



Dagsorden, lærings- og udviklings samtale dagtilbud 2026 Kopi

Mødedato: 9. juni 2026

Referent: Camilla

Mødedeltagere: Jane – skoleleder, Lauri – LBO-leder, 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 lærings samtale	Læs venligst referat fra 2025	Anders
Referat	Anders bød velkommen til lærings- og udviklings samtalen og introducerede mødets formål. Der var intet at bemærke til opsamlingen fra sidste års lærings- og udviklings samtale.		
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.) Ledelsesteamet reflekterer over input fra Anders og Camilla (7 min)		Ledelsen og evt. bestyrelsen
Referat	Ledelsen præsenterer et aktuelt tema med mulighed for dialog undervejs Ledelsen præsenterede et aktuelt tema med fokus på ledelse af en professionel læringskultur. Temaet tog afsæt i spørgsmålet om, hvordan der kan skabes og understøttes en kultur, hvor erfarne og dygtige medarbejdere fortsat kan være nysgerrige på egen praksis og blive ved med at inddrage nye perspektiver.		

Ledelsen fortalte, at ledelsesteamet taler sammen hver dag, og at der er en løbende dialog om hverdagen, organiseringen og den pædagogiske praksis.

Ledelsen fortalte, at der gennem de seneste år er arbejdet med struktur, lærings- og legemiljøer samt personalets relationskompetencer og forståelse af adfærd. Der blev talt om, at arbejdet med KIDS har bidraget til en kulturændring, hvor der er større opmærksomhed på at justere praksis med afsæt i børnegruppen.

Der blev talt om, at der på de to stuer kan opstå forskellige perspektiver og enkelte gnidninger i arbejdet med praksis. Dette blev ikke beskrevet som et problem, men som en del af arbejdet med både at justere praksis efter de børn, der er i huset, og samtidig fastholde en fælles pædagogisk retning.

Ledelsen beskrev en medarbejdergruppe med fagligt dygtige og erfarne medarbejdere, som generelt er gode til at justere sig i praksis. Der blev samtidig talt om, at medarbejderne bidrager forskelligt i fælles drøftelser, og at der er opmærksomhed på at skabe rum for flere perspektiver i den faglige dialog.

Der blev peget på, at den videre udviklingsopgave handler om at få flere perspektiver i spil og styrke medarbejdernes mulighed for at undersøge egen praksis, modtage sparring og lade sig udfordre af andres perspektiver. Der er derfor et kommende fokus på mentalisering og samarbejdskompetencer.

Ledelsen fortalte, at værdierne fra Stærke og inkluderende fællesskaber og mellemformer også er relevante i ledelsen af medarbejdergruppen. Det blev fremhævet, at personalet gør det godt, hvis de kan, og at der må gøres noget andet, hvis noget ikke lykkes.

Der blev talt om, at der i 2026 har været fokus på ny struktur, systematik i pædagogiske møder, sparring og på at bringe inklusionspædagogens og ressourcepersoners viden mere i spil. Der blev også nævnt fælles kompetenceudvikling om mistrivslens fællesnævne.

Ledelsen fortalte, at huset har været påvirket af fravær over en længere periode, og at det har haft betydning for organiseringen. Der har derfor været arbejdet med struktur, stabilitet og mindre aktionslæringsforløb, som kan understøtte hverdagen og reducere kompleksiteten for medarbejderne.

Der blev også reflekteret over organiseringen og medarbejdersammensætningen, herunder hvordan struktur, roller og fælles øvebaner kan understøtte den videre udvikling af praksis.

Som næste skridt blev der peget på behovet for at tydeliggøre, hvor huset er i processen, og hvad der skal arbejdes videre med. Der blev blandt andet nævnt mentalisering, perspektivtagning, refleksion over egen praksis, feedback, professionel uenighed og fælles ansvar for børnene på tværs af stuer og faggrupper.

