



Opfølgingsplan for pædagogisk tilsyn for Bruhns Gård

Opfølgingspunkt fra den pædagogiske tilsynsrapport	<u>Dannelse, Børnesyn og Børneperspektiv:</u> Hvordan kan der skabes en praksis, hvor de pædagogiske medarbejdere i højere grad er deltagende blandt børnene fremfor "foran" børnene, således at det øger interaktionen og dialogen mellem barn og voksen også i forbindelse med måltidet?
Specifikt Hvad vil vi gerne opnå? Hvor/hvornår? (f.eks. i rutinerne, samspil, gennem hele dagen) Hvem skal involveres? (f.eks. i vuggestuen, børnehaven, på legepladsen) Hvad skal de pædagogiske medarbejdere gøre?	<p>I forbindelse med måltidet organisere de pædagogiske medarbejdere sig således, at de er blandt børnene.</p> <p>Når vi skal spise har både børn og voksne faste pladser. Denne struktur er med til at skabe forudsigelighed, ro og tryghed.</p> <p>Vi taler med de børn, som sidder ved vores bord. Det samme gælder for børnene. De voksne skal fordybe sig i måltidet sammen med børnene. Personalet spiser deres eget mad sammen med børnene. Vi snakker om hvad der er med i vores madpakker/frugtposer, samt hvad de f.eks. har fået af mad til aften. Her vil vi inddrage de ti sprogstrategier med særlig fokus på turtagning.</p> <p>I forbindelse med måltidet vil vi have at de pædagogiske medarbejdere opnår en hverdag for børnene der bliver forudsigelig som skaber tryghed for børnene.</p> <p>Det vil vi gøre ved at skabe daglige tydelige rutiner for børnene på følgende måde.</p> <p>Når vi skal indenfor bliver der ringet med klokken, så ved alle børn at vi skal ind, derefter starter vi i garderoben med at børnene selv prøver at tage deres tøj af. Det gør vi ved at opfordre dem til at prøve selv og ikke bare give op. Hvis ikke de kan, guider vi dem.</p> <p>Vi har i mange år arbejdet med at garderobesituationen er en pædagogisk aktivitet, hvor der forekommer megen dialog imellem børn og pædagogiske medarbejdere. Vi vægter, at der er ro, tid og nærvær gennem tilgængelige voksne.</p> <p>Nogle dage forekommer denne aktivitet fire gange.</p> <p>De pædagogiske medarbejdere organisere sig således at de fordeler sig i disse situationer, så der er en til at guide og hjælpe børnene med tøjet, en skifter bleer og hjælper på toilettet og en er klar til at modtage børnene på stuen. I garderobesituationen har de pædagogiske medarbejdere fokus på at være spørgende, lyttende og undersøgende.</p> <p>På stuen sidder børnene og læser en bog, indtil de skal finde deres madpakker/frugtpose og drikkedunk. Ved måltidet skal børnene selv tage en tallerken og sætte på deres plads, derefter skal de selv hente deres madpakke og drikkedunk.</p> <p>I forbindelse med aktiviteter og leg skal de pædagogiske medarbejdere være fordelt således at det giver mulighed for at være nærværende og tilgængelig i interaktion med børnene. Det betyder at vi skal være</p>



