

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Kastanjehuset/Solgården

Tilsynsbesøg

Dato: 10. april 2015

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Torsten Hebsgaard (overordnet leder), Anne-Marie Asmussen (daglig leder), Mahire Keymak Jørgensen (daglig leder) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent).
Der var ingen repræsentanter fra personalet eller fra bestyrelsen, da det ikke var muligt at deltage denne dag.

Fokuspunkter

1. Varetagelse af inklusion set i forhold til tildelte midler
2. Omstrukturering af børnehaveafdelingen og vores forventninger til denne
3. Fremadrettet arbejde med læreplanen

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Omkring læreplanen er der lavet fine beskrivelser af værdier, læringsforståelse og af læreplanstemaerne. Der arbejdes godt med skemaerne i forhold til temaerne. Enkelte steder kan mål tydeliggøres i forhold til børnenes læring, og omkring dokumentationsmetoder er det ikke tydeligt, om der kommer stof til analysedelen. Der er opmærksomhed på dette i det videre arbejde, og vurderingen af den indsamlede dokumentation sker inden den 1. juni.

Omkring børnemiljø er der gode erfaringer med at bruge DCUM's redskaber. Derudover tænkes det ind i vurderingen, når dokumentationen vurderes i skemaerne/temaerne. I forhold til læreplanen har forældre udtalt, at den føles mere nærværende ved behandlingen af temaerne i skemaerne.

Der er fokus på, at medarbejderne har medindflydelse og føler medejerskab af nye tiltag. Medarbejderne anses som vigtige medspillere i udviklingen af institutionen, og der fremvises en flot fraværstatistik.

Vuggestue- og børnehaveafdelingen holder personalemøder hver for sig, da kulturerne pt. er for

forskellige til, at det giver mening at afholde møderne sammen. Der er dog samarbejde mellem afdelingerne i hverdagen, og den separate mødeafholdelse anses ikke som et problem. Der er opmærksomhed på, at værdigrundlag og børnesyn er ens i de to afdelinger.

Der er et godt og tillidsfuldt forældresamarbejde. Der er gensidig lydhørhed og inddragelse i forhold til problematikker og idéer. Forældre inviteres fx til debatmøder, hvor forskellige emner debatteres. Ledelsen og medarbejdere har en lyttende tilgang i samarbejdet med forældrene, og får skabt nogle gode relationer.

Der var ingen forældre, der deltog ved tilsynet, men bestyrelsesformanden har læst rapporten, og er enig i det skrevne.

Kastanjehuset/Solgården lever ikke helt op til administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40. Pr 1. maj 2015 er procentdelen af pædagoger 57 %. Der arbejdes på at nå kravet om de 60 %, ved at der ansættes en pædagog, når en medhjælper stopper.

Ledelsen har en del børnetimer, og anser det som en fordel i forhold til relationsarbejde med børn, personale og forældre. Det er bl.a. i dette samarbejde, at medarbejderne er gode medspillere i forhold til at komme med input til den videre udvikling af praksis.

Børnehaveafdelingen står overfor en omstrukturering, hvor børnene aldersopdeles.

Omstruktureringen vil bl.a. betyde en bedre fordeling af de voksne, og vil betyde, at de yngste grupper er i stueetagen, hvor der er gode forhold i forbindelse med at arbejde i mindre grupper. Der er ikke de samme muligheder ovenpå ift. at arbejde i grupper, og de ældste børn er derfor placeret der, da de har lettere ved at rumme den støj, som aktivitet i større lokale giver.

Der er nogle slidte forhold omkring de fysiske rammer, men ellers anses de som hyggelige og ideelle pga. de mange rum. Den larm, der opstår, opleves som 'glad larm'.

Der er en fin organisering i forhold til de interne overgange. Der er et ønske om, at SFO'en ville bidrage mere i forhold til de eksterne overgange.

Langtidssygdom med efterfølgende afskedigelser påvirker budgettet. Der er opmærksomhed på det, og budgettet ser fornuftigt ud.

I arbejdet med inklusion er der opmærksomhed på, hvordan miljø kan påvirkes, så alle føler sig som en del af et forpligtende fællesskab. Der er skåret i inklusionsmidlerne, hvilket betyder, at der fremadrettet kun er én inklusionspædagog og ikke to. Flere og flere medarbejdere har taget modulet i social inklusion, hvilket betyder, at en inkluderende tilgang mere og mere bliver en naturlig del af praksis. Ressourcerne til observation, sparring og møder omkring konkrete børn, vil dog af og til mangle. Med de inklusionsmidler, der er til rådighed nu, føler Kastanjehuset/Solgården sig begrænset i fortsat at kunne være med til at løfte inklusionsopgaven med børn i udsatte positioner, der evt. særligt har gavn af at være i Kastanjehuset/Solgården. Der er udført aktionslæring i vuggestuen med inklusion som tema. Dette har ført til gode drøftelser af inklusion fx i forhold til, hvad det vil sige at deltage i et fællesskab.

Madordningen er kommet godt i gang. Den fungerer fint, og omtales meget positivt af både ledelse samt af medarbejderne på besøget.

Ved besøg i Kastanjehuset/Solgården var der en god stemning og god aktivitet hos både børn og voksne. Kastanjehuset og Solgården vidner om et sted hvor børn og voksne kan lide at være, og efter gennemgang og dialog om punkterne i institutionsprofilen vurderes det, at Kastanjehuset/Solgården overholder lovgivning samt forhold, der er gældende specielt i Hvidovre.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 10. april 2015

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 18. maj 2015.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

1. kvartal 2014 36,6 vug 90,3 bh
2. kvartal 2014 35,3 vug 80,0 bh
3. kvartal 2014 34,6 vug 81,3 bh
4. kvartal 2014 35,6 vug 87,3 bh

Er der børn på venteliste til institutionen?:

Ja d. 26/3 – 2015 stod der 70 vuggestuebørn og 19 børnehavebørn på venteliste

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?:

Hvis ja – hvor ofte: Nej det er meget sjældent.

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Der rulles et underskud på ca. 250.000kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

I 2013 kom institutionen ud med et underskud (der skyldes meget langtidssygdom og afskedigelser) på ca. 375.000kr. 2014 startede med en besparelse på 186.000,-kr som grundet i driffordel ved sammenlagte institutioner. Oprindeligt var besparelsen på 240.000,-kr., men Kastanjehuset/Solgårdens institutionsbestyrelse fik medhold i KL i spørgsmålet om kommunen har ret/ikke ret til at bestemme antallet af ledelsespersoner i selvejende institutioner. Den sidste del af besparelsen er der tvivl om denne følger god forvaltningsskik, men bestyrelsen lader spørgsmålet ligge, da budget 2015 ikke indeholder denne besparelse. Yderligere er vi blevet reguleret ca. - 150.000kr. i september 2014 i forbindelse med tilpasning af renovation.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Budgettet ser ud til at balancere, så vi kommer ud af året med mellem 0 – 100.000 kr. dog er det en forudsætning at vi hele året har en overbelægning og at justeringen i inklusion resurserne i institutionen tilpasses med det budget 2015 udmeldte beløb, da vi modtager væsentligt mindre inklusionsbeløb i år.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Vi tænker at der budgetmæssigt er for lidt inklusionsmidler til rådighed i forhold til inklusionsopgaven Kastanjehuset og Solgården har tradition for at løfte og fortsat føler sig forpligtet til at være med til at løse.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

TUS samtaler er blevet holdt, der afholdes løbende TUS samtaler igennem året.

