

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Humblebien

Tilsynsbesøg

Dato: 10. februar 2016

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Annette Christensen (pædagog), Mariann Larsen (leder), Signe Olsen (souschef) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

Der er ikke valgt specifikke fokuspunkter ud forud for tilsynet, men ved tilsynet har vi dybere dialoger ved flere af de emner, vi gennemgår. Drøftelserne heraf fremgår i noterne under afsnittet "Status".

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Det vurderes, at der er et godt trivsels- og læringsmiljø i Humlebien, hvor både børn, ansatte samt forældre, nyder godt af at være. Der arbejdes bevidst med at få skabt små læringsmiljøer for børnene i løbet af dagen, hvilket både børn og voksne profiterer af.

Der arbejdes godt med stimuleringen af børnenes sprog samt ift. inklusion. Omkring inklusion er det netop tanken på sigt, at alle medarbejdere skal have modulet i social inklusion.

Der arbejdes fint med læreplanen, hvor der blot er lidt opmærksomhedspunkter fremadrettet i forhold til de udarbejdede skemaer. Børnemiljøet er beskrevet i læreplanen på et generelt plan, og det afsøges i hvilken form, at eksempler om børnemiljøet fra hverdagen kan skrives ind i læreplanen.

Der arbejdes med aldersopdelte grupper for at understøtte børnenes udvikling bedst muligt samt for at skabe så få interne overgange som muligt. Pga. denne struktur opleves det som en udfordring, når der tildeles børn fra ventelisten, der ikke aldersmæssigt passer ind i den gruppe, hvor der er plads.

De eksterne overgange er generelt gode, men det kan være en udfordring med mange forskellige samarbejdspartnere, der vil noget forskelligt.

Souschefstillingen har været vakant i en længere periode, og da leder i en del af denne periode var sygemeldt pga. operation, er der blevet prioriteret i opgaverne. Det betyder fx, at enkelte TUS- og GRUS-samtaler er blevet udskudt, hvilket medarbejderne er helt indforstået med. Organisering af de tværfaglige møder har heller ikke været prioriteret, men er sat i system fremadrettet, så

møderne vil blive holdt.

Fraværprocenten er høj i perioder, hvilket skyldes afskedigelse af medarbejder, langtidssygdom samt almindelig sygdom i 'de kolde måneder'.

Der sker personaleinddragelse via arbejdet i mange forskellige arbejdsgrupper, og ved møder lægges der vægt på det faglige indhold, så punkter om information minimeres ved møder. Der er fokus på at skabe en kultur, hvor der reflekteres over egen praksis.

Personalet giver udtryk for, at de føler sig frustreret ved at være involveret i mange forskellige opgaver, som der ikke altid er den fornødne tid til, og som ikke altid opleves at være til gavn for børnene. Ledelsen har fokus på det, og har bl.a. udarbejdet mål omkring det ift. de politiske pejlemærker.

Det opleves, at forældresamarbejdet fungerer godt, og Humlebien har også opnået et flot resultat i den nyligt afsluttede forældretilfredshedsundersøgelse i kommunen.

Der er pt. et underskud på ca. 150.000kr., hvilket bliver mindsket, når refusioner samt penge for ekstra børn tilgår institutionen.

Det var en meget god oplevelse at være på besøg i Humlebien og mærke, hvordan børn og voksne sammen indgår i et miljø, der emmer af livsglæde. Det er tydeligt at børn og voksne gerne vil hinanden, og at de voksne er meget fokuseret på, hvilken læring de kan understøtte hos børnene.

På baggrund af besøget og tilsynet vurderes det, at Humlebien til fulde lever op til lovgivning samt retningslinjer, der er gældende i Hvidovre Kommune.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 19. april 2016.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnehuset Humlebien
Byvej 248C
2650 Hvidovre

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 1. kvartal 13/66, 2. kvartal 13/67 -49-49 3. kvartal 13/54, 4. kvartal 13/61

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):-56.140 kr

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Langtidssygdom

Hvordan ser budgettet ud pt.? P.t. er der et underskud på ca. 150.000 kr. men der mangler også at komme refusion for en langtidsyg.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? At vi forhåbentlig kan bringe det i balance næste år

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: Næsten alle, men de afholdes i starten af det nye år.

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? leders sygdom, manglende ansættelse af souschef

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 14,06
2. kvartal: 3,86
3. kvartal: 2,00
4. kvartal: 5,28

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

Januar: 10,48
Februar: 14,73
Marts: 16,95
April: 9,66
Maj: 0,87
Juni: 1,03
August: 3,67
September: 2,48

Oktober: 5,04
November: 4,54
December: 6,34

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? At der er klarhed i personalegruppen omkring fravær og sygemeldinger

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: Ja

Har I jeres egen personalepolitik? Vi har en personalevejledning

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? Trivselsmåling, samt APV er udarbejdet i efteråret år 2015

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Super fin trivselsmåling, ikke de store problematikker i APV

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? På et efterfølgende personalemøde

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Der afholdes almindeligvis TUS og GRUS samtaler, hvor der tages afsæt i den enkeltes og institutionens behov for kompetanceudvikling.

Medarbejderne deltager i relevante temadage, kurser og efteruddannelse.

Derudover har vi fælles opkvalificering på personalemøder og personaleweekend.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Humblebien skal være en velfungerende og attraktiv arbejdsplads, hvor personalet trives og udvikler sig. Dette er fundamentet for børnenes trivsel.

Derudover:

- Stor opmærksomhed på trivsel og løsning af eventuelle konflikter i det daglige.
- MUS og GRUS samtaler
- Faglig sparring
- Kurser
- God kommunikation
- Sociale arrangementer for personalet

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Der er ikke stor udskiftning i personalegruppen og vi har derfor ikke haft den store opmærksomhed på dette felt.

Vi er en uddannelsesinstitution og vi er opmærksomme på at have en god kontakt til vores gode "gamle" studerende.