	opmærksomme på om vi forstyrrer hinanden og sikre at vi giver hinanden mulighed for at blive i interaktionen. Vi skal desuden organisere os så vi er fordelt.
Målbart Hvordan måler vi det? Hvordan ved vi om målet er opnået? Hvilke tegn vil komme til syne?	<ul style="list-style-type: none">• At vi får skabt en struktur, hvor vi er tydeligt organiseret og fordelt.• At alle medarbejdere får en fortrolighed med vores struktur og rutiner og handler loyalt med det.• At alle medarbejdere får et kendskab til de ti sprogstrategier og der ses tegn på turtagninger i interaktionen med børnene.• At samspillet bliver kendetegnet af at de pædagogiske medarbejdere er deltagende sammen med børnene.
Accepteret & ambition Hvordan skaber vi accept i medarbejdergruppen om målet? Hvordan kan vi understøtte dette som kollegaer og ledelse? Hvilken pædagogisk kvalitet vil vi gerne kendes på?	<p>Som ledelse skal vi lave nogle processer, hvor vi drøfter indsatsen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi laver fælles aftaler omkring vores struktur og organisering og hvordan vi handler loyalt med det.• Vi skal styrke vores feedback kultur, hvor vi bruger vores aftale omkring "tvungen blandepligt". Det gælder både som ledelse og medarbejder. Vi skal fokusere på der, hvor vi ser det lykkedes og der hvor der er udviklingspotentiale. Dette kan blandt andet gøres ved at stille undrende spørgsmål til sin kollega.• På vores personale møder vil vi drøfte indsatsen og sikre ejerskab af planen og processen. <p>I Bruhns Gård vil vi kendes på at være nærværende og deltagende medarbejdere, som tager udgangspunkt i det enkelte barns nærmeste udviklingszone. Hvor interaktionen er kendetegnet af dialog.</p>
Realistisk & relevant Hvordan bruger vi vores ressourcer for at lykkes med målet? Er der noget i vores nuværende praksis, der understøtter indsatsen?	<p>For at lykkes med målet vil vi inddrage vores pædagogiske medarbejdere på følgende måde:</p> <ul style="list-style-type: none">• Det pædagogiske personale skal blive bedre til at huske at involvere børnene i de daglige rutiner og aktiviteter. F.eks. at lade børnene hjælpe til med formiddagsfrugten ud. Når de pædagogiske medarbejdere er sammen med børnene i en lille gruppe, så øges muligheden for interaktion med børnene.• Vi italesætter at vigtigheden af at de daglige rutiner, som er aftalt af de pædagogiske medarbejder bliver overholdt.• Det er et fælles ansvar at alle pædagogiske medarbejdere inddrager nye medarbejdere, både fastansatte og vikarer, i vores pædagogiske praksis og at de får udleveret vores personalehåndbog.
Tid & tiltag	Opfølgingsplanen præsenteres og gennemgås med de pædagogiske medarbejdere på personalet i december måned.



<p>Hvordan ser vores proces ud? - tidsplan for, "hvornår det skal ske og hvad der skal ske?" Hvornår drøftes det? Hvordan og hvornår følger vi op? Hvilke konkrete tiltag skal vi iværksætte i dagligdagen?</p>	<ul style="list-style-type: none">• For at få ejerskab til opfølgingsplanen skal de pædagogiske medarbejdere have tid til på et stuemøde efter arbejdstid til at planlægge, hvordan de vil arbejde med planen. Helt konkret og detaljeret på deres egen stue.• Efter tre måneder deltager ledelsen i et stuemøde, hvor erfaringerne med arbejdet drøftes.• Ledelsen vil være nysgerrige voksne.
<p>Evaluering</p> <p>Hvordan og hvornår evaluerer vi? Og hvem?</p> <p>Hvad kan vi lære af indsatsen? Gør vores formål med evalueringen tydelig -</p> <p>Hvad skal vi bruge af data? Dokumenter med fokus på læringsmiljø og fælles refleksion</p> <p>Hvad er vores næste skridt? Analyse af vores dokumentation, og fælles retning for vores fremtidig praksis</p>	<p>Vi evaluere på personalemødet i februar 2023.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi vil lave en video med eksempler på vores pædagogiske praksis, med fokus på at de pædagogiske medarbejdere er blevet mere deltagende sammen med børnene.• De pædagogiske medarbejdere skal stuevis komme med deres evaluering af processen.• Benytte observationskema, til at observere vores pædagogiske medarbejders praksis på stuerne.• Benytte observationskemaerne til at have fokus på om vi gør det vi tror vi gør. <p>Synliggørelse af at små ændringer i den pædagogiske praksis kan have stor indflydelse på hvordan hverdagen fungerer for både børn og voksne.</p> <p>Målet er nået når rutinerne er organiseret så det giver børnene og de pædagogiske medarbejdere udviklings- og udfoldelses muligheder.</p> <p>Vores fremtidige pædagogiske praksis skal være kendetegnet ved at de pædagogiske medarbejdere inddrager børnene i alle de daglige rutiner og pædagogiske aktiviteter, som foregår i hverdagen.</p>