

Handleplan for Vesterbo tilsyn 2020

Anvisninger	Opfølgning:
<p>Tonen mellem de pædagogiske medarbejdere og børnene</p> <p>Vesterbo skal udarbejde en handleplan, der indeholder følgende elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan sikrer Vesterbo, at de pædagogiske medarbejdere har en god tone i dialogen med børnene også i konfliktsituationer. • Hvordan sikrer Vesterbo, at børnene har en god tonen og omgangsform indbyrdes og i relationen med de voksne? 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har aftalt, at vi har punktet dialog/tone fast på vores personalemøder frem til 1.10.2021, for derefter at evaluere på, hvad det har givet os, om noget skal ændres eller om vi skal arbejde videre med punktet. Dette for at vi får talt om forskellige pædagogiske tilgange til børnene og udvikle fagligheden så vi dagligt er nysgerrige på barnets perspektiv og vores børnesyn. Vi er startet med dette på vores personalemøde den 14.4.21 hvor vi drøftede ud fra hverdags situationer, hvordan vi kan hjælpe hinanden i samlings situationer eller andre læringsmiljøer i Idrætsbørnehaven Vesterbo, ligeledes om hvad punktet dialog/tone ellers kan anvendes til. <p>Vi vil bruge samtalekort, cases og forskellige rollespilslege som tager udgangspunkt i vores dagligdag. Måden vi anvender punktet, vil være forskellig, ud fra hvad vi har behov for at drøfte eller hvad den pædagogisk leder, har valgt på forhånd. For at starte dette punkt har den pædagogisk leder, givet alle i personalegruppen en opgave om, at nedskrive et læringsmiljø som fungerer godt i Idrætsbørnehaven Vesterbo og et læringsmiljø som de mener burde have mere fokus og har udviklingspotentiale. Vi havde på forhånd aftalt, at der ikke måtte kommenteres på personalet forskellige beskrivelser, dette fungerede godt. Vi har også indkøbt samtale kort udarbejdet af filosof Morten Albæk (Fuel box), der er samtalekort om, at været et team eller et meningsfuldt liv, de kort skal anvendes på vores møde den 6.5.21 og vil gentagende blive brugt. Det vi har oplevet i personalegruppen, når vi har de samtalepunkter på vores personalemøder, er at der giver os et fælles tredje og gør det "nemmere" at gå til en kollega med en undring, da vi kan bruge mødet som udgangspunkt for undringen. Vi ønsker at punktet (Dialog/tone) giver en større forståelse for hvad en god kommunikation gør for børnene i Vesterbo, for personalegruppens dynamik og udvikling, ligeledes ønsker vi at dette kan mærkes af forældrene, så forældrene har nemmere ved at gå i dialog med os, end det nogen har haft en oplevelse af.</p> <p>Ovennævnte mener vi er brugbart som opstart til bedre dialog og tone, men vi ønsker også at søge kompetencepuljen for ekstern hjælp. Vi har fået anbefalet Potentialehuset, som den Pædagogisk leder har kontaktet 19.04.21, for at få en vurdering af om de vil kunne hjælpe</p>

os med denne opgave og en pris så vi kan søge ud fra et konkret beløb når vi ansøger kompetencepuljen. Den pædagogisk leder har adspurgt Potentialehuset om, er hjælp til at give feedback og se hinandens potiotaler. Potentialehuset vender tilbage med et tilbud og en beskrivelse af hvad de vil hjælpe os med.

Vi vil arbejde med vores feedback kultur, da vi oplever at det kan være svært at give feedback, da vi med feedback er undrende på hinandens praksis og derved går tæt på hinandens personlighed/faglighed. Det vi har talt om på personalemødet den 14.4.21 er at vi skal hjælpe hinanden i dagligdagen, hvis vi kan se en kollega har brug for hjælp, skal vi byde ind med hjælp også selvom dette kan være svært i situationen. Dette er vores eget udgangspunkt, indtil vi har fået nye redskaber til dette i samarbejde med potentialehuset.

