

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Ærtebjerg

Tilsynsbesøg

Dato: Besøg i institutionen 10. august og tilsynssamtale 12. august 2015

Tilsynsform: Besøg og dialog

Deltagere: Peter Gjedsted, Janne Ager, Helle Thorsklint, Lotte Munk Jacobsen og Lone Petræus

Fokuspunkter

- Læreplaner meldt ind af pædagogisk konsulent, drøftet under punktet læreplaner.
- Børn i udsatte positioner
- Tidlig indsats og PPR

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

På baggrund af besøg og dialog ved tilsyn vurderes det, at Ærtebjerg er en velfungerende institution, som lever op til de lovmæssige krav, der stilles til en institution i dag.

Ærtebjerg er en institution, som på fineste vis driver en fagligt velfunderet børneinstitution. Ved besøget var det tydeligt at se en sammenhæng mellem det skrevne i læreplanen og de aktiviteter, som foregik på besøgsdagen.

Læreplanerne beskriver meget fint, hvordan der arbejdes med de enkelte temaer, og der er opsat mål for alle aldersgrupper. Læreplanen bærer præg af, at der er en høj faglighed til stede i institutionen. Dog mangler der et par detaljer omkring evaluering, som der er indgået aftaler omkring.

Børnenes læring og aktiviteter er organiseret omkring temaerne i læreplanen og nogle helt konkrete læringsrum.

Institutionen er således rent fysisk opdelt, så rummene i institutionen har forskellige funktioner.

Det personale, som er tilknyttet de forskellige rum har en særlig viden og interesse indenfor netop

dette område.

Eksempler på funktionsrum er: kreativt værksted, uderum. Det betyder, at der nemmere kan skabes ro omkring en enkelt aktivitet, så der ikke foregår 3-4 forskellige aktiviteter i et rum, som kan forstyrre børnene.

Ved samtaler med både ledelse og personale er det tydeligt, at der til stadighed reflekteres over praksis, og ændres på denne, når det kræves.

Denne måde at strukturere sig på er en konsekvens af, at institutionen har kigget på børnemiljøet og fandt, at der var for meget uro. Omstruktureringen har betydet, at der er blevet skabt mere omkring børnene.

Der arbejdes på at få interviewet alle børn, så man også får børneperspektivet med.

Det kan ses og høres, at personalet er meget engageret og optaget af deres samvær med børnene, både når der er planlagte pædagogiske aktiviteter, og når børnene leger mere selvstændigt både ude og inde.

Ved samtaler med personalet er der stort engagement i deres måde at drøfte arbejdet på, samt den pædagogik der arbejdes med. Alle personaler giver udtryk for stor glæde ved deres arbejde.

Der er en høj grad af struktur og rammesætning omkring det pædagogiske arbejde. Rammerne sættes af ledelsen, og strukturen skabes i samarbejde mellem personale og ledelse. Dette trives både forældre, børn og personale i. Der er et tæt samarbejde mellem personale og ledelse og tydelighed i, hvilke forventninger man har til hinanden.

Institutionen har et godt forældresamarbejde og forældrene inddrages tidligt, hvis der er bekymringer for et barn.

Lederen deltager i alle introsamtaler for at få et forhold til alle forældre. Det skal gøre det nemmere at etablere et tillidsfuldt samarbejde.

På tilsynet har det ikke været muligt at have direkte dialog med en forælder, da de var forhindret i at deltage på tilsynet. Vurderingen er derfor foretaget på baggrund af det skriftlige materiale Ærtebjerg har målrettet til forældrene (forældrepejec), ved besøget i institutionen, dialogen ved tilsynet med ledelse og personale, samt øvrigt kendskab til Ærtebjerg.

Institutionen har det sidste år, i modsætning til tidligere, været plaget af et højt sygefravær. Dette er ledelsen meget opmærksom på og arbejder med via sygefraværssamtaler og tæt opfølgning.

Det tværfaglige samarbejde har en høj prioritet i institutionen, det er derfor vanskeligt, når samarbejdspartnerne ikke har samme høje prioritet. Det giver ind imellem nogle udfordringer.

Institutionens økonomi er helt i top. Institutionen er meget populær og eftertragtet, så med den nye budgetmodel betyder det, at institutionen har kunnet tage flere børn end tidligere. Der er også blevet udvidet med en stue ekstra, hvilket har betydet at der rent fysisk er plads til flere børn.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, 12. august 2015

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten 8. januar 2016

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 40 vug 80 bh 40 vug 81 bh 40 vug 64 bh 40 vug 70 bh
Dette er børnetallet for 2015 – ikke de faktiske tal

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Nej
Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): 413.611,00

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Flere børn, samt at vi har lagt en økonomisk strategi, så vi kunne bibeholde vore inklusionspædagog, da vi i forbindelse med ny budgetmodel mistede en del inklusions penge i forhold til de kom ind under socialøkonomiske medler.

Hvordan ser budgettet ud pt.? fint

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Det ser fint ud

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

2014:

1. kvartal: 6,38 2. kvartal: 1,5 3. kvartal: 2,3 4. kvartal: 5,26

2015:

1.kvartal: 17,23 2. kvartal: 19,28

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

Vi har valgt at gøre det op i kvartal – se ovenstående

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Det betyder opmærksomhed på sygefravær og nedbringelse af sygefravær i situationer, hvor det er for højt. Vi har i 2014/15 været ramt af langtidssygdom i forbindelse med alvorlig sygdom, samt i forhold til afsked pga. sygdom

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt? Ja

Har I jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? 2014 – der er planlagt en ny trivselsmåling i sept. 2015

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Den viste tilfredshed og god trivsel på arbejdspladsen.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? I forhold til de fysiske gener, er der rettet henvendelse til Glostrup boligselskab.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Institutionens medarbejderudvikling foregår på mange forskellige niveauer.

Medarbejderudvikling sker dagligt gennem refleksioner over den pædagogiske hverdag. Vi lægger stor vægt på, at der gennem interaktionen og fællesskabet løbende sker en udvikling af både den enkelte medarbejder, men også af de forskellige teams medarbejderen er en del af.

Institutionen har i foråret 2013 været gennem en større forandringsproces, hvor der løbende er sket en udvikling af den enkelte medarbejder i forhold til institutionens nye struktur. Altså udvikling af medarbejderne sker også gennem større eller mindre forandringsprocesser.

I den årlige trivsels og udviklingssamtale arbejdes der også med medarbejderudvikling i forhold til bl.a. det kommende år.

Kurser, fælles foredrag osv. er også en del af medarbejderudviklingen.

