestyrelse.
Trækronerne	<ul style="list-style-type: none"> • Tværfaglige samarbejde. • Indstilling og motivation i det personalemæssige fællesskab. • Ishøj kommune har en værdi der hedder: Vi er til for borgerne og det kommunale fællesskab”, hvad betyder det for og i vores arbejde? 	<ul style="list-style-type: none"> • I Trækronerne har vi valgt at nedsætte en arbejdsgruppe som skal være motoren i projektet ” Stærke fællesskaber”. • Personaledag med besøg af Søren Holmgren, som kom med sine vinkler til at forstå fællesskabet på og med et blik ind i eget ansvar for fællesskabet – ”Det handler om indstilling / motivation”. • Personaledag med besøg af faglig koordinator.
Elverhøj	<ul style="list-style-type: none"> • Ny ledelse. • Møde mellem ny leder og faglig koordinator den 8.11. med henblik på opstart af lokal handleplan. 	
Troldebo	<ul style="list-style-type: none"> • Møde mellem ledelse og faglig koordinator den 10.12 med henblik på opstart af lokal handleplan. 	

Skoler

Skole	Udviklingsområder	Inddragelse af medarbejdere
<i>Skriv jeres navn.</i>	<i>Skriv i kort form, hvilke fokusområde(r) I arbejder med.</i>	<i>Skriv i kort form, hvordan I har involveret medarbejdere, eller påtænker at involvere medarbejdere, i arbejdet med jeres fokusområde(r).</i>
Ishøjgård	<ul style="list-style-type: none"> • Elevinddragelse i elevrådet med oplæg fra DCUM. • Øget fokus på læseindlæring og læseprogression, samt udvikling af specialpædagogisk læsedidaktik. • Organisering af tværgående kompetencecenter på IHG • Udvikling af praksisnær understøttelse (Kompetencecenter) på almenområdet i Ishøj, samt oplæg og kortere kompetenceudviklingsforløb. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fælles drøftelse på personalemøde – konkretisering af vores indsatsområder. • Udviklingsområdet er organisatorisk placeret i vores pædagogiske råd på Ishøjgård. Yderligere Inddragelse af medarbejdere foregår i vores MED-udvalg og på P-møder. • Møder med dansklærerne og inddragelse af hele medarbejdergruppen på P-møde, samt samarbejde med kommunal læsekonulent. • Møde med elevrådstovholdere, hvor indsatsområdet er blevet konkretiseret yderligere og omsat til konkrete mikrohandlinger • Forældrene bliver løbende inddraget i vores SKB. • Da kompetencecenteret samarbejder tæt med ressource teamet, vil dette også blive inddraget i udviklingsarbejdet.
Vejlebroskolen	<ul style="list-style-type: none"> • UNICEF rettighedsskole. Certificering i dette skoleår. • VMI/VMU (Vild med indskoling/Vild med Udsikling): Begge afdelinger skal i løbet af skoleåret planlægge og arbejde med fællesskabsstyrkende aktiviteter, fx legepatrulje, venskabsklasser, gallafest, m.m. • Elevundervisningsmiljørepræsentanter Skolens. AMR koordinerer arbejdet med undervisningsmiljørepræsentanterne. • Overgange mellem dagtilbud og skole. Fortsættelse af Novo Nordisk projektet. Fælles årsplan med dagtilbudene. Fortsat fælles kompetenceudvikling. • Styrkelse af arbejdet med børn med særlige behov med dedikeret koordinator og LKT-lærere og pædagoger. • Udvikling af co-teaching ved systematisk tilgang til to-voksne muligheder i klassen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inddragelse af alle medarbejdere og valg af to koordinatører i forbindelse med UNICEF rettighedsskole. • 4 – 6 lærere/pædagoger er på ICDP-kursus hvert år hos skolens egen instruktør.

Bilag til BUU 95
 Præsentation af lokale handleplaner vedr. Strategi for Stærke fællesskaber

Skole	Udviklingsområder	Inddragelse af medarbejdere
<i>Skriv jeres navn.</i>	<i>Skriv i kort form, hvilke fokusområde(r) I arbejder med.</i>	<i>Skriv i kort form, hvordan I har involveret medarbejdere, eller påtænker at involvere medarbejdere, i arbejdet med jeres fokusområde(r).</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af metoder og tilgange, bl.a. diamantforløb, low arousal, leg og lær, elevkonfliktmæglere, fairplay SFO, m.m. 	
Gildbroskolen	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af fritidspædagogik og aftenklub. Mål- og indholdsbeskrivelser (SFO). Strategi og handleplan for aftenklub • Udvikling af skolens ressource team med dedikeret koordinator og lokal organisering, samt samarbejde med Det Kommunale Ressource team. Metodiske fokusområder: low arousal, klasseledelse, undervisningsdifferentiering • Styrket samarbejde mellem ledere, medarbejdere, børn og forældre for at fremme barnets trivsel, udvikling og læring, med fokus på overgangene fra børnehave til SFO og skole, implementering af handleplaner og udvidet meddelelsesbog samt et fælles sprog og tydelig infrastruktur. • Udvikling af kvalificerede og differentierede lokale tilbud, såsom gruppeordninger (0C og 10C), "Hjerterum", ART, Diamantforløb, DSI, "Mellemrum", lektiecafé samt to-voksen- og to-lærerordninger. • UNICEF rettighedsskole. 	<ul style="list-style-type: none"> • På Gildbroskolen er arbejdet med strategien forankret i PU. • Inddragelse via fælles møder for det pædagogiske personale. Det første møde har været afholdt og vi har fået en række tilbagemeldinger fra de enkelte årgangsteam i forhold til skolens arbejde med Stærke Fællesskaber (tilbage meldinger fra årgangsteams fremgår af bilag) • Lokal arbejdsgruppe bestående af lærere og pædagoger har fået til opgave at indgå i skolens lokale arbejdsgruppe, som bl.a. skal arbejde med at oversætte den formulerede strategi til konkrete organiseringer og handlinger på skolen
Strandgårdsskolen	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde med "Skolestyrken" om uddannelse af lokale ressourcepersoner i forhold til trivselsfremme og antimobbeværktøj. • Etablering af lokal Ressourcegruppe. På baggrund af forløb vi har haft med "Skolestyrken". 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle medarbejdere har været inddraget i samarbejdet med "Skolestyrken" på fællesmøder, hvor de enkelte teams har arbejdet med relevante temaer rammesat af gruppen. • Indskolings- og mellemtrinsklasser har stiftet bekendtskab med gruppen. Gruppen har således været ude på teammøder ad flere omgange.

