

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Solstien

Tilsynsbesøg

Dato: 3. og 9. september 2015

Tilsynsform: 3. september ved besøg i institutionen og dialog 9. september 2015.

Deltagere: Rina Johansen (leder) , Yurdagül (Yildiz) Alpteki (souschef), Maibritt Jacobsen (pædagog), Ramajana Bajramov (forældre), Lone Petræus

Fokuspunkter

Status på aktionslæring
Sprog/inklusion

Særlige opmærksomhedspunkter

Solstien skal fra 1. januar 2016 huse Aladdin.

Samlet konkluderende vurdering

Solstien er en institution, som rent fagligt fungerer rigtig godt. Der er ansat nogle dygtige pædagoger, som brænder for det helt særlige område, som Solstien ligger i. Ledelsen vægter desuden, at der er så stor en andel af pædagoger som muligt i institutionen.

Institutionen har en læreplan. Som den ser ud lige nu, lever den ikke op til gældende aftaler i Hvidovre kommune. Dette skal der indgås aftaler i forhold til. På nuværende tidspunkt er der usikkerhed om, hvad det forventes, der skal ligge i læreplanen. Så denne afklaring afventer vi. Vi skal have en plan klar senest 1. december 2015.

Sprog har et særligt fokus i Solstien. Der er en stor andel af to-sprogede børn, hvilket kræver en særlig indsats. Der er derfor et tæt samarbejde med logopæd og institutionens sproggruppe. Dette arbejde skal sikre, at der bliver sat så tidligt ind som muligt i forhold til børnenes sprogudvikling.

Institutionen har en høj andel af børn i udsatte positioner. Dette gør, at det er nødvendigt, at der er et stort fokus på inklusionsarbejdet. Inklusionsuddannelse af pædagogerne vægtes på denne baggrund rigtig højt af ledelsen, og det er målet at alle pædagoger på sigt har et inklusionsmodul.

Overgangen til skole er et arbejds punkt for institutionen. Der skal centralt fra udvikles på samarbejdsformen mellem skole og dagtilbud, og helt konkret skal institutionen udvikle deres måde at udfylde overleveringspapir på. Hvis institutionen har brug for hjælp til det, kan det rekvireres i Dagtilbudsafdelingen.

Det er centralt at sikre, at der sker en så kvalificeret overgang som muligt mellem institutionen og skolen.

Generelt er Solstien udfordret på mange områder. Alle disse områder gøres der en stor indsats i forhold til, men det kan være vanskeligt.

Institutionen er rent fysisk nedslidt både inde og ude, men boligselskabet er svært at samarbejde med, hvilket ikke gør det nemmere.

Ledelsen er i tæt dialog med Dagtilbudschef for at finde brugbare løsninger. Deraf kommer den nye legeplads snart. Desuden har ledelsen selv forsøgt at gøre de indendørs rammer mere spændende med diverse udsmykning.

Børnetallet udfordrer institutionen på deres økonomi. Den nye budget model betyder, at når institutionen ikke er fyldt op hele tiden, så har de svært ved at opretholde en fornuftig økonomi. Garantibørn betyder, at der bruges mange ressourcer på at køre børn ind i institutionen. Hurtigt efter flytter de så videre til de institutioner, som de oprindeligt ønskede.

Generelt er institutionens børnetal en udfordring, da der er sket en nednormering i 2014. Det betyder et underskud, som der stadig arbejdes på at få bragt ned.

Det kræver helt særlige økonomiske overvejelser og beslutninger.

Flytningen af Aladdin er en beslutning, som kan få en stor positiv betydning for Solstien, så denne udvikling følges nøje.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 9. september 2015

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 22. februar 2016

Efter kvalitetssamtalen (og ledermøde) er det aftalt, at Solstien skal sørge for at få opdaterede evalueringsskemaer i læreplanen. Det forventes at være klar januar 2016.

De ligger nu tilgængelige på hjemmesiden, men ikke inde i læreplanen.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

Er der børn på venteliste til institutionen?: nej

Nej, vi oplever at vi mangler børn og har svært ved at tiltrække familier.

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

Hvis ja – hvor ofte:

Ja- Det er lidt i perioder.

Hvad har begrundelsen været?

Det er tit fordi at børnene hører til andre distrikter og når de får tilbudt plads i eget distrikt takker de ja. Det vi oftest hører fra vores forældre er at det gør hverdagen lettere at have plads i nærheden af deres bopæl og at det ikke har noget med os at gøre. Vi har en del børn som flytter institution til vores nabo institutioner fordi de fysisk er tættere på deres bopæl. Vi har også forældre der flytter deres børn på grund af børnesammensætningen.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Underskud på 514.000.00 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Nednormering i 2014

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Et underskud på 386.000,00 kr.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

At vi er udfordret på at pengene følger børnene, da vi mangler børn. Vi har en medarbejder som er langtidssygemeldt. Men at vi udviser et økonomisk ansvar.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: alle

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

De er planlagt til at skulle afholdes i løbet af juni og juli måned 2015.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 4,52 % 2. kvartal: 4,15 % 3. kvartal: 1,17 % 4. kvartal: 4,30 %

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

Januar: 4,60 %, februar: 10,02 %, marts: 8,23 % og april: 4,16 %

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Nej vi bruger Hvidovre kommunes nærvær og fravær.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt: ? Ja

Har I jeres egen personalepolitik?

Nej, vi bruger Hvidovre kommunes.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

Der er udarbejdet en trivselsmåling i efteråret 2012. der er udarbejdet Apv i foråret 2014. der bliver med det nye system plana arbejdet løbende med APV når behovet er der, udover det havde vi på vores personalemøde med MED arbejdsmiljøet oppe.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

Apv viste at der var et behov for mere forberedelsestid og et skraldestativ med hjul.

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

Der er blevet fulgt op på Apv i sommeren 2014.

Det gør vi på vores personalemøde i efteråret hvor vi har MED på. Der drøfter vi det, og løbende bruger vi Plana hvis der opstår noget der skal laves APV på.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi har fokus på at opkvalificere personalet med fokus på uddannelse.

Vi har haft 4 pædagoger af sted på PD modul i inklusion. Vores 2 køkkendamer har været på økoløft kursus. 3 medhjælper på merit. Vores to inklusionspædagoger er tilmeldt inklusionsmodulet i efteråret 2015.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi har fokus på at have et arbejdsmiljø hvor medarbejderne trives, hvor der er lavt sygefravær. Vi tænker at trivsel er udgangspunktet for at skabe et godt arbejdsmiljø hvor der er mulighed for at medarbejderne kan udvikle sig og have indflydelse og påvirke arbejdet.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi overvejer meget hvad der er vi skriver i vores annoncer og gør meget ud af rundvisninger og samtaler når der kommer ansøgere.

**Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? ja
Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?**

Vi har haft 4 pædagoger af sted på PD modul i inklusion. Vores 2 køkkendamer har været på økoløft kursus. 3 medhjælper på merit. Vores to inklusionspædagoger er tilmeldt inklusionsmodulet i efteråret 2015.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Vi er i gang med en proces hvor vi vidensdeler på vores pædagog faglige møder.
Vi arbejder internt i mindre arbejdsgrupper hvor vi vidensdeler ud fra de forskellige kompetencer som hver medarbejder besidder.
Vi bruger vores tværfaglige samarbejdspartner, vores ledelsesnetværk, sprogetværk, inklusionsnetværk, pædagoger og leder fra andre institutioner og vores forældre.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?**Hvis ja, hvilke?**

Førstehjælpskursus, It, PD modul i sprog.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Vi har nedsat forskellige arbejdsgrupper hvor vi som ledelse er tovholder.
Vi har aftenmøder som er til afdelingsmøder og stuemøder. Vi lytter til hvad behovet er og laver derefter tiltag hvor vi forsøger at imødekomme behovene.
Vi bruger vores MED til at lave nye tiltag, f.eks havde MED et personaleønske om en personalelørdag. Hvorefter vi i ledelse i samarbejde med MED arrangerer en lørdag.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 69 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 36 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja

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

Pædagoger der er stoppet: 1 pædagog

Medhjælpere der er stoppet: 2 medhjælper(pga. nednormering)

Andre der er stoppet: 2 inklusionspædagoger

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej, vi har ansat en inklusionspædagog fra 1. 8.2015 i

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: 1 pædagog fandt en anden stilling i en anden institution. 2 medhjælper blev afskediget på grund af nednormeringen. Den ene inklusionspædagog ville prøve noget andet. Den anden inklusionspædagog fortrød efter 14 dage da hun fandt inklusionsrollen svær.

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?

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Vi er meget udfordret på vores fysiske rammer specielt vores udendørs arealer, som er meget nedslidte specielt i hus 1. Vi mangler små grupperum så vi har mulighed for at kunne opdele børnene i mindre grupper.

Forældresamarbejde

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

Vi oplever at vi har et forældresamarbejde der generelt er velfungerende og godt. Vi møder altid forældrene med en respekt for deres barn og familie også når vi ikke er enige.

Vi forsøger altid at inddrage og involvere forældrene. Det betyder at vi altid tager deres perspektiv og syn til efterretning.

Vi har en stor gruppe af vores forældre som kræver at medarbejderne er opsøgende i deres samarbejde, da de ikke taler dansk og ikke altid ved hvad man kan forvente og kræve af os.

Vi har en øget opmærksomhed på denne gruppe forældre.

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

Hvert år holder vi sommerfest hvor vi har et forældre- festudvalg som er med til at arrangere festen.

Vi holder julehyggeeftermiddag hvert år i december. Vi oplever til disse arrangementer en stor tilslutning af forældre.

Vi er udfordret med tilslutningen til vores årlige forældremøde, hvor vi ikke oplever lige så stor opbakning. Vi har forsøgt at inddrage vores forældrebestyrelse, for at finde en mødeform som er tiltrækkende for vores forældre. Sidste år forsøgte vi med et oplæg om kost, der var meget lidt tilslutning.

I år forsøger vi med et oplæg omkring sprog og derefter workshop med pædagogerne hvor forældrene har mulighed for at være i dialog med hinanden og med pædagogerne.

Vi laver et nyhedsbrev cirka en gang om måneden.

Vi har hvert år forældrekonsultationer i januar måned.

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

Vi har altid holdt intro samtaler med vores forældre, så vi syntes det fungerer glimrende.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6 møder.

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

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål?

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

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

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi har en arbejdsgruppe som organiserer læreplansarbejdet. Vi arbejder systematisk med et læreplanstema af gangen og har fordelt temaerne henover to år. Således at der er mulighed for fordybelse. Læreplansgruppen laver overordnede mål for hele huset så der på den måde er en rød tråd i den pædagogiske praksis. Vi har de sidste to år arbejdet systematisk med læreplanstemaerne. På den måde at vi har fordybet os i et læreplanstema i to måneder af gangen. Vi er i gang med en proces i forhold til de erfaringer vi har fået af det arbejde og tænker på hvordan vi kan videreudvikle på metoden.

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:

Mål: at barnet skal kunne kende sin om verden ” kend dig selv”

Metode: Børnene skal klippe huse. De skulle sætte døre og vinduer på. Børnene skal have billeder med hjemmefra.

Vi skal snakke om deres familie, hvor mange de er og eventuelt tegne familien.

Hvornår de har fødselsdag, hvad laver resten af familien mens barnet går i børnehave.

Tegn: at børnene kender deres forældres navne/ genkender billederne af familien. Indbyrdes snakker om deres familier.

Dokumentation: vi hænger beskrivelser af temaet op i vindfanget, så forældrene har mulighed for at følge med.

Vi vil løbende tage billeder og bruge det til dokumentation.

Naturen og naturfænomener:

Mål: At børnene tilegner sig mange forskellige erfaringer med naturen og naturfænomener og miljø.

Metode: vi vil benytte nærområdet og legepladsen. Vi vil gå på bær-jagt. På legepladsen vil vi finde små dyr og insekter, som vi vil tage billeder af. Bruge Ipaden til at indhente viden om dyr sammen med børnene.

Tegn: børnene kender til de bær man kan finde og spise i naturen. Børnene udviser glæde ved at færdes i naturen.

Dokumentation: vi vil tage billeder og lave plancher til ophæng i huset. Bruge I pads og børnenes fortællinger.

Krop og bevægelse:

Mål: give børn erfaringer med kroppens brug af muligheder.

Metode: vi vil arbejde fokuseret med temaet to dage om ugen, på tværs af børnehavegrupperne, for at give anledning til nye relationer.

Tirsdag: tur til boldbanen med 6 børn fra hver stue. Personalet tager udstyr med til de forskellige fysiske lege. Vi lægger blandt andet Vægt på at de skal kunne kaste og gribe osv.

Derudover er der planlagt diverse aktiviteter til dem der er hjemme, forhindringsløb på stuen/alrummet, rytmik, sangleg, stop dans. Lege på legepladsen.

Tegn: at børnene kan løbe ruten og ikke vil gå hele tiden. At det smitter af og inspirere andre børn til at være med. At de kan hinke hoppe på et ben, at de tør bruge kroppen på ny.

Dokumentation; vi vil bruge iagttagelser og små fortællinger som forældrene også kan læse. Vi bruger billeder. Vi vil på tavlen i alrummet visualisere hvor langt vi har løbet, evt. via kort eller andet.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Mål: selvhjulpethed -at turde stå frem fordi det er vigtigt at kunne, for at kunne klare sig fremadrettet.

Vuggestuebørnene arbejder med følelser.

Metode: vuggestuen: viser billeder af forskellige udtryksformer og taler om de følelser der er på billederne.