I forbindelse med inklusion, forventes det, at man som pædagog tager modul i inklusion.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Det gør vi bl.a. gennem mulighed for udvikling i forhold til det pædagogiske arbejde. Ligeledes arbejder vi med løbende udvikling af institutionen, således at der til stadighed er udfordringer for den enkelte medarbejder.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi slår vores ledige stillinger op – vi gør det meget klart, hvad vi forventer i forhold at være en del af Ærtebjerg

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Ja, nogle har været afsted.

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

Nogen har deltaget i diplom i forhold til inklusion, kurser i autistforeningen, sprogkurser

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Der videndeles i hverdagen blandt medarbejderne bl.a. i konkrete situationer. Derudover sker det på personalemøder, pædagogmøder, teammøder, postmøder osv.

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

Ønsker om viden inden for det specialpædagogiske

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

I vuggestuen arbejder personalet i teams omkring en basisgruppe. Derudover arbejder de alene i forhold til værkstederne, hvor man arbejder 1 voksen og 4 børn.

I børnehaven indgår personalet i to former for teams.

Et team, hvor man har ansvar for en basisgruppe, samt et team i forhold til det funktionsrum, man er en del af.

Normering

Hvor mange pædagogtimer: 528 timer

Hvor mange medhjælpertimer: 270

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?
Der har ikke været den store udskiftning i forhold til personalet

Pædagoger der er stoppet:

Inklusionspædagog 1.7.2015

Medhjælper der er stoppet:

Ingen medhjælper er stoppet

Andre der er stoppet:

Vi har haft forskellige vikarer, der har været tidsbegrænset

Har I ubesatte/vakante stillinger?

Lige nu pt. har vi en ubesat pædagogstilling – stillingen er slået op

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Inklusionspædagogen stoppede, da hun fik arbejde i en specialgruppe.

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

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Udendørs har vi nogle fantastiske rammer, med masser af plads.

Indendørs har vi en del udfordringer, da institutionen er opdelt i to adskilte huse.

Husenes rum er ikke særlige fleksible i forhold til fordeling af henholdsvis vuggestuebørn og børnehavebørn. Dette giver så udfordringer i forhold til at imødekomme den fleksibilitet der er i kommunen i forhold til fordeling af børn.

Vi har i 2015 fået inddraget 1. salen over vuggestuehuset, således at vi kan rumme flere børn.

Desuden har vi fået bl.a. rytmiksal.

Forældresamarbejde

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

Som udgangspunkt har vi et positivt samarbejde med alle vores forældre.

Forældrene er som udgangspunkt meget tilfredse med institutionen. Vi gør meget ud af, at forventningsafklare, når børn starter i institutionen. Vi afholder altid en samtale med forældrene inden de starter, således at vi får en fornemmelse af, hvilken familie og hvilket barn vi skal modtage. Her får forældrene også mulighed for at høre, hvad de kan forvente i institutionen, og vi kan få afstemt forventningerne. Ved denne samtale deltager en basisgruppe pædagog, samt lederen.

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

Vi er en selvejende institution, hvor bestyrelsen er det overordnede organ. Bestyrelsen er sammensat af forældre, valgt af de øvrige forældre. Bestyrelsen inddrages i mange områder i forhold til institutionen.

Derudover inddrager vi selvfølgelig forældrene i forhold til samarbejdet omkring deres barn.

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

Vi har vores eget, og har afholdt disse samtaler gennem mange mange år.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 4

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

Kontraktstyring

Er ikke aktuelt p.t. - der afventes ny styringsmodel.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Generelt må det påpeges, at arbejdet med læreplanen finder sted hele tiden, både i de daglige rutiner, planlagte aktiviteter, leg i børnekulturen osv.

Vores arbejde med læreplanen er organiseret ind i vores forskellige funktionsrum – i vuggestuen i værkstedsgrupperne. Hver funktionsrum/værksted har beskrevet, hvordan læreplanen er en del af rummet/værkstedet. Derudover har vi planlagt at inddele året i de 6 læreplanstemaer, hvor der så i en periode sættes særlig fokus på et tema. Her skal de forskellige funktionsrum/værksteder opstille mål/handleplan/evaluering for rummet/værkstedet i forhold til temaet.

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:

Der bliver spurgt til hvordan/hvorvidt vores aktiviteter/metoder fører til opfyldelse af mål. I forhold til hvordan vi arbejder kan der henvises til læreplanen. Hvorvidt vores arbejde fører til mål opfyldelse kan vi overordnet sige ja, men det bliver også vurderet i forhold til det enkelte barn, ligesom der bliver givet særlig opmærksomhed, hvis et barn ikke udvikler sig inden for et eller flere punkter.

Vi oplever, at der hver dag bliver arbejdet med de forskellige mål i læreplanen (se læreplanen) Vi kan se, at vores organisering af aktiviteter og metoder vi har valgt er brugbare i forhold til opnåelse af mål i forhold til det enkelte barn og de 6 læreplanstemaer. F.eks. udvikler vuggestuebarnet sproget gennem daglig brug af sprogkuffert samt ved deltagelse i sprogværksted. Børnehavebarnet udvikler også sproget gennem daglig dialog, deltagelse i sociale fællesskaber, deltagelse i de forskellige funktionsrum samt deltagelse i specifikke forløb i sprogværkstedet.

Børnenes sproglige udvikling:

Gennem arbejdet i de forskellige sprogværksteder, kan vi se at børnene udvikler sig sprogligt. Vi arbejder bl.a. med sprogkufferter og dialogisk læsning. Børnene bruger sproget og dialogen i interaktion med andre og opnår bl.a. kompetencer i forhold til konfliktløsning. Vi ser at børnene bruger det skrevne sprog bl.a. i forhold til leg med bogstaver og tal.

Naturen og naturfænomener:

Vi har ude/natur værksteder både i vuggestue og børnehave. Børnene bevæger sig i naturen og udforsker den, både på legepladsen og ud af huset. I hverdagen ser vi, at børnene gennem udeværkstederne opnår viden inden for området – vi ser de bruger denne viden og interesse i andre værksteder/funktionsrum f.eks. bruger de ting fra naturen i et kreativt perspektiv, børnene samler ting op på legepladsen som ikke skal være i naturmiljøet f.eks. papir, de inddrager naturen i

deres lege, ligeledes spørger/underser de, når de befinder sig i naturen f.eks. finder de bænkebidere på træstubben, og spørge de voksne om disse dyr.

Krop og bevægelse:

Igennem forskellige forløb i motorikværksted/udemiljøet samt i forhold til den daglige bevægelse ude og inde, ser vi at børnene får øget fokus på deres krop. Der er fokus på, at børnene bliver udfordret motorisk. I perioder har vi også morgenløb i børnehaven.

