

Innovationsprofil i Børnehaven Brohaven



Vision:

- At der skal arbejdes på en måde, så praksis kan forandres og udvikles i takt med omverdenen og producere relevante pædagogiske svar på de spørgsmål og krav, der stilles.
- At udvikle en strategi for innovation i pædagogisk arbejde, for det er ganske givet – det peger den lange række af såvel centralt som lokalt initierede udviklingsprojekter på – en vilje til, blandt det pædagogiske personale, at tage disse udfordringer op, prøve noget nyt og, ja, være innovative.
- At vi følger børnenes spor og sammen med børnene er udviklings orienterede og nysgerrige.

INDHOLDSFORTEGNELSE

BØRNEHAVEN BROHAVEN	3
HVAD ER INNOVATION OG HVORFOR EN INNOVATIONSPROFIL?	3
HVOR STÅR VI LIGE NU I FORHOLD TIL EN INNOVATIONSPROFIL?	7
FORÆLDRE	7
PERSONALE	7
BØRN	7
PÆDAGOGISK LEDER	7
INDDRAGELSE	7
MÅL	8
KOMPETENCELØFT TIL MEDARBEJDERE OG LEDER	8
LÆREPLANSTEMAER OG STRATEGIER	8
LÆREPLANSTEMA ET, KROP OG BEVÆGELSE OG MAD, MÅLTID, BEVÆGELSES STRATEGI	8
LÆREPLANSTEMA ET, NATUR OG NATURFÆNOMENER OG NATURFAGSSTRATEGI	8
LÆREPLANSTEMA ET, SPROG OG LITERACY STRATEGI	9
LÆREPLANSTEMA ET, BARNETS ALSIDIGE PERSONLIGE UDVIKLING	9
LÆREPLANSTEMA ET, SOCIALE KOMPETENCER OG INKLUSIONSSTRATEGI	9
LÆREPLANSTEMA ET, KULTURELLE UDTRYKSFORMER	9

Børnehaven Brohaven

Brohaven er en kommunal daginstitution for børn i alderen 0 til 6 år. Grundnormeringen er 88 børn. Børnene er fordelt på fire basisgrupper: én vuggestuegruppe og tre børnehavegrupper. Antallet af børn på grupperne varierer alt efter børnenes aldersfordeling. Brohaven er en del af Distrikt Erritsø.

Vi tilrettelægger aktiviteter i den enkelte gruppe, men også på tværs af huset. Fra september/oktober til og med maj/juni året efter arbejder vi med børnene i grupper på tværs af basisgrupperne 1-2 gange i ugen. Vi har en gruppe for de yngste børn, en mellemgruppe og en gruppe for de kommende skolebørn. Ved at dele børnene efter alder, kan vi planlægge pædagogiske aktiviteter, der er målrettet præcis denne aldersgruppe, og samtidig får børnene mulighed for at danne relationer til børn fra andre stuer på egen alder.

Hver basisgruppe er på tur en dag i løbet af ugen. Vi bruger ofte den natur, der er i vores nærmiljø. Og med verdens bedste beliggenhed, lige mellem de to Lillebælts-broer, har vi let adgang til dejlige naturoplevelser. Vi spejder efter marsvinene ved stranden, alt imens vi kaster sten i vandet og finder krabber, vandmænd og tang. Det er alt sammen med til at stimulere barnets sanser og opfattelsen af naturen.

Vi besøger også skovområdet ved Snoghøj Højskole. Her finder vi spændende dyr i skovbunden, finder verdens sejeste gren, der både kan være en stok, et lys sværd eller såmænd bare agere redskab til at fremkalde en spændende lyd, når vi slår den mod de høje træer. Området ved højskolen byder derudover på duften af saltvand fra Lillebælt, spændende skibe, der kommer sejlene, og ikke mindst motoriske udfordringer i det bakkede landskab.

Når nærmiljøet ikke er nok, tager grupperne bybussen ud og oplever den store verden i Fredericia. Vi besøger bl.a. voldanlægget, Østerstrand, Hannerup Skov og Madsby Legepark.

Udarbejdelsen af oplægget til en innovationsprofil er udarbejdet af pædagogisk leder Kirsten Kaack Johansen i samarbejde med personale og forældreråd i Brohaven.

Hvad er innovation og hvorfor en innovationsprofil?