	<p>Ledelsen fortalte, at der planlægges en pædagogisk dag sammen med skolen, hvor temaet bliver mentalisering. Derudover er der fra august 2026 planlagt et mellemformsfokus med blik for pædagogisk organisering og samarbejdsmodeller på tværs af de to stuer i forhold til den kommende skolepiregruppe.</p> <p>Åben refleksion på præsentationen</p> <p>I den åbne refleksion blev der peget på betydningen af tydelige mål og tydelig struktur for medarbejderne. Der blev også reflekteret over dagens rytme og over, hvordan arbejdet med både plan A og plan B kan understøtte den pædagogiske organisering.</p> <p>Der blev reflekteret over, hvordan flere perspektiver kan komme i spil i medarbejdergruppen, herunder hvordan nyere stemmer kan komme mere på banen med deres perspektiver. Der blev også reflekteret over betydningen af forventningsafstemning med medarbejdergruppen og en tydelig øvebane for, hvordan der arbejdes med feedbackkultur, herunder hvordan medarbejderne giver og modtager feedback.</p> <p>Der blev også peget på sammenhængen mellem mentalisering, Stærke og inkluderende fællesskaber og mellemformer. Det blev nævnt, at denne viden kan bruges i analysen af børnegruppen og i arbejdet med læringsmiljøerne.</p> <p>Der blev desuden reflekteret over betydningen af en kultur, hvor medarbejderne kan støtte og udfordre hinanden fagligt. Refleksion over egen praksis og samarbejdet på tværs blev nævnt som vigtige opmærksomhedspunkter.</p> <p>Der blev desuden nævnt overgange og sammenhænge mellem børnehave, SFO og skole som et relevant opmærksomhedspunkt. Ledelsesteamet reflekterede efterfølgende over de input, der var givet. Her blev der blandt andet talt om betydningen af god struktur, mødestruktur på personalemøder og en fælles professionel ledelseskultur.</p>		
<p>3. KIDS – det videre arbejde med tilsynet 15 min.</p>	<p>KIDS - Evaluering af et indsatsområde udpeget ved sidste år 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>Ledelsen fremlagde status på arbejdet med KIDS og det videre arbejde med tilsynet. Der er fremsendt en handleplan og en pædagogisk analyse.</p>		