Vores legeplads indbyder til mange motoriske aktiviteter, både organiseret af de voksne, og børnenes egne aktiviteter. Vi ser ofte, at børnene bruger de motoriske lege i børnemiljøet. F.eks. tager børnehavebørnene selvstændigt initiativ til at lege nogle af de motoriske lege som de har oplevet i samværet med den voksne. Vuggestuebarnet klatre selv op på bakken og ruller ned, som det har lært i rytmikværkstedet.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Børnene udvikler deres personlighed gennem hverdagens mange oplevelser/relationer både i institutionen og i hjemmemiljøet. Vi ser, at det enkelte barn fra start i vuggestuen og frem til skolestart udvikler egen personlighed og identitet. Barnet lærer sig selv og egen kunnen at kende. Det får oplevelser gennem interaktionen med andre, som gør barnet i stand til at vælge fra/til, løse konflikter, give udtryk for egne behov og se andres. Vi ser de store børnehavebørn tage selvstændige beslutninger, indgå selvstændigt i konfliktsituationer og løse dem.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Gennem mangeartede aktiviteter og situationer bliver der arbejdet med forskellige kulturelle udtryksformer samt værdier. Det kan være på en tur ud af huset, hvor vi besøger et kunstmuseum, eller det kan være egne udtryk i kreativ værkstedet. I konstruktionsværkstedet bliver der bygget med Lego bl.a. Eiffeltårnet, ligesom der arbejdes med hvordan forskellige landes flag ser ud, da et barn har været på ferie, og laver feriestedets flag i plus plus. I forbindelse med forskellige højtider bidrager de forskellige værksteder med aktiviteter f.eks. bager cafeen julekager, der laves nisser i kreativ og der læses julehistorier i sprogværkstedet.

Børnenes sociale kompetencer:

Det enkelte barns sociale kompetence udvikles hver eneste dag, da livet i daginstitutionen er et socialt læringsmiljø, hvor børnene indgår både i struktureret fællesskaber, samt i de fællesskaber der opstår i børnekulturen.

Vi oplever og ser, hvordan det lille vuggestuebarn ved start i institutionen, har fokus på eget jeg, og hvor egne behov er i centrum. Gennem vuggestuetiden udvikler barnet sig til et socialt væsen, hvor parallel legen langsomt erstattes af små rollelege understøttet af den voksne. I børnehaven understøttes og udvikles de sociale færdigheder bl.a. gennem den frie leg. Men også i de forskellige værksteder udvikles sociale færdigheder såsom at vente på tur, samarbejde omkring lege i rytmik, bygge ting sammen i konstruktions værkstedet osv.

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

Vi arbejder løbende med børnemiljøet, hvilket også er kendetegnet ved den store omstrukturering vi gennemgik i 2013, hvor vi gik fra stueopdelt til funktionsopdelt institution. Netop med henblik på at skabe et bedre børnemiljø, hvor rummets betydning for leg og læring kom i centrum.

Vi evaluerer løbende på vores børnemiljø og de rum der er skabt – indhold/aktiviteter/læring.

Vi er i gang med at ændre et rum, da vores børn i udsatte positioner har brug for et rum, til pauser og rolige stunder.

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

Vi er i gang med indfange børneperspektivet ved at bruge børneinterview. Vi bruger her Børnetermometeret.

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

Da vi ikke er færdig med at undersøge børneperspektivet, kan vi ikke uddybe dette spørgsmål.

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

I forhold til vore gamle læreplan, har det været lidt vanskeligt, at evaluere på den, da vi undervejs har ændret organisering og struktur. Men i forbindelse med vores strukturændring oplever vi, at vi i højere grad når alle børn inden for de 6 læreplanstemaer. I vuggestuen gennem de forskellige funktions/værkstedsgupper og i børnehaven gennem funktionsrummene.

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

Vi arbejder løbende med børnemiljøet, hvilket også er kendetegnet ved den store omstrukturering vi gennemgik i 2013, hvor vi gik fra stueopdelt til funktionsopdelt institution. Netop med henblik på at skabe et bedre børnemiljø, hvor rummets betydning for leg og læring kom i centrum.

Vi evaluerer løbende på vores børnemiljø og de rum der er skabt – indhold/aktiviteter/læring.

Vi er i gang med at ændre et rum, da vores børn i udsatte positioner har brug for et rum, til pauser og rolige stunder.

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

Vi er i gang med indfange børneperspektivet ved at bruge børneinterview. Vi bruger her Børnetermometeret.

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

Da vi ikke er færdig med at undersøge børneperspektivet, kan vi ikke uddybe dette spørgsmål.

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

I forhold til vore gamle læreplan, har det været lidt vanskeligt, at evaluere på den, da vi undervejs har ændret organisering og struktur. Men i forbindelse med vores strukturændring oplever vi, at vi i højere grad når alle børn inden for de 6 læreplanstemaer. I vuggestuen gennem de forskellige funktions/værkstedsgupper og i børnehaven gennem funktionsrummene.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Overgange er centrale milepæle i barnets liv, og derfor har os der er omkring barnet et ansvar for, at disse overgange forløber på en ordentlig måde i forhold til barnet.

I børnehuset Ærtebjerg møder vi følgende overgange:

- Fra hjem til børnehuset
- Fra anden institution til børnehuset
- Interne overgange – fra vuggestue til flexgruppe fra flexgruppe til børnehave
- Fra børnehave til fritidshjem og skole

Overgang fra hjem til Børnehus/modtagelse af nye børn 0-2 år:

Overgangen fra hjem til vuggestue er en meget følsom proces, da barnet skal formå at være tryk ved at lade andre omsorgspersoner end mor og far tage sig af det.

Når pladsanvisningen har henvist et barn til os, og der er sagt ja til pladsen, sender vi et brev til familien, hvor vi byder dem velkommen til børnehuset, og inviterer dem til en samtale inden barnet starter.

På dette formøde får forældrene lejlighed til at fortælle om særlige forhold eller nyttig viden om deres barn samt at stille spørgsmål til personalet omkring vuggestuen.

Jo mere vi ved om barnet, jo bedre kan vi gøre overgangen. Samtidig er der ved formødet mulighed for at få klarlagt forventninger og krav til hinanden, så vi så vidt muligt undgår misforståelser og uindfrie forventninger i hverdagen.

På dette møde aftales det også hvordan barnets indkøring skal foregå og det bliver afklaret hvor lang tid der er til indkøringen af barnet. Vi anbefaler 14 dage – men tager selvfølgelig afsæt i de muligheder familien har.