Før det i Brohaven blev besluttet at arbejde med en innovationsprofil, blev der i både forældreråd og personalegruppe diskuteret forskelle og fordele ved forskellige profiler. Samtidig var det for os i Brohaven nødvendigt at definere, hvad vi forstår ved en innovationsprofil.

Innovationsbegrebet blev oprindeligt defineret af Joseph Schumpeter som en ny-skabelse, der frembringer økonomisk værdi. Den "senere" Schumpeter tilføjer et socialt element, og i en nutidig definition (OECD) dækker innovation "alle de aktiviteter, der har som mål at introducere nye eller væsentligt forbedrede varer, tjenesteydelser eller processer internt i virksomheden" (*Forsknings- og innovationsstyrelsen (2007)*).

Det økonomiske (bundlinje-)perspektiv på innovation kan ikke umiddelbart overføres til et dagtilbud, der arbejder med andre former for værdi. Ser vi et dagtilbud som et socialt system, der ikke opererer funktionelt efter for eksempel en klassisk input/output-model (*Luhmann (2007), Indføring i systemteorien, Unge Pædagoger, kapitel 2.*) må vi se det som flere systemer, der er selvrefererende, men funktionelt åbne for hinanden, og som dermed også opererer hen over grænserne for hinanden. Disse delsystemer begrunder sig selv ved at trække en grænse, ved at gøre en forskel. Inden for pædagogisk arbejde kan innovation være mange ting. Det kan konkret være indførelse af nye arbejdsgange, nye metoder i arbejdet, ny didaktik. Innovation kan i det daglige arbejde være kendetegnet ved en proces: udviklingen af og omsætningen af ideer til forbedringer af konkrete handlinger og

arbejds måder, der skaber ny værdi for praksis. Ideerne kan komme fra børnene, fra medarbejderne, fra ledelsen – eller i form af et nyt krav, et direktiv eller en lov, f. eks. Lov om Læreplaner i Dagtilbud. Innovation kan være et produkt: en konkret ny måde at arbejde på, f.eks. at evaluere læreplaner på eller at indgå i samspil med børn på. Og innovation kan være en ydelse: en ny måde at servicere forældre, forvaltningen og politikere på.

Afgørende for innovation i pædagogisk arbejde – til forskel fra en privat produktionsvirksomhed – er meningen og hensigten med innovation, som er af ikke-kommerciel værdi. I systemteoretisk perspektiv ville man kunne sige, at dagtilbuddet som socialt system kommunikerer ud fra forskellen værre /bedre og med børn og børns læring, trivsel og udvikling som medie. Det, der giver mening i pædagogisk arbejde, er altså det, der har værdi i forhold til børn. Målet, der i den pædagogiske kode bredt kan karakteriseres som dannelse, læring og kompetence (det, man kommunikerer om), og de processer, der udgør dagligdagen i et dagtilbud, og som leder hen mod målet, skal skabe værdi for børnene. De kreative processer, nye ideer eller, som anført, nye krav om indførelse af læreplaner i dagtilbud, skal øge børns livskvalitet, og de skal medføre en kompleksitetsstigning i dagtilbuddet som socialt system – de skal gøre en forskel: ”Det afgørende er, at den gode idé realiseres og virkeliggøres i praksis samt skaber værdi for andre. Det kan diskuteres, hvor bred udbredelsen skal være, eller hvor radikalt det nye tiltag skal være for at kunne kaldes innovation. Er indførelsen af en ny didaktik innovation, eller er systematisk læringsevaluering innovation? I teorien er der ingen minimumskriterier for, om noget kan kaldes innovation. Det afgørende i den sammenhæng er værdien for andre. Den gode idé skal implementeres og skabe værdi for andre og derved have en nytte.” (*”Innovationskraft på professionshøjskoler”*, Undervisningsministeriet 2007)

Vi kan altså overordnet definere innovation i pædagogisk arbejde som *en styret kreativ proces, hvor målet er at skabe værdi for andre/”vores børn”*.