Skole	Udviklingsområder	Inddragelse af medarbejdere
<i>Skriv jeres navn.</i>	<i>Skriv i kort form, hvilke fokusområde(r) I arbejder med.</i>	<i>Skriv i kort form, hvordan I har involveret medarbejdere, eller påtænker at involvere medarbejdere, i arbejdet med jeres fokusområde(r).</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Bygge videre på skolens certificering som UNICEF rettighedsskole og udvikle skolens arbejde med 'barnets stemme'. 	
Ishøj Skole	<ul style="list-style-type: none"> • Styrkelse af AKT-området gennem oprettelse af en ledelsesforankret AKT- og trivselsgruppe, tilførsel af ekstra ressourcer med medpraktiserende timer, m.m. samt klarere rammer og rollefordeling for AKT-personalet. • Kompetenceudvikling i relationskompetence og klasserumsledelse, bl.a. via pædagogisk lørdag faciliteret af Helle Kloppenborg med fokus på "low arousal" og "co-teaching", kurser og uddannelse på bl.a. KP, samt indsigt i ICDP-konceptet. • Etablering af "Hjerterum" for 0.-4. klasse gennem dialog med Michelle fra Gildbro skolen, udvælgelse af tovholdere, afsættelse af personaleressourcer, udvikling af en visitationsproces samt indretning af lokale. • Styrkelse af overgangen mellem 0. og 1. klasse gennem planlægning af forbedrende initiativer og gennemførelse af prøvehandling i skoleåret 25/26. 	<ul style="list-style-type: none"> • Med udgangspunkt i den pædagogiske lørdag skal alle klasser arbejde med mikrohandlinger indenfor "Stærke Fællesskaber". Ledelsen følger op på disse mikrohandlinger • Vejlederteamet og ledelse vil invitere en tovholder fra Vejlebro skolen til et møde for at blive klogere på ICDP • Mikrohandlinger planlægges, udføres og evalueres af klasseteams. Ledelsen følger op på dette ved teamsamtaler • Inddragelse af AKT-gruppe, vejlederteamet og personalet i indskoling i forhold til arbejdet med overgange.

Bilag til BUU 95
 Præsentation af lokale handleplaner vedr. Strategi for Stærke fællesskaber

Skole	Udviklingsområder	Inddragelse af medarbejdere
<i>Skriv jeres navn.</i>	<i>Skriv i kort form, hvilke fokusområde(r) I arbejder med.</i>	<i>Skriv i kort form, hvordan I har involveret medarbejdere, eller påtænker at involvere medarbejdere, i arbejdet med jeres fokusområde(r).</i>
Vibeholskolen	<ul style="list-style-type: none"> • 0. kl. som den gode indgang til skolelivet. Mål: Alle børn får en god overgang fra 0. til 1. kl. samt "Vi-" bevidsthed i teamet • Højnelse af fagligheden og de faglige resultater ved afgangsprøven. Mål: Vi løfter eleverne i forhold til den socioøkonomiske reference samt "Vi-" bevidsthed blandt alle lærere i udsk. • Udvikling og kvalitet i Viben-SFO • Supervision af AKT-teamet. Mål: at AKT-teamet får et professionelt rum til sparring og refleksion • Prøvehandling i samarbejde med CBF: Udvikling af samarbejdet med skolepsykologerne ud fra et samskabende perspektiv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leder samarbejder med teamet om udvikling af mål, indhold samt de voksnes samarbejde på tværs af årgangen. • Alle lærere i udskolingen deltager i to-årigt udviklingsprojekt med fokus på elevmotivation, øget elevinddragelse og forpligtende lærersamarbejde. • Leder er i tæt dialog med AKT-teamet, og AKT-kordinator + leder har sammen skrevet ansøgning om supervision & formålet med supervisionen. • Ledelsen, psykologerne og AKT-kordinator samarbejder om at udvikle en samarbejdsform, hvor vi arbejder samskabende i forhold til vores fagligheder og ud fra et fælles fundament.