

# Nymarken

Skole & Børnehus

- det fælles værdigrundlag

Nymarken Skole og Børnehus ✉ Nymarken 45-47, 5300 Kerteminde  
Skole: nymarksskolen@kerteminde.dk, 🌐 www.nymarksskolen.dk, ☎ 65151360  
Børnehus: boernehuset-nymarken@kerteminde.dk, 🌐 www.boernehuset-nymarken.dk, ☎ 65151370



Kerteminde  
Kommune

# Forord - Den røde tråd sat ind i en overordnet sammenhæng

Når vi i Nymarken udøver vores pædagogiske praksis, gør vi det ind i en større sammenhæng.

Vi står i vores arbejde stå på et fundament, som er i overensstemmelse med nedenstående.

Nymarkens fælles værdimål tager udgangspunkt i disse fælles overordnede formål og værdier, og med dette udgangspunkt sætter vi rammerne for, hvad vi prioriterer og hvordan vi er sammen, udfører vores arbejde og lever op til formålet for vores virke. Vores fælles værdier skal løbe som en rød kernetråd gennem alt det vi laver.

## Den overordnede lovgivning

*Fra Folkeskolereformen → de 3 overordnede formål er, at:*

- alle elever skal udfordres, så de bliver så dygtige de kan
- betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater skal mindskes
- tilliden til og trivslen i folkeskolen skal styrkes bl.a. gennem respekt for professionel viden og praksis

*Fra Dagtilbudsloven → formålet er, at*

- fremme børns trivsel, udvikling og læring
- give familien fleksibilitet og valgmuligheder med hensyn til forskellige typer af dagtilbud, så familien så vidt muligt kan tilrettelægge familie- og arbejdsliv efter familiens behov og ønsker
- forebygge negativ social arv og eksklusion
- skabe sammenhæng, kontinuitet og alderssvarende udfordrende for børnene

## Det kommunale niveau

*Kerteminde Kommunes overordnede værdier*

- Kvalitet
- Nærvær
- Udvikling
- Trivsel

*Fra Børn og ungepolitikken*

- Plads til mangfoldighed i fællesskabet

*Børnesyn:*

- Alle børn og unge ser, mødes med respekt og har medbestemmelse på egne forhold
- Alle børn og unge har ret til udvikling, beskyttelse og medbestemmelse

*Metoder:*

- Anerkendende dialog med barnet/ den unge
- Arbejde med børns og unges mestringsstrategier
- Tidlig opsporing og tværfagligt samarbejde

*Fra Skolepolitikken*

- samarbejde og tværfaglighed
- trivsel og ”god tone” som fremherskende kultur
- hele barnets potentiale skal udfordres
- dannelse og uddannelse

*Fra Fælles formål for fritidstilbud i Kerteminde*

Arbejde på sammenhæng med skoledelen i:

- at understøtte nysgerrighed, kreativitet og viljen til at fastholde motivation
- selvorganiserede læringsmiljøer og målrettede aktiviteter
- selvstændighed i samarbejde/samspil med andre børn og unge
- deltagelse i demokratiske, forpligtende fællesskaber



## Formålet med det pædagogiske arbejde på Nymarken

*Vi skal sikre, at dagligdagen er præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati samt udvikle og styrke barnets / den unges evne til at indgå i et forpligtende fællesskab.*

Vigtige begreber i dette arbejde er:

- medbestemmelse
- medansvar
- forståelse for kulturelle værdier
- samspil med naturen
- rettigheder og pligter i samfundet
- frihed og folkestyre

*Vi skal skabe rammer, der sikrer, at børn og unge udvikler erkendelse og fantasi, får tillid til egne muligheder og baggrund for at tage stilling og handle*

De skal derfor have muligheder for:

- oplevelser
- aktiviteter
- stimulering af fantasien og kreativiteten

- fordybelse og erkendelse
- rum og lyst til at lege og lære
- fysisk udfoldelse
- samvær og fællesskab
- omsorg og støtte

*Vi skal i samarbejde med forældrene fremme den enkeltes alsidige, personlige udvikling og give den enkelte kundskaber og færdigheder, som giver ham / hende lyst til at lære mere.*

De skal derfor have mulighed for

- at udvikle sig med udgangspunkt i, at de har forskellige kompetencer og styrkesider.
- at benytte forskellige tilgange til det at lære.
- at møde anerkendelse og respekt og følelsen af at lykkes.
- at indgå i forskellige fællesskaber, der fordrer deres aktive medvirken.
- at få indblik i egen og andres kultur



## Nymarkens værdigrundlag

På Nymarken arbejder vi på et fælles, værdibaseret grundlag, som gennemsyner og ses i vores daglige arbejde.