Fleere af husets pædagoger har været studerende i institutionen.

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

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

- Rend og Hop forløbet
- Inklusionsmodul

-Temadage om sprog
-Temadage om inklusion
-It- forløb
mm

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Der er en kultur i institutionen, hvor der videndeles/spares i det daglige. Vi er som ledelse opmærksomme på at være medskabende af en kultur, hvor der reflekteres over egen og andres praksis.

Derudover har vores stuemøder/personalemøder/personaleweekend et stort indhold af faglig viden og refleksion.

Vi har jævnlig gjort brug af vejlederteamet til refleksion, med stort udbytte.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

Det er vores mål at alle uddannede pædagoger har et modul i social inklusion. Vi har desværre kun mulighed for at sende 1 pædagog af sted ad gangen, så der mangler stadig flere.

Vi har et ønske om at videreudvikle vores praksis omkring børnemiljø

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Vi har en fastlagt mødestruktur for personalemøder for et år ad gangen, hvor vi blandet andet organiserer og udvikler det daglige pædagogiske arbejde.

Vi har lavet en fælles mappe med vigtig læsning for personalet så vi minimerer punktet om informationer på personalemøder og bruger derfor ikke vores få fælles timer på informationer.

Der afholdes stuemøder hver 14. dag.

Der er etableret arbejdsgrupper omkring læreplaner, pejlemærker, kostudvalg, digital dannelse, APV, sprogansvarlige, hygiejnegruppe osv. , så alle deltager i forskellige forpligtende arbejdsgrupper, som referer tilbage til ledelse og ved personalemøder.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 72%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:28%

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: 1 medhjælper

Andre der er stoppet: Vores køkkendame

Har I ubesatte/vakante stillinger? nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: Sygdom og nye udfordringer

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover? Ja i samarbejde med vores bestyrelse

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne? Ja, vi har haft hygiejnetilsyn i sommers. Vi har elite smily i køkkenet og sølv mærke i økologi

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed?
Alt ok ved gennemgang af brandinspektør

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?
Ja, der har været gennemgang af legepladssikkerhed i april 2015

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?
Hjemmesiden er opdateret, men i forhold til kommunens retningslinjer vides det ikke, da vi ikke har kunne få dem oplyst, grundet at de pågældende retningslinjer er under udarbejdelse.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Grundlæggende er vores rammer udenfor rigtig gode, vi har sidste år fået renoveret vores legeplads, så den er bare rigtig god.

De indendørs rammer er meget ufleksible og trange især i forhold til den store fleksibilitet, som der kræves af os. Vi mangler i høj grad ekstra små rum, så vi kan dele børnene op i mindre grupper, hvilket fordres i forhold til arbejdet med sprog og inklusion mm.

Forældresamarbejde

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

Vi synes at vi har et godt forældresamarbejde, hvor vores forældre er engagerede i institutionens aktiviteter såsom forældremøde, fællesspisning, arbejdsdage mm.

Vi oplever en meget positiv tilgang til institutionen som tydeligt skinner i gennem ved startsamtaler. Mange har stået rigtig længe på venteliste, så de er meget motiverede for et godt samarbejde.

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

Startsamtaler med nye børns forældre

Forældremøder

Forældrespisning

Sommerfest

Arbejdsdage

Bestyrelsesmøder

Julearrangement med forældre og bedsteforældre

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

Vi har gode erfaringer med introsamtaler, vi har arbejdet med introsamtaler i de sidste 4 år.

Vi har derfor lavet vores eget koncept til introsamtaler, inspireret af forvaltningens oplæg. Det fungerer rigtig fint.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

Vi har afholdt 7 bestyrelsesmøder

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

Kontraktstyring

Pejlemærker er udarbejdet og lagt på vores hjemmeside, hvortil indhold kan ses.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

I Humleblen har vi i forbindelse med læreplansarbejdet dannet en tovholdergruppe. Denne gruppe har til ansvar at modtage og følge op på nye tiltag og retningslinjer omkring læreplansarbejdet, samt sammenfatte og skriftliggøre den samlede mængde materiale som hele personalegruppen har udarbejdet, i form af mål, analysedele, samt evalueringer mv.

Det er vigtigt for alle i Humleblen, at vi alle føler hvert vores ejerskab ved læreplanen. Derfor er den udarbejdet i løbende dele og sat endeligt sammen af tovholdergruppen.

Vi laver stuevis, en ugeplanlægning hvor vi tager afsæt i de seks læreplanstemaer, her med udgangspunkt i børnenes interesser og ønsker for deres hverdag.

Vi laver altid en plan A og en plan B og kan samtidig rigtig godt lide at arbejde spontant (i forhold til børns interesser og muligheder), men formår at sætte spontaniteten i ramme omkring et eller flere læreplanstemaer i udførelsen.

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:

1.0 Børnenes sproglige udvikling:

Mål for det 0-2 årige barn: At barnet oplever glæden ved at bruge sproget.

I Vuggestuen har der været lagt et stort fokus på nærvær og gentagelser.

Børnene er blandt andet blevet introduceret for rim og remser, sanglege og korte fortællinger.

Hverdagen bliver med jævne mellemrum billedliggjort i form af små kort med billeder på af eksempelvis en aktivitet, derved forstår vi at børnene har størst mulig indblik i hvad de skal, altså bliver hverdagen forudsigelig.

Børnene tager selv initiativ til at ville kigge/læse i bøger De gør fagter til de sange vi synger og bruger det sagte ord, samt kropssproget til at begå sig sammen med og omkring hinanden.

Vi observere og oplever børn som leger med sproget.

1.1 Børnenes sproglige udvikling:

Mål for det 3-6 årige barn: At barnet har et aktiv sprog.

I børnehaven er vi i fuld gang med at introducere læse-leg. Et værkstøj til brug i børns sproglige udvikling. Børnene viser stor interesse herfor og efterspørger metoden.

