

# Børnehuset Himmelblå

## Implementering af Herning modellen

### MÅL

*At alle børn er en del af fællesskabet*  
*At alle børn skal være en del af fællesskabet*



## Hvordan opstartes Herning model

	<b>SÅDAN OPSTARTES HERNING MODEL</b>	<b>DELTAGERE</b>	<b>ANSVARLIG</b>	<b>TIDSPLAN</b>
<b>Gennem undervisning</b>	Alle faste pædagoger og medhjælpere, samt ledelsen skal på kursus i Herning model. Alle er på kursus i 2015, og derefter følges der op på dem der har været på barsel/nyansatte	Alle fastansatte pædagoger, Medhjælpere og ledelse	Ledelsen	Inden udgangen af 17
<b>På grupperne</b>	At der arbejdes bevidst med Herning model og at materialet og strategierne bliver en synlig og naturlig del af børnenes hverdag. Der arbejdes bevidst på at opnå en stor tolerance for hinanden, samt en fællesskabsfølelse på grupperne.	Pædagoger og børn	Pædagogerne på grupperne	Det starter fælles op i hele huset 2015, efter alle har været på kursus.
<b>Hvilke metoder vil vi anvende</b>	Strategierne og materialet fra Herning modellen Belønningsplan, udviklingsplan og analysemodellen	Pædagogerne og Ledelse	Ledelsen er ansvarlig for mulighederne er tilgængelige og pædagogerne er ansvarlige for at det bliver brugt i hverdagen	Det forventes at både ledelse og pædagoger løbende holder sig opdateret inden for området.
<b>Hvordan sikre vi os at det bliver implementeret i hverdagen og mærkes på børnegruppen</b>	Strategierne fra Herning model bruges bevidst af hele personalegruppen og både i planlægning og udførelse af aktiviteter tænkes herning modellens strategier ind. Arbejder med Herning model på personalemøder flere gange årligt.	Pædagogerne og ledelsen	Pædagogerne i hverdagen. Ledelsen i forhold til at sætte det på dagsordenen flere gange om året	Løbende i hverdagen og på møde flere gange årligt
<b>Samarbejde med forældre</b>	Forældrene stifter første gang kendskab til inklusion og målet "alle skal være en del af fællesskabet", til vores intro aften, hvor de bl.a. hører om både Herning model, Fri for mobberi, inklusionsstrategien samt ser Herning kommunes inklusions film. Forældrene inddrages i arbejdet med belønningsplan, udviklingsplaner og analysemodellerne. Der er synlige opslag i institutionen om Herning model, strategierne og div billeder/materiale der giver mening for forældrene Personalet er opsøgende i forhold til at inkludere forældre i til arrangementer og i hverdagen	Pædagoger, ledelse og forældre	Ledelsen og pædagogerne	Intro aften hver/ hver anden måned. Arrangementer et par gange hvert år I hverdagen hvor forældre er en aktiv del af belønningsplan, udviklingsplaner og analysemodeller
<b>Særlige arrangementer</b>	Intro aftener: inklusionsfilmen, orientering om Herning model og fri for mobberi	Forældre, bestyrelse,	Ledelsen og personalet	Intro: hver /hver anden måned



	<p>Vejledning af Herning model i 2016 og 2017          Besøg af vejledere fra Herning model på p-møde          Herning model er på dagsordenen på både p- møder og bestyrelsesmøder</p>	<p>personale og ledelse</p>	<p>Løbende på p-møder og bestyrelsesmøder</p>
--	---	-----------------------------	---



## HVORDAN SIKRE VI OS AT HERNINGMODELLEN IMPLEMENTERES

	<b>SÅDAN SIKRE VI IMPLEMENTERINGEN AF HM</b>	<b>DELTAGERE</b>	<b>ANSVARLIG</b>	<b>OPFØLGNING</b>
<b>LEDELSEN</b>	<p>Sikre os at nye medarbejdere kommer på kursus            Sikre os at medarbejdere der mangler noget af uddannelsen grundet barsel, bliver opdateret            Har lavet en mappe med grund elementerne i Herning model til vikarer/studerende, så de får en grund viden om HM            Har det på bestyrelses møde hvert år            Har det på personalemøde flere gange årligt            Sikre sig at personalet anvender belønningsplan, udviklingsplan og analyse model i det omfang det giver mening.            Sikre sig at personalet anvender strategier, materiale og lign i hverdagen.            Er ansvarlig for at der forefindes flere udgaver af Carolyn Webster-stratons bog i institutionen</p>	<p>Ledelsen, personalet og bestyrelsen</p>	<p>Ledelsen</p>	<p>Der følges op løbende på p-møder            Der holdes p-møde i marts med besøg af vejledere fra HM.            Når vi udarbejder årshjul</p>
<b>PERSONALET</b>	<p>Aktivt bruger de proaktive strategier, materiale og billeder fra HM            Udarbejder belønningsplan, udviklingsplaner og analysemodeller            Synliggør arbejdet med HM i hverdagen, månedsplaner og lign.            Hjælper nye medarbejdere, vikarer og studerende med at få en basisviden om HM, så de kan støtte op om dette arbejde</p>	<p>Personalet på grupperne</p>	<p>Pædagogerne på grupperne</p>	<p>Løbende i hverdagen, samt på gruppemøder.             I evalueringen af belønningsplaner, udviklingsplaner og analysemodellen.</p>

<b>BØRNEGRUPPERNE</b>	<p>Give børnene en masse omsorg og positiv opmærksomhed. Fortælle de gode historier om barnet, samt lave aktiviteter hvor vi bevidst sikre os at barnet kan lykkes og få succes oplevelser. Vise/italesætte alle de positive sider ved barnet.</p> <p>Husk altid at give barnet en ny læringsmulighed</p> <p>Hjælpe med at danne nogle nye legerelationer, så alle får en følelse af at være en del af venskaber.</p> <p>Obs på at det er en egenskab ved gruppen og ikke en egenskab ved det enkelte barn, der afgør om de er en del af fællesskabet</p> <p>Bruge naboros, coaching, hvis....så, og andre proaktive strategier bevidst</p> <p>Få udviklingsplaner, belønningsplaner, analysemodeller inkorporeret i hverdagens aktiviteter.</p>	Personalet og alle børn	Pædagogerne	Der følges op løbende i forbindelse med planlægningsmøder, udarbejdelse af månedsplaner, udviklingsplaner og lign.
<b>Forældre</b>	<p>Forældrene informeres og involveres løbende i arbejdet med HM, både i hverdagen gennem børnenes aktiviteter, månedsplaner og lign.</p> <p>Forældrene er en stor del af arbejdet med belønningsplaner, udviklingsplaner og analysemodellerne, og er her vores vigtigste samarbejdspartner for at det i fællesskab lykkes os at rykke/hjælpe barnet.</p>	Personalet og forældre	Personalet	<p>Løbende i hverdagens opslag og dokumentation. I nyhedsbreve eller anden form for skrift.</p> <p>Opfølgende samtaler indenfor relativ kort tid</p>

## FORANKRING

*Vi vil løbende have denne implementeringsplan på personale møder, hvor vi også arbejder med Herning model. Dette sker et par gange årligt.*

**Dato og næste revidering**

*Udarbejdet august 2016 og revideret i september 2017*