Nymarken er én institution, fordi vi vil skabe sammenhæng i børnenes liv, fra de starter i børnehaven, til de forlader folkeskolen for at fortsætte i en ungdomsuddannelse.

Nymarken Skole og Børnehus bygger på følgende 3 overordnede værdipar; anerkendelse og respekt, fællesskab og nærvær samt trivsel og udvikling.

### Anerkendelse & respekt

Vi baserer vort pædagogiske arbejde på det grundsyn, at barnet / unge:

- besidder værdifuld forskellighed, skal føle sig set og skal mødes med respekt
- får styrket sit selvværd gennem omgivelsernes positive tilgang til det
- har forældrene som de vigtigste voksne
- har synlige, ansvarlige og kompetente voksne omkring sig

Det betyder at,

- det enkelte barn mødes med anerkendelse
- meninger høres og forskellighed respekteres.
- børn og unge understøttes i at formulere egne meninger og argumentere for dem
- børn og unge får medindflydelse på og medansvar for at tilrettelægge egen læring

### Fællesskab & nærvær

Vi baserer vort pædagogiske arbejde på det grundsyn, at barnet/den unge:

- lærer at knytte kontakter og drage omsorg for andre via social stimulering
- bliver tilskyndet til at tage ansvar og bliver aktiv deltager i sit eget liv gennem inddragelse, medansvar og medbestemmelse

Det betyder at,

- vi er bevidste om, at voksne har forskellige styrkesider og udnytter dette i planlægning og udførelse af arbejdet.

- der arbejdes ”hele vejen rundt om barnet”, med samarbejde mellem institutioner og fageksperter
- de voksne er tydelige, kompetente og påtager sig det sociale lederskab og samtidig er med til at signalere, at fællesskabet er alles ansvar, med fokus på positiv adfærd
- alle parter arbejder sammen om at sikre muligheden for udviklingen af børn & unges mange udtryk, deres selvindsigt og selvværd
- børn & unge støttes i at indgå i sociale fællesskaber, hvor der kan knyttes venskaber og udvikles ansvar/omsorg for andre

## Trivsel & udvikling

Vi baserer vort pædagogiske arbejde på det grundsyn, at barnet/den unge:

- har styrkesider, som danner udgangspunkt for arbejdet med barnet/den unge
- udforsker verden og tager den i besiddelse
- har behov for forskellige pædagogiske indfaldsvinkler for at udvikle sig bedst

Det betyder at,

- børn udfordres, der hvor de ”er”
- der opbygges fleksible og stimulerende læringsmiljøer.
- børn & unge får medindflydelse på og medansvar for at tilrettelægge egen læring.
- vi som professionelle medarbejdere benytter vores faglighed til systematisk og regelmæssigt at reflektere over indsats og måde at gribe opgaven an på.
- vi i vores arbejde og samarbejde med børn og unge bevidst og løbende arbejder med at finde frem til deres styrkesider og udviklingsmuligheder.
- vi giver børn og unge muligheder for mange forskellige aktiviteter/angrebsvinkler med mulighed for at tilgodese/udnytte, at børn og unge har forskellige styrkesider samt forskellige måder at lære på.
- vi prioriterer, at der er sammenhæng i børns og unges liv og udvikling.



## Forventninger til

### Måden vi er sammen på

Når vi er sammen, er alle forpligtet på at skabe ”Den Gode Tone”, det vil sige i ord og handling at leve op til Nymarkens værdier.

Det betyder, at vi

- taler ordentligt med hinanden, med ord og kropssprog
- lytter til hinanden og tager hinanden seriøst
- taler *med* hinanden – og ikke *om* hinanden
- indgår i konstruktiv dialog
- støtter og hjælper hinanden
- overholder aftaler
- yder vores bedste i samarbejdet og i forhold til fællesskabet
- passer på bygninger, møbler og ting

*Summa summarum*

Vi behandler hinanden og vores ting ordentligt.