Der skal synges sange om følelser eks er du sur og trist og læses bøger om følelser.

Lillegruppen de voksne laver bordteater for børnene, derefter opfører børnene stykket, på en måde så alle børnene får en rolle i stykket.

Mellemgruppen den voksne læser historien op for børnene og bagefter opfører børnene stykket for hinanden.

Storgruppen de voksne laver bordteater og derefter opfører børnene stykket så alle børn får en rolle i stykket.

Tegn vuggestue. At børn får kendskab til de forskellige følelser eksempelvis glæde og sur.

At børnene tør at stå frem og optræde for hinanden. At børnene leger det der foregår i grupperne af sig selv eller begynder at efterspørge det.

Dokumentation. Billeder og dagsedler med beskrivelser.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Mål: at give børnene mulighed for at opleve teater, danseforestillinger, udstillinger og museer.

Metode: vi vil besøge cirkusmuseet og se juleforestilling. Vi vil se cirkusteater med en lille gruppe børn fra hver stue og vi vil besøge Avedøre kirke.

Tegn: vi giver oplevelser som børnene viser glæde ved at deltage i.

Dokumentation: vi vil lave en planche med information til forældrene om temaet. Vi vil bruge billeder.

Børnenes sociale kompetencer:

Mål: udtrykke følelser og se og forstå andres følelser og behov.

Metoder: der arbejdes med i samlingen på stuen med at genkende følelser via Trin for trin, billeder fra moppekuffert med videre.

Tegn. Børn beder om hjælp til konflikter på egne eller andres vegne. At børnene begynder at, i talesætte egne eller andres følelser.

Dokumentation: børnetegninger, billeder og malerier.

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde? Vi bruger det redskab som læreplansgruppen har udarbejdet. Det vil sige at vi er i gang med at indføre det i den skabelon som vi bruger for på den måde at have børnemiljøet tænkt ind hver gang vi starter på et nyt tema.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. Vi bruger børneinterview, men er i stadigvæk i en opstarts fase. Vi vil bruge vores digitale medier til børnene så de har mulighed for at vise det der betyder noget for dem.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne? Vi er ikke færdige med vores børnemiljøvurdering endnu, det har været svært at finde en måde at få inddraget børnemiljøet på. Metoden hvor at børnemiljø indgår som et element af det skema vi bruger nå vi udarbejder handleplanen for arbejdet med læreplanstemaerne.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne?

Vores arbejde med at evaluere viser at vi ikke er gået nok i dybden med den del. Derfor har læreplansgruppen besluttet at ændre på metoden til hvordan vi arbejder med læreplanstemaer. Vores evaluering af hvert enkelt tema har vist at personalet gerne vil tænke tema arbejdet anderledes. Og er i øjeblikket i gang med at få inspiration til en anden metode at arbejde med lærerplanstemaer. Læreplansgruppen skal på besøg i Tryllestien for at høre om deres måde at arbejde med læreplaner på.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Når der starter en ny familie i Solstien:

Når barnet starter i Solstien vil der altid blive lavet aftale med en af de voksne fra stuen som vil være der til at tage imod. Vi har i Solstien en plan for hvordan vi køre børn ind. Vi har stor succes med denne måde at gøre det på. Der bliver taget individuelle hensyn til hvert enkelt barn.

Dag 1: Forældre og barn kommer på besøg, møder stuen får praktiske ting ordnet, udfyldt papir samt taget en snak om barnet. Der bliver her lavet aftaler for hvordan indkøringen kommer til at foregå. Dette tager ca. en time

Dag 2: Forældrene er her sammen med barnet i ca. ½ time, hvorefter at de går og barnet vil være her alen i en ½-1 time alt efter hvor meget barnet kan klare.

Dag 3: forældrene er her sammen barnet i ca. 10-30 minutter, hvorefter at barnet er her alene og bliver til frokost.

Dag 4: Forældrene aflevere barnet og barnet bliver til frokost og bliver og sover. Personalet ringer til forældrene når barnet er vågnet.

Dag 5: i dag skal barnet have en almindelig dag med spisning, sovning og frugt. Der vil blive aftalt med stuen hvornår barnet skal hentes igen.

Alt dette her sker i samarbejde med forældrene. Der vil altid være mulighed for at ringe og høre hvordan barnet har det. Personalet vil altid informere om hvordan barnet klare det.

Overgang fra vuggestue til børnehave:

Overgang fra vuggestue til børnehave kan være svært for både børn (og forældre). Vi vil gerne sikre os, at barnet får den fornødne tid til at vænne sig til nye omgivelser og nye voksne. Og at der er tid til det enkelte barn. Det gør vi ved at sikre os, at barnet er parat til nyt skift personligt og socialt. At selve indkørslen foregår på barnets præmisser, og at barnet bliver forberedt, samt får den fornødne tid til at vende sig til nye omgivelser og nye voksne. Stuerne aftaler selv et forløb, samt nogle faste tider, hvor barnet er på besøg i børnehaven. Det giver både barnet og barnets forældre en vis ro. Hvis det er muligt vil børnehaven sørge for, at det ikke er så mange børn på stuen. Inden selve flytningen fra vuggestue til børnehave aftaler stuerne imellem et

overleveringsmøde med forældrene. Vuggestuen sørger for at barnets mappe følger med til børnehaven med både billeder og andre ting som barnet har lavet imens det har gået i vuggestuen.

Forældre kan have et ønske om en bestemt stue. Det prøver vi at opfylde, men det er ikke altid muligt. Dels kan den ønskede stue være fyldt op med børn og i enkelte tilfælde er sammensætningen af stuens børnegruppe ikke godt for det enkelte barn.

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

Vores erfaringer er lidt blandet. Vi har oplevet at de skoler vi samarbejder med griber det meget forskelligt an. Vi har prøvet at arbejde med overgangshæfte hvor det har fungeret godt og der er blevet indkaldt til de møder der skulle og vi har fået lavet nogle gode overleveringer. Så har vi oplevet at skulle overleve til et specielt tilbud hvor der overhovedet ikke var styr på noget i forhold til det overleveringsarbejde der skulle laves. Da det for den skole var nyt at få børn i 0 klasse og derfor var vant til en anden procedure. Den betydning det får er at overleveringsarbejdet ikke blive så kvalificeret som det kunne. Så har vi haft en oplevelse med en skole som valgte at lade være med at følge de retningslinjer der er beskrevet hvilket også gjorde at det faglige niveau og kvaliteten af arbejdet blev ringere. De fortalte at de mente at der var mangler eller retningslinjer som ikke gav mening for dem og derfor valgte de at gøre tingene anderledes. Der har været forvirring om hvem der har haft ansvaret for at indkalde til møder. Vi syntes det giver mening at man i Hvidovre kommune arbejder ud fra de samme retningslinjer så der er en rød tråd igennem overleveringsarbejdet.

Sprog

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

Vi laver Tras på alle børn, og sprogscreener de børn hvor der kan være usikkerhed eller en bekymring.

