



Dagsorden, lærings- og udviklingssamtale dagtilbud 2026

Mødedato: 26. Maj 2026

Referent: Camilla

Mødedeltagere: Heidi Mandrup – Dagtilbudsleder, Anders Norup – skole- og dagtilbudschef og Camilla Meier Østergård - udviklingskonsulent

Punkt	Tema	Forberedelse	Ansvarlig
1. Velkomst 5. min.	Velkomst Mødets formål Opsamling fra sidste års læringsamtale	Læs venligst referat fra 2025	Anders
Referat	Opfølgning fra sidste års lærings- og udviklingssamtale Anders bød velkommen til lærings- og udviklingssamtalen, som både har et lærings- og udviklingsperspektiv. Ved sidste års samtale blev det aftalt, at følgende temaer skulle drøftes igen ved lærings- og udviklingssamtalen i 2026. Dette drøftes videre under punkt 2: <ul style="list-style-type: none">• Distribueret ledelse i forhold til det pædagogiske arbejde.• Personalefravær og stabilitet.• Medarbejder i praktik i forhold til Stærke og inkluderende fællesskaber (SIF).• Udbredelse af ICDP til hele personalegruppen.		
2. Ledelsens punkt 30 min.	Ledelsen præsenterer et aktuelt tema med mulighed for dialog undervejs Bestyrelsen har eventuelt et punkt /perspektiv (20 min) Anders og Camilla giver en åben refleksion på præsentationen (inspireret af det reflekterende team). (3 min.)		Ledelsen og evt. bestyrelsen

	Ledelsesteamet reflekterer over input fra Anders og Camilla (7 min)		
Referat	<p>Ledelsen præsenterer et aktuelt tema med mulighed for dialog undervejs</p> <p>Lederen præsenterede et aktuelt tema med fokus på kulturskifte, etablering af struktur, pædagogisk ståsted og lederens rolle som kulturbærer. Lederen fortalte, at der siden sidste år er sket en stor udvikling i organisationen. Børnetallet er steget, og medarbejdergruppen er vokset. Det har krævet et stort arbejde med organisering, onboarding, fælles struktur og tydelig retning.</p> <p>Der har været fokus på at samle organisationen, så alle arbejder i samme retning. Børnehuset har udviklet sig fra at være mere opdelt til i højere grad at fungere som ét fælles børnehus. Det har haft betydning for både samarbejdet, hverdagen og overleveringerne mellem medarbejderne.</p> <p>Lederen fortalte, at vuggestue og børnehave er organiseret i mindre grupper om formiddagen, hvor hver gruppe har en fast voksen tilknyttet. Der er fælles udetid midt på dagen, og om eftermiddagen er der større mulighed for, at børnene kan vælge, hvor de vil være. Der arbejdes med en tydelig struktur, som skaber forudsigelighed og deltagelsesmuligheder for børnene.</p> <p>Der har også været fokus på samarbejdet med asylcentret, hvor der er arbejdet med at få et godt samarbejde etableret.</p> <p>Distribueret ledelse og fælles faglig retning</p> <p>Lederen fortalte om arbejdet med distribueret ledelse og medansvar. Der arbejdes med at bringe medarbejdernes kompetencer i spil og skabe ejerskab i personalegruppen.</p> <p>Der har været arbejdet med fælles fagligt sprog, psykologisk tryghed og praksisnær sparring. Lederen fremhævede betydningen af, at der er tillid til at kunne tale om det, der er svært, og at der er plads til at justere praksis, når der er pædagogiske begrundelser for det.</p> <p>Onboarding og læringskultur</p> <p>Lederen fortalte, at der er arbejdet med onboarding og fælles introduktion til nye medarbejdere. Der er fokus på løbende samtaler, tydelige forventninger og på at understøtte medarbejdernes ejerskab til opgaven.</p> <p>Der arbejdes med en lærings- og feedbackkultur, hvor ICDP og inklusionsvejledning i højere grad bringes ind i praksis. Inklusionsvejlederne er kommet tættere på hverdagen, så feedback og sparring gives dér, hvor behovet opstår.</p> <p>Lederen fremhævede, at værdier og forventninger kobles til blandt andet SIF, KIDS, ICDP og den styrkede pædagogiske læreplan. Det synliggøres blandt andet gennem ugeplaner, månedsplaner og fælles planlægning.</p> <p>Struktur, læringsmiljøer og barnets perspektiv</p> <p>Lederen fortalte, at der er arbejdet med at skabe en tydelig ramme omkring hverdagen. Den organisatoriske struktur er i højere grad kommet på plads, så medarbejderne kan bruge deres energi på det pædagogiske arbejde med børnene.</p> <p>Der arbejdes med årshjul, ugeplaner og månedsplaner. Sprog er placeret som et gennemgående fokusområde, og medarbejderne planlægger i fællesskab med udgangspunkt i den styrkede pædagogiske læreplan.</p> <p>Barnets stemme og barnets perspektiv er også en del af arbejdet. Der er fokus på, hvordan børnene oplever hverdagen, og hvordan forudsigelighed, piktogrammer og faste grupper kan understøtte deltagelsesmulighederne.</p>		

