

# Skema til handling – Dagtilbud: Børnehuset Nord

Dato: 17 januar

## INDHOLD

[Udviklingspunkt fra tilsynet](#)

### Videreudvikling af evalueringskulturen i Børnehuset Nord.

I forbindelse med de nye styrkede Læreplaner, ønsker vi i børnehuset Nord at arbejde systematisk med evaluering – Sådan at udover evaluering af den daglige pædagogiske praksis igennem PIXI, skal der også sættes fokus bestemte områder i vores praksis, som vi ønsker at kigge nærmere på.

*Opfølgingsmøde 03.09.19, Dorthe Hallengreen Hansen, Ole Lund Nielsen, Helle Frimann*  
*Dette punkt og det andet punkt fra tilsynet "Morgentid og overgange", er løst i samme proces. Dorthe og Ole gennemgik elementerne i arbejdet med de 2 mål. Det er en meget spændende proces der har været i gang. Arbejdet fortsætter og er nu blevet til en Prøvehandling. Arbejdet er velbeskrevet og kan læses i sin helhed i Børnehuset Nord's KMD-sag, pædagogisk tilsyn 2018.*

*Generelt vurderes det, at der er blevet arbejdet seriøst og løsningsorienteret med de 2 mål. Evalueringen blev brugt til at løse problematikkerne i "Morgentid og overgange". Der er enighed i personalegruppen om, at evalueringsprocessen har været spændende. Metoden vil blive brugt igen og er på vej til at blive til en konkret evalueringskultur i huset.*

*I analysedelen blev der anvendt flere redskaber: forældreinterviews, børn der fik GoPro kamera på, 6 medarbejdere lavede KIDS-observationer, en eksterne evaluator lavede KIDS-observationer og data og facts blev indhentet via lister, Tabulex og mødeplaner. Alt sammen over en 6-ugers periode, vinter/forår 2019. Analysen medførte at der blev ændret på praksis.*

*I processen opstod der nye områder, der med fordel kan arbejdes videre med, f.eks. det at turde korrigere sine kollegaer, at arbejde med selvindsigt, at have fokus på kerneopgaven og det 3. fælles og at se barnets perspektiv.*

## MÅL

[Hvad vil vi gerne opnå?](#)

Vi vil gerne skabe en evalueringskultur, hvor der skabes en praksis der giver os mulighed for at fordybe os i en proces, hvor vi arbejder med systematisk evaluering og indsamling af dokumentation.

Vi vil gerne skabe en kultur, hvor vi giver os tiden til at sætte særskilt fokus på bestemte områder af vores praksis, som vi vil undersøge dybere eller eventuelt forandre.

<p><b>TILTAG</b>  <b>Hvad vil vi gøre for at opnå målet - tidsplan?</b>  Vi har allerede arbejdet med evalueringskultur på et Centermøde.</p> <p>Vi arbejder videre med evalueringskulturen på et personalemøde og hvor personalet bliver præsenteret for det første område af vores praksis som skal undersøges.</p> <p>Vi vil inden for de kommende 2 år, minimum arbejde med 2 systematiske evalueringer.</p> <p>Vi benytter os af 3 trins metoden</p>	<p><b>ANSVARLIG</b>  <b>Hvem gør hvad?</b>  Ledelsen er tovholder for processen og for at give den fornødne tid og ro til indsamling og analyse.</p>
<p><b>TEGN</b>  <b>Hvad skal vi se efter om vi er på vej til målet?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vi skal se, om alle personaler er en del af processen og føler sig hørt, selvom de måske ikke er med i gruppen af personale, der indsamler materiale og analyserer.</li> <li>- Når vi venter med at konkludere eller komme med nye tiltag, før indsamling af dokumentation og analyse er færdig</li> <li>- Når vi ser eller hører personalet komme med forslag til nye eller flere eksempler fra praksis, de ønsker der evalueres systematisk på.</li> </ul>	
<p><b>OPFØLGNING</b>  <b>Hvordan og hvornår vil vurdere om vi har nået målet?</b></p> <p>Januar 2020 vil vi lave en midtvejs vurdering af, hvordan det er gået det forløbne år, med fokus på systematisk evaluering.  Ledelsen vi drøfte det på et lederteammøde og dernæst bringe det videre på et personalemøde.</p>	<p><b>ANSVARLIG</b>  <b>Hvem gør hvad?</b></p> <p>Ledelsen i samarbejde</p>