Den første dag er barn og forældre i vuggestuen ca. en time, anden dagen lidt længere, hvis det er gået godt første dag. Og sådan trapper vi langsomt tiden op. Vi afgør sammen med forældrene, hvornår barnet skal prøve at være alene i vuggestuen. Altid i et kort tidsrum som så efterhånden trappes op. Næste skridt er, at barnet spiser hos os og til sidst bliver det lagt til at sove af os. Livet i institutionen er ikke kun et spørgsmål om tilvænning for barnet, men i høj grad også for forældrene. Derfor er tryk og tillid mellem alle parter helt afgørende for en vellykket institutionstid, da barnet skal kunne mærke fra sine nærmeste omsorgspersoner (mor og far), at det er i gode hænder i institutionen.

Overgang fra anden institution.

Vi oplever ofte, at modtage børn der kommer fra en anden institution, fordi de ikke har fået plads hos os ved behovsdato, og derfor står til overflytning. Det er som udgangspunkt altid vuggestuebørn.

Overgangen foregår på samme måde, som når barnet kommer hjemmefra, det er den samme ramme. Forskellen er, at barnet og forældrene kender til institutionslivet, men det er dog stadig fremmed, når de begynder hos os og derfor kræver det samme omsorg, som når barnet kommer hjem fra.

Overgange internt.

Som kombineret institution, har vi overgange internt, da vi bor i to huse og vores grupper er opdelt i vuggestuebørn og børnehalebørn.

Vores interne overgange består af følgende ryk:

Fra vuggestue til Flexgruppe – flexgruppen er for børn i alderen ca. 2,5 – 3år

Fra flexgruppe til børnehave

Gennem de sidste år har den interne overgang foregået 1. maj og det sker på følgende måde: De største vuggestuebørn – dem der som ofte bliver 3 år i perioden 1.5 til 31.12 flytter til leoparderne, som er vores flexgruppe. Leoparderne flytter som gruppe over i Valnøddehuset

(børnehaven). På flyttedagen aflever forældrene barnet der hvor de plejer, om formiddagen flytter personalet så rundt på børnene, børnene er aktiv deltagende bl.a. ved at flytte eget tøj, kurv osv. Om eftermiddagen henter forældrene så barnet i den nye gruppe, og der er kaffe og tid til at tale med personalet.

Vores flexgruppe leoparderne er gruppen mellem vuggestue og børnehave. Børnene bliver løbende børnehavebørn og gruppen deltager i det omfang det er muligt og giver mening i børnehave livet. Når gruppen rykker i Valnøddehuset kender de huset og personalet, da flexgruppen indgår i Valnøddehusets funktionsrum om formiddagen.

De vuggestuebørn der skal rykke i flexgruppen/leoparderne er løbende i leopardgruppen i månederne før de skal rykke.

Overordnet gør vi meget ud af, at være et hus bl.a. med fælles morgenåbning, ligesom personalet rykker rundt i forbindelse med ferie og andet fravær. Det betyder, at alle bliver kendte ansigter for alle børn og forældre.

Overgang fra børnehave til SFO og skole.

Vi har primær samarbejde med Avedøre skole i forbindelse med overgange til SFO og skole.

Når børnene rykker op og bliver Pandaer er de, de største og dermed kommende skolebørn. Det betyder, at der sker nogle ændringer i forhold til de krav vi stiller til dem. Ligeledes ændres temaerne i forhold til indholdet i samlingerne. Her bliver aktiviteterne i højere grad målrettede mod et kommende skoleforløb. Ligeledes vil der i de forskellige funktionsrum være aktiviteter der er målrettet de største børn. Generelt skal det dog siges, at forberedelse til skolestart ikke begynder det sidste år, men er en løbende proces fra barnet begynder i børnehuset.

I efteråret det år før barnet skal i skole afholder vi skolesamtaler med alle børn. Her kommer vi med vores vurdering af barnet i forhold til skolestart og sammen med forældrene udfylder vi de overgangspapirer der skal følge med til skole/SFO. I forhold til de børn, hvor der kan være tvivl i forhold til skolestart, holder vi en ekstra samtale lige inden skoleindskrivningen. Ligesom vi sammen med forældrene laver en handleplan for, hvordan vi sammen kan understøtte barnet med henblik på skolestart.

Efter skoleindskrivningen deltager vi i et overleveringsmøde på skolen, hvor de enkelte børn bliver gennemgået. Såfremt der er speciel opmærksomhed i forhold til et barn, holder vi også et overgangsmøde med den kommende SFO.

Mange af vores børn skal på SFO Ærtebjerg, hvilket er en del af hverdagen idet vi deler legeplads med SFO'en, så børnene kender ofte lidt til de voksne, og rammerne forbliver de samme udendørs, når de rykker.

Som noget nyt fra 2015 inviterer vi skole og SFO med til et tværfagligt møde i september, hvor dagsordenen handler om den kommende overgang fra børnehave til skole/SFO

Som afslutning på livet i børnehuset holder vi en stor gallafest for de kommende skolebørn. Festen holdes en fredag i april og det er gallefest med overnatning hvilket betyder, at børnene overnatter til lørdag morgen. Til gallafesten modtager børnene diplom for tiden i børnehuset. Den sidste dag børnene er i huset siger vi farvel til børn og forældre ved en kaffeeftermiddag og børnene får her deres mapper, som indeholder ting, billeder og oplevelser fra årene i Børnehuset Æ

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

Vi oplever, at der fortsat skal arbejdes en del med overgang fra børnehave til SFO/skole

Sprog

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

Sproget er vejen til kommunikation og dialog. Igennem hele dagligdagen/aktiviteter/rutiner er der fokus på sprog og kommunikation.

I vuggestuen er der morgensamling i små grupper, hvor der arbejdes med sprogkuffert. Om formiddagen er der to sprogværksteder samt et sprog og lege værksted.

I Børnehaven holdes der samlinger i basisgrupperne lige før frokost – der holdes samling i små grupper og med fokus på sprogaktiviteter. Derudover er der sprogværkstedet, hvor der bl.a. fokuseres på særlig sprogstimulering.

Vi inddrager forældrene i sprogarbejdet f.eks. kan vi låne dem bøger og spil, der kan være egnet til, at træne sprog hjemme.

Vi har samarbejde med logopæd omkring sprogbørn.

Vi har også to dygtige sprogpædagoger, der er gode til at vejlede deres kollegaer i forhold til evt. aktiviteter og tiltag.

Vi anvender TRAS, samt andre små sprogtester, når vi oplever sproglige udfordringer.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

I det daglige arbejde, har pædagogerne fokus på de mange forskellige fællesskaber der opstår/skabes i børnekulturen, samt i forhold til de forskellige aktivitetstilbud/funktionsrum. Arbejdet med inklusion er en naturlig del af hverdagen, hvor der både er fokus på det almene og det specielle.

