

Tids- og handleplan for kompetenceforløb vedr. metode og kompetencer

Tilsynet har konstateret et mangelfuldt kendskab til tilbuddets pædagogiske tilgange og metoder blandt tilbuddets medarbejdere. Derfor er der lavet en tids- og handleplan for hvordan arbejdet med at øge kendskabet til tilbuddets pædagogiske tilgange og metoder forbedres.

Selve planen skal ses på flere niveauer:

1. Faglig kompetenceudvikling
2. Supervision
3. Refleksion over tilbuddets pædagogiske tilgange og metoder

1. Faglig kompetenceudvikling

Det vil løbende blive drøftet hvilke behov der er for faglig kompetenceudvikling. Personalet har indtil videre efterspurgt at komme på kursus inden for:

- Alkoholdemens
- Børn af alkoholikere
- Kursus i mødeledelse

Leder Dorte Rømer har ansvaret for at finde relevante kursusudbydere. Kurser til personalet vil blive prioriteret højt i 2015.

2. Supervision

Personalet på Solgården har fået tilknyttet en ny supervisor. Det er aftalt med supervisor at hun har øget fokus på det mere refleksive niveau i hverdagen med personalet fra Solgården.

3. Refleksion over tilbuddets pædagogiske tilgange og metoder

Personalet har gennem mange år leveret en indsats af høj faglig kvalitet, hvilket er dokumenteret i indsatsen ifht. brugerne til brug for det personrettede tilsyn, der finder sted hvert år. Det er derfor vores antagelse at personalet i Solgården besidder tavs viden, som skal sprogliggøres. For at få den tavse viden sprogliggjort så det sikres at alle de ansatte kender til og kan omsætte de pædagogiske tilgange og metoder i praksis afvikles der et udviklingsforløb for personalet. Udviklingsforløbet strækker sig frem til sommeren 2015.

Snarest muligt

Kick off arrangement med ekstern konsulent, som har et indgående kendskab til tilsynets kvalitetsmodel og hvilke krav tilsynet har. Der vil på kick off dagen blive arbejdet med at gøre den tavse viden synlig således at alle de ansatte kender til og kan omsætte de pædagogiske tilgange og metoder i praksis. Der vil være fokus på refleksion over handling.

Fra kick off – til vinter 2015

I forlængelse af kick off arrangementet vil der løbende være øvelser i praksis samt løbende opfølgninger med personalet. Formålet med dette er, at arbejde løbende og mere systematisk med refleksive processer i medarbejdergruppen for på den måde at sikre at medarbejderne løbende bliver bedre til at omsætte og udvikle de pædagogiske tilgange og metoder i praksis. Refleksion i og over handling.

Vinter 2015

Status/evaluering - der tages afsæt i den løbende evaluering. Vi stiller os selv spørgsmålene: Hvad har bragt os hertil hvor vi er nu? Hvad kan vi lære af det? Vi vil på dagen justere målene og drøfte hvor fokus skal være fremadrettet.

Personalemøder

Ud over at igangsætte ovennævnte proces, igangsættes der et forløb som skal skabe nye rammer for personalemøderne. Der bliver i fællesskab (leder og medarbejder) udarbejdet en ny dagsorden for møderne hvor refleksion bliver et fast element.