Vi synger meget og laver blandt andet egne rim samt remser, opdigter vers og bruger forskellige betegnelser for genstande, sådan at børnene bliver kreative på deres ordvalg og dermed stærkere i deres ordforråd.

Vi har arbejdet med emner omkring kropssproget, som "hvem er jeg"- her har vi talt om forskellene i vores udseende, i vores forståelser af følelser og temperamenter. Vi har derefter billedliggjort disse afstemninger ved at tegne os selv via vores spejlbillede.

Vi har lavet vendespil hvor billeder af ansigter udtrykker følelser.

Enkelte børn har udtalefejl, eller mangler på udtale, omkring disse børn laver vi en TRAS udredning og kontakter som oftest logopæden som er tilknyttet huset. Gennem hende laver vi i samråd med forældrene et forløb for den enkelte.

Generalt set har sproget rigtig godt fat i vores børnehalebørn.

2.0 Naturen og naturfænomener:

Mål for det 0-2 årige barn: At give det enkelte barn oplevelser i naturen.

I vuggestuen har der været lavet forskellige aktiviteter/projekter omkring naturen.

Vuggestuen har brugt vores egne omgivelser mest, men har også i forskellige aktiviteter begivet sig ud i området omkring Humlebien.

Børnene er blevet præsenteret for forskelligt slags vejr, de har været ude og hoppe i vandpytter, de har leget i sne og de har plasket med mudder.

I et projekt har de haft samlet blade og tørret dem, efterfølgende er bladene blevet malet og hængt op.

Et andet projekt som har optaget børnene meget, har også været at samle blade og finde ud af hvilke små kryb som lever i og omkring bladene.

Der er blevet løftet en flise på legepladsen og derfra studeret kryb og andre dyr.

I vuggestuen, har de talt meget om årstider og hvad disse på forskelligvis indeholder.

I efteråret, har alle børn været ude og kører en tur i hestevogn.

Oplevelser er der massere af i og omkring det enkelte barn i naturen når man går i Humlebien.

2.1 Naturen og naturfænomener:

Mål for det 3-6 årige barn: At lære barnet, at have respekt for miljøet.

I Børnehaven har vi over sommeren arbejdet meget med affaldssortering, primært ud fra projektet "Kompostormen Orla". Børnene har tilegnet sig viden om hvordan de bedst muligt kan tage hensyn til miljøet i deres hverdag. Vi har talt om hvad det betyder for naturen, og for de dyr og planter som lever i vores natur, at vi sammen tager hensyn.

Vi har lånt bøger på biblioteket herom, vi har fundet viden gennem brug af ipads, her har vi spillet spil som omhandler naturen og dets væsener. Vi synger sange om forskellige dyr og fænomener i naturen og vi opholder os meget i naturen og oplever denne på tæt hold.

I efteråret har vi et par eftermiddage samlet skrald i og udenfor vores børnehave, til stor interesse fra børnenes side.

3.0 Krop og bevægelse:

Mål for det 3-6 årige barn: At det enkelte barn tilegner sig viden om sine fysiske grænser og tør udfordre dem.

Vi har over året brugt vores udendørs faciliteter til forskellige bevægelses udfordringer.

Vi har været en del af projektet "Rend og Hop". Ved dette projekt har to medarbejdere været kursister og er blevet introduceret, samt videreformidlet indholdet til resten af personalegruppen.

To konsulenter fra projektet har efterfølgende været her til et personalemøde, samt et forældremøde og har her givet yderligere information og introduktion.

Projektets indhold har haft betydning for det enkelte barns muligheder for at skubbe til egne grænser og børnene har udvist stor lyst og interesse for at være en del af dette projekt. Et projekt som stadig har masser af nye muligheder og indhold som voksne og børn glæder sig til at komme videre med. Tillige har projektet doneret en pose til hver stue, med indhold, som forældre er velkomne til at tage med hjem. Dette arbejder vi med som en opfølgning fra hverdagens motoriske aktiviteter i Humlebien.

4.0 Børnenes alsidige personlige udvikling:

Mål for det 3-6 årige barn: At barnet at lære at blive selvhjulpent.

Når vi i Humlebien arbejder med selvhjulpent, arbejder vi sammen med barnet om at styrke selvværd og selvtillid, da vi mener at disse elementer er byggestenen for udviklingen omkring barnets selvhjulpent.

Børnene i blandt opfordres til at hjælpe hinanden og spørge hinanden om hjælp.

Som eksempel på arbejdet omkring målet indgår børnene i dagligdagens gøremål, som ved af -og påklædning, opdækning af madvogn, opdækning af borde til måltidet, samt den efterfølgende afrydning og aftørring af borde/stole. I disse situationer opdeler vi børnene i mindre grupper af gangen, så hvert barn får mulighed for at blive mødt på dets kompetence, men med øje for udviklingspotentialer.

Vi oplever at det enkelte barn udtrykker glæde ved at det bliver mere selvhjulpent og giver udtryk for at føle sejr.

Børnene udviser stolthed over deres udvidede kompetencer, men har også undervejs måtte "kæmpe sig frem", for som et personale overhørte fra en børnesamtale: "det er ikke nemt altid at lære noget nyt Mette, men du skal da først prøve selv jo".

5.0 Kulturelle udtryksformer og værdier:

Mål for det 3-6 årige barn: At give det enkelte barn kendskab til kulturarv og traditioner.

I Humlebien oplever vi, at børns kulturforståelse og deres kreativitet herom trives bedst gennem lyst og medindflydelse. Derfor har vi over året lavet flere former for temauger hvor børnene har været med på råd i forhold til indhold. Vi har blandt andet haft lande temaer. Her har vi undersøgt og læst om forskellige lande, vi har tegnet de forskellige landes flag og sammenlignet dem.