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

Det er der bl.a. gennem en opmærksomhed på den kontekst vi tilbyder barnet.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja

Se i øvrigt læreplane vedrørende inklusion.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Vi har en generel stor opmærksomhed på barnets trivsel og udvikling fra barnets start i vuggestuen. Såfremt vi oplever børn der ikke trives/udvikler sig som de overordnet skal, inddrager vi som det første forældrene i en dialog omkring barnet.

Vi har efterhånden en stor erfaring i forhold til børn i udsatte positioner og kender de tidlige tegn på at noget måske er anderledes set i relation til den almene udvikling.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Når vi oplever et barn er i en udsat position, inddrager vi som sagt hurtig forældrene og sammen danner vi os et billede af de udfordringer barnet befinder sig i. Alt afhængig af udfordringerne, ser vi på forskellige handle måder, med afsæt i en kontekst orienteret indsats.

Børn i udsatte positioner, kan være meget forskellige og derfor er der også forskellige måder at arbejde med dem på.

Der er børn der periodisk er i en udsat position f.eks. i forbindelse med skilsmisse o.lign. Det er her vigtigt, at være opmærksom på barnets reaktioner, ligesom det er vigtigt, at pædagogerne bruger deres viden om barnets situation, og dermed måske kan arbejde forbyggende i forhold til evt. problemstillinger, samt fortsat sikre at barnet er en del af fællesskabet.

Der er andre børn, der mere permanent befinder sig i udsatte positioner, og her er det vigtigt for

os, at arbejde inkluderende i forhold til fællesskabet. Dette betyder bl.a. at vi arbejder i mindre grupper. Vores omlægning af institutionen til funktionsopdelt institution i 2013, er også en del af vores arbejde med børn i udsatte positioner.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi har indtil nu ikke haft det store samarbejde med familierådgiveren, da det tværfaglige behov ikke har ligget her. De få gange familierådgiveren har været inddraget, har fungeret fint.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Etableringen af tværfaglig netværk i institutionen er nyt i år, og det kan derfor være vanskeligt at komme med en optimal vurdering.

Generelt i vores samarbejde med PPR oplever vi lang ventetid, og ofte får vi at vide, at vi bare skal arbejde med barnet som vi gør. Desuden oplever vi, at få at vide, at barnet er jo så lille, så vi skal se tiden an. Dette kan være svært i forhold til kravet om tidlig indsats

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? Vi bruger ITIDE i de situationer hvor det er relevant og giver mening. Alle pædagoger har fået en udleveret, og vi har gennemgået den på et personalemøde.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? Børnene inddrages i det omfang det er muligt. Vi har en cafe, hvor der bl.a. pilles æg, skrælles grønt, bages osv.

Derudover har vi drivhuse, hvor vi sår og deraf høster til frokostbordet.

Vi er dog stadig i udvikling i forhold til, at få vores køkkenmedarbejder til at indgå i pædagogisk samarbejde omkring måltidet

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Det fælles måltid i institutionen skal fremme barnets lyst til at spise sundt. Vi tilbyder derfor en varieret og alsidig kost, som bl.a. skal give mulighed for madmod hos det enkelte barn. Derudover skal det fælles måltid bidrage til udvikling af det sociale fællesskab gennem en fælles madkultur.

Overordnet tager vores kost udgangspunkt i sundhedsstyrelsens vejledninger i forhold til kost og ernæring for børn i alderen 0-6 år, således at måltiderne indeholder sundhedsstyrelsens anbefalinger. Ligeledes er de daglige måltid tilrettelagt således, at de favner flest mulige, samtidig med at vi sikrer, at vi som institution skaber rammer for sund og fornuftig kost.

I forhold til råvarer og produkter, er noget økologisk, mens andet ikke er det. Vi arbejder fremadrettet mod mere økologi såfremt det økonomisk er muligt.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Ledelsen er sammensat på følgende måde: 1 leder og 1 souschef.

Både leder og souschef har fuld administrationstid.

Lederen står for den overordnede organisering af institutionen dvs. personaleudvikling, samarbejde, innovation osv.

Souschefen har defineret arbejdsområder f.eks. hjemmeside, ansvar for personer i praktik/jobtilskud osv. Derudover deltager souschefen i det pædagogiske arbejde i børnegrupperne, når der er behov for dette.

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

Vi har personalemøde for alle hver anden måned og møder for pædagogerne hver anden måned. Post 1 gang om ugen, hvor en fra hver basisgruppe deltager. Der bliver lagt et referat af mødet på lpaden, så er dem der ikke deltager selv ansvarlig for at læse det.

I børnehaven afholdes funktionsrumsmøder om fredagen i en turnus, hvor hver rum har et møde hver 4 uge.

Basisgrupperne har møde efter behov

I vuggestuen holdes der planlægningsmøder og basisgruppemøder som er indlagt i en turnus over middag.

Sprogpædagogerne holder møde en gang om måneden.

Inklusionspædagogen deltager i møderne efter behov – og i forbindelse med handleplaner/aktiviteter i forhold til børn i udsatte positioner.

Overordnet set er det utrolig vigtigt, at der forekommer et højt informationsniveau i institutionen, idet det er en stor institution beliggende i to adskilte bygninger. Oplevelsen af et højt informationsniveau medvirker til en hverdag, hvor alle føler, de ved hvad der sker i institutionen.

Vi har 2 MED-møder om året.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
Vi har deltaget i de møder, der har været afholdt.

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

Vi har deltaget i 12 netværksmøder. Derudover har Lotte deltaget i souschefnetværk og Helle i ledernetværk.

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage? Ja.
Hvis ja, hvilke?

Vi har oplevet et generelt større sygefravær end, vi normalt har.

Det drejer sig om langtidssygdom i forbindelse med alvorlig sygdom, samt andet langtidssygdom som er endt med afsked – og deraf sygefravær i opsigelsesperioden. Dertil et generelt højere sygefravær i vuggestuedelen, pga. syge børn/børn der komme i institution, selvom de ikke er raske. Vi har som noget nyt fået studerende, og de har højt sygefravær.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja
Hvis ja, hvilke?

Tidlig indsats og samarbejdet med PPR.

Vi skal arbejde med tidlig indsats, og samtidig oplever vi lang ventetid hos PPR. Det er ikke uvilje fra psykologens side, men manglende tid. Ligeledes oplever vi, at inddragelse af PPR ikke medfører større ændringer i forhold til den indsats vi allerede har sat i gang – vi få ofte at vide, vi bare skal arbejde på samme måde.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi vurderer, at vi har en meget velfungerende institution, med høj tilfredshed blandt vores brugere. Vi er en institution i løbende udvikling og forandring i forhold til innovation og udvikling af den pædagogiske praksis. Fagligheden er høj og vi er i stand til indefra, at udvikle kvalitet i vore pædagogiske hverdag.