Som ovenfor må vi i pædagogisk arbejde se bort fra den mere instrumentelle økonomiske tilgang og arbejde med en social eller relationel tilgang. Det, der har værdi i pædagogisk arbejde, er de pædagogiske processer, altså for eksempel relationen mellem det pædagogiske personale og børn, hvor målet kort sagt er at skabe betingelser for fremme af børns livsduelighed eller livskvalitet, for eksempel inden for læreplanens seks temaer. Denne form for social innovation er kendetegnet ved at tage udgangspunkt i sociale behov eller socialpolitiske tiltag snarere end i teknologi og produkter/ting. (*Darsøe, Lotte (2003): En formel for innovation?*). Eller beskrevet på en anden måde, innovation i dagtilbud vil alt andet lige have til formål at skabe social værdi frem for direkte forretningsmæssig eller kommerciel værdi – grundet denne velfærdsydelses formål om at fremme børns læring og udvikling af kompetencer, jf. § 1 i Dagtilbudsloven

Social innovation handler netop om nye måder at organisere arbejdet på, de anvendte samspilsformer, nye konstellationer i gruppen og så videre, men omfatter – i et vist omfang – når vi tænker social innovation ind i en organisation, netop også teknologi (for eksempel styreform) og produkter (her forstået som effekter af pædagogikken). Vi kan tydeliggøre dette ved at beskrive dagtilbuddet som system og dermed lægge forskellige, men specifikke perspektiver på systemets kommunikation:

Struktur: For eksempel den aktuelle aktivitetsstruktur, dagens rytme, regler og retningslinjer, traditioner og rutiner. Koden, eller den grænse, systemet gør en forskel efter, og som der kommunikeres om, kan være feedforward/feedback. Hvad er det, der får dagligdagen til at glide let og ubesværet med assimilative feedforward-processer, og hvornår er det nødvendigt at standse op og reflektere over disse dagligdags rutiner, for eksempel for at løse et problem, hvilket kræver akkomodative feedback-processer for igen at få dagligdagen til at glide endnu lettere? Hvad betyder det for daglig praksis, at der skal udarbejdes læreplaner?

Hvordan skal vi indarbejde dette arbejde, som jo er et udefrakommende krav, i vores dagligdag?

Ressourcer: For eksempel de fysiske rammer, normering, teknologi, økonomi og tid. Spørgsmål til ressourcer afgøres oftest efter koden magt/ikke-magt, idet det er kommunalbestyrelsen, der politisk har magt til at bestemme normering og økonomi, men systeminternt vil koden ofte være effekt/ikke-effekt, idet det her drejer sig om at vurdere, hvordan de samlede ressourcer gør mest nytte.

Deltagere: For eksempel viden, alder, køn, kompetencer og så videre hos børn og personale, samt holdninger, værdier, psykisk arbejdsmiljø og omgangstone. Koden kunne her være mening/ikke-mening. Det, der sætter en grænse, er, hvem der har ret til at deltage, at blive inkluderet, og på hvilken måde. Hvilke kompetencer skal det pædagogiske personale have, hvilke forventninger kan rettes mod personen, og hvordan giver det mening for personen?

Opgaver og mål: For eksempel pædagogisk målsætning, lokal børnepolitik, læreplan, de pædagogiske grundholdninger, der former forståelsen af opgaverne og deltagerens selvforståelse. Når vi taler pædagogik og dermed bevæger os i pædagogik som system, er koden værre/bedre oftest dominerende. Her handler det om at skabe værdi, primært for børnene, for eksempel i form af vækst i kompetencer, men også for det pædagogiske personale, fordi det skal give mening for dem at arbejde relationelt i pædagogiske processer med børn og andre voksne. Det giver for eksempel ikke mening for det pædagogiske personale at tilrettelægge processer, der har til formål at forringe børns livskvalitet.

En pointe er, at forandringer i et delsystem af organisationen som socialt system får betydning hele vejen rundt i organisationen. Ansættes en ny medarbejder, påvirker det dagtilbuddets værdigrundlag, der måske ændres en smule og medfører nye arbejdsformer, der skal formidles på andre måder og så videre. En anden pointe er, at modellen tydeliggør kompleksiteten i organisationen. Nye arbejdsformer, der introduceres i dagtilbuddet, fremstår umiddelbart meget synlige for deltagerne. De er en synlig del af kulturen. Men dette formelle aspekt udgør kun 10 % af kulturen. De usynlige og uformelle aspekter, for eksempel holdninger og værdier hos personalet, traditioner og rutiner, udgør 90 % (i folkemunde kaldet "det organisatoriske isbjerg").

I et dagtilbud foregår der hele tiden kommunikation om de pædagogiske processer. Denne kommunikation forstyrres (irriteres) af kommunikation i andre sociale systemer, der – hvis man i dagtilbuddet (eller systemet) vælger at forholde sig til den – kan medføre behov for kompleksitetsstigning eller øget differentiering.