Vi sprogscreener med "vis hvad du kan".

I børnehuset Solstien har vi gennem de sidste 7 år arbejdet med stor fokus på sprog stimulering. Sprogarbejde er en stor del af det pædagogiske arbejde og der er derfor meget fokus omkring hvordan vi arbejder med det.

Til alle samlinger i hele huset gør vi brug af tavler hvortil vi har indkøbt boardmaker system. Dette bruger vi til at visualisere og strukturere dagen får vores børn. I samlingerne er der altid tænkt sprogstimulering ind, det viser sig på forskellige måder. Som at der eksempelvis køre bestemte temaer som kan være moppekufferteren, familie, fokusord.

Pædagogerne har i dagligdagen fokus på hvordan de i alle ting og gøremål kan have fokus på sproget. Det er alt fra måltidet hvor der er fokus på samtalerne ved bordet på at guide og støtte børnene i deres kommunikation hinanden imellem og med de pædagoger.

I løbet af dagen når der eksempelvis spilles vendespil, laves puslespil er det med motiver som giver anledning til samtale, når der læses bøger er det med udgangspunkt i den pædagogiske metode dialogisk oplæsning, hvor der igen samtales.

Pædagogerne er meget opmærksomme på hvordan der kommunikeres med børnene i dagligdagen, det handler om at være tydelige i hvad der siges og sætte ord på alt hvad der foregår.

Vi dokumenterer ved hjælp af plancher med billeder på. Dette giver børnene mulighed for at vise forældrene hvad de har lavet og være med til at starte samtaler op, samt give børnene mulighed for at bruge nye ord og begreber som de har tilegnet sig i aktiviteten.

Vi har hele tiden fokus på hvordan vi kan højne fagligheden omkring sprogarbejdet, dette gør vi ved hjælp af videreuddannelse, sprogpakken og sprogvejlederuddannelsen. Vi har brugt sprogtilbuddet Jasmin til at hjælpe med inspiration og vi bruger vores logopæd til at vejlede, inspirere og få ny viden om hvad der sker inden for sprog.

Vi er lige nu i gang med, i samarbejde med vores logopæd at øge fokuset på hvordan vi kan være med til at øge læsekompetencen for vores børn.

Dette gør vi ved at vores sproggruppe skal være tovholder for at hele huset arbejder mere systematisk med tilgangen til sprog, således at det arbejde der foregår i vuggestuegrupperne kan børnehaven bygger videre på.

Vi bruger ipaden som et redskab til at visualisere ord og begreber for børnene, og til at gøre børnene nysgerrige på at lære nyt.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

I Solstien har vi nedsat en arbejdsgruppe som arbejder med den overordnede inkluderende praksis. Vi har haft et læringsforløb om inklusion – med udgangspunkt i at skabe et fælles sprog, hvor Frank Figge underviste alle medarbejdere.

I Solstien prioriterer vi arbejdet med inklusion meget højt. Alle pædagoger er blevet uddannet i et PD modul i inklusion, så alle har det samme teoretiske udgangspunkt hvilket sikrer et højt fagligt fundament.

Vi har ansat to inklusionspædagoger. Inklusionspædagogerne er tovholder for inklusionsarbejdet og sparre med stuepersonalet i forhold til børn i udsatte positioner. Inklusionspædagogerne indgår samtidig i det pædagogiske arbejde på stuerne, med fokus på at støtte op om udsatte børns deltagelsesmuligheder i børnefællesskaber og daglige rutiner og aktiviteter.

Vi arbejder med aktionslæring som en metode til at udvikle den pædagogiske organisering og sætte gang i forandringsprocesser.

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

Konkret arbejder vi med SIP (socialt inkluderende praksisanalyse modellen) som pædagogisk redskab til refleksion og sparring af børnefællesskaber og børn.

I den daglige praksis er arbejdet struktureret med udgangspunkt i små børnegrupper og med tanke på differentieret fællesskaber, der er meningsgivende for børnene.

Vi bruger inklusionspædagogen til at observere på hvilke mekanismer der foregår i børnegrupperne og til at give sparring og vejledning til medarbejderne.

Forældresamarbejdet er en vigtig del af vores perspektiv i forhold til hvad børnene oplever som meningsdannede når de er i Solstien. Det betyder at vi lytter til vores forældre og får nye perspektiver i arbejdet med børnene.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Ja

Tværfagligt samarbejde**Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?**

Vi arbejder med SIP (Social inklusion praksis) analyse modellen, som vi bruger til at analysere hverdags situationer, børnegrupper og enkelte børn.

Vi har en inklusionspædagog ansat som støtter og vejleder medarbejderne i at have fokus på børn i udsatte positioner.

Vi drøfter løbende børnegrupper og enkelte børn i vores tværfaglige netværk.

På stuemøder gennemgå medarbejderne systematisk børnene på deres stuer.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Vi arbejder med udgangspunkt i det enkelte barn eller børnegruppe. Vi arbejder med fokus på at et hvert barn skal opleve at være en del af et fællesskab som giver mening for barnet.eks..

Vi bruger vores inklusionspædagog til at være en del af analysearbejdet i forbindelse med at lave en handleplan for barnet eller stuen.

Vi bruger vores tværfaglige samarbejdspartner til at give pædagogerne sparring og vejledning.

Vi holder forældresamtaler med de involverede forældre.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi har haft en del forskellige familierådgiver i Solstien. Vi har brugt familierådgiveren til at få gennemgået alle vores børn. Dette har vi gjort med udgangspunkt i at skabe overblik.

Vi har brugt familierådgiveren til sparring i konkrete sager, til forældresamarbejde og rådgivning til det daglige arbejde.

I begyndelsen var det møder alene med familierådgiveren hvor vi brugte hende konsultativt.

Vi samarbejder med familierådgiveren på samme måde som andre tværfaglige samarbejdspartner. Vi holder tværfagligemøder 8 gange om året, hvor det giver rigtig god mening at familierådgiveren er en del af det tværfaglige samarbejde.

I Solstien har det styrket fagligheden omkring forældresamarbejde og hvornår vi skal lave underretninger at vi er kommet i et meget tættere samarbejde med familierådgiveren.

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

Det giver mening da de fleste af dem som sidder i vores tværfaglige netværk er dem som kan blive vores samarbejdspartner i det videre forløb.

Det er for pædagogerne meningsfyldt at bruge netværket da de forskellige fagligheder der kommer i spil ofte giver nye perspektiver og vej de kan gå.

Pædagogerne bruger også netværket til at få klarhed i deres pædagogiske praksis om at de er på rette vej.

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

dagligdagen?

Vi har introduceret den for medarbejderne og informere nye medarbejderne om den.
Vi bruger den i dagligdagen som et slags opslagsværk hvis vi bliver i tvivl om hvilken vej vi skal gå.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Tilberedning af måltider er en pædagogisk aktivitet

Børnene skal deltage madlavning, indkøb og forberedelse til ta'-selv frokost, bagning og tilberedning af frugt.