I 2015 er der til d.d. afholdt 11

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

I 2015 mangler der at blive afholdt 20

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden?

Samtalerne afholdes løbende og derfor er samtalerne ikke afholdt endnu i 2015

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal:3,67% 2. kvartal:3,28% 3. kvartal:2,87% 4. kvartal:3,58%

Hvordan ser fraværprocenten ud i det sidste år pr. måned.?

Jan 2,89 % Feb 4,86% Marts 3,75% Apr 2,78% Maj 3,24% Jun 3,86% Juli 2,84% Aug 2,87%
Sep 2,77% Okt 2,4% Nov 2,82% Dec 5,51% Jan 2015 3,49% Feb 2015 4,85%

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? For personalet er det tydeligt hvilke forventninger der er fra arbejdsstedet mht. fravær og tilbagevenden fra fravær. Ligeledes er det kendt af personalet hvilken hjælp der kan forventes.

Endvidere er det tydeligt for personalet, hvilken slags samtale der holdes og med hvilket formål. Ligeledes er medarbejder fortrolig med institutionsbestyrelsens og ledelsens tanker og handlemåder ved sygdom.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt:?

Ja.

Har I jeres egen personalepolitik?

Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

APV og trivselsmåling er lavet i 2014

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

APV viste at de fysiske forhold er blevet forbedret som planlagt, dog er der stadig risiko for at falde over legetøj på gulvet, men det er rigtigt svært at holde gulvet ryddet i en daginstitution. Endvidere mangler der stadig at blive skiftet en yderdør som forårsager træk. (håndværker er bestilt af udlejer, så forholdet skulle gerne være løst i 2015.

Trivselsmålingen viste at der stadig er et behov for at arbejde med, det psykiske arbejdsmiljø i afdeling Kastanjehuset.

Trivselsmålingen viste desuden at man i afdeling Solgården, oplever hverdagen som meget travl og ofte stressende.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen?

APV'en tages jævnligt op på LOK-MED udvalgsmøder for at se om handleplanerne følges.

Trivselsmålingens resultat viste at der specielt var/er brug for at arbejde med personalets relationer/arbejdsforståelse og interne kommunikation i afdeling Kastanjehuset. Det er gjort ved at snakke mobbepolitik, hvad er mobning, hvad er man forpligtet til at gøre når man møder mobning og hvilke sanktioner vil ledelsen benytte når det opleves. Der ud over er det gjort klart i personalegruppen, hvilket ansvar hver enkelt medarbejder har for egne handlinger.

I afdeling Solgården prøver ledelsen at afstemme personalets ambitioner med det realistiske, bl.a. igennem anerkendelse af at alting ikke kan nås eller gøres så godt som vi kunne, hvis vi havde flere resurser. Der arbejdes på en omstrukturering af Solgården, netop for at skabe mere overskuelighed for børn og voksne.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi arbejder med personaleudvikling som både udvikling af hele grupper af personale og med den enkelte medarbejder. Medarbejderne er på meget forskellige niveauer fagligt, og vi søger at tilpasse udfordringer, faglige input osv. efter den enkelte medarbejders eller gruppes faglige udvikling. Udviklingen af vores pædagogik sker meget gennem refleksion over dagligdagen, handlemåder, ny faglig viden osv.

I gennem faglige oplæg på personalemøder om ny viden (eller gammelt) udfordres medarbejderne til fortsat udvikling og refleksion.

I forbindelse med inklusion og den inkluderende tankegang i planlægningen af, hvilke miljøer vi tilbyder børnene, arbejdes der meget med at skabe en fælles forståelse af "hvad er inklusion". Medarbejdergruppen oplever også en meget stor grad af ansvar og mulighed for at forme "det gode institutionsliv".

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi vægter medindflydelse, indsigt og gennemskuelse højt i ledelsen. Vi bruger meget tid på udvikling af nye tiltag, så hele personalegruppen føler medejerskab i processen, nogle processer kan tage flere år. Dette giver ikke så mange her og nu resultater, men implementerer forandringer i personalegruppen så de er blivende og dybt forankret i personalegruppens selvforståelse. Ligeledes prøver vi at skabe et miljø hvor det er muligt for hver enkelt medarbejder at føle sig som en vigtig medspiller i udviklingen af institutionen.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Når der rekrutteres personale, til faste stillinger, fastlægger afdelingen sammen med ledelsen, hvilken profil vi ønsker personen skal have. I den proces ses der meget på hvilke kompetencer har stuen/institutionen i forvejen og hvilke mangler vi.

Hvis en nyansat ikke lever op til de formulerede forventninger stopper arbejdsforholdet.

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år?

Ja

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?

Vi har i 2014/2015 haft 3 personer på inklusions modul i inklusion.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Personalet holder på skift et oplæg på aftenpersonalemøderne, hvorefter der er om emnet. Dette er meget givende for personalegruppen. Ligeledes skal personale der har tilegnet sig ny viden via foredrag eller kurser på personalemøderne fortælle om deres udbytte af disse. Derudover sker der i det daglige arbejde en stor vidensdeling, enten ved at der erfaringsudveksles eller spørges ind til konkrete situationer. Personalegruppen bliver ofte bragt i refleksion eller flow af hinanden, inklusionspædagog eller ledelse.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Ja.

Hvis ja, hvilke?
Modul i inklusion
Kurser om aktionslæring
Familie terapeut uddannelse

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?
Personalet samarbejde er organiseret ved stuemøder, aftenspersonalemøder, aftensstuemøder og møder mellem afdelingerne. Derudover holdes der p-lørdag og fælles kursusaftener.
Institutionen har ligeledes MED-udvalg da vi er over 25 medarbejdere.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

53%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

47%

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Nej

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Der ansættes pædagoger når der er medhjælpere der stopper. Pr. 1/5 2015 vil tallet være 57% pædagoger og 43% medhjælpere, hvilket bringer os ganske tæt på at overholder administrationsgrundlaget.

Har I studerende?

1

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage?

Personaleudskiftningen har været ok

Pædagoger der er stoppet:

3

Medhjælpere der er stoppet:

2

Andre der er stoppet:

1 kok

Har I ubesatte/vakante stillinger?

Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Pædagoger - 1 firing i prøvetid, en søgte andet erhverv og 1 søgte anden institution.

Medhjælpere – begge søgte nyt erhverv

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover?

Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til sikkerhed?

Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne?

Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed?

Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?

Ja

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

Ja, dog mangler der at blive opdateret på læreplanen.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Institutionen har nogle fantastiske udendørsarealer som udnyttes godt. Vores indendørs rammer i Solgården er præget af, det er et gammelt hus. Rammerne er hyggelige men noget slidte. Stuerne i Solgården er forsøgt lyddæmpet med bl.a. lyd tavler. Det er en meget stor fordel at det til hver stue hører 3 rum. Toiletforholdene i Solgården er ikke gode og vi søger en løsning på de meget slidte badeværelser. Vores rammer i Kastanjehuset er rigtig gode både inden og udendørs. Vi er meget glade for at afdelingernes legepladser er adskilte.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)

Vi har et meget godt og tillidsfuldt forældresamarbejde. Forældresamarbejdet fungerer godt bl.a. fordi vi vægter forældrenes mening som en vigtig del af institutionens udvikling. I forbindelse med problemstillinger gør vi meget ud af at give os tiden til at høre forældrenes bekymring eller ide. I samarbejdet er det meget tydeligt at alle vil barnet og familien det bedste.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer.