	<p>Der arbejdes løbende med lege- og læringsmiljøerne, så det bliver tydeligt for børnene, hvad de forskellige områder inviterer til. Legepladsen er også blevet et tydeligere pædagogisk læringsrum, hvor de voksne har en aktiv rolle i at understøtte leg og deltagelse.</p> <p>Tilbageblik på året</p> <p>Lederen pegede på flere centrale udviklingspunkter fra året, blandt andet øget børnetal, lavt sygefravær, etablering af ny legeplads og udvikling af børnehushets pædagogiske lege- og læringsmiljøer.</p> <p>Der blev også peget på, at rumindretning har betydning for børnenes deltagelsesmuligheder og for kvaliteten i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Åben refleksion på præsentationen</p> <p>Der blev reflekteret over præsentationen og peget på sammenhængen mellem struktur, retning og fælles fagligt sprog. Det blev fremhævet, at lederen har arbejdet målrettet med at skabe en tydelig ramme for både medarbejdere og børn.</p> <p>Der blev også reflekteret over lederens måde at koble teori og praksis på, blandt andet i arbejdet med psykologisk tryghed, onboarding og læringskultur. Det blev fremhævet som positivt, at der arbejdes med en kultur, hvor det er tilladt at lave fejl, og hvor praksisnær sparring kan være med til at udvikle den pædagogiske kvalitet.</p> <p>Der blev drøftet, hvordan onboarding kan understøttes gennem tydelige aftaler og en mere systematisk introduktion til nye medarbejdere. Der blev også peget på vuggestuepædagogik og på, hvordan barnets stemme i vuggestuen kan beskrives endnu tydeligere.</p> <p>Arbejdet med underretninger og samarbejdet med Børn og Familie blev nævnt som et område, der fortsat kræver tydelig ledelsesmæssig opmærksomhed.</p>		
<p>3. KIDS – det videre arbejde med tilsynet 15 min.</p>	<p>KIDS - Evaluering af et indsatsområde udpeget ved sidste års tilsyn</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ledelsen fremlægger status samt handleplaner fra sidste tilsyn 	<p>Fremsend venligst evaluering (inkl. handleplan)</p>	<p>Ledelsen</p>
<p>Referat</p>	<p>KIDS - Evaluering af et indsatsområde udpeget ved sidste års tilsyn</p> <p>Ved sidste års tilsyn blev udviklingsarbejdet organiseret omkring tre centrale udviklingsområder: relationer og kommunikation, socio-emotionel udvikling samt leg og aktivitet med fokus på børnefællesskabet.</p> <p>Sprog har været det gennemgående indsatsområde på tværs af læreplanstemaerne med afsæt i Vesthimmerlands Kommunes 2030-plan. Sprogarbejdet har fungeret som et bærende fundament i institutionens samlede pædagogiske praksis og har været tæt koblet til KIDS-principperne, ICDP, Stærke og inkluderende fællesskaber (SIF) og den styrkede pædagogiske læreplan.</p> <p>Lederen fremlagde status og handleplaner fra sidste tilsyn. Der er fremsendt tre handleplaner, som beskriver et grundigt, struktureret og tydeligt arbejde med udviklingen af de pædagogiske læringsmiljøer.</p>		