Børnene deltager i mindre grupper hver uge i at lave mad i både vuggestue og børnehave. Her præsenteres børnene for forskellige råvarer.

Derudover har vi flere gange årligt frokoster, hvor vi alle spiser sammen og vores køkkendame laver maden til os.

De fysiske og sociale rammer omkring måltiderne.

- Børnene spiser i mindre grupper med deres "egne" voksne.
- Der skal være roligt og en god stemning og atmosfære, hvor alle har mulighed for at komme til orde.
- Børnene skal opleve måltiderne som hyggeligt samvær med de andre børn og voksne.
- De voksne smager på maden sammen med børnene til måltiderne og opfordrer børnene til at smage på forskellige fødevarer, men tvinger aldrig.
- Maden bliver præsenteret af børnene for børnene, inden der spises (børnehaven)
- Allerede til morgensamling vælges børn (og voksen) til borddækning.
- De børn som har deltaget i borddækning får deres navn på magnetavlen udenfor stuen, så forældrene kan se hvem, der har deltaget.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Tilberedning af måltider er en pædagogisk aktivitet

Børnene skal deltage madlavning, indkøb og forberedelse til ta'-selv frokost, bagning og tilberedning af frugt.

Børnene deltager i mindre grupper hver uge i at lave mad i både vuggestue og børnehave. Her præsenteres børnene for forskellige råvarer.

Derudover har vi flere gange årligt frokoster, hvor vi alle spiser sammen og vores køkkendame laver maden til os.

De fysiske og sociale rammer omkring måltiderne.

- Børnene spiser i mindre grupper med deres "egne" voksne.
- Der skal være roligt og en god stemning og atmosfære, hvor alle har mulighed for at komme til orde.

- Børnene skal opleve måltiderne som hyggeligt samvær med de andre børn og voksne.
- De voksne smager på maden sammen med børnene til måltiderne og opfordrer børnene til at smage på forskellige fødevarer, men tvinger aldrig.
- Maden bliver præsenteret af børnene for børnene, inden der spises (børnehaven)
- Allerede til morgensamling vælges børn (og voksen) til borddækning.
- De børn som har deltaget i borddækning får deres navn på magnetavlen udenfor stuen, så forældrene kan se hvem, der har deltaget.

- Børnene til at smage på den. Også næste gang - og næste gang.

Fødselsdage:

Når børnene holder fødselsdage, må børnene medtage noget sundt til uddeling blandt børnene. Det kan være fx boller eller frugt fint anrettet. Det gør det lettere for forældre at holde kontrol med indtaget af godter. Personalet vil noget tid forinden fødselsdagen udlevere en fødselsdags seddel med tidspunkt for festen og forslag til, hvad man kan medbringe.

Det er også i orden ikke at medbringe noget til børnenes fødselsdag. I det tilfælde sørger vi for festen.

Fester:

Generelt afholder personalet sig fra at servere underlødige fødevarer for børnene. Det gælder også til fester. Der er tre undtagelser. Til juleeftermiddag spiser vi æbleskiver, til afslutningsfesten for de store børnehalebørn og til sommerfesten er der ind i mellem kage. Ved begge lejligheder er forældrene med og kan selv bestemme omfanget af indtaget. Der vil altid til disse fester også være mulighed for at vælge frugt.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Da vi er en ny ledelse er vi i gang med en proces, hvor vi er ved at finde ud af hvad der fungerer for vores ledelsesteam.

Vi har fokus på at vi skal være et ledelsesteam for hele Solstien og derfor har vi ikke fast base i de enkelte huse, men organisere os så vi fordeler vores tid i begge huse.

Vi er i gang med at finde vores plads i forhold til vores opgaver det betyder at vi arbejder på at blive mere tydelige i hvem der varetager hvilke opgaver.

Vi bruger supervision som et redskab til at udvikle på vores ledelsesteam. Vi bruger vores netværk til fagligt og kollegialt sparring.

Vi er et ledelsesteam som lige nu begge to er konstitueret i vores stillinger.

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

Vi planlægger pædagog og faglige møder et halv frem. Møderne organiseres og planlægges af ledelsen ud fra hvad vi har af opgaver. Det sidste halve år har vi arbejdet med læreplaner, inklusion, Med, og aktionslæring.

Vi holder hver anden måned afdelings og stuemøder hvor begge afdelinger er sammen, og alle holder stuemøder på sammen tid.

Hver stue har to timer til rådighed hver anden måned til at holde et stuemøde for dem selv.

Vi holder Information og Spørgemøder om fredagen efter behov.

Alle fredage er afsat til at holde møder i diverse arbejdsgrupper.

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 nogle enkelte børnesager som har fyldt meget og som har betydet at medarbejderne har haft svært ved at håndtere problematikkerne. Vi har mange børn i udsatte positioner. Det har haft den konsekvens at der er nogle forældre der har valgt at flytte deres børn til andre institutioner.

Vi har haft en nednormering som har haft konsekvenser i at vi måtte afskedige medarbejdere og dette har været et stort pres for den samlede medarbejdergruppe.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Vi er særligt udfordret på at vi mangler børn, og det har betydning for vores økonomiske situation. Vi er udfordret på at vi har nogle fysiske rammer og en beliggenhed som skræmmer en del familier væk.

Vi er særligt udfordret med nogle enkelte børn som kræver mange ressourcer. Dette involvere mange fagligheder og det er ikke altid at medarbejderne oplever at de kan løse problematikkerne.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vores vurdering er at vi har en fantastisk medarbejdergruppe som formår at fastholde fagligheden selv under store forandringsprocesser. Vi er et hus som er i udvikling og som arbejder på at højne fagligheden i den pædagogiske praksis.

Vi oplever at have en medarbejdergruppe som er engageret i god trivsel og som brænder for at arbejde i Solstien.