Udgangspunktet for at vælge at udvikle Brohaven til en innovationsinstitution er, at den enkelte ansatte gerne vil have mulighed for at udvikle både egne og børnenes ideer. Vi ser innovation på personniveau mulig, idet vi ser os selv som en personalegruppe med en rimelig stabil personlighed, hvor den enkelte føler sig som en del af praksisfællesskabet. En meningsfuld inklusion, der skaber tryk og tillid, er en forudsætning for den enkeltes forandringsparathed og kreative udfoldelse. Den individuelle professionelle rolle må kunne opleves skelnet fra personen som privatperson og iagttages som en del af professionen og det erfarings- og vidensgrundlag, der arbejdes på. Sagt på en anden måde: Den enkelte må kunne se sig selv som deltager i et fællesskab og må trygt kunne positionere sig i forhold til den pædagogiske opgave og sine kolleger.

En anden forudsætning, som er væsentlig i professionel praksis, er, at personen ved, hvad hun ved, og ved, hvad hun ikke ved. Lotte Darsø (2003) har udviklet en innovationsprocesmodel, hvor hun arbejder med begrebsparret viden/ikke-viden. Hun peger på de begrænsninger, der ligger i, at individer og grupper afstår fra at give sig i kast med det ukendte – det, man ikke ved, men som man kunne komme til at vide – blandt andet på grund af dele af vores fælles kulturbestemte socialisering. Omvendt er ikke-viden det felt, hvor "gnisten til det nye opstår". Muligheden for innovation er afhængig af personens evne til at iagttage sine egne blin-

de pletter, erkende disse og italesætte dem i fællesskab. Det gør igen tillid til en nødvendig forudsætning for innovation.

Pædagogisk praksis er kendetegnet ved foranderlighed og uforudsigelighed. Mange faktorer spiller ind i hverdagen og gør det ofte nødvendigt at ændre planlagte aktiviteter. Det pædagogiske personales rummelighed over for børn og de omskiftelige betingelser, hverdagen byder på, udfordrer personalets kreative evner. Der må spontant tages afsæt i børns aktuelle behov, arbejdsformer må kombineres, og der må skabes nye løsninger. Som Guilford og andre psykologer har beskrevet, karakteriseres kreativitet ved divergent tænkning og handling. Hermed forstås evnen til selvstændig stillingtagen, nytænkning og refleksion over vante arbejdsformer, der kombineres til nye. Det modsvares af konvergent tænkning, der er kendetegnet ved, at man primært benytter kendte løsningsmetoder, vante arbejdsformer og erfaringer. Begreberne anvendes af flere læringsteoretikere (blandt andre Hermansen) og kan sammenlignes med de psykologiske begreber akkommodation og assimilation (Piaget) og feedback/feedback-processer (Bateson).

Det svarer helt til tanken om det, der kaldes det 21. århundredes kompetencer - de "4 K'er":

Kreativitet

- at skabe og innovere, være iderig, opfindsom, lære af erfaringer, udvise originalitet

Kommunikation

- lytte, udtrykke ideer, bruge forskellige platforme, bruge forskellige udtryk

Kritisk tænkning

- at forholde sig til verden, være problemløsende, analysere, evaluere, stille opklarende spørgsmål

Kollaboration

- at samarbejde, deltage ligeværdigt i processer, have ansvarlighed, være åben.

Vi er bevidste om, at indførelse af en innovationsprofil i Brohaven vil kræve, at vi nøje indtænker en implementeringsproces, så alle voksne omkring børnene bliver/er åbne overfor nye/andre måder at arbejde målrettet og relevant i det daglige pædagogiske arbejde. Dette er vigtigt, fordi det vil være afgørende, at alle voksne er åbne for udvikling og understøtter det enkelte barns iboende ideer og kreativitet.

Børn har brug for at møde voksne, der i institutionen tør at gå nye og andre veje sammen med dem. Derved er personalet med til, at det enkelte barn udvikles til robuste, livsduelige mennesker.

Børn i 0 - 6 års alderen har stort gå-på-mod, hvilket gør, at de gerne vil prøve at gå nye veje sammen med den voksne og/eller sammen med de øvrige børn. Børnene prøver gerne sig selv af og er gerne nysgerrig på at lære nyt/mere. For at give børnene de bedste muligheder for at blive den bedste udgave af sig selv, vil vi gerne kunne stille gode innovative forhold til rådighed.