Vi har spist kulturbaseret mad og vi har brugt enkelte ord fra andre lande. Nogle børn har på eget initiativ talt på andre sprog, en 4 årig pige kom eksempelvis og kunne tælle til ti på tysk, dette gav inspiration og lyst til at andre børn udforskede samme.

Vi har også brugt biblioteket som inspiration, her har der blandt andet været flere former for forskellige udstillinger med fokus på kultur.

Vi har fulgt kalenderårets traditioner med det indhold og aktiviteter som vi sammen med børnene har fundet interessant. Eksempelvis har vi ved fastelavn, forinden talt om hvad er fastelavn og hvad betyder det. Børnene har klippet og klistret i forskellige materialer, de har lavet fastelavnsris, og er på dagen kommet udklædt, har slået katten af tøndens, spist indholdet fra tøndens og sunget en masse sange omhandlende fastelavn.

Et andet eksempel er, at vi voksne, i december måned, fremviser en nisse teaterforestilling hver formiddag i vores alrum, her er hverdagssituationer fra barnelivet blevet imiteret, til stor fornøjelse og morskab hos børnene.

Igennem december måned og tiden herefter er det blevet klart for os som personale, at børnene reflektere over de hverdags situationer som vi voksne har bragt.

Dette har vi observeret gennem børnenes sagte fortællinger indbyrdes, samt deres ytringer i fællesskabet - eksempelvis i flere efterfølgende måltids situationer hvor alle børn jævnligt bliver introduceret til nye madvarer. Her har nogle børn ind i mellem svært ved at acceptere konsistenser og nye smage. Men med børnenes egen erindring og dermed videre fortælling til hinanden, om

”nissen der smagte noget anderledes” i de voksnes teaterforestilling, har forbeholdet overfor maden i de flestes tilfælde været acceptabelt.

Mødet med andre former for kulturer og fastholdelsen i traditioner skaber glæde og undring, på en og masse tid. Børnene er meget åbne og viser stor interesse herfor.

6.0 Børnenes sociale kompetencer:

Mål for det 3-6 årige barn: At alle børn er en del af fællesskabet.

I Humlebien har vi arbejdet med værktøjer som inklusion, tidlig indsats og forældresamarbejde for blandt andet at fremme børns fællesskaber.

Disse værktøjer har betydet, at vi sammen har kunnet skabe rum for det enkelte barn ud fra tanken om at bringe fællesskabet i centrum i vores relation med hinanden.

Til brug for opfyldelse af målet, har vi i børnehaven blandt andet talt om følelser og kropssprog.

I rigtig mange sammenhænge øver børnene sig verbalt og fysisk i at være en del af andres liv og hverdag, eksempelvis ved at vente på tur ved måltidet hvor alle skal have tid og rum, eller i garderobesituationen hvor børnene indbyrdes øver sig i at udsætte egne behov og derved også vente på tur. Vi oplever at børnene indbyrdes er meget omsorgsfulde, de respekterer hinanden og i de fleste tilfælde anerkender de hinanden på deres forskelligheder.

I Humlebien oplever vi at børnene indbyrdes er meget omsorgsfulde og hjælpsomme overfor hinanden. Størstedelen af børnene indgår aktivt i fællesskabet og de børn som er udfordret af den ene eller anden grund i en periode af deres liv, og som derfor ikke opleves nær så aktive i fællesskabet, lægges der en individuel handleplan for i samråd med forældre og personale. Herigennem forsøger vi at nå det enkelte barn, dets familie og udfordringen omkring barnets selvhjulpenhed.

Vi skaber rum for os selv og hinanden.

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

Miljøet skal hele tiden sikre at dagligdagen er spændende og udviklende, ved at udfordringerne er indenfor rækkevidde, videreført skal udfordringerne være tilstrækkelige så barnet opnår ny viden og udvikling. Der skal være plads til at barnet kan fordybe sig i leg eller anden aktivitet, og udvikle evnen til at koncentrere sig uden at blive forstyrret af andre. Derfor vægter vi opdelingen af børnene i mindre grupper, så de får muligheden for stille stunder i en til tider højlydt hverdag. Børnenes læringsmiljø er en vekselvirkning mellem fri leg på børnenes eget initiativ og præmisser, og voksenstyrede aktiviteter og leg med de voksnes tilstedeværelse. Vi bestræber os på at lave små rum for børnene, der motiverer til leg. Dette kan indendørs være os en udfordring, men vi formår at lave små hjørner med plads til blandt andet køkkenleg, dukkekrog og værktøjsleg, samt med plads til puslespil og andet ved små borde fordelt på vores arealer.

I mindre lege forstår vi, at børnenes læring og udvikling har bedre betingelser og udviklingspotentiale.

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

Når vi skal indfange børneperspektivet sker det ved interviews og børnemøder. Vi inddrager det enkelte barns oplevelser afhængig af alder og udviklingsniveau i en sammenhæng hvor vi observere og vurdere på egen praksis om hvorvidt vi udfører aktiviteterne i børnehøjde og med det enkelte barns ytring om ønske til indhold.

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

Vores børnemiljøvurdering viser positive resultater, vores børn er glade for at komme her og børnene ligger vægt på, at de bliver lyttet til og inddraget i hverdagens aktiviteter.

Vores fysiske rammer giver os den udfordring i hverdagen, at vi har for få små rum, dette antyder børnene også, og de søger derfor som oftest mod de få små rum vi har til rådighed.

Børnene udtrykker glæde ved at have mulighed for at udfolde sig i brugen af mange forskellige materialer i Humlebien, både i form af materialer til brug i den finmotoriske udfoldelse, men også ved brugen af vores fantastiske udendørs muligheder.

Vi vil i børnehaven i dette år, arbejde med Mary fondens ” Fri for mobberi”- for at støtte børnenes sociale relationer og kompetencer.

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

Vores læreplan er fra personalets side blevet evalueret til at indeholde mange målsætninger som vi ønsker at komme videre med og nærmere omkring i fremtiden.