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

Status på aktionslæring
Sprog/inklusion

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

| | |
|------------------|---|
| <p>Børnetal</p> | <p>Ledelsen er meget opmærksomme på, at institutionen skal være lækker. Den skal faktisk være mere lækker end andre institutioner for at vise at de er noget særligt, så forældrene får lyst til at børnene skal gå i Solstien. Oplevelsen er, at når børnene går i institutionen er de som udgangspunkt glade for det, men ofte har afstanden til hjemmet stor indflydelse på om de på sigt bliver der.</p> <p>Institutionen skal have sprogtilbuddet Aladdin pr. 1. januar 2016, som vil give ekstra børn. Det ser de frem til, da det også giver mulighed for at organisere sig anderledes.</p> |
| <p>Økonomi</p> | <p>Underskuddet er blevet større siden udfyldningen af institutionsprofilen og er nu omkring 400.000 kr. Der er mange ting, som påvirker budgettets tilstand. Lige nu er der langtdssyge og der er stadig underskuddet fra nedskæringen.</p> <p>Det har også været dyrt, at de sidste pædagogstuderende ikke er startet. Institutionen blev nødt til at ansætte vikar i samme antal timer. Det er væsentlig dyrere end en studerende.</p> <p>Ledelsen er meget opmærksom på økonomien, men det er udfordrende.</p> <p>Susan er opmærksom på udfordringerne og støtter op om institutionen så meget som det er muligt.</p> |
| <p>Personale</p> | <p>MUS samtaler – Rina har holdt de fleste samtaler, men mangler 2. Så den plan som er blevet lagt er overholdt. Omstruktureringen af Solstien, som starter op, når Aladdin rykker over er blevet til bl.a på baggrund af disse samtaler.</p> <p>Der arbejdes med sygefraværet gennem nærvær/fravær, som er kommunens fælles værktøj til håndtering af sygefravær.</p> <p>Der afholdes løbende sygefraværssamtaler.</p> <p>På kontoret står mapper med fraværskalendere, som man kan se alt fravær i.</p> <p>På den måde er der et overblik, som den enkelte personale kan kigge i, hvis de vil se, hvordan deres ferie/sygdom ser ud.</p> <p>Der har tidligere være et højt sygefravær, men det er blevet bedre nu, hvilket forældrene også har bemærket.</p> <p>Når man kommer som forældre er der en oplevelse af et stabilt personale, og ikke så mange vikarer, som der har været tidligere.</p> <p>Ved ansættelser fortælles det, at institutionen har et lavt sygefravær, hvilket giver et godt udgangspunkt for den fortsatte ansættelse.</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| | <p>Uddannelse – der er et ønske om It, hvilket udbydes gennem kursuspuljen. Lige nu er det sprogarbejdet som har fokus, så it har været nedprioriteret. Vi drøfter, at det kunne være en fordel at komme med på et af de tre kurser med Kim Byrding. Det vil institutionen skrive sig bag øret.</p> <p>PD modul i sprog – hvordan spiller det sammen med kommunens model? Der er et modul, som passer rigtig godt med det Solstien arbejder med. Lige nu er problemet, at modulet kun udbydes om torsdagen, hvor meritpædagogen også er af sted. Det betyder, at der ikke kan komme en af sted lige nu, men det skal der arbejdes på.</p> <p>Normering – I har en højere pædagognormering, hvordan hænger det sammen med økonomien og underskuddet? Det er dyrere at have pædagoger, men de medhjælpere, som er stoppet har været højt lønnede, så de faktisk er dyrere end en nyuddannet pædagog. Med den aktuelle børnegruppe er der et behov for en højere grad af uddannet personale. Det er drøftet i personalegruppen, så der er enighed om, at det er sådan det skal være. Konsekvensen af flere pædagoger er, at der så bliver færre hænder i det daglige. Forældrene udtrykker, at de kan mærke den højere kvalitet, som er i arbejdet med børnene.</p> <p>Der har ikke været ansat inklusionspædagog hele året. Der er egentlig penge til to, men lige nu er der kun ansat en indtil Aladdin er startet, så der kan vurderes herefter. Institutionen er rigtig glade for deres nye inklusionspædagogs arbejde, som er tæt på børnene.</p> <p>De tidligere inklusionspædagoger har været kandidater. De har ikke kunne leve op til de forventninger, som er i Solstien. Kandidaterne vil generelt ikke være så meget hos børnene.</p> <p>Der er meget indkøring, når der starter en ny inklusionspædagog op. Men institutionen håber nu, at der er blevet fundet en mere stabil løsning.</p> |
| <p>Politikker/retningslinjer</p> | <p>Drøftelse af handleplan på hygiejnetilsyn Rengørings rummene ser ikke mere rene ud, men der er blevet ryddet op. Rummene er meget små, så der er dårlig plads til alle maskinerne.</p> <p>De øvrige punkter er der blevet fulgt op på.</p> |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>Sundhedsplejen fremhæver i hygiejne tilsynet, at personalet ikke bør bære ure og smykker. Det undrer personalet sig over, og kan ikke forstå, hvorfor de skal tage det af.</p> <p>Vi drøfter muligheden for at lave fælles retningslinjer i kommunen for dette. Det kunne være fint at have en fælles holdning til dette, så måske kunne vi tage det op på et ledermøde.</p> |
| Fysiske rammer | <p>Ledelsen har mange overvejelser i forhold til de fysiske rammer. Boligselskabet er svære at kommunikere med, og der sker ikke så meget. Men der er sat tiltag i gang for at samarbejde med dem.</p> <p>Institutionen er rigtig glade for, at de har fået en stor pose penge fra den centrale legepladspulje. Det betyder, at de kan få opgraderet børnehavens legeplads, hvilket den i høj grad trænger til.</p> <p>I løbet af efteråret vil legepladsen blive lavet færdig, og som den eneste i kommunen vil den være limegrøn. Det glæder alle sig til.</p> |
| Forældresamarbejde | <p>Så snart personalet oplever, at der er en bekymring inviteres forældrene til en samtale, så man sammen kan drøfte, hvad der skal ske.</p> <p>Når børnene tages op i tværfagligt netværk, orienteres forældrene også inden. Det er ofte, når der i forvejen er gang i noget.</p> <p>Forældrene inddrages rigtig hurtigt. Alle samtaler afholdes af pædagoger og altid to af gangen. Det er vigtigt, at det faglige niveau også holdes efter samtalen, og der kan være faglig sparring efterfølgende.</p> <p>I starten var det vanskeligt for nogle medhjælpere at forstå, hvorfor de ikke skal deltage, men det er et valg, som ledelsen har truffet for at sikre den faglige kvalitet. Det giver ikke nogen problemer nu, hvor det er blevet implementeret helt.</p> <p>Som forældre opleves det trygt og godt, at der deltager to pædagoger, så der er viden og faglighed omkring det enkelte barn.</p> <p>Hvornår afholder I introsamtalen? – hvem er med? Disse samtaler er altid blevet afholdt også før det blev obligatorisk. Grundlaget for samtalen er et papir, som institutionen har haft i mange år.</p> <p>Til introsamtale aftales der også en opfølgende samtale, som ligger fire til fem måneder efter den første samtale.</p> <p>Gensidige forventninger fylder meget til samtalen, da det er rigtig centralt for det videre institutionsliv.</p> <p>Forældrene oplever også samtalen som god. En afslappende samtale, som gjorde mor tryk.</p> <p>Der er en meget fast plan for indkøring i Solstien. Der afviges sjældent, da det ofte er gået galt, hvis forældrene har</p> |