Dvs. at rammerne, hvori børnene færdes sammen med de voksne i institutionen skal være optimale for, at innovationen kan blomstre fyldest.

Vi skal sikre, at børnene møder mange forskellige læringsmiljøer, hvor de forskellige miljøer bidrager til deres læring og dannelse. Dannelse er den læringsproces, hvor igennem børnene erhverver sig et kulturelt bestemt indhold af viden, færdigheder og holdninger.

Ved at bidrage til at børnenes innovative tilgang til deres omverden og måde at lære på bliver styrket, vil børnene forlade dagtilbuddet med en selvtillid og et gå på mod overfor nye tiltag, ideer og generelt overfor bl.a. udefrakommende tiltag.

Hvor står vi lige nu i forhold til en innovationsprofil?

Forældre

- Forældrerådet har vedtaget, at der skal arbejdes videre med denne profil, idet man kan se nogle gode perspektiver og muligheder.
- Ser muligheder i stedet for begrænsninger og ser gode muligheder for videreudvikling af de gode processer/aktiviteter m.v. der foregår i Brohaven.

Personale

- Har tydeligvis gå-på-mod og lyst til at arbejde med innovation i deres pædagogiske arbejde.
- Har lyst til at lære mere og være innovative sammen med børnene.
- Alle medarbejdere er enige om, at innovation kan være en del af hverdagen i Brohaven.
- Alle medarbejdere har brug for løbende at blive "opdateret" og forny sig i takt med de ideer og behov der måtte opstå (foredrag, kurser m.v.).
- At innovation bliver en del af dagsordenen til alle fremtidige personalemøder, således at alle i personalegruppen kan forholde sig til kommende innovative tiltag.

Børn

- Har stor lyst og nysgerrighed til at arbejde med egne ideer og til at lære og udvikle egne ideer.
- Har viden og innovative ideer på forskellige niveauer alt efter alder og viden.
- Har tillid til de voksne i Brohaven og dermed lyst til udvikling og læring.

Pædagogisk leder

- Er meget opmærksom på personalets tilgang til hinanden og de ideer der opstår.
- Prøver sammen med personale og forældreråd at definere, hvad en innovationsprofil kommer til at betyde for Brohaven.
- Kan formidle personalets visioner og ideer for forældrerådet.

Inddragelse

Forældrerådet og personalet har fået fremlagt kommunens vision og tanker bag det at oprette en profilinstitution. Herefter er de af pædagogisk leder Kirsten Kaack Johansen blevet informeret om forskellige profiler, og hvilke tanker, der ligger bag en innovationsprofil. Forældrerådet og personalegruppen er enige om, at vi sammen går efter, at børnehaven Brohaven får en innovationsprofil. Personalet har på et personalemøde drøftet, hvad vi i Brohaven gerne vil kendes på. I den sammenhæng er forskellige profiler blevet drøftet, og den enkelte medarbejder har gjort sig tanker omkring, hvad "innovation" er, og hvad det er i Brohaven.

Der har desværre ikke været mere tid til, at vi sammen har kunnet gå mere i dybden med mål og begrundelserne for at få en innovationsprofil. Tanken er derfor, at såfremt Brohaven får godkendelse, og dermed får et økonomisk tilskud, skal der i efteråret 2016 planlægges, hvordan vores struktur og hverdag skal se ud med en innovationsprofil. Dette således, at vi kan gøre synligt, hvilken forskel en innovationsprofil vil gøre i Brohaven.

Mål

- Personalet skaber differentierede læringsmiljøer for børnene.
- Personalet anvender en innovativ tankegang som baggrund i deres pædagogiske arbejde
- 6 læreplanstemaer
- Strategier
- Børnene opbygger viden og kompetencer i forhold til innovative processer.
- Børnene bliver bedre rustet til at møde nye udfordringer ved bl.a. skolestart.
- Pædagogisk leder skaber rum til udvikling.

For at nå ovenstående mål, er det vigtigt, at processen følges tæt i forhold til pædagogisk ledelse, idet det er en forudsætning, at der arbejdes målrettet og vedholdende med en tydelig forankring.

Kompetenceløft til medarbejdere og leder

- Der skal planlægges kompetenceløft via bl.a. relevante kurser til alle medarbejdere, så de bliver bevidste omkring den innovative tilgang til læringsprocesser
- Fokus på, at vi i hverdagen sammen med børnene er innovative og ikke falder tilbage "i gammel skuffe".