Institutionsbestyrelsesarbejde, forældrebestyrelsesarbejde og almindelig daglig dag.

Der er en rigtig god sammenhæng i den dialog der findes på alle plan.

Vi har i 2014 forsøgt os med debataftner, der har været et godt værktøj til at afdække forældrenes syn og ønsker for deres barns institution.

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)?

Vores introsamtaler fungerer godt og bliver ført ud fra skema med baggrund i ide-katarloget. Til alle introsamtaler i afdeling Kastanjehuset deltager altid en ledelsesperson.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

4

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte?

Efter kommunalvalget har vores tilsynsrepræsentant deltaget i alle møder.

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål?

Der er senest afleveret kontraktmål i slutningen af 2013 (2014 kontraktmål)

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Øget forældre inddragelse i fortsat udvikling af institutionen.

Implementering af digital kommunikation mellem børn/børn og børn/voksne i institutionen

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Vi oplever problemer med at arbejde med digital kommunikation, da vores netværk ikke fungerer og selv må til at etablere et velfungerende.

Hvornår er målopfyldelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat?

Der er afleveret målopfyldelse 2013/2014, hvoraf alle mål var opfyldt.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Læreplansarbejdet bliver drøftet på stue og personalemøderne i forbindelse med fokusmål og udformning af disse.

Selve arbejdet med læreplanstemaernes fokusmål er planlagt ind i vores årshjul.

Det øvrige indhold af læreplanen er ligeledes et produkt af mange pædagogiske debatter og snakke om værdier, det gode børneliv og hvad skal man som barn have oplevet/gennemlevet i sin institution inden for de 6 læreplanstemaet.

Her skal I, med udgangspunkt i læreplanen, beskrive, hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål, inden for de seks læreplanstemaer:

Børnenes sproglige udvikling:

se www.kasol.dk

Naturen og naturfænomener:

se www.kasol.dk

Krop og bevægelse:

se www.kasol.dk

Børnenes alsidige personlige udvikling:

se www.kasol.dk

Kulturelle udtryksformer og værdier:

se www.kasol.dk

Børnenes sociale kompetencer:

se www.kasol.dk

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?

Vi er meget tro mod vores værdigrundlag og menneskesyn og tilpasser så vidt det er muligt miljøet så det passer bedst muligt til der enkelte barn

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.

For de 2 – 4 år bruges DCUM's refleksions skema + der under hvert fokusmål beskrives, hvordan børnemiljøet gerne skal opleves set fra børnehøjde.

For de 4 – 6 år bruges DCUM's spørgeskema til børn + der under hvert fokusmål beskrives, hvordan børnemiljøet gerne skal opleves set fra børnehøjde.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne?

Børnemiljøet i vuggestueafdelingen er meget som tilsigtet, men at der ved indkøring af nye børn godt kan være stressende situationer. Problemet løses ved at stuerne deler sig mere op når der begynder nye børn.

I børnehøjeafdelingen vurderer vi at vores indendørs fysiske rammer kan være begrænsende for fordybelse, specielt for de 3 – 4 årige, da der er rigtig mange ting der kan virke forstyrrende.

På baggrund af dette vil der blive lavet en større omstrukturering 1. maj 2015 i børnehaveafdelingen.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne? Den gamle læreplan er ikke blevet evalueret, da der gennem det sidste år er skrevet på en ny. Den nye vil blive evalueret som beskrevet i læreplanen.

Forældrebestyrelsen ser det som en klar forbedring, der gør læreplanen nærværende, at der er kommet fokusmål, der til stadighed skiftes i den nye læreplan.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Interne overgange udvikles der hele tiden på. Vi oplever skiftet fra vuggestuebarn til børnehavebarn, er en meget blid overgang for børnene. I disse overgange oplever vi også forældrene som meget tryk.

Overgang til skolen oplever vi kan forbedres betydelig. Vi udfylder de vedtagne retningslinjer for overgang til fritidshjem/skole men mener at disse kunne optimeres betydelig.

Se for øvrigt www.kasol.dk

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"?

Intentionerne er rigtig gode, men der er rigtig mange forskellige måder at forvalte ansvaret på. Der er tidsfrister i retningslinjerne og forhold der ikke er taget højde for f.eks. overgangsskemaet til sfo/skole skal afleveres før den kommende elev er tildelt skole, hvilket kan give problemer, hvis eleven har fået ønske om anden skole opfyldt.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Vi laver TRAS skema på alle børn. Ligeledes har vores logopæd. Tone sin faste gang på stedet, som sammen med os sprogtester mulige børn med behov for ekstra sprogstimulering.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi er meget opmærksomme på hvilke miljøer, vi sammen med børnene skaber. Ligeledes er vi meget opmærksomme på hvilke grupper og miljøer børnene søger.

Når der på en stue eller i en afdeling opleves at børnegrupper eller enkelte børn bliver udfordret negativt, ser stuen sammen med inklusionspædagog og en ledelsesperson på, hvordan der kan ske en påvirkning af miljøet så alle i gruppen føler et forpligtende fællesskab.

Læs i øvrigt om vores arbejde med inklusion på www.kasol.dk

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne?

Der bruges tid i dagligdagen, stuemøder og personalemøder på at reflekterer over børnenes hverdag og hverdagens fællesskaber/ mangel på fællesskab.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Vi har ansat 2 inklusionspædagoger, men er blevet skåret voldsomt i inklusionsmidlerne.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

På stuemøder og personalemøder drøftes børn der kunne eller er i udsatte positioner. Hvis der sker familiemæssige voldsomme forandringer, følges børnenes institutionsliv meget nøje.

Ligeledes holdes der en del støttende forældresamtaler med familier i krise eller med forældre der er udfordret i forældrerollen.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Børn kan være i udsatte positioner af mange årsager. Ofte samarbejder stuen, inklusionspædagog og ledelsen sammen om at lave en struktur der passer til barnet. Samarbejdet om barnet kan også være med andre institutioner (Hvidborg), psykolog, sundhedsplejerske, logopæd sagsbehandler osv. Derudover har vi altid samarbejde med forældrene.

Arbejdet med barnet er tilpasset det enkelte barn og bygger på barnets behov og kompetencer.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi har pt. ingen familierådgiver tilknyttet, men tidligere har samarbejdet fungeret godt.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for?

Vi har brugt det nogle få gange, med vekslende erfaringer.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?

iTide er et godt opslagsværk, der hjælper med at vi ikke overreagerer eller endnu værre ikke reagerer.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Måltiderne i institutionen er meget forskellige afhængig om det er morgen, formiddag, middag eller eftermiddagsmåltid. Fælles for alle måltider er forudsigeligheden i, hvad der skal ske, hvem der skal gøre hvad osv. Til nogle måltider har børnene været med til at forberede maden (kun børnehaveafdelingen) mens andre har dækket bord, hentet mad og slutteligt hvad man gør når man er færdig med at spise.