| | |
|-----------------------|--|
| | <p>fået taget styringen for meget i forhold til indkøringen.</p> <p>Som mor var det lidt svært at aflevere sit barn på anden dagen.</p> <p>Til introsamtalen kan der aftales et indkøringsforløb, som ser lidt anderledes ud, hvis der er nogle særlige behov.</p> |
| Kontraktstyring | Ikke aktuelt |
| Læreplaner/børnemiljø | <p>Evaluerings – hvad er problematikken, som I gerne vil ændre på? Der har hidtil været kørt projekter i to måneder, hvilket ikke har været lang tid. Evalueringen er derfor blevet skøjtet lidt hen over til sidst. Det har været svært at nå at få evalueret, så det kunne bruges til noget.</p> <p>Det nye vil være at arbejde ud fra et emne og hvide læreplanstemaerne ud af emnet. Der vil fremadrettet blive evalueret en gang om ugen. Det vil være godt at have logbog, som kan bruges til at lave en løbende evaluering.</p> <p>I sommers har metoden været afprøvet, og det har været en stor succes. Det har forældrene også oplevet og givet tilbagemeldinger på. Emnet i sommers har været indianere, som der er blevet arbejdet med på forskellige måder. Forældrene oplever, at det giver god mening og børnene taler om det de har lavet.</p> <p>Den "gamle" metode har givet nogle gode erfaringer, som der er bygget videre på.</p> <p>Men institutionen håber, at læreplansarbejdet fremadrettet kan blive mere meningsfuldt, når der bliver bedre mulighed for evaluering.</p> <p>Herefter går vi over til en konkret tilbagemelding på den eksisterende læreplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afsnittet i læringsforståelse for børn i udsatte positioner, hvor der beskrives, hvilke tilbud institutionen har, hører måske ikke rigtig til der, men i et andet afsnit. • Alsidig personlig udvikling – noget af det skrevne hører måske mere til under sociale kompetencer? • Sociale kompetencer - flot • Sproglig udvikling – flot • Krop og bevægelse – flot • Natur og naturfænomener – det vil være fint at have en opmærksomhed på, at former, tal m.v. også indgår i dette tema. Institutionen fortæller, at tal m.v. indgår meget i sprogarbejdet. |

| | |
|------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle udtryksformer og værdier – Vi drøfter, hvilke traditioner børnene præsenteres for. Det er først og fremmest de danske traditioner, som præsenteres, da institutionen har så mange forskellige kulturer. De danske traditioner præsenteres, som et samlingspunkt for alle børn. Vi drøfter, hvordan der tales om andre kulturer. Hvordan man også kunne arbejde med det. Vi når ikke at tale om de øvrige områder. <p>Vi skal have indgået nogle konkrete aftaler omkring jeres læreplan, og hvordan I når helt i mål med den. Der mangler de udfyldte skemaer, samt en nærmere beskrivelse af, hvornår I vil evaluere.</p> <p>Evalueringsdelen er et centralt punkt, som er svært.</p> <p>Vi bliver ikke færdige med disse aftaler, da der er nogle uafklarede spørgsmål, som Dagtilbudschefen skal ind over. Vi skal derfor fortsætte denne drøftelse.</p> |
| Overgange | <p>Institutionen oplever samarbejdet med skolen og overgangen til skolen som problemfyldt. Samarbejdet med skolen opleves ikke, som særlig fremadrettet. Der er stor forskel på institutionens og skolens menneskesyn.</p> <p>Der har været tale om, at et eller flere børn skulle sendes tilbage til institutionen, selvom de blev vurderet skoleklar.</p> <p>I den forbindelse har vi dialog om et eksempel på et udfyldt overgangsskema. Eksempel er ikke grundigt nok udfyldt, hvis skolen finder det frem efter 2 måneder vil de ikke kunne bruge det, som udgangspunkt for en indsats overfor et barn. Vi taler om vigtigheden af, at disse papirer udfyldes meget grundigt, da det vil være grundlaget, som SFO og skole skal bygge videre på. Når der starter op mod 75 børn på en gang har skolen ikke en chance for at huske diverse mundtlige overleveringer.</p> <p>Hele overgangsarbejdet til skolen skal drøftes igen, da der er mange problemstillinger i helle kommunen omkring denne.</p> |
| Sprog | Vi drøfter brugen af Aladdin og hvordan TRAS bruges. Forældre spørger til, hvordan |
| Inklusion | Ingen bemærkninger. |
| Tværfagligt samarbejde | Har I forældrene med fra starten af processen i forhold til handleplanerne? – eller hvornår inddrager I dem? Forældrene inddrages så snart der er en bekymring, og er med til at |

| | |
|---------------------|--|
| | <p>udforme handleplanen.</p> <p>De tværfaglige møder afholdes og for første gang skal der afholdes møde, hvor SFO også deltager, og hvor der skal drøftes skolestart.</p> <p>Solstien har et tæt samarbejde med de tværfaglige samarbejdspartnere, og det fungerer fint.</p> |
| Mad i institutionen | Ingen bemærkninger |
| Ledelse | <p>Rina og Yuildis er begge konstituerede lige nu, men det forventes at der snarest muligt vil komme en ansættelsesproces.</p> <p>Rina og Yuildis er ved at have fundet hinanden i forhold til ledelse, så det vil være godt, der kommer papir på det.</p> |

Dialog om fokuspunkter

Status på aktionslæring

Institutionen var en del af pilotprojektet. Målet var at hele institutionen skulle bruge det som arbejdsmetode.

Børnehavegruppen er stadig på begynderstadiet. Logopæd Mette deltager på et personalemøde i oktober, hvor der skal drøftes sprog og aktionslæring. Børnehavegruppen har det på som punkt på deres stuemøder.

Det har givet rigtig god mening at arbejde med aktionslæring. I vuggestuegruppen var der rokeringer, og det gik så smertefrit som aldrig før. Aktionslæring er et godt redskab, som der skal mere fokus på igen.

Brugte workshoppen til at introducere den øvrige personalegruppe for metoden.

Det var planen at Yuildis skulle fungere som konsulent, men virkeligheden overhalede ideen, da der kom sygefravær m.v. og andet så det ikke var muligt.

Vi taler om, at der stadig kan tilkaldes hjælp, hvis der er behov. De pædagogiske konsulenter kan komme ud og deltage i møder efter aftale, når der er brug for det.

Sprog/inklusion

Dette arbejder fylder rigtig meget, og der er mange pædagoger, som brænder for det.

Der er arrangeret en personalelørddag, hvor Tim Bak deltager for at lave en vision for sprog og inklusionsarbejdet, som skal være grundlag for den fremtidige praksis.

Det er særligt centralt nu, hvor Aladdin kommer over.

De "gamle" Aladdin pædagoger bliver inviteret med til denne lørdag. Der skal afholdes opstartsmøde i næste uge, hvor de bliver inviteret.

Det er længe siden institutionen har haft en personalelørddag, så det glæder de sig til.

Der arbejdes på at udarbejde en metode til tidlig sprogindsats i samarbejde med logopæd for at få fokus på, hvordan der kan laves en sprogindsats tidligere. Det bliver et projekt som laves i samarbejde med sproggruppen.