	<p>Arbejdet tager afsæt i anbefalinger fra tilsynet, hvor der blandt andet var fokus på at åbne mere op på tværs af grupperne i LBO'en. Ledelsen fortalte, at organiseringen er ændret fra tre til to grupper med børn på tværs af alder. Formålet har været at skabe bedre sammenhæng i rammer, organisering og ressourcefordeling for både børn og medarbejdere.</p> <p>Der blev talt om, at den nye struktur skal understøtte børnefællesskaber på tværs af alder og give børnene mulighed for at spejle sig i andre børn på samme udviklingsniveau og ikke kun samme alder. Der er samtidig fokus på, at årgangene fortsat kan have aktiviteter, der styrker fællesskaberne på årgangen.</p> <p>Ledelsen fortalte, at medarbejderne generelt oplever, at ændringen har fungeret godt. Der ses blandt andet flere venskaber på tværs af alder, en mere ligelig fordeling af børn og personale samt bedre muligheder for at dele børnene i mindre grupper. Det blev også nævnt, at organiseringen gør huset mindre sårbart ved fravær.</p> <p>Der blev samtidig talt om, at den nye struktur fortsat kalder på justeringer. Der er opmærksomhed på, hvordan børnene støttes i overblik over hverdagen, hvordan de fysiske rammer anvendes, og hvordan overgange kan gøres mere tydelige og rolige. Der arbejdes derfor videre med at tydeliggøre organiseringen i ugeplaner og med at afklare, hvorfor, hvornår og hvordan børnene er opdelt på stuer, årgange og aktiviteter.</p> <p>Der blev også talt om arbejdet med morgenerne. På et personalemøde er der udarbejdet en pædagogisk analyse af, hvordan morgenerne kan understøttes bedre. Der er i den forbindelse indført en fast voksen ved afleveringssituationen med tydelig visuel markering ved døren.</p> <p>Ledelsen fortalte, at legemiljøerne justeres løbende og fortsat skal opdateres. Der har blandt andet været fokus på tydeligere kodning af legemiljøerne, så børnene lettere kan aflæse mulighederne for leg og deltagelse. Der arbejdes også med fleksible legemiljøer, temakasser og indretning, der understøtter både ro, fordybelse og aktiv deltagelse.</p> <p>Overgangen til legepladsen opleves aktuelt som et område, der kalder på opmærksomhed, og der undersøges, hvad der kan justeres gennem pædagogisk analyse. Der er fortsat fokus på, at børnene deles i mindre grupper inden for de større grupper, og at arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan, KIDS, ICDP og Stærke og inkluderende fællesskaber/mellemformer fastholdes.</p> <p>Der blev desuden talt om overgangen fra børnehave til SFO og 0. klasse. Det blev fremhævet, at der er en stærk kobling i overgangen, blandt andet fordi der er en gennemgående pædagog, som kender børnene. Dette giver gode muligheder for børnene og er med til at skabe trykthed i overgangen.</p>		
<p>4. 2030 Planen 30 min</p>	<p>Ledelsen præsenterer og deler perspektiver på 2030-planens indsatsområder for dagtilbud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stærke og inkluderende fællesskaber 		<p>Ledelsen</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet og høj faglighed • Sproglige kompetencer (0-5 år) • STEM og science i dagtilbud • Dannelse • Spirende fællesskaber (KAN-indsats) 		
Referat	<p>Ledelsen præsenterer og deler perspektiver på 2030-planens indsatsområder for dagtilbud Ledelsen præsenterede og delte perspektiver på 2030-planens indsatsområder for dagtilbud.</p> <p>Der blev talt om kvalitet og høj faglighed som et område, ledelsen har stort fokus på. Det blev fremhævet, at arbejdet med kvalitet og faglighed hænger sammen med den løbende udvikling af den pædagogiske praksis.</p> <p>Sprogarbejdet blev også drøftet. Ledelsen fortalte, at der er fokus på samarbejdet med logopæd og på, hvordan logopædens viden kan bringes tættere på den pædagogiske praksis og børnenes deltagelsesmuligheder. Der blev desuden nævnt sprogvurderinger som en del af opmærksomheden på børnenes sproglige udvikling.</p> <p>Dannelse blev drøftet med fokus på fællesskabet. Der blev talt om bevægelsen fra et individfokus til et stærkere fællesskabsfokus, hvor der er opmærksomhed på børnenes deltagelse i fællesskabet og på respekt for hinandens forskelligheder.</p> <p>Forældresamarbejdet blev nævnt som en vigtig del af arbejdet med dannelse. Der blev peget på betydningen af at involvere forældrene tidligere og skabe dialog om fællesskab, forskellighed og børnenes deltagelsesmuligheder.</p>		
5. Opsamling 5 min.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Opsummering af vigtigste pointer 		Anders
Referat	<p>Opsummering af vigtigste pointer Tak for en god og velforberedt samtale. Der var en god dialog undervejs, og der blev delt relevante perspektiver på arbejdet med den nye struktur og den videre udvikling af praksis.</p> <p>Der blev afslutningsvis samlet op på den vigtigste pointe fra samtalen, som tages op igen næste år:</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> • Den nye struktur, herunder hvordan den har udviklet sig det seneste år, og hvordan der fortsat arbejdes med fælles retning, organisering og faglig udvikling sammen med medarbejdergruppen. 		
6. Evt. 5 min.	Evaluering af samtalen Der var en positiv tilbagemelding på samtaleform. Det blev fremhævet, at formen med det reflekterende team opleves som god, fordi den giver mulighed for at byde ind med perspektiver, få sparring og evaluere på det, der har været.		