Måltiderne har forskellige funktioner alt efter hvilken alder barnet har. Det mindste vuggestuebarn bruger måltidet meget sanseligt, mens det store børnehavebarn profiterer socialt af det gode fællesskab omkring måltidet. Fælles for alle måltider er betydningen af den voksnes evne til at medinddrage og samle børnenes opmærksomhed i fællesoplevelsen af måltidet.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi har ingen konkret måltidspædagogik, men arbejder ved måltiderne anerkendende, medinddragende og relationsorienteret. Vores kostpolitik kan læses på www.kasol.dk

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Ledelsen bestræber sig på at alle praktiske ledelsesfunktioner kan dækkes/laves af alle ledelsespersoner.

Dagligleder/afdelingsleder ligger sit hovedarbejde i pædagogisk udvikling, personaleudvikling osv. Dagligleder/afdelingsleder sparre også med overordnet leder om strategisk tænkning, udvikling af institutionen, personalesager, økonomis styring osv.

Den overordnede leder ligger sit hovedarbejde i strategisk tænkning, sparring og udvikling af daglig ledere/afdelingsleder, udvikling af institutionen, personalesager, økonomis styring, udvikling af pædagogik osv. Med deltager også i pædagogisk udvikling, personaleudvikling osv.

Ledelsen holder team møder for at kunne varetage vores opgaver bedst muligt.

I vores ledelsesform er det implicit at ledelsen også har tid til at være i børnegrupperne, dette giver en masse muligheder i dagligdagen, for personalet og ledelsen i tæt samarbejde, at udvikle pædagogikken. Samtidig giver dagligdagen en masse fælles gode referencepunkter, der mærkbart kvalificerer vores pædagogiske debatter.

Vi bruger samlet 1,6 stilling til ledelse, der ikke er børnetid.

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.?

Institutionen har et LOK-med udvalg der afholder 4 årlige møder, på disse møder arbejdes der med APV, løndannelse, sygdomspolitik, kursusmidler osv. Personalet kan lige som ledelsen sætte punkter på dagsordenen, der er referatpligt på disse møder.

Der afholdes 10 aftenspersonalemøder i begge afdelinger. Personalemøderne er ofte et udviklings fora for pædagogik, men også der hvor alt vigtigt information gives.

Der afholdes stuemøder i de enkelte grupper, i disse deltager daglig leder.

Der afholdes morgenmøde hver mandag, hvor skemaændringer, beskeder gives og lignende ordnes. Men der snakkes også meget pædagogik og pædagogiske holdninger på disse møder.

Der deltager 1 fra hver stue på morgenmødet, deltageren er forpligtet til at give info videre til sin stue kollegaer.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?

Alle

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?

Alle

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage?

Hvis ja, hvilke?

Vi har haft store økonomiske udfordringer, da der budgetmæssigt har været rigtig meget usikkerhed og vi derved ikke, har kunnet tilpasse driften med budgettet.

Da der er rigtig mange børn der ønsker at komme i børnehaveafdelingen, modtager vi børn der næsten fylder 3 år i vuggestueafdelingen, hvilket gør det rigtigt svært at styre det samlede børnetals udvikling.

Vuggestueafdelingen er til stadighed inde i en omstillingsproces, der kræver meget men også giver meget.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Omstruktureringen af børnehaveafdelingen, hvori både børn, forældre og personale gerne skal føle sig trykke.

Det voldsomme behov for institutionspladser i kommunen og vores mulighed for at værre med til løfte opgaven.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Kastanjehuset og Solgården er en eftertragtet institution. Dette dels pga. vores unikke udendørsarealer og dyr, men lige så meget pga. vores evne til at efterleve og levere god pædagogik, der er i overensstemmelse med institutionens værdigrundlag.

Rigtig mange nye forældre eller forældre der ønsker institutionen er ofte blevet anbefalet os pga. vores rummelighed og evne til at tilpasse os det enkelte barn.

Institutionen har og vil altid være i en forandringsproces, der søger at optimere hen i mod det bedst mulige børneliv. Det faglige løft, der er sket i vuggestuen er for os at se begyndelsen på en god og konstruktiv udvikling af vuggestueafdelingen. Omstruktureringen af børnehaveafdelingen kan godt give nogle uforudsete problemer, som vi må søge løsninger på. Men omstruktureringen vil på sigt være en pædagogisk gevinst.

Institutionen har et godt personale der er i en god udvikling. Ligeledes er det en styrke for institutionen at der er 3 ledelsespersoner, da det giver en nærværende ledelse i dagligdagen. Institutionens kommunikation udadtil vil vi fremadrettet skulle bruge lidt flere kræfter på.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn?

Varetagelse af inklusion set i forhold til tildelte midler.

Omstrukturering af børnehaveafdelingen og vores forventninger til denne.

Fremadrettet arbejde med læreplan.

Har I særlige ønsker til metoder i forbindelse med jeres kommende tilsyn?

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Det forventes, at den nye budgetmodel får en positiv indflydelse på økonomien, ved at familierne får plads, hvor de gerne vil have deres børn, når der er ledige pladser til det. Pga. besparelser er der brug for, at der er fyldt op med børn hele året, så det kan løbe rundt økonomisk. Der er pt. ekstra vuggestuebørn for at regulere økonomien.</p> <p>Der er et godt samarbejde med pladsanvisningen.</p>
Økonomi	<p>I driftsoverenskomsten er det en aftale, at husleje, renovation mv. skal betales af kommunen. Kastanjehuset/Solgården har selv stået for renovationen, og har i nogle år fået flere midler tildelt til det, end der har været udgifter til. Disse midler er tilfaldet institutionen, da aftalen har været, at institutionen selv dækker et evt. merforbrug. Institutionen skal formentligt selv fortsat dække en evt. merudgift, men det er ikke afklaret. Midlerne er blevet reguleret med en besparelse på ca. 150.000,-kr. midt i budgetåret, så tilførte midler og reel udgift hænger sammen. Der er forståelse for, at der ikke skal tilføres mere end den reelle udgift, men det er en udfordring, at reguleringen er sket midt i budgetåret, da der så ikke er de penge, der er budgetteret med.</p> <p>Kastanjehuset/Solgården har sparet ved ikke at ansætte en medarbejder i inklusionspædagog barsel. Når inklusionspædagogen kommer tilbage fra barsel, kommer hun til at indgå på en børnegruppe som pædagog, da der er skåret i inklusionsmidlerne, og der ikke længere er budget til at have mere end en inklusionspædagog i institutionen.</p> <p>Ift. at leve op til administrationsgrundlaget, hvor mindst 60 % er uddannet pædagoger, bliver der ansat pædagoger i vuggestuen, når der er medhjælpere, der stopper. Økonomien kunne tilgodeses ved at ansætte medhjælpere igen, men det vælges ikke, da fagligheden vægtes højere end økonomien.</p>
Personale	<p>TUS-samtalerne har været fordelt over hele året, for at det ikke skulle være en for stor 'pukkel' for den overordnede leder i en kortere periode. Det har været i den måned, hvor medarbejderen har fødselsdag, at samtalen er blevet holdt.</p> <p>Ledelsen har nu organiseret det sådan, at det er de daglige ledere, der afholder TUS-samtalerne. Det bliver gjort over en periode på tre måneder. Det er indskrevet i årshjulet, og der laves aftaler om planlægningen med stuerne, så planer, der er tænkt med børnene, ikke falder fra hinanden.</p> <p>I institutionsprofilen er det beskrevet, at medarbejderne ved, hvilke forventninger der er ift. fravær samt hvilken hjælp, der kan forventes</p>

fra ledelsen. Med dette menes, at medarbejderne har godt kendskab til indholdet og baggrunden for en omsorgssamtale, og derved ikke føler utryghed ved det. Medarbejderne føler, at det er tilladt at være syge, hvis de er det, og ledelsen bakker medarbejderne op i et sygdomsforløb. Ved længerevarende sygdomsforløb er medarbejderne bekendt med, at det resulterer i en fyring, hvis sygemeldingen når op over et halvt år. Ved længerevarende sygdom ved medarbejderne, at de er velkomne til at kigge forbi til en kop kaffe, hvilket har en god betydning for at holde kontakten til arbejdspladsen.