Vi har netop lavet et overordnet årshjul for hele institutionen, dette tager udgangspunkt i samtlige af de 6 læreplanstemaer. Hver stue har fået deres eget årshjul som de ud fra børnenes interesser og udviklingsniveauer tilrettelægger for året frem.

Dette er et arbejde som vi ser visse udfordringer i, men som vi glæder os til at implementere og evaluere på senere hen.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Interne overgange.

Vi bestræber os på, at vores børn skal have så få interne overgange som muligt.

Derfor er vi meget udfordret af den fleksible indskrivning af børn, der er i Hvidovre kommune. Det betyder at det alene er ventelisten der bestemmer om det er et vuggestuebarn eller børnehavebarn vi skal modtage, når vi har en ledig plads. Det er ikke altid at det nye barns alder passer til alderen på den gruppe børn, hvori der er en ledig plads.

Vi tilstræber at have børnegrupper der max har et spænd i alderen på 1-2 år og at børnene går i den samme gruppe i hele vuggestue/børnehave-tiden med de samme pædagoger.

Det er vigtigt at understøtte venskaber i børnegruppen og kontakten mellem barn/personale og forældre/personale er kontinuerlig.

Det betyder at vi i perioder kan have meget uensartede børnegruppestørrelser, da vi ikke ønsker at flytte børnene rundt fra gruppe til gruppe.

Vi har pt fokus på, hvilken betydning et langvarigt og kontinuerligt samarbejde med forældre har. Vi oplever at vi nemmere får en større tryghed og gensidig tillid, når vi kender hinanden godt. Og at vi dermed kan være en reel støtte i vanskelige situationer.

Læs mere i interne overgange i vores læreplan.

Eksternt: Vi har i mange år prioriteret samarbejdet med fritidshjem og skoler højt, som det også er beskrevet i retningslinjerne herfor. Vores udfordring er de uforholdsmæssig mange samarbejdspartnere vi har i vores område. De eksterne overgange er yderligere beskrevet i vores læreplan.

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

Der er ikke de store forandringer i forhold til det vi har gjort før og har beskrevet i læreplanen.

Det fungerer fint men vi har brug for nogle små justeringer. Eksempelvis gør vi en særlig indsats omkring et udfordret barn, der skal starte skole/fritidshjem. Vi inviterer forældre, skole og

fritidshjem til et overgangsmøde da vi ikke finder bilag 2 i pjecen ”sammenhænge i børn og unges liv” tilstrækkelig.

Sprog

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

Sprogarbejdet beskrives i vores læreplan og indgår i alle sammenhænge i det daglige arbejde. Vi arbejder i større og mindre grupper afhængig af fysiske rammer(små rum) og personaleressourcer.

Vi har flere sprogvejledere i huset, hvoraf den ene har et modul i sprogpædagogik.

Vi bruger TRAS skemaer og VIS HVAD DU KAN, hvor vi finder det påkrævet, i samarbejde med vores logo-pæd.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi har den opfattelse at hvis inklusion skal lykkes skal hele personalegruppen have en indsigt og forståelse for inklusionens tankegang ellers tror vi det har svært ved at lykkes.

Det er en proces som kræver en ændret tankegang, hvilket kræver stor tålmodighed og klare mål.

Derfor har vi de sidste 5 år arbejdet med inklusion i hele personalegruppen (pædagoger og medhjælpere), både på personalemøder og personaleweekender. Vi har haft fælles oplæg, læst artikler og afprøvet nye værktøjer.

Vi har samlet alt vores materiale i 2 mapper, så nyansatte og studerende kan hente den samme viden og inspiration som de øvrige pædagoger og medhjælpere. Den ene mappe med alt hvad vi har gennemgået og læst og den anden med yderligere inspirerende artikler.

4 pædagoger har deltaget i inklusionsmodul og flere pædagoger ønsker inklusionsmodulet.

Vi har været omkring mange temaer i forbindelse med inklusion, så som:

- Definition af begrebet inklusion og hvor det stammer fra
- Læringsteorier
- Praksisanalyse SIP
- Hvordan skabes udsatte positioner
- Hvad giver adgang til deltagelse
- Undervisningstone contra udvekslingstone
- Udvikling af differentierende fællesskaber
- Opmærksomhed på at bidrage til en reflektiv faglig kultur

Vi har i inklusionsgruppen ligeledes lavet en inklusionsstrategi, hvor vi blandt andet har lavet en pjece til nyansatte omkring inklusion.

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

Der er til stadighed stor opmærksomhed på børn der viser tegn på at være udenfor fællesskabet.

Vi har erfaring for at en tidlig indsats har en god virkning. Der har en særlig opmærksomhed på at tilføre ekstra personale- ressourcer til en stue der har brug for det i en periode.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Vi har ansat en inklusionspædagog, der indgår som fast pædagog på en stue samt sparrer med institutionens øvrige ansatte efter behov, inklusionspædagogen varetager ansvaret for deltagelsen i kommunens inklusionsmøder, planlægger fremtidige indsatsområder mm. og følger sammen med ledelsen op herpå.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Vores pædagoger er i det daglige opmærksomme på børn, der ikke trives og ikke er alderssvarende.

Det kan være børn, der er særligt udfordret i en periode og børn der har lidt længere varende udfordringer.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Der laves SIP analyse/handleplaner på det enkelte barn og dets relationer på eksempelvis stuemøder og der sparreres med vores inklusionspædagog /vejlederteamet og ledelsen omkring disse børn.

Som inspiration bruges hæftet "iTide"

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vores samarbejde har primært været der, hvor vi har fundet det nødvendigt.

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

Vi har ikke mange erfaringer med det tværfaglige netværk grundet manglende souschef og langvarig sygdom. Vi er netop ved at tage de første skridt til dette samarbejde.