	<p>Kvalitet og høj faglighed</p> <p>Der blev talt om betydningen af at bruge de ressourcer og kompetencer, der allerede findes i organisationen. Det blev fremhævet som værdifuldt, når pædagogerne får mulighed for selv at fortælle om det, de er stolte af i deres arbejde.</p> <p>Der blev også peget på, at det kan give vigtig viden om både faglighed og god ledelse, når medarbejdernes stemmer bringes i spil.</p> <p>Sproglige kompetencer</p> <p>Sproglige kompetencer blev drøftet som et vigtigt område. Der blev talt om behovet for en fælles tilgang til sprogvurderingsmaterialer og for at bringe logopædernes faglige viden tydeligere i spil.</p> <p>Lederen pegede på, at logopædernes deltagelse kan tilføre ny viden til medarbejderne, og at der er et ønske om at systematisere samarbejdet yderligere. Det blev også drøftet, hvordan der kan arbejdes med sprog i hverdagen, blandt andet gennem dialogisk læsning og målrettede indsatser for børn med dansk som andetsprog.</p> <p>STEM og science</p> <p>I forhold til STEM og science blev det drøftet, at der er gode muligheder i samarbejdet med Gundestrupgaard. Samtidig blev transport nævnt som en praktisk udfordring. Der blev peget på et ønske om bedre muligheder for at komme ud med børnene, eksempelvis gennem adgang til transport.</p> <p>Lederen fortalte også om ønsket om at arbejde videre med udeliv og værdien af at være ude som en del af børnenes læring og udvikling.</p> <p>Dannelse</p> <p>Dannelse blev drøftet med fokus på civilsamfund, demokratisk deltagelse og børns udvikling. Der blev talt om, hvordan børnene gennem hverdagen kan få erfaringer med at være en del af fællesskaber og lære, hvordan man deltager i et samfund.</p> <p>Spirende fællesskaber</p> <p>Der blev talt om spirende fællesskaber og samarbejde med andre institutioner, blandt andet i Løgstør. Der blev nævnt eksempler som syngesjov, fælles forløb og samarbejde omkring de mindre børn.</p> <p>Der blev også nævnt, at det fortsat kan være relevant at undersøge mulighederne for at lære af hinandens praksis på tværs af institutioner.</p>		
<p>5. Opsamling</p> <p>5 min.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opsummering af vigtigste pointer 		<p>Anders</p>
<p>Referat</p>	<p>Opsummering af vigtige pointer</p> <p>Tak for en god samtale på et højt fagligt niveau. Der blev afslutningsvis samlet op på de vigtigste pointer fra samtalen, som tages op igen næste år:</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af samarbejdet med logopæder. • Fast forankring af kulturforandringen, herunder hvor langt institutionen er kommet, og hvordan personalestabiliteten fastholdes. • Videre arbejde med at koble Stærke og inkluderende fællesskaber (SIF) til husets fælles faglige redskaber. • Drøftelse af de fysiske rammer for børnenes søvn og hvile. 		
6. Evt. 5 min.	Evaluering af samtalen Der var en positiv tilbagemelding på samtalen. Lederen oplevede samtalen som god og konstruktiv med lydhørhed og brugbar feedback. Det blev fremhævet, at samtalen gav mulighed for at få øje på både det, der fungerer godt, og det, der fortsat kan udvikles. Samlet set blev samtalen oplevet som fagligt relevant og udviklende.		