Det beskrives, at der som aftalt er udbedret nogle ting vedr. det fysiske. Dette er bl.a.:

- En sliske, der er blevet støbt i vuggestuen, så krybber ikke skal løftes
- Der er kommet belægning på borde for at lyddæmpe
- Emfanget i køkkenet er blevet lavet, så der ikke driver vand ned ad væggene

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø er der i vuggestuen blevet arbejdet med en mobbepolitik, hvor en venindekultur er blevet ændret til en professionel tilgang. Sladder kunne opleves som en del af hverdagen tidligere. Det bliver stoppet nu, hvis det sker. Der er blevet snakket om, hvad mobning er, at det fx er mobning, hvis en medarbejder hænges ud, og det ikke er fagligt. Der er afholdt samtaler, hvor medarbejder er gjort opmærksom på konsekvenser, hvis adfærd fortsætter. Der er en oplevelse af, at det er blevet meget bedre.

Mange af medarbejderne i vuggestuen har været der i mange år, og de gennemgår en stor kulturforandring. Der er en medarbejder, der er holdt i vuggestuen, da hun ikke ville indgå i de nye rammer. Det drøftes, at kulturelle forandringsprocesser ofte tager et par år, så ledelsen er tilfreds med, at effekt kan ses nu.

Siden tilsynet i 2013, er der blevet ansat en daglig leder, som er i vuggestuen hele tiden. Dette anses for at have en stor betydning for den udvikling, der sker i vuggestuen.

I vuggestuen er det nyt, at der er indført ugeplaner, hvor det beskrives, hvorfor ting sker. Dette har en god effekt på fagligheden.

Omkring medarbejderudvikling beskrives det, at medarbejderne oplever en stor grad af ansvar og mulighed for at forme det gode institutionsliv og være en vigtig medspiller i udviklingen af institutionen. Dette kan fx ske ved, at en medarbejder gør opmærksom på, at der ikke sker nok for en bestemt aldersgruppe. Ledelsen er lydhør overfor det, og der tænkes i, hvad der fremadrettet kan gøres.

Ledelsen er en del med i dagligdagen, og her skabes også god grobund for fælles udvikling. Afdelingslederne har over 20 børnetimer. Overordnet leder har også børnetimer, når der opstår behov for det, og hans børnetimer er derfor ikke skemalagt. Det

anses at have stor betydning for det pædagogiske arbejde og for indsigten i, hvad der rør sig i huset, at ledelsen deltager i det daglige arbejde med børnene.

Børnehaveafdelingen står overfor en omstrukturering pr. 1. maj i år. Ledelsen har formidlet forslaget til den nye struktur, og spurgt til om medarbejderne har andre forslag. Det har de ikke haft.

Som det er nu, er der 32 børn på de tre børnehavegrupper, hvor personalet på hver stue fordeler sig ift. børnenes alder (yngste, mellemste, ældste) Det betyder, at én voksen er sammen med fx den yngste gruppe børn på en gruppe.

I den nye struktur vil de kommende skolebørn blive samlet i en gruppe på 1. sal, og i hele stueetagen vil resten af børnene være i ét team. Der vil stadig blive arbejdet aldersopdelt med børnene i dette team, men den nye struktur betyder, at der kan være to voksne på hver gruppe af børnene, og der aldrig vil være en gruppe, hvor man står alene. Det er en svaghed i den nuværende struktur, at der ikke så ofte kan laves alderssvarende akt., da der ville mangle voksne. Det formodes at have en positiv betydning, at børnene, der skal være på 1. sal, kommer til at være sammen med mange jævnaldrene, der skal i skole næste år.

Der er fordele og ulemper ved både den nye og den gamle struktur. Som det er nu, er det en fordel, at der er nogle store børn på gruppen, der agerer som hjælpere. Ulempen er, at der er tre forskellige aldersgrupper, der skal tilgodeses.

I drøftelserne om den nye struktur, har personalet udtrykt bekymring omkring, at kulturen, hvor de store hjælper de små, forsvinder, men bekymringen eksisterer ikke mere, da fordelene kan ses.

Den nye struktur betyder, at personalefordelingen skal være anderledes. Det har været meldt ud, at det er ledelsen der bestemmer, hvordan fordelingen skal være, og at man måtte nævne én kollega, man ikke ville arbejde sammen med, hvis der var et behov for det. Medarbejderne har ikke følt det rart at tænke på, om der evt. var kolleger, der ikke ville arbejde sammen med en. Medarbejderne har derfor meddelt ledelsen, at de er trygge ved, at ledelsen fordeler dem, da det opleves, at ledelsen har godt kendskab til personalet, og ved, hvem der vil være gode til at arbejde sammen. Det blev derfor droppet, at medarbejderne kunne fortælle ledelsen, om der var en de ikke ville arbejde sammen med.

Ledelsen har nu sammensat de nye grupper ud fra hvem, der passer godt sammen personligt, ud fra uddannelsesbaggrund samt ift. om medarbejderen er igangsætter, afslutter, systematiker osv.. Det er derved sikret, at en børnegruppe ikke udelukkende består af fx afsluttere.

Den nye fordeling er blevet modtaget rimeligt. Der er en enkelt, der har følt sig skrottet, men efter en dialog omkring det opleves det, at medarbejderen ser mere lyst på det.

Ved besøget forud for tilsynet, drøftes den kommende omstrukturering med enkelte medarbejdere. Det der fortælles, er fint

i tråd med det, ledelsen fortæller ved tilsynet. Det er usikkert, helt præcist hvordan det vil komme til at fungere, men der er en lyst til at komme i gang med det og en tro på, at det bliver godt.

Fordelingen af hvilke voksne, der skal have hvilke grupper, er sket med udgangspunkt i børnene. I få tilfælde vil der være børn, der kommer på en børnegruppe uden voksne fra den gamle gruppe, men det er vurderet, at det er bedst for barnet at være sammen med de børn, der er på den nye gruppe, og at det vigtigste ikke er de voksne. Der vil være kendte 'gamle' voksne i teamet, men evt. ikke i den aldersopdelte gruppe.

Forældrene er ikke orienteret om omstruktureringen endnu, men får brev om det i dag. Det formodes, at der vil være opbakning til det, men der kan også være nogle, der reagerer på, at deres barn fx skifter voksne. Der er planlagt en orienteringsaften omkring omstruktureringen sidst i april, hvor forældrene mere detaljeret kan høre om baggrunden for strukturændringen, og har mulighed for at få svar på spørgsmål.

Omkring vidensdeling beskrives, at personalet på skift holder oplæg på personalemøderne. Dette har fx handlet om erfaringer fra aktionslæring samt oplæg til drøftelser af, hvad det gode udeliv er. Børnehaven og vuggestuen holder ikke fælles personalemøder. Der har været fælles møder tidligere, men det vurderes, at kulturerne pt. er for forskellige til, at det giver mening.