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

Pjecen har været uddelt til alle medarbejdere og været diskuteret på et personalemøde.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Forældrebestyrelsen har igen enstemmigt sagt ja til mad i institutionen.

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Måltidet skal være en god stund, hvor der er en god og hyggelig atmosfære og plads til at få en fin snak med kammeraterne om dagens oplevelser og udfordringer

Børnene deltager på skrift i forarbejdningen af vores måltider, så de får et kendskab til hvad de spiser. Vi prøver at give børnene er forståelse for hvor eksempelvis kartofler og radiser kommer fra. Det gør vi ved at dyrke grønsager i vores egen køkkenhave.

Vi lægger vægt på at servere en sund og varieret kost, med en høj grad af økologi.

Vi vil gerne udfordre børnenes madmod, så de får mange gode mad oplevelser.

Bålmad er også et jævnt tilbagevendende begivenhed.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi skal først til at udarbejde en måltidspolitik her i foråret 2016. Vores hverdagslivstema omkring

mad har hidtil beskrevet vores måltidspædagogik.	
	<ul style="list-style-type: none"> • At vi overholder fødevarestyrelsens og sundhedsstyrelsens anbefalinger. • At vi serverer en varieret kost • At måltiderne ser indbydende og lækre ud. • At vi en gang om året gennemgår vores kostplaner sammen med vores sundhedsplejerske. • At vi har flere små mellemmåltider (små maver) • At sukkerindtaget er begrænset væsentligt til fødselsdage og særlige lejligheder.
	<ul style="list-style-type: none"> • At måltiderne skal være i en rolig og afslappet atmosfære i et hyggeligt fællesskab. • At vi deler børnene op i mindre grupper, hvor normeringen tillader det. • At børnene deltager i forarbejdningen af vores måltider og herigennem får et godt kendskab til forskellige råvarer og en oplevelse af at kunne være med til at frembringe et måltid. • At børnene deltager i borddækning og afrydning • At vi lærer børnene god bordskik og gode madvaner • At vi understøtter børnenes nysgerrighed (madmod)

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Vores ledelse består af en leder og en souschef.

Vi har i forløbne år været temmelig udfordret af en ubesat souschef stilling og leders fravær ved længere varende sygdom.

Ny souschef er ansat pr. 1. oktober 2015.

Leder har ingen børnetimer men souschef har faste børnetimer.

Vi arbejder på en klar og synlig arbejdsfordeling så alle i personalegruppen ved hvem der har ansvaret for hvilke opgaver.

Der afholdes jævnlige ledelsesmøder.

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

Vi lægger vægt på høj personaleinddragelse for at fremme engagement, arbejdsglæde og ansvarlighed.

Vi holder personalemøder 1 gang om måneden, hvor vi primært beskæftiger os med pædagogik.

Daglige informationer skrives i vores meddelelsesbog, som alle læser når de møder. Vi har også en fælles mappe, hvor der er orienterende læsestof i, med et afkrydsningssystem, hvor hver enkelt medarbejder skriver når de har læst. Dette er affødt af et stort ønske om at udvikle pædagogikken på p-møder i stedet for at dele informationer, som den enkelte selv kan læse sig til.

Derudover har vi en mængde af møder i vores forskellige arbejdsgrupper eksempelvis, kostudvalg, læreplansgruppe, digital dannelse, tr-møder og apv-møder.

Disse arbejdsgrupper kræver også jævnlige tid på personalemøder, hvilket til tider er en vanskelig udfordring tidsmæssigt.

Der afholdes stuemøder hver 14. dag i middagsstunden.

Vi har en fast tradition for at afholde en personaleweekend en gang om året, med et relevant fagligt indhold.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteamet eller dele af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Vi har deltaget i alle ledelsesmøder når vi ikke har holdt ferie eller været syge

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

Vi har deltaget i alle netværksmøder når vi ikke har holdt ferie eller været syge.

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Vi har været lidt udfordret, da vi ikke har haft ansat souschef de første 10 måneder af året.

Derudover har leder været sygemeldt i en længere periode.

Vi har inden leders sygemelding uddelegeret mange opgaver til pædagoger og medhjælpere, hvilket har været en god erfaring.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Vi har været lidt bagud med forskellige opgaver. Personalet oplever at der er mange skriftlige opgaver, som ikke er i direkte tilknytning til børnene, men som skal løses.

Derfor har vi udformet et af vores kommende pejlemærker som skal have fokus på denne problematik.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi oplever Humlebien som en velfungerende institution, hvor både børn, personale og forældre trives.

En institution, hvor der er en stor lyst til og fokus på faglig udvikling.