Udfordringen i denne sammenhæng er at få vidensdelt med den øvrige personalegruppe.

Der er et godt samarbejde med Mette, som inspirerer både forældre og personale.

Vi taler om vigtigheden af at arbejde systematisk og opsætte mål for arbejdet. Ligesom med læreplanerne er dette centralt for at sikre, at man rent faktisk opnår det man gerne vil.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Fokus på hvilken betydning dagtilbuddets pædagogiske rammer har for børns trivsel, læring og udvikling generelt samt for børn i udsatte positioner:

Fra besøg:

Jeg bliver mødt af en meget sød pædagog, som er ved at hente formiddagsfrugt sammen med et par børn.

Herefter går jeg ind på en stue, hvor de er ved at få frugt. Nogle er gået på legepladsen. På denne stue skal nogle på tur, andre på legepladsen, og nogle skal være inde på stuen.

Ikke alle børn er helt enige i, hvordan fordelingen af børnene skal være, så det bruges der lidt tid på. Der er flere børn, som hellere vil ud end blive på stuen.

På stuen leges der med modellervoks og den voksne styrer legen i retning af at lave en slikbutik. Der er også et par børn, som leger selv. De har gang i et dukkehus og lidt forskelligt.

Pædagogen er rigtig god til at sætte ord på alting og give ideer til legen. Samtidig er hun også udfordret, da der er børn som vil noget andet, voksne der skal spørge om noget osv.

Samtidig får hun udviklet legen (med modellervoks), så det ender med, at der fremstilles penge til at købe for m.v.

Legen afsluttes, da det bliver tid til frokost, og der skal hentes mad og dækkes bord.

Jeg går ned på en anden børnehavestue og spiser. Børnene sidder ved tre borde (det ene i et selvstændigt lokale). Der er en hyggelig stemning. Børnene øser selv mad op og lader skålen gå bordet rundt. Jeg får en fortælling om, at det ene barn er muslim, og derfor får fisk i stedet for kylling. Det er der en lille snak om børnene imellem.

Børnene opfordres til at smage på maden og får alle lidt på tallerkenen, selv om de ikke vil have det.

Da frokosten er slut rydder børnene op efter sig selv og får en klud, hvorefter de tørrer op der, hvor de selv har siddet. Det er forskelligt, hvordan børnene går op i opgaven.

Efter frokost går alle på legepladsen.

Lige nu er legepladsen ikke så interessant i forhold til indretningen, men institutionen har netop fået en stor portion penge, som gør at de kan opgradere legepladsen. Det glæder de sig meget til. Det starter op i løbet af efteråret.

Herefter går jeg ned i hus 2, hvor 2 vuggestuegrupper og en flexgruppe er.

Næsten alle børn sover og de sidste sidder i fællesrummet, hvor der spilles spil og hygges.

Det har været en travl dag i vuggestuen med nye børn, som skal indkøres. Det er desuden stadig ferietid, så personalesituationen er ikke helt oppe med fuld personalegruppe lige nu.

Mens børnene sover, har jeg en drøftelse med Rina, som fortæller om nogle af de udfordringer, som de står med.

Det er ikke altid nemt at rekruttere børn, hvilket påvirker økonomien.

Nu glæder institutionen sig til, at de starter op med Aladdin til januar 2016, hvilket vil sikre flere børn til institutionen. Rina er ved at forberede inventar m.v. til dette.

Da børnene er vågnet, går jeg ind på en stue. Jeg bliver på denne stue hele tiden, da den anden stue har mange nye børn, som jeg ikke vil udfordre yderligere. Personalet har rigtig travl med alle de små nye, som synes det er svært at starte.

Det er ved at være tid til eftermiddagsmad og børnene skal have brød og frugt. Alle sidder ved bordene, og de smører selv ost på deres brød og hælder vand op i kopperne. Den voksne skærer frugt ud, og børnene lader frugttallerkenen gå rundt.

Der er ikke så meget samtale, men mere en "holden styr på".

Efter frugt går alle børn ned på gulvet og leger. Der tages noget magnetlegetøj frem, som bruges til at lave "øreringe" af. Nogle børn spiller bold med mig.

Der er mange børn, som har brug for ekstra opmærksomhed, mens de leger. De kommer nemt i konflikter med hinanden. Der er også børn, som bliver hentet, og der er børn som skal skiftes. De to personaler på stuen har rigtig travlt.

Vi har en dialog på baggrund af disse observationer. De hænger fint sammen med den oplevelse, som personalet i flexgruppen har.

Det er udfordrende med så mange børn i den samme alder.

Vi har ligeledes en drøftelse af, hvor vigtigt det er, at institutionen får tilført de ekstra midler på baggrund af de socioøkonomiske forhold, for der er rigtig meget brug for det.

Det vil være hensigtsmæssigt, at arbejde hen mod, at få nedbragt antallet af garantibørn, som kommer til institutionen. Det er hårdt med alle de børn, som kommer i en kortere periode, hvorefter de kommer videre i anden institution. Det positive er, at der er kommet en bedre omtale af institutionen, hvilket påvirker til den positive side. Der er flere forældre, som bliver i institutionen til deres børn bliver 3 år.

Samtidig er der en bevidsthed om, at institutionen skal være mere "lækker" end andre for at tiltrække flere børn.

Vi har en drøftelse omkring, hvordan det skal være, når Aladdin rykker ind. Ledelsen og personalet skal sammen drøfte hvordan omstruktureringen skal foregå. Det er noget, som der vil blive drøftet i løbet af efteråret.

De voksne og børnene fra Aladdin deles ud på tre stuer, så det bliver en forandring, som vil kunne mærkes i hele huset. Der vil blive færre børn på stuerne, og dermed også mere ro.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Der er i øjeblikket en proces i gang omkring flytningen af Aladdin. Der bliver holdt et fælles møde med Enghøj, Solstien, pædagogerne fra Aladdin, Dagtilbudsafdelingen og specialpædagogisk konsulent.

Herefter vil der blive startet en proces, som skal sikre, at Aladdin får et godt "liv" i Solstien.

Selvom børn og pædagoger er delt ud på tre stuer, er det vigtigt at pointere, at det stadig er et særligt sprogtilbud under §xx.

Aftaler på kort sigt

Rina har talt med Gitte Mølgaard omkring læreplanen. De udfyldte skemaer, som ligger lige nu er ikke aktuelle.
Dette skal der følges op på. Vi drøfter det evt. til kvalitetssamtale.

Aftaler på længere sigt

Opfølgning

Ved næste tilsyn skal der følges op på, hvordan det er gået i forhold til den nye legeplads og indkøringen af Aladdin.

Der skal ved næste aflevering af børn til skolen (2016) sikres, at overgangspapirerne er grundigt udfyldt.

Det skal endvidere aftales præcist, hvilke punkter, der skal være i læreplanen. Det skal aftales senest 1. december 2015.