Udefra kommende styringsredskaber bliver mødt positivt, samtidig med at vi også stiller spørgsmålet: "hvordan giver det mening for os" Vi oplever der kan komme tiltag som på ingen måde er relevante for os/vi gør det i forvejen.

Men da vi er selvejende, bruger vi muligheden for at vurderer forskellige tiltag i forhold til egen institution.

Vores udfordringer lige nu p.t er et stigende antal børn i vedvarende udsat position, tidlig indsats og PPR.

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

Børne i udsatte positioner

Tidlig indsats og PPR

I forhold til fokuspunkter

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>I er en populær institution – det er dejligt. Hvordan fungerer jeres opdeling af børn i forhold til tildelingen af børn? Giver det udfordringer?</p> <p>Flexgruppen er en stor hjælp til dette og er en god buffer. Samtidig har det givet en masse rent pædagogisk. Den nye budgetmodel har gjort en masse for institutionen.</p>
Økonomi	Flot økonomisk styring
Personale	<p>Meget højt sygefravær bl.a. på grund af flere langtidssygemeldinger inden for køkken og rengøring– det må kunne mærkes i institutionen. Derudover er der en langtidssygemeldt medarbejder blandt det pædagogiske personale (alvorlig sygdom), som måtte erstattes af en vikar med flere timer end refusionen dækker. Helle har/er i gang med at afslutte samarbejdet i forhold til disse langtidssygemeldinger. Uheldigvis har der samtidig været et højere sygefravær generelt. Ledelsen er meget ansvarsfuld og følger tæt op.</p> <p>Laver I den samme trivselsmåling, som kommunen laver? Har hidtil brugt den som kommunen laver, men vil prøve en anden her til efteråret. Den nye har nogle andre vinkler, som kunne være interessante at prøve.</p> <p>Kommer alle pædagoger løbende på inklusionsmodul? Ja. Der er en som skal af sted i år og skal være institutionens nye inklusionspædagog.</p> <p>Har I nemt/svært ved at rekruttere? Det går ok, men kvaliteten af ansøgningerne kan være meget svingende. Der kommer ansøgere. Når der søges til medhjælperstillingerne og vikarer, gås der efter kvalitet. Dette har den pædagogiske konsulent oplevet et eksempel på med medhjælper fra vuggestuen.</p> <p>Hvordan vil I imødekomme ønskerne om mere viden om specialpædagogik? F.eks. ved kurser gennem autistforeningen. Opsøge hvor der kan hentes viden. F.eks. i forbindelse med indretning af rum har personalet besøgt en special skole. Personalet er meget opsøgende selv i forhold til ny viden. Når der skal tænkes nyt bliver der altid indhentet viden inden projektet sættes i gang.</p>

	<p>Spændende organisering, som jeg ser frem til at opleve.</p> <p>I har en meget stabil personalegruppe virker det til. Det er det også, men også en meget levende personalegruppe, som er i løbende udvikling. Det bliver der også gjort opmærksom på ved ansættelsessamtaler.</p> <p>Der skabes hele tiden refleksive rum, hvor ledelse og personale udvikler sammen. Personalet er også gode til at gribe hinandens bolde.</p> <p>En personalegruppe med ja-hatten på. Der er altid tryk på, men samtidig er der en stor omsorg for hinanden. Personalet passer på hinanden og har ansvarsfølelse.</p> <p>Den nye struktur har åbnet op for, at der kommer et helhedsperspektiv på hel børnegruppen, hvilket betyder, at der kan være flere aktiviteter i gang på en gang.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>I har en meget flot og inspirerende og informativ hjemmeside (mangler dog opdatering i forhold til inklusionspædagog)</p> <p>Flot praktikvejledning – efter den nye skabelon Hvad er Tornerose og Cirkus Ært? Skolegruppen (Pandagrupper) laver teater projekt. Så har børnene været delt oppe i to grupper og lavet cirkus/teater. En af de gamle pædagoger kommer hvert år og står for dette.</p>
Fysiske rammer	<p>I har en fantastisk legeplads☺</p> <p>Det er flot så meget I får ud af jeres fysiske rammer</p>
Forældresamarbejde	<p>Institutionens intro materiale ligner det kommunale. Helle sender en kopi.</p> <p>Pædagog og leder deltager i alle introsamtaler. Det er Helles måde at lære familien at kende på, og familien ved, hvem Helle er, så det er nemmere for forældrene at henvende sig, hvis de har behov.</p> <p>Hvem er jeres tilsynsrepræsentant fra kommunen? Marianne Witt, sød dame.</p> <p>I alt jeres materiale både læreplaner og hjemmeside (det samme) er det dejligt at læse, hvor tidligt I får inddraget forældrene. Det er godt, at I sammen får udarbejdet en handleplan og inddrager forældrene i dette fra starten.</p> <p>Inden den spirende mavefølelse tager man fat i forældrene og tager en dialog om det. Personalet er dygtige til at få øje på, hvis børnene ikke udvikler sig som ventet. Forældrene tager meget positivt imod denne kontakt.</p>

	<p>Nok personale handler ikke altid om normeringer, men om organisering og kompetencer.</p> <p>Er forældrene tilfredse med den nye struktur, og hvordan har I inddraget dem i hele omlægningen? Helle har fra start sendt et brev ud til alle forældre (over to gange) for at informere forældre om processen. Forældrene har reageret meget positivt på det. Forældre som kommer fra andre institutioner, giver udtryk for, at de oplever en helt anden ro. Den aktive opmærksomhed på rummets betydning kan mærkes tydeligt hos forældrene. Der er lavet en film, som forældrene har set, samtidig med at alle værksteder var åbne så forældrene kunne opleve det i funktion. Alle nye forældre får en lille folder om strukturen.</p> <p>Al forandring kræver information, så kan der skabes dialog, som kan være med til at skabe tryghed. Forældrene kan også have gode input til processen.</p>
Kontraktstyring	- Ikke aktuelt
Læreplaner/børnemiljø	<p>"Mål for rummet": måske kalde det noget andet? – Det er jo børnene der er mål for☺ Det har institutionen ikke lige tænkt over, men vil kigge på det.</p> <p>Struktur: Hvad gør I hvis et barn har en anden udviklingskurve – følger det så stadig sin årgang i strukturen? Det sker jævnlige. Der tages en dialog med forældrene om, hvor barnet har det bedst. Det er vigtigt at forældrene får en forståelse for, hvor deres barn vil udvikle sig bedst muligt. Der er også forældre, som selv har været bevidst om deres barns udvikling og har spurgt til, hvor de ville have det bedst.</p> <p>Overordnet set er jeres læreplan meget flot. Den beskriver indgående, hvordan I arbejder med temaerne i læreplanen. Det virker meget fornuftigt med den tilgang, som I har til at kigge på alle læreplanstemaerne indenfor de forskellige funktionsrum.</p> <p>Hvordan sikrer I at alle børn kommer igennem alle funktionsrum – eller alle læreplanstemaer, når børnene 3-6 år selv kan vælge?</p> <p>Der er meget kommunikation omkring børnene og en stor opmærksomhed på, hvor børnene bevæger sig rundt. I starten struktureres børnene rundt sammen med en voksen, så de får kendskab til hvordan man kan bevæge sig rundt. Ved nogle projekter (klippeuge) eller ture krydses der af, så man</p>