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

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

Vi ønsker et dialogbaseret tilsyn, som kan give anledning til nytænkning og refleksion.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Det opleves som en udfordring at få store vuggestuebørn fra Manegen, da de børn, der kommer, ikke altid passer til den aldersgruppe, hvor der er plads. Der gives udtryk for, at det kunne være dejligt, hvis man som institution selv kunne vælge børn på ventelisten ift. hvilken aldersgruppe, der er plads på. Det ville også gøre det muligt at hindre, at mindre søskende skulle starte op i Manegen, før ancienniteten på ventelisten udløser en plads.</p>
Økonomi	<p>I institutionsprofilen er det noteret, at der pt. er et underskud på ca. 150.000kr. Der mangler at komme refusioner ind for bl.a. en langtidssyg, og pengene for at have ekstra børn er heller ikke tilgået budgettet endnu. Det ser derfor ok ud.</p>
Personale	<p>Der mangler at blive afholdt nogle enkelte TUS-samtaler. Dette begrundes med leders fravær pga. operation, samt at der ikke har været en souschef i en længere periode. Arbejdsbyrden har derfor været større for lederen, og ressourcerne er blevet prioriteret, så kerneydelsen er blevet tilgodeset bedst muligt. Har der været nogle alvorlige ting, som der skulle tages en snak om, er dette blevet gjort – og bliver gjort. De samtaler, der endnu ikke er holdt, afholdes i perioden februar – april 2016. Medarbejderen, der deltager ved tilsynet, fortæller, at de er helt indforstået med det.</p> <p>Fraværsprocenten er høj i perioder. Dette skyldes, at en pædagog er blevet afskediget, og ikke har været til stede i opsigelsesperioden. Derudover har der været langtidssygdom.</p> <p>Det opleves ikke, at der er 'klatfravær', men at sygefraværet hænger sammen med årstiden, da det er i de kolde måneder, at fraværet er højest.</p> <p>I profilen er det noteret, at APV'en ikke viste de store problematikker. Det, der bliver nævnt som et kritikpunkt, er den store mængde af skriftligt arbejde i hverdagen. Det opleves som frustrerende. Det er det samme, som der er gjort opmærksom på i trivselsundersøgelsen. Medarbejderne føler ikke, at de kan nå at gøre de ting færdige, som de er blevet pålagt, før der kommer noget nyt, de skal. I trivselsundersøgelsen giver medarbejderne udtryk for, at der er for meget skriftligt arbejde ift. den tid, der er til arbejdet med børnene. Ledelsen er opmærksom på denne frustration, og har bl.a. lavet mål omkring det ift. de politiske pejlemærker for at se, om det kan ændre positivt på tingene.</p> <p>Der afholdes både TUS og GRUS samtaler. TUS-samtalerne afholdes først, og der er ting derfra, der tages med videre til GRUS-samtalerne.</p>

	<p>Omkring kursus- og uddannelsesønsker er det i profilen noteret, at der er ønske om at videreudvikle praksis omkring børnemiljøet. Ved tilsynet uddybes det med, at det kunne være godt med et internt kursus, der kunne give inspiration samt viden om konkrete redskaber.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>Ift. retningslinjer er der ikke svaret på, om kommunens retningslinjer overholdes ift. sikkerhed. Der er ikke svaret på det, da der er usikkerhed om, hvad det dækker. Brandsikkerhed og legepladssikkerhed har deres egne punkter i profilen, så det kan ikke være ift. det, der skal svares. Pædagogisk konsulent indikerer, at det ikke er helt tydeligt, hvad det er, der skal svares på ift. sikkerhed, men nævner, at det fx er ift. badesikkerhed – og retningslinjerne, der skal overholdes ift. det. Derudover kunne det være den regel, der for år tilbage var om, at mælkekasser ikke måtte benyttes til leg. Efter denne drøftelse svarer ledelse og medarbejder ja til, at de retningslinjer, der er kendskab til ift. sikkerhed, overholdes.</p>
Fysiske rammer	<p>Det opleves som en udfordring, at der ikke er flere mindre rum i institutionen, som ville kunne benyttes til arbejdet med børnene i mindre grupper. For at arbejdet med børnene i mindre grupper kan lade sig gøre, deler personalet på stuerne sig op. Dvs. at en fx går på legepladsen med nogle børn, at en er på stuen med nogle børn, og en er i alrummet eller på Stjernestuen – en slags værksted, som alle kan benytte, og som der er 'kamp' om. Ledelse og personale er glade for størrelsen af institutionen, da det giver nærhed, men der mangler et ekstra rum for at det ville være helt optimalt. Der er en oplevelse af, at de fysiske rammer ikke følger med udviklingen ift. at kunne arbejde med børnene i mindre grupper.</p> <p>Det opleves, at børnene selv deler sig op, når de er i gang med egne aktiviteter. Det betyder, at der kan være leg i garderoben, på toilettet m.v.. Udfordringerne opleves størst i vintermånederne, hvor legepladsen ikke bruges på samme måde.</p> <p>Omkring den fysiske vedligeholdelse trænger der til at blive malet nogle steder. Leder kontakter By og Teknik for at undersøge muligheden for at få dette udbedret.</p>
Forældresamarbejde	<p>Det fortælles ved tilsynet, at der er et rigtig godt samarbejde med bestyrelsen. Der var ingen fra bestyrelsen, der havde mulighed for at være med ved tilsynet, og leder mener, at bestyrelsen har fuld tillid til, at det blot er ledelse og en medarbejder, der deltager.</p> <p>Det aftales, at bestyrelsen ser rapporten inden den afsluttes som et endeligt dokument. Så har de mulighed for at komme med indvendinger og evt. tilføjelser til det, der er skrevet.</p> <p>Der er god tilslutning til udvalg, arrangementer samt andet, hvor der er ønske om, at forældrene deltager.</p> <p>I den nyligt afsluttede forældretilfredshedsundersøgelse opnås et fint resultat. Humlebien opnår en score på 4,5, hvor gennemsnittet for de</p>