Medarbejderne føler, at vuggestuen og børnehaven er to ret separate afdelinger, men der er bevidsthed om, at det er en og samme institution. Vuggestuen kommer mere i børnehaven nu end tidligere. Oftest er det på legepladsen for at kigge til dyrene, og der er også et fint samarbejde omkring besøg og fælles aktiviteter i perioden op til, at vuggestuebørn skal starte i børnehaven.

Det fungerer fint, som det er nu, og det er ikke et mål at ændre på det. Der er opmærksomhed på, at der ikke bliver udviklet to forskellige kulturer, der ikke passer sammen. Værdigrundlag, børnesyn mv. er det samme, og ledelsen har overblik over, om det sker.

Der er ikke brug for det så ofte, men skulle det ske, at der er mangel på personale i fx vuggestuen, er der personale fra børnehaven, der gerne hjælper der. Det samme gælder modsat.

Omkring kurser nævnes det bl.a., at der er ønske om familierapeutuddannelse. Det er en medarbejder, der har ønske om dette, og der er lavet aftale om en arbejdsgiverordning, hvor Kastanjehuset/Solgården lægger pengene til uddannelsen ud for medarbejderen, der efterfølgende betaler tilbage via sin løn. Medarbejderen vil gerne bruge uddannelsen i sit arbejde i Kastanjehuset/Solgården, men ledelsen ved godt, at det på sigt nok betyder, at medarbejderen opsøger andre job, hvor uddannelsen kan komme mere i spil.

	<p>Det nævnes også, at der er ønske om kursus vedr. aktionslæring. I den forbindelse gøres der ved tilsynet opmærksom på, at det er muligt at lave aftale med pædagogisk konsulent ift. sparring og i gangsatning af forløb i institutionen.</p> <p>Vuggestuen har været i gang med aktionslæring gennem længere tid, men oplever, at det er en udfordring at begrænse den konkrete aktion. Der er godt kendskab til de fem faser, men der er tendens til, at de fem faser bliver blandet sammen.</p> <p>Kastanjehuset/Solgården lever ikke helt op til administrationsgrundlaget 60/40. Der er mange medhjælpere ansat i vuggestuen, hvilket bl.a. er grunden til, at det ikke kan overholdes. Der arbejdes på at nå fordelingen 60/40, ved at ansætte en pædagog, når en medhjælper stopper. Dette vil ske gennem de næste par år, hvor der bl.a. er medhjælpere, der går på pension.</p> <p>Det er noteret, at der er en kok, der er stoppet. Det var efter kort tid. Fratrædelsen blev bl.a. begrundet i, at rammerne for at lave mad i køkkenet ikke var blevet klar til at det kunne fungere – der drev vand ned ad væggene, da emfanget ikke fungerede. Derudover fandt hun ud af, at hun ikke havde lyst til at være kok mere, og gerne ville noget andet.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>På hjemmesiden mangler der pt. at blive opdateret lidt omkring læreplanen. Læreplanen er stort set færdig, og det der mangler, kommer med og lægges på hjemmesiden senest 1. juni.</p>
Fysiske rammer	<p>I snakken om de fysiske rammer suppleres der med, at der kan være en del larm – men at det anses som en glad larm, der vidner om at børnene trives.</p> <p>Den kommende omstrukturering vil sandsynligvis have en betydning for lydniveauet. For børnegruppen ovenpå har det ikke været muligt at dele rummet på samme måde som nedenunder, og at det nu er de ældste børnehavebørn, der skal være der, formodes at have en positiv betydning for lydniveauet.</p> <p>Der er mange børn i Solgården, men det opleves ikke som for mange ift. de fysiske rammer. Omkring de fysiske rammer, er det de slidte forhold der nævnes som udfordrende, og ikke antallet af børn, da der er en oplevelse af, at rummene er gearet til det.</p>
Forældresamarbejde	<p>I institutionsprofilen er det noteret, at der er en god sammenhæng i den dialog, der finder sted, på alle planer. Med det menes bl.a., at der er sammenhæng, med det der sker i dagligdagen og indholdet på bestyrelsesmøderne. Ledelsen og medarbejderne har en lyttende tilgang i samarbejdet med forældrene, og får skabt nogle gode relationer. Det smitter af på dialogen, der er i de forskellige sammenhænge – i dagligdagen, til møder mv.</p> <p>Der er åbenhed med forældrene om alle ting, der foregår i institutionen. Fx har bestyrelsen spurgt til åbningstider, og muligheden for, at der fredag kan lukkes senere. Forældrene</p>

	<p>spørges specifikt om behovet for, at der lukkes senere fredag, samt evt. udfordringer ved, at der så ville blive åbnet senere. Hvis undersøgelsen viser, at der er interesse for ændring af de nuværende åbningstider, undersøges om det er muligt med en ændring.</p> <p>Der har også været holdt debataftener med forældrene, hvor de har været med til at bestemme indholdet. Forinden mødet har forældrene udfyldt et spørgeskema, hvor de bl.a. har skullet svare på, hvilke udsagn det kunne være interessant at snakke om. Dette mundende ud i seks punkter, som det kun var forældrene, der måtte sige noget omkring. Indholdet i drøftelserne stemte godt overens med det, ledelsen og medarbejderne troede var forældrenes holdning. Det gav dog også indsigt i, at informationen til forældrene i hverdagen skulle forbedres, hvilket har betydet, at der er blevet opsat informationstavler, at ugeplaner er blevet tydeliggjort og der er indført nyhedsbreve.</p>
Kontraktstyring	<p>Det er beskrevet, hvordan der er arbejdet med kontraktmålene for 2014. Det nævnes, at det har været en udfordring ift. målet om digital kommunikation, da it-netværket ikke fungerer ordentligt i institutionen, og der skal installeres et andet.</p> <p>Punktet om kontraktmål drøftes ikke så uddybende, da der ikke er opsat kontraktmål på området for 2015, da der afventes en ny styringsform.</p>
Læreplan/børnemiljø	<p>Udformning af læreplanen følger fint læreplansrammen. Ved gennemlæsning er der lidt forstyrrelser nogle steder, fordi der mangler ord i sætninger, eller der er for mange ord, fordi noget ikke er blevet slettet. Ledelsen vil gennemgå læreplanen og få rettet det til.</p> <p>Der er lavet nogle fine beskrivelser af de seks læreplanstemaer. I de mål der er sat op ift. kulturelle udtryksformer og værdier, kan det med fordel tydeliggøres, hvad det er børnene gerne skal opnå ved at opleve kristne højtider og traditioner, og punktet der hedder, børnene skal "Arbejde med forskellige udtryksformer og materialer i kunstfremstilling/projekter" er ikke målbart. Det er formuleret som en metode/aktivitet.</p> <p>Generelt om de udfyldte skemaer: Der er udarbejdet 12 skemaer. Seks for vuggestuen og seks for børnehaven. Der gøres opmærksom på, at det kun er nødvendigt at have seks skemaer med i læreplanen i alt, hvor det dog skal sikres, at begge aldersgrupper er repræsenteret. Der er viden om, at der er flere skemaer med, end der kræves, så det er et bevidst valg, at der bliver udfyldt 12.</p> <p>De udvalgte mål er ikke hentet fra de mål, der er opsat under beskrivelsen af læreplanstemaerne. I nogle tilfælde er der opsat andre mål, som ikke er listet op i forbindelse med temaerne, og i nogle tilfælde gælder, at det blot ikke er hentet ordret.</p>

Feltet om organisering kan evt. beskrives mere detaljeret ift. hvem fra personalet der gør hvad, hvornår en aktivitet skal foregå, hvor lang tid projektet/aktiviteten skal strække sig over m.m. – men det er ikke et krav.