Vi har efter vores ændrede struktur 1.4.21, hvor vi ikke har permanent storbørnsgruppe i pavillonen, aftalt at vi arbejder efter organisationsmodellen (Flyver, Aktivitets og nærværs voksen) i tidsrummet 7.30-9.30 og igen mellem 12.00-14.00, dette for at alle i personalegruppen har defineret, deres arbejdsopgave og for at skabe en større forståelse for børne omkring, hvem gør hvad af de voksne, hvem skal børnene gå til. Ligeledes har vi synliggjort dette for forældrene, ved at have magneter med vores ansigter på, på opslagstavlen, så forældrene kan hjælpe børnene med hvem der kan hjælpe med at vinke og hvem der har tid til at tage i mod en besked eller andet. Denne struktur arbejder vi med frem til vores personalemøde den 22.9.21, med mulighed for ændringer undervejs, men vi skal evaluere denne organisationsmodel på personalemødet i september.

Vi vil arbejde med vores struktur, så hverdagen er mere planlagt. Dette kan fremadrettet ses ved, et planlagt årshjul, samt ugeplaner. Dette skal planlægges på personalemødet 14.6.21, hvor vi også vil aftale hvordan vi vil synliggøre vores årshjul for forældrene. Dette kunne være en fysisk tavle eller en mappe på Aula, som forældrene kan klikke sig ind i.

Vi har tidligere haft gavn af ressourceforløb fra PPR, som guidede os og lavede observationer i huset. Dette vil vi igen søge sparring til, men vi vil starte med at søgekompetencepuljen for samarbejde med Potentialehuset, for at se hvad det giver os.

	<ul style="list-style-type: none"> • Vores pædagogiske tilgang til børnene er, at alle børn skal mødes og møde hinanden ligeværdigt og med en anerkendende tilgang. Vi skal arbejde med skift i vores hverdag. Vi skal selv spørge om hjælp når vi har brug for dette, vi skal samtidig tage i mod hjælp når en kollega henvender sig med hjælp, det så vi kan nå at ændre de situationer som kan blive til en magtanvendelse. Dette skal ligeledes være et fokuspunkt under vores punkt om magtanvendelser på personalemøderne. • Vi skal som ovennævnte på personalemøderne og stuemøderne løbende evaluerer vores læringsmiljøer, så vi hele tiden har øje for barnets perspektiv/intention og udvikling, så vi ikke kommer ud i situationer, som barnet ikke kan se mening i/forstå eller har brug for. Vi skal være tydelige i vores struktur, dette gør vi blandt andet ved, organisationsmodellen og i vores årshjul, som tydeliggør vores pædagogiske overvejelser og vores forskellige pædagogiske tema for året i Idrætsbørnehaven Vesterbo. Vi som personalegruppe skal være omstillingsparate, så vi kan ændre læringsmiljøet ud fra barnets behov. Dette mener vi, at vores punkt på personalemøderne kan hjælpe os med, så alle i personalegruppen har en forståelse af, hvorfor strukturen kan være ændret i dagligdagen, da vi har fulgt børnenes spor. • Vi ønsker at arbejde mere med fri fra Mobberi. Vi er ved at undersøge, hvordan vi alle kan blive undervist i fri for mobberi, vi ønsker som start et online/ eller fysisk kursus på et vores personalemøder i 2021. Denne proces starter den pædagogisk leder op. Vi skal arbejde mere med forældre inddragelse, i forhold til sprog og tone. Dette vil vi blandt andet gøre ved, at gennemgå børnene på stuerne, for at se hvem vi er i dialog af forældrene, så vi ved hvem vi tit er i dialog med og hvem vi skal gøre mere for at være i dialog med. Vi skal arbejde endnu mere med vores pædagogiske idrætsprofil, da der er mange lege/pædagogiske aktiviteter, som kan lære børnene at selvregulere og se andres intentioner. Dette kan give børnene strategier til at handle mere konstruktivt, både fysisk og verbalt. • Det er vigtigt, at. Vi bruger personaleskifte "skift" i de svære situationer, så en kollega kan hjælpe i konfliktsituationer. Dette ved at vi selv reflekterer/ stopper op, hvis vi har behov for et skift, eller hvis en kollega tilbyder at bytte/skifte. Ligeledes skal vi undersøge hvornår en hverdags situation går over i konflikt. Dette kan vi gøre, ved at nedskrive en
--	---