### Ledelsesfunktionen

I varetagelse af alle 4 sider af ledelsesopgaven: pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse samt relationsledelse, kan forventes at ledelsen:

- udøver synlig ledelse
- har kontakt til børn og forældre på forskellige planer
- sikrer medansvar gennem indflydelse, krav og delegering
- er garanter for etablering af et godt arbejdsmiljø
- fungerer som motivator, katalysator, inspirator
- formidler den fælles vision internt
- fremmer personalets faglige og personlige udvikling
- håndterer evt. konflikter i personalet og tager hånd om det psykiske og fysiske arbejdsmiljø
- profilerer og synliggør institutionen udadtil og formidler visionen eksternt
- sørger for en professionel håndtering af institutionens administrative opgaver
- varetager institutionens kontakt til den kommunale forvaltning, andre eksterne myndigheder samt det politiske niveau

### Medarbejderen

- er engageret
- er åben og udviklingsparat
- er en god rollemodel
- er ”på” og tager ansvar for samværet
- er nærværende og indlevende
- udviser respekt i samarbejdet med forældre, børn/unge og kolleger
- udtrykker forventninger til forældre, børn/unge og kolleger
- medvirker til et højt informationsniveau
- har et fagligt højt niveau
- tager medansvar for udviklingen af et konstruktivt læringsmiljø
- medvirker til skabelsen af et positivt psykisk arbejdsmiljø

### Barnet / den unge

- udviser respekt i samarbejdet
- tager medansvar
- er aktiv medspiller i sin egen udvikling
- deltager i fællesskabet og respekterer sine medmennesker
- udforsker verden og tager den i besiddelse

### Forældrene

- viser åbenhed
- er de vigtigste medspillere i barnets/den unges udvikling
- følger aktivt med i barnets/den unges hverdag
- støtter barnet i forhold til at tage medansvar og deltage i fællesskabet
- udtrykker forventninger til samarbejdet
- udviser respekt i samarbejdet og i forhold til personalets faglighed
- tager aktivt del i ansvaret for børnenes trivsel gennem deltagelse i klassens fællesskaber

## Kendetegn for vores arbejde på Nymarken

### Arbejdet med børn er sådan,

- at vi ser barnets hele udvikling som en fælles opgave og har ikke kun øje for en delmængde af barnet ud fra vores egen specifikke faglighed.
- at en bred faglighed er vigtig for os. Vi stræber efter den positive effekt, der er i at udnytte forskelligheden i hinandens faglighed.
- at vi indgår i et tæt samarbejde, både på Nymarken, i forhold til eksterne samarbejdspartnere – og ikke mindst med barnet selv og barnets forældre.
- at vi er faseopdelt, men har fokus på det samlede forløb, og arbejder med overgange.
- at vi tager udgangspunkt i trivsel, ansvar og positivt samvær. Vi har ”beredskabsplaner” til at håndtere forskellige situationer.
- at vi mener trivsel og tryk er forudsætninger for at kunne lære.
- at vi i ”jagten på den gode læring” prøver at finde en metode, der kan nå det enkelte barn og støtte udviklingen af hele barnets potentiale.

### Kulturen på stedet er sådan,

- at vi ser og anerkender den enkelte. At arbejde med elevernes selvværd er vigtigt for os.
- at vi har en positiv tilgang til og åbenhed om forskellighed i styrkesider
- at vi udnytter og udvikler teoretisk viden og pædagogiske værktøjer, der tager udgangspunkt i at børn er forskellige.
- at vi arbejder for at bevidstgøre den enkelte om eget potentiale og læringsstil.
- at vi stiller høje faglige krav til os selv og til indholdet af det, vi leverer.
- at vi ser børnene som selvstændige, og giver dem ansvar og udfordringer i forhold til deres udviklingspotentiale og personlighed.
- at vi stræber efter at gøre børnene til aktive medspillere med mest muligt medansvar og medbestemmelse - inden for voksenfastsatte rammer.
- at vi anerkender den adfærd, vi ønsker mere af.
- at vi prøver at være det gode eksempel og fremhæver det hos andre.

- at vi arbejder med, at alle får tilhørsforhold til fællesskaber og oplever positiv gruppeidentitet.
- at vi skaber fællesskaber og oplevelser på tværs af grupper, årgange og afdelinger eks. ved blokuger, motionsdag m.v.
- at vi reflekterer systematisk over, hvad vi laver, dvs. opgave, indsats og effekt, og har i denne proces hele tiden fokus på vores målsætning. Vi bruger forskellige evalueringsværktøjer.