Omkring dokumentationsmetoder er det ikke alle steder tydeligt, om dokumentationen kommer til at give stof til analysedelen.

Flere steder (3-6år) står der fx, at der som metoder vil blive brugt billeddokumentation og ugeplaner, og det vil her være godt at få med, hvad det er, at der er til hensigt at vise via billeder og i ugeplanen for at det kan være dokumentation for at mål bliver nået eller ikke nået.

Ift. personlige kompetencer (3-6år) er det beskrevet, at et tegn på at mål opnås kan være, at børnene derhjemme positivt fortæller om deres børnehavedag. Der er ikke nogle af de oplyste dokumentationsmetoder, der umiddelbart vil kunne vise om dette sker.

I skemaet om kulturelle udtryksformer og værdier (0-3år) er der under tegn skrevet, at børnene viser genkendelighed, og at de er i en læringsproces. Hvad er det, de skal vise genkendelighed i forhold til, og hvordan vil det kunne ses, om børnene er i en læringsproces?

I forhold til natur og naturfænomener (0-3år), kan der hentes flere tegn i det der er beskrevet under metoder og aktiviteter, da det der står der netop er formuleret som tegn på, at børnene beskæftiger sig med temaet. Metoder og aktiviteter kan omformuleres til, at I vil tilbyde aktiviteter og stille redskaber til rådighed, så børnene kan grave, lede efter orme i æbler m.v.

Omkring sociale kompetencer (0-3år) er en del af det, der står, under udvalgte mål, mål der er formuleret ift. de voksne. Sætningen *"Vi vil lære børnene at dele med andre"*, kunne være nok at have som mål – det står dog ikke som mål i forbindelse med beskrivelsen af temaerne (men det kan jo tilføjes der☺)

Ift. skemaet om sproglig udvikling (0-3år) er det udvalgte mål *"Vi arbejder med rim og remser"* ikke et mål. Som det står, er det beskrevet som en aktivitet/metode. Noget af det, der står i feltet med tegn, kan flyttes til feltet om mål. Fx at lære børnene rim og remser og styrke børnenes koncentrationsevne.

Ift. tegnene skal det så beskrives, hvordan det kan ses, at børnene har lært rim og remser osv.

Omkring børnemiljøet arbejdes der fint med at undersøge det ved fx at bruge redskaber fra DCUM. Når resultaterne foreligger, skrives disse ind i læreplanen. Ift. skemaerne om læreplanstemaerne bliver børnemiljøet koblet på, når vurderingen og opsamlingen sker, på de nuværende skemaer. Dette gøres inden den 1. juni, som er deadline for at have en læreplan, der opfylder kravene i læreplansrammen. Fremadrettet vil Kastanjehuset/Solgården tænke børnemiljøet ind,

	<p>når planlægningen af aktiviteterne, der beskrives i skemaerne, laves, så der i den efterfølgende vurdering kan følges op på, om det forventede børnemiljø var til stede.</p> <p>I institutionsprofilen er det ikke beskrevet, hvordan/hvorvidt de valgte metoder/aktiviteter har ført til opfyldelse af de opstillede mål. Der henvises blot til hjemmesiden, hvor læreplanen kan læses. Det aftales, at der samles op på, hvordan de pædagogiske aktiviteter har ført til opfyldelse af målene, når vurderingen og opsamlingen er lavet i forhold til skemaerne. Der følges op på status omkring dette arbejde ved kvalitetssamtalen den 22. maj.</p> <p>Der er bevidsthed om, at afsnittet omkring digital dannelse skal strammes op, så det ikke står beskrevet at det er en lidt famlende proces. Er der brug for at skrive det her i opstarten, skal det beskrives, hvordan der arbejdes på at komme væk fra den famlende indgangsvinkel.</p> <p>Som det er beskrevet andet sted, fungerer det nuværende it-netværk ikke optimalt, hvilket ikke har været en god drivkraft til at bruge meget energi, hvor der skulle bruges it-redskaber. Der arbejdes på at få installeret et netværk, der fungerer, og når den kommende omstrukturering af børnegrupperne er faldet på plads, vil der blive arbejdet på at få beskrevet hvordan der arbejdes digitalt i praksis med børnene.</p> <p>En pædagog fra børnehaven har deltaget ved kurser, der er afholdt internt i kommunen omkring digital dannelse. Hun har fået kendskab til apps, der kan bruges i dagligdagen, men det vurderes, at det ikke er alle apps, der har pædagogisk værdi/gevinst.</p> <p>I vuggestuen er de blevet gode til at streame billeder fra hverdagen med børnene til brug for fx forældrene, men den digitale dannelse ift. børnene mangler at blive beskrevet.</p> <p>Digital dannelse vil blive sat på som fokuspunkt i personalegruppen, da den digitale dannelse med børnene mangler at blive drøftet samt beskrevet.</p> <p>I læreplanen står der, at den vil blive evalueret i personalegruppen (dette forår) og i bestyrelsen (efter sommerferien i år), hvor der vil blive lagt væk på at se, hvad der er kommet ud af arbejdet med fokuspunkterne. Derudover vil det blive drøftet, om der skal tilføjes mere om fx temaerne eller i andre afsnit af læreplanen.</p> <p>I institutionsprofilen er det under evaluering af læreplanen beskrevet, at forældrebestyrelsen ser det som en klar forbedring, der gør læreplanen nærværende, at der er kommet fokusmål, der til stadighed skiftes i den nye læreplan. Ved tilsynet uddybes det med, at forældrene har fået en forklaring på baggrunden for fokuspunkterne, og synes, det er spændende. De siger, det er blevet mere nærværende, fordi de kan se, at det er deres børn, målene handler om.</p>
Overgange	De interne overgange fra vuggestue til børnehave opleves til at være