	<p>situation fra hverdagen, som kan debatteres på et personalemøde.</p> <p>Vi har tidligere haft gavn af ressourceforløb fra PPR, som guidede os og lavede observationer i huset. Dette vil vi igen søge sparring til, hvis vi finder, at dette kan udvikle os, efter endt forløb med Potentialehuset.</p>
<p>Magtanvendelser</p> <p>Vesterbo skal udarbejde en handleplan, der indeholder følgende elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan sikrer Vesterbo, at magtanvendelser forebygges? • Hvordan sikrer Vesterbo, at alle magtanvendelser registreres og efterbehandles? 	<ul style="list-style-type: none"> • På vores personalemøde den 14.04.21 talte vi om hvad en magtanvendelse er. Den pædagogiske leder har den 20.04.21 uddelt Greve kommunes papirer (Retningslinjer vedr. magtanvendelse overfor børn og unge tilknyttet området: <i>Dagtilbud og skoler</i>) til alle i personalegruppen, som skal gennemlæses til personalemødet den 06.05.2021. Dette for at vi kan arbejde med hvordan man udfylder en magtanvendelse og for at alle har en forståelse af, hvad en magtanvendelse er og vi kan debattere, de nuancer der kan være i forståelsen af en magtanvendelse. Det skal være muligt, at tale om frustrationer og magtesløshed med sine kollegaer, i dagligdagen og på vores møder. • Vi har gjort papirerne til magtanvendelser let tilgængelige, og nemme at registrere, på kontoret. De udfyldte magtanvendelser vil blive taget op på personalemøderne. Dette for at vi kan tale om, og reflektere over, alternative handlemuligheder i de opståede situationer. Ligeledes vil vi se på om der er sammenhæng og gentagelser i disse opståede situationer. • Vores pædagogiske tilgang til børnene er, at alle børn skal mødes og møder hinanden ligeværdigt, med en anerkendende tilgang. Vi skal arbejde med skift i vores hverdag. Vi skal selv spørge om hjælp når vi har brug for dette. Vi skal samtidig tage imod hjælp, når en kollega henvender sig med hjælp, så vi kan nå at ændre de situationer, som potentielt kan blive til en magtanvendelse. Et vigtigt fokus i dette er, som professionel voksen, ikke er at agere i affekt. • Vi skal på personalemøderne og stuemøderne løbende evaluere vores læringsmiljøer, så vi hele tiden har øje for barnets perspektiv/intention og udvikling, så vi ikke kommer ud i situationer, som barnet ikke kan se mening i/forstå eller har brug for. Vi skal være tydelige i vores struktur. Dette gør vi blandt andet, ved organisationsmodellen og i vores årshjul, som tydeliggør vores pædagogiske overvejelser og vores forskellige pædagogiske tema for året i Idrætsbørnehaven Vesterbo. Vi som personalegruppe skal være omstillingsparate, så vi

	<p>kan ændre læringsmiljøet ud fra barnets behov. Dette mener vi, at vores punkt (Magtanvendelser) på personalemøderne kan hjælpe os med, så alle i personalegruppen har en forståelse af hvorfor strukturen kan være ændret i dagligdagen, da vi har fulgt børnenes spor.</p> <p>Vi ønsker at arbejde mere med Fri For Mobberi. Vi er ved at undersøge, hvordan vi alle kan blive undervist i materialet fra Fri For Mobberi. Vi ønsker som start et online/ eller fysisk kursus på et personalemøde i 2021. Ligeledes skal vi afholde børnemøder omkring sprog og omgangsform på stuerne og i Vesterbo. Dette gør vi allerede, men vi ønsker at gøre dette mere kontinuerligt, med opstart fra juni 2021, på stuerne og i årgangsgrupperne.</p> <ul style="list-style-type: none">• Vi skal arbejde mere med forældre inddragelse i forhold til sprog og tone. Vi skal arbejde endnu mere med vores pædagogiske idrætsprofil, da der er mange lege/pædagogiske aktiviteter, som kan lære børnene at selvregulere og se andres intentioner. Dette kan give børnene strategier til at handle mere konstruktivt, både fysisk og verbalt.
--	---