Læreplanstemaer og strategier

Da vi ønsker at **udvikle pædagogisk - forudsætter** det, at vi tænker innovation ind i den eksisterende og kendte pædagogiske kontekst. Derfor skal innovation sam-tænkes med de pædagogiske læreplaner.

Personalet skal sikre, at børnene tilegner sig læring i forhold til de 6 læreplanstemaer og kommunens strategier. Ud fra hvert læreplanstema skal vi have beskrevet, hvad der ønskes at sætte fokus på i forhold til den innovative tilgang. Den innovative tankegang vil derfor være gennemgående i alle læreplanstemaer. I skrivende stund har vi i Brohaven ikke haft den fornødne tid til at gennemgå de enkelte tiltag i dybden, og det vil derfor på nuværende tidspunkt ikke være muligt at komme med en detaljeret gennemgang af innovative tiltag indenfor de enkelte temaer.

Læreplanstemaet, Krop og bevægelse og Mad, Måltid, bevægelsesstrategi

Her skal den innovative tilgang inddrages i læringsmiljøer, således at den understøtter børnenes læring om kropsbevidsthed, mad, måltid, bevægelse, fin- og grovmotorik samt hygiejne.

Følgende innovative tilgang kan f.eks. være med til at understøtte dette:

- Vidensbrønd/Wizefloor

(Fra en projektor i loftet projiceres forskellige læringsspil og øvelser ned på gulvet, og børnene bruger deres kroppe som mus. Flere børn kan bruge systemet samtidigt. **Se bilag fra**)

Læreplanstemaet, Natur og naturfænomener og Naturfagsstrategi

Her skal den innovative tilgang inddrages i læringsmiljøer, der lærer børnene om årstider, geometri, hvad der er i naturen, "fra jord til bord", naturoplevelser, sanser og opleve naturen på alle årstider, planter, dyr etc.

Følgende innovative tilgang kan f.eks. være med til at understøtte dette:

- Wizefloor, hvor der skal spilles vendespil med former, farver, dyr, planter.

- IPad med simkort og GoPro kamera med ud i naturen

Læreplanstemaet, Sprog og Literacy strategi

Her skal den innovative tilgang inddrages i læringsmiljøer, der lærer børnene om fonologisk opmærksomhed, sprogtilegnelse, sprogforståelse, kommunikation, sprogets betydning, dialog, lytte, læsning, sang, rim og remser.

Læreplanstemaet, Barnets alsidige personlige udvikling

Her skal den innovative tankegang inddrages i læringsmiljøer, der medvirker til at give børnene styrke, selvværd, empati, fællesskaber der har betydning for barnet samt at udvide børnenes egne grænser.

Følgende innovative tilgang kan f.eks. være med til at understøtte dette:

- Tage billeder af hinanden og benytte disse til f.eks. vendespil m.m. på Wizefloor.
- Motoriske udfoldelsesmuligheder på legepladsen.

Læreplanstemaet, Sociale kompetencer og Inklusionsstrategi

Den innovative tankegang inddrages i læringsmiljøer, der lærer børnene om mobning, drillerier, fællesskabets betydning, venskaber, sociale færdigheder, samarbejde, relationer, grænser, at kunne sige fra og til.

Følgende innovative tilgang kan f.eks. være med til at understøtte dette:

- Wizefloor, der styrker sociale færdigheder, venskaber m.v. idet der er mange sammen omkring samme aktivitet.

Læreplanstemaet, Kulturelle udtryksformer

Den innovative tankegang inddrages i læringsmiljøer, der lærer børnene om det at møde andre kulturer, lande, kunst, kultur, film, musik, bøger etc.

Følgende innovative tilgang kan f.eks. være med til at understøtte dette:

- Ture ud af huset med f.eks. cykler med plads til 4 børn.

Samarbejde i distriktet

De øvrige daginstitutioner, dagplejen, fritidstilbud og skolen samarbejder, og der erfaringsudveksles på tværs. Der vil fra vuggestue til børnehave og fra daginstitution til skole være mulighed for at udvikle overgangen med innovation i fokus. Idet skolen arbejder med innovation, vil det være muligt at udveksle ideer og erfaringer, der kan sikre den bedst mulige overgang fra daginstitution til skole for vores børn.