	<p>trygge for børn og forældre, da kommende vuggestuebørn inddrages i børnehavens aktiviteter forud for opstart, og derved ofte kommer på besøg. Børnehavebørn, der tidligere har gået i vuggestuen, kommer på besøg i vuggestuen, noget tid efter de er stoppet. På besøget fortæller barnet bl.a. om sit nye børnehaveliv, og besøget giver et godt grundlag for, at barnet får bearbejdet overgangen. I læreplanen er det grundigt beskrevet, hvordan der både internt og eksternt arbejdes med overgange.</p> <p>Omkring hæftet ”Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar”, svares der i institutionsprofilen, at ansvaret forvaltes på forskellige måder. Det betyder fx, at der er en skole, der kun som minimum gør, hvad der står i hæftet, men hvor det er ønskeligt, at der specielt fra SFO’ens side, blev gjort mere. Derudover er der tidsfrister i hæftet, der ikke i år har harmoneret med skoleindskrivningen. Det har betydet, at overleveringsskemaer i nogle tilfælde har skullet afleveres før, at det var besluttet, hvor barnet skulle gå. Ved tilsynet forklares det, at tidsfrister for skoleindskrivning har været anderledes i år pga. de distriktsændringer, der er sket. Næste år vil indskrivningerne igen foregå i december, og derved igen harmonere med tidsfristerne, der er for aflevering af overleveringsskemaer.</p>
Sprog	
Inklusion	<p>I institutionsprofilen er det beskrevet, at der er opmærksomhed på, hvordan påvirkning af miljø kan ske, så alle føler sig som en del af et forpligtende fællesskab. Ved tilsynet eksemplificeres det med en situation, hvor et barn evt. ikke kan være med i samlingen, og det derved undersøges, hvad det er, der gør, at barnet ikke kan være med. Det undersøges, hvad der kan gøres for, at barnet kan være med på dets præmisser, hvilket fx kan betyde, at barnet får en funktionsopgave ved at hente frugt, som kan have afsmitning på opstarten af samlingen og interessen i at deltage. Børn kan føle sig som del af fællesskabet på flere måder – fx ved ikke at være med i kredsen men være andet sted i rummet. Det kan også ske, at der etableres et mindre fællesskab et andet sted, hvor han kan indgå.</p> <p>Det opleves som en udfordring, at der er blevet skåret i inklusionsmidlerne. Det betyder, at der fremadrettet kun er budget til én inklusionspædagog, og ikke til to som der er nu. Der bliver gradvist flere af pædagogerne, der har taget uddannelse omkring inklusion, hvilket betyder, at en inkluderende tilgang gradvist bliver en naturlig del af praksis, og refleksionsprocesser egenhændigt kan styres. Alligevel vil det dog kunne mærkes, at der ikke i samme grad er medarbejdere, der uafhængigt af børnegruppe kan indgå til observation og sparring ift. konkrete børn, samt har ressourcer til samtaler med forældre.</p> <p>Besparelsen betyder, at Kastanjehuset/Solgården sætter tvivl om, hvorvidt de fremadrettet kan påtage sig børn i udsatte positioner i</p>

	<p>samme udstrækning som nu, da der i disse tilfælde oftest bruges meget tid på forældre, der har brug for vejledning og guidning . Ledelsen tænker, at de fremadrettet skal være meget opmærksomme på, hvad der er at bruge af ressourcer ift. særlige inklusionsbørn, der specifikt henvises til Kastanjehuset/Solgården, så det ikke går ud over arbejdet ift. øvrige børn og forældre. Der er fortsat stor velvilje til fortsat at være med til at løfte opgaven med at hjælpe, når pladsanvisningen henvender sig, fordi Solgården specifikt kan være godt for barnets problematikker, men besparelse kan resultere i, at ressourcerne ikke er til rådighed, og må tages fra andre af institutionens børn.</p> <p>I vuggestuen er der blevet lavet aktionslæring, hvor emnet har været inklusion. Der er fx lavet aktioner ift., at der var børn, der ikke var med i samlingerne, og der har været fokus på, hvordan børnene kan støttes i at være med. Det har givet anledning til gode drøftelser i personalegruppen omkring, hvornår det opleves, at et barn er med i fællesskabet, og hvornår det ikke er. Det viste sig, at der var forskellige opfattelser af det. Fx blev det drøftet, om et barn er udenfor, hvis det hellere vil være på legepladsen, og der er et eller flere børn, der også er med der.</p>
Tværfagligt samarbejde	Det er noteret, at der pt. ikke er en familierådgiver tilknyttet. Den tidligere familierådgiver er stoppet, og der er endnu ikke blevet tildelt en ny.
Mad i institutionen	Det opleves, at det har haft en betydning, at der er kommet madordning. Det beskrives fx med, at det er et pædagogisk værktøj, når børn er med i køkkenet ift. forberedelsen af maden, og ved at det nu er et fælles måltid, som der kan tages udgangspunkt i på flere måder. Derudover er der duften af den dejlige mad, som er en god æstetisk oplevelse. Det opleves som bedre med madordning, end da børnene selv havde mad med.
Ledelse	Vi drøfter, om de relativt mange børnetimer har en betydning for ledelsen. Der er enighed om, at det fungerer godt, men at det har en betydning for ledelsesarbejdet, hvis møder i ledelsesteamet må aflyses, fordi der er brug for ressourcerne andre steder i institutionen.

Dialog om fokuspunkter

De tre udvalgte fokuspunkter er beskrevet ovenfor:

1. Varetagelse af inklusion set i forhold til tildelte midler – er beskrevet under inklusion
2. Omstrukturering af børnehaveafdelingen og vores forventninger til denne – er beskrevet under personale
3. Fremadrettet arbejde med læreplanen – er beskrevet under læreplan/børnemiljø

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Oplevelser fra besøg den 8. april:

Ved ankomsten til Kastanjehuset/Solgården blev jeg mødt af livlig aktivitet på legepladsen, hvor der var gode lege i gang flere steder i mindre grupper. Alle børn i børnehaven var ude, undtagen en gruppe, der holdt fødselsdag for et barn.

Der var høj aktivitet på fodboldbanen, hvor der blev trænet til morgendagens turnering mod børn fra andre institutioner. Der blev snakket forventningsfuldt om denne turnering, og særligt drengene var optaget af, at de i dagens kamp havde fået flere mål end pigerne.

Et par voksne var i gang med praktisk arbejde omkring dyrene eller haven, og var samtidig til rådighed ift. børnenes behov. Andre voksne var i gang på fx fodboldbanen eller ved køkkenlegen i sandkassen, hvor en jordbærkage fx blev bestilt for ti sten.

Forud for middagsmaden hjalp børn til med at dække bordet, og ville gerne pynte pænt op med servietter, ligesom der var ved påskefrokosten.

Under måltidet var der en god stemning og fællesskabsfølelse, hvor børnene særligt var optaget af at snakke om morgendagens fodfoldturnering, men også stillede sig undrende overfor pædagogens spørgsmål "Vil du have noget grønt til maden?" – når salaten denne dag var orange og gul. Dette samt andre ting var der god tid til at snakke mere uddybende om.

Efter maden var der igen udeleg, hvor de voksne fordelte sig rundt på legepladsen alt efter hvor børnene var. Der var generelt en god stemning og en god tone børnene i mellem, mellem børn og voksne og i mellem de voksne.

I vuggestueafdelingen er de fleste på legepladsen. En lille gruppe børn leger fordybet sammen med en voksen i sandkassen. Flere af de mindste børn går på egen hånd rundt og udforsker forskellige dele af legepladsen, og bliver hjulpet op, når de vælter, og ikke selv kan komme op igen. Mange næser tørres.

To piger går hjemmevandt og trygt rundt og ser ud til at hygge sig. De kommer af og til forbi mig og de andre voksne til en lille snak. De virker klar til børnehaven, hvilket en voksen fortæller, at de også er bl.a. pga. de torsdagsaktiviteter, de har deltaget i i børnehaven.

På en stue indenfor er der gang i oprydning forud for middagsmaden. Der er travlhed pga. mange små og enkelte nye børn, og denne dag især, da der mangler en voksen pga. ferie. Tonen og nærværet til børnene er fin trods travlhed med oprydning, bleskift og vask af hænder før maden kan serveres.

Generelt opleves også i vuggestuen en god tone mellem børn og voksne i vuggestuen.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Der skal samles op på, hvordan de valgte metoder og aktiviteter fører til opfyldelse af de opstillede mål. Ved kvalitetssamtalen den 22. maj drøftes det, hvordan dette arbejde gribes an. En fuldent læreplan efter den nye læreplansramme er færdig senest 1. juni, og offentliggøres på hjemmesiden.

Aftaler på længere sigt

Opfølgning