	<p>sikrer at alle børne kommer igennem. Der er også stor dialog mellem basisgrupper og værkstedsgrupperne.</p> <p>Evaluering.: I forhold til lovgivningen, og opfyldelse af denne, mangler I at beskrive helt konkret, hvordan I evaluerer. Når jeg læser jeres læreplan, er det tydeligt at læse, at I reflekterer over praksis og ændrer, hvis det er nødvendigt.</p> <p>Jeg kan have en undren over, at I vælger at bruge skemaet fra kontraktstyringen, da evalueringsskemaet fra læreplansrammen passer så fint ind i jeres måde at opstille mål på. Det er valgt, da skemaet er meget enkelt, hvilket er vigtigt, samtidig med, at personalet kender det i forvejen.</p> <p>Vi skal have lavet en aftale om, hvornår det forventes, at der ligger en evaluering i læreplanen. Der skal lægges noget ind løbende. Vi laver en aftale om, hvornår der kan ligge noget.</p> <p>Børnemiljø: Det virker som om I meget fokuseret og målrettet har arbejdet med børnemiljøet bl.a. via jeres omstrukturering. Det bliver spændende, at se hvad der sker, når I inddrager børnenes perspektiv. Det kunne have været spændende, hvis I havde haft en før og efter måling på børneniveau.</p> <p>Digital dannelse: Kender I skabelonen til drøftelse af institutionens medielæringsstrategi? – Den kunne være et nyttigt redskab til jeres videre drøftelser.</p> <p>Institutionen har ikke været opmærksom på dette materiale, men vil gerne have det. Lone sender det til Lotte. Helt fra starten blev der lavet et it-rum, hvilket ikke gav mening. iPad bruges rigtig meget, som et pædagogisk værktøj.</p>
Overgange	<p>Alle jeres overgange er beskrevet grundigt og tydeligt. – det er tydeligt, at I forholder jeres meget professionelt til overgange af alle slags.</p> <p>Hvad savner I eventuelt i samarbejdet med skolen/SFO? Det er svært at kalde det et samarbejde, når fokus er på at gennemgå skemaerne, som personalet har udfyldt. Personalet fra skolen sidder og himler ved vanskelige børn og indgår ikke konstruktivt i et samarbejde. Hvis der inviteres til et særligt samarbejde omkring et barn, er skolen</p>

	<p>ikke særlig imødekommende.</p> <p>Udfordringen er at dagtilbud inkluderer, når børnene så kommer i skolen skal barnet bare passe ind. Så er inklusionen pludselig forsvundet.</p> <p>Skolelederne skal arbejde med personalegruppen, som skal kompetenceudvikles i forhold til hele inklusionstankegangen.</p>
Sprog	<p>Deltager jeres sprogvejledere i sprogetværk? – hvilke andre muligheder giver det?</p> <p>Det gør de, og det giver rigtig god mening. De får ny viden og gode input fra det fælles forum.</p>
Inklusion	<p>Skal I have en ny inklusionspædagog? Ja, der er en som bliver sendt på uddannelse nu. Hun skal overtage stillingen.</p> <p>Hvordan er jeres "nye" funktionsopdeling i forhold til børn i udsatte positioner? Og hele inklusionsarbejdet? Jeg kan læse en del om det i læreplanen, men trives alle børn i det?</p> <p>Funktions rummene har overordnet gavnet børnene, da der er mere overskuelighed i de nye rum.</p> <p>Der er også børn som har brug for endnu mere ro, hvilket det nye inklusionsrum skal skabe mulighed for.</p> <p>Det kunne være spændende, at få bredt mere viden ud om rummets betydning, så der kom en større bevidsthed om det.</p> <p>I et børneperspektiv kan det være svært at koncentrere sig i et miljø, hvor der er så mange valgmuligheder.</p> <p>Det er også et ressource spørgsmål i forhold til engagement.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>På hjemmesiden står der I har to tværfaglige møder om året – Har I ikke flere?</p> <p>Der er fire om året. Der er et til efteråret med skolen.</p>
Mad i institutionen	<p>Hvor høj en økologi procent har I?</p> <p>Omkring bronze niveau.</p> <p>Kender I det materiale kommunen har lavet i forhold til at udarbejde en mad- og måltidspædagogik?</p> <p>Ledelsen vil meget gerne arbejde mere med det, men det er en proces.</p> <p>Lone sender materialet til Helle.</p>
Ledelse	<p>Det virker meget velorganiseret med vidensdeling via iPads.</p> <p>Fungerer det optimalt? Institutionen er rigtig glade for det, og det</p>

	fungerer rigtig godt.
--	-----------------------

Dialog om fokuspunkter

Børn i udsatte positioner

Der kommer flere børn i udsatte positioner end tidligere. Der har også været et par overførsler, som der er arbejdet med, men som så er sendt videre til andet pasningstilbud.

De øvrige opdages af institutionen selv, f.eks. autisme og andet. Det er en udfordring, når institutionen samtidig ikke får så mange socioøkonomiske midler.

Det giver en udfordring i forhold til at opfylde de enkelte børns behov.

Det enkelte barn kommer i visitationsudvalget, men det løser ikke alle problemer. Det er ikke altid, at en vejleder eller lignende kan afhjælpe den reelle problematik.

Tidlig indsats og PPR

Der har været en kæmpe udfordring med psykologerne, som ikke har været særligt dygtige. Institutionen har været med i en forsøgsordning, hvor der var tilknyttet tre psykologer. Det gik meget langsomt med behandlingen, men det fungerede bedre.

Så blev denne ordning nedlægges, og der kom så en ny psykolog.