### Samarbejdskulturen på stedet er sådan,

- at der er stor grad af decentralisering, hvor store dele af beslutningskompetence og ansvar er uddelegeret til team.
- at vi arbejder i team og selvstyrende team i afdelingerne under devisen ”tillid er bedre end kontrol”.
- at vi anerkender hinandens arbejdsindsats.
- at der er åbenhed omkring egne og hinandens styrker
- at vi støtter hinanden og giver hinanden feedback
- at det er i orden at bede om hjælp og sparring - vi anerkender at nogen er bedre til noget end andre og udnytter det.
- at vi ved nyansættelser stræber efter at komplementere personalegruppen, så den dækker bredest muligt fagligt og personligt
- at vi stræber efter at udnytte vores styrkesider ved fordelingen af fag og opgaver.
- at vi indenfor rimelighedens grænser giver rum til forskelligheder også med hensyn til livssituation, både midlertidigt i forhold til livskriser og i forhold til eks. voksenlærling, fleksjob. m.v..
- at vi giver rum til og forventer af hinanden, at vi udvikler os.
- at vi taler åbent om tingene - dialogen er omdrejningspunktet i det kollegiale samvær.
- at vi er et åbent sted, både med hensyn til at give og modtage erfaringer og viden.
- at vi har et godt socialt liv på arbejdspladsen

## Det systematiske arbejde omkring et sammenhængende forløb er sådan,

### *Når vi modtager eller afgiver børn*

- at der er faste forløb indeholdende informationsmøder, besøg og overleveringer m.v. ved opstart i børnehave og omkring skolestart.
- at der er faste rutiner, når der kommer tilflyttere. Der holdes informationsmøde med ledelse, rundvisning, samt overleveres fra tidligere skole / institution.
- at vi medvirker aktivt i ønskede overleveringsforløb, når vi afgiver børn til andre institutioner / skoler.
- at al overdragelse af oplysninger kun sker med forældres medvirken eller accept.

### *Når der rykkes fra en afdeling til en anden, eller når der skiftes lærer/pædagog*

- at der altid holdes overdragelsesmøder. På disse møder overdrages såvel, hvad der er arbejdet med fagligt som socialt i forhold til hele gruppen, dele af gruppen eller enkelte børn.

- at vi har fokus på at lave arrangementer / aktiviteter og på at organisere arbejdet, så vi alle får oplevelsen af, at være ét sted, og så vi giver mulighed for at lære hinanden at kende på tværs af afdelinger.
- at der laves forløb i afdelingerne med henblik på at integrere nye grupper/klasser i afdelingens liv.
- at vi vægter at opfylde målsætningen, at der altid er kendte voksne med ved skift fra en afdeling til en anden.
- at vi via fagudvalg i skolen sikrer en faglig sammenhæng gennem forløbet.

### *Når vi arbejder med barnets hele dag*

- at vi i indskolingen ser lærere og pædagog omkring en årgang som ét team.
- at vi prioriterer samarbejde mellem skole og fritidsdel i indskolingen og på mellemtrin.

### *Når vi arbejder sammen med andre professionelle om barnet*

- at det er kendetegnet ved åbenhed samt en fælles og koordineret indsats.
- at der handles med respekt for barnet og dets familie.
- at forældre og børn i videst muligt omfang inddrages aktivt.



# Forventninger til måden vi er sammen på

## En illustrerende model

Modellen illustrerer samarbejdet i ”det fælles rum Nymarken”, hvor alle interessenter har et ansvar for samarbejdet og for hinanden. Der er forskel på rollerne i privatlivet uden for institutionen, og på når man træder ind i fællesskabet i institutionen. Her spiller alle ind på læringsrummet i institutionen med forskellig forudsætning, baggrund og kultur. Dermed har alle et ansvar for samarbejdet.

- Trekantens 3 hjørner udgøres af hhv. børn, forældre og personale
- Den bagerste (gule) trekant beskriver rammer og regler for institutionens virke
- Den hvide trekant (der ligger ovenpå den gule) beskriver Nymarken som helhed
- Firkanten symboliserer den kultur, som kendetegner samvær, relationer og mål

Nymarkens trekant  
(Hugo & Linder i én)