Det samme billede har været gældende med logopæd.

Kvaliteten af samarbejdet med PPR har derfor også været faldende.

PPR respekterer ikke personalets kompetencer og stoler ikke på personalets vurderinger. Der skal arbejdes med det samme, som institutionen allerede har arbejdet med i lang tid.

Det betyder, at der kommer en meget lang behandlingstid, hvilket gør det sværere for barnet.

Logopæd er det samme billede, de accepterer ikke, at personalet får øje på nogle ting, men siger det er udviklingen der skal til.

Det er derfor svært at tage "tidlig indsats" alvorligt med det eksisterende samarbejde.

Der er også forældre, som er gået til en privat psykolog, da de synes sagsbehandlingen har været alt for lang.

Psykologerne har rigtig travlt er oplevelsen. De skal mange ting og sagsbehandlingen bliver derfor meget lang.

Helle har klaget over det mange gange, men det er svært at komme videre med. PPR er også lidt diagnoseforskrækkede, og det opleves, at de ikke vil give en diagnose.

Det handler også om forældresamarbejdet, som vanskeliggøres af det dårlige samarbejde.

Familierne vil gerne have vished, så de kan støtte deres barn. F. eks hvis de kan komme i autist foreningen og have samvær med andre familier.

Der er meget eksperimenteres med børnene, hvilket går ud over børnene.

Det handler også om normalitetsbegrebet, som kan skride.

Vi aftaler, at jeg går videre i systemet med denne snak..

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 10. august 2015:

Pædagogisk konsulent er i institutionen fra 8.30-15.30

Besøget starter med en rundvisning af leder Helle, da jeg ikke kender hele huset.

Efter en fin rundvisning starter jeg på Leopardstuen, som er for de største vuggestuebørn. Der er en rigtig god stemning. Børnene får frugt og brød, de sidder ved to borde med en voksen ved hvert bord. Ved hvert bord føres små hyggelige samtaler.

Der kommer en voksen mere, og de deler sig op i to grupper. En gruppe leget med "snask" (kartoffelmel og vand), den anden gruppe leger i små grupper i et andet rum.

De voksne deltager lidt i legen og opmuntrer initiativer fra børnene.

Herefter går turen til en vuggestuegruppe nedenunder. Det er de små børn (1-2 år). Pingviner de leger selv lidt videre med redskaberne fra sansekufferten, som de netop har haft gang i. En lille pige leger med neglebørsten og børster sig selv under foden. Det hele foregår på madrassen, hvor en voksen er sammen med børnene. Den anden voksne forbereder madvogn.

Da hun kommer tilbage starter hun på at skifte ble på børnene. Den anden voksne på madrassen opfordrer børnene til selv at tage tøjet af for at styrke selvhjulpneheden.

En ny medhjælper kommer ind fra legepladsen med et par børn, han spørger til den rytme de har, da den er ny for ham.

Forklaringen kommer, at det er for at styrke selvhjulpneheden hos børnene, da der er mere ro og overskud inden maden frem for efter, hvor børnene er blevet trætte.

Til frokosten sidder børnene ved to borde. Den nye medhjælper sidder sammen med en kendt voksen, så det bliver så trygt som muligt for børnene. Normalt sidder der ved tre borde så børnene hele tiden deles op i mindre grupper.

Alle børn hjælpes til at være så selvhjulpne som muligt, smører smør på, vælger pålæg m.v.

Herefter går jeg ned på den sidste vuggestuegruppe, hvor de er ved at være færdige med maden.

Der sidder en enkelt pige, som stadig spiser, da hun lige er vågnet fra en formiddagslur.

De øvrige børn er ved at blive puttet. De inddrages i, hvad de skal og hjælper selv til med dyner, får sut m.v.

Hele stemningen i vuggestuen er rolig og nærværende. Der tages hånd om det enkelte barn, samtidig med, at gruppen tilgodeses. Der er ingen børn, som render rundt uden at blive bemærket.

Personalet taler roligt sammen, men har alle roller, som de er bevidste om.

En fra personalet fortæller glad om den struktur, som ledelsen har lavet. Det er dejligt, at alle hele tiden ved, hvad de skal, det opleves for hende som trygt og rart, også i forhold til, at der så er tid til at lave pædagogiske ting med børnene.

Jeg gik herefter over i børnehaveafdelingen, hvor alle børn var på legepladsen. Børnene legede på hele området, og personalet bevægede sig rundt for at se, hvor børnene var, og hvad de lavede. Undervejs havde personalet små forskellige dialoger med børnene.

Der er ingen konflikter, og der er ingen børn, som ikke er i gang med noget. Enten alene eller sammen med andre.

Generelt er der flere personaler, som giver udtryk for, at det er ærgerligt jeg ikke nåede at se, hvad de havde lavet om formiddagen. Desuden at det stadig er ferietid, så de ikke var fuldt tilbage og kunne vise alt, hvad de kan.

Da alle personaler har afviklet pauser etableres der frugtcafe under halvtaget. Et par voksne sørger for at få det organiseret, og flere børn hjælper til. Efterhånden får flere og flere børn lyst til lidt at spise, og kommer og får brød og frugt.

Senere er nogle børn ved at lege i sandkassen og vil gerne have vand. En voksen hjælper med at få vandslangen over, og der hentes plastikbaljer og tagreuder, som der kan leges med. Den voksne står og kigger, hvordan legen udvikler sig, og styrer vandet.

Både vuggestuen og børnehaven er rent fysisk rolige, og børnenes produktioner hænger rundt omkring i loft og på vægge.

Der er lavet mange små rum, som kan støtte op om de enkelte aktiviteter, og det er tydeligt at se linjen i funktionsrummene.

De store overblikstavler i både vuggestue og børnehave giver et godt overblik for både børn, forældre og personale. Der er oplysninger om både ferie, aktiviteter m.v.

Det er vigtigt for ledelsen/personalet, at udtrykket bliver så enkelt som muligt for forældrene. Derfor er al information samlet her. Lige om lidt bliver det endnu mere enkelt, når Tabulex kommer.

Institutionen vælger dog at bevare registreringsystemet med magneter, da børnene er rigtig glade for det.

Overordnet er indtrykket, at Ærtebjerg er en institution, hvor der er en ledelse, som er meget bevidst om, hvor institutionen skal hen pædagogisk, og formår at skabe rammer for personalegruppen, som de kan råde indenfor.

Personalet virker meget engageret og støtter op om børnene på legepladsen

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Evalueringsdelen kan forventes at ses i løbet af september/oktober 2015

Aftaler på længere sigt

Opfølgning

Lone kigger på hjemmesiden i oktober 2015 for at følge op.

--