	deltagende institutioner i undersøgelsen er på 4,2.
Kontraktstyring	Humblebien har udarbejdet mål ift. alle fire pejlemærker.
Læreplaner/børnemiljø	<p>Der er generelt lavet et fint stykke arbejde omkring læreplanen. Der er fine beskrivelser af de seks læreplanstemaer samt af værdier og læringsforståelse. De mål, der er opsat for henholdsvis de 0-2årige og de 3-6årige, er gode og relevante ift. det pågældende tema.</p> <p>Der er gjort et godt stykke arbejde omkring skemaerne, men der er nogle ting, som der skal være opmærksomhed på i det fremadrettede arbejde. Det handler fx om, at der skal være opmærksomhed på, at der vælges dokumentationsmetoder, der kan indfange alle de tegn, der er ønske om at se. I forhold til felterne om vurdering og opfølgning er det ikke tydeligt, om det der står, er en vurdering af aktiviteterne, der har fundet sted, eller om det er noget, der er forventning om, vil ske.</p> <p>Der er fine beskrivelser af, hvordan den pædagogiske tilgang og de fysiske rammer har betydning for børnemiljøet. Der bliver gjort overvejelser om, hvordan børnemiljøet fremadrettet skal inddrages i læreplanen, så det kan ses, hvordan børnemiljøet kommer i spil i hverdagen. Det drøftes, om det skal være en del af skemaerne eller mere 'flydende' gennem læreplanen.</p> <p>Ved tilsynet drøftes, hvilken opmærksomhed der er på børnemiljøet i hverdagen. Det fortælles her, at der er opmærksomhed på, hvor det er børnene kan have medbestemmelse og indflydelse – hvordan det kan ske og hvornår.</p> <p>Det fortælles endvidere, at strukturen i huset bl.a. er valgt for at tilgodese børnenes udvikling aldersmæssigt.</p> <p>Der tages generelt udgangspunkt i barnets perspektiv, men der er ønske om at få mere viden om, hvordan der kan arbejdes med børnemiljø samt koblingen af det i læreplanen.</p> <p>Afsnittene omkring overgange, inklusion, evaluering samt om digital dannelse er fine.</p>
Overgange	<p>I institutionsprofilen er det noteret, at der er mange eksterne samarbejdspartnere, der skal arbejdes med i området. Dette er en udfordring, idet de forskellige samarbejdspartnere vil noget forskelligt.</p> <p>Det er også noteret i profilen, at der er brug for nogle justeringer ift. det samarbejde, der er beskrevet i hæftet "Sammenhæng i børns og unges liv". Dette handler om en forventningsafstemning med SFO'erne, ift. hvad der er SFO's rolle, og hvad der er dagtilbuddets.</p> <p>Ift. at skulle udarbejde et overleveringsskema på alle børn, der skal i skole, kan det virke som ressourcepild, når der bruges tid på overlevering af børn, som der ikke er noget at 'udsætte' på.</p>

Sprog	
Inklusion	
Tværfagligt samarbejde	<p>De manglende ressourcer i ledelsen hen over året i 2015 har betydet, at de tværfaglige netværksmøder ikke er blevet holdt. Der er taget hånd om dette, og de fremadrettede møder er sat i system. Hvis der har været sager, det har været nødvendigt at drøfte, er disse blevet taget op med den relevante tværfaglige samarbejdspartner.</p> <p>Generelt er der en oplevelse af, at der er færre sager, og der er en formodning om, at det evt. skyldes tilgangen i praksis med inklusion, tidlig indsats m.v.</p> <p>Der har ikke været et kontinuerligt samarbejde med familierådgiver i selve institutionen. Som det er beskrevet i institutionsprofilen, har det fundet sted, når det har været nødvendigt at inddrage familierådgiveren. Ved tilsynet fortæller leder desuden, at det har været en udfordring, at det har været flere forskellige rådgivere, der har skullet arbejdes sammen med, da nogle er holdt og nye er kommet til.</p>
Mad i institutionen	
Ledelse	<p>I efteråret 2015 blev souschefstillingen besat af intern pædagog. Kollegerne har taget godt imod, at souschefen nu har fået en ny rolle. Souschefen her fortsat en del børnetimer, og synes, det giver god mening ledelsesmæssigt ift. læreplanen, pejlemærker m.v.</p> <p>At souschefen tidligere har arbejdet som fuldtids pædagog i huset, har betydet, at det har skullet organiseres, at souschefen ikke længere var så meget på stuen sammen med børnene. Fra november er denne organisering faldet på plads, så det er tydeligt, hvornår souschef har børnetimer, og hvornår hun er på kontoret. Leder og souschef har indtil videre mest brugt tid på at udarbejde mål ift. pejlemærkerne samt på at udfylde institutionsprofilen forud for tilsynet.</p> <p>Nogle af opgaverne er blevet fordelt i ledelsesteamet, og der kigges på, om der skal ske en yderligere fordeling. Derudover har ledelsen fokus på, at personalemøderne bliver planlagt og afholdt ud fra et udviklende perspektiv, og ikke ud fra et orienterende. Orienteringen er fortsat vigtig, men sker på anden måde i hverdagen.</p>

Dialog om fokuspunkter

Der er ikke valgt specifikke fokuspunkter ud forud for tilsynet, men ved tilsynet har vi dybere dialoger ved flere af de emner, vi gennemgår ved tilsynet. Drøftelserne heraf fremgår af noterne ovenfor.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Besøg i Humlebi forud for tilsynet:

Det er vinterferie, hvilket institutionen bærer præg af. En del børn og nogle af de voksne holder ferie, hvilket evt. hænger sammen med den ro man bliver mødt med, når man træder ind ad døren i Humleblen denne dag.

På den ældste gruppe, Solsikkestuen, er der 10 børn ud af 18. De har siddet ved bordet og hygget sig med at få frugt og brød. To piger bliver siddende ved bordet i længere tid. De har en munter dialog med hinanden samt med en voksen. Et par drenge vil gerne se noget på Ipad'en. De sætter sig i sofaen, og kort efter kigger stort set alle de øvrige børn på gruppen med. En voksen fortæller, at det ikke er sædvanen, at børnene bruger Ipad'en på denne måde, men det sker ind i mellem i kortere perioder som nu. Lige denne dag, er der ikke noget specifikt læringspotentiale i det Ipad'en bruges til, men børnene hygger sig, har små dialoger med hinanden, hvilket der også er en kvalitet i. Da den tredje voksen møder ind, bliver det besluttet, at gruppen går en tur i det flotte solskins- og frostvej. Fordi der kun er ti børn, inviteres der to børn med fra den ældste vuggestuegruppe, hvor der denne dag er mange børn.

Imens er den øvrige gruppe med de ældste vuggestuebørn (fleksgruppen) i alrummet, hvor der bliver lavet forskellige bevægelsesaktiviteter. Der bliver lavet en motorikbane bestående af en bænk, hulahopringe, der skal hoppes i, en tunnel og en madras, hvor en voksen hjælper med, at børnene kan slå en kolbøtte, hvis de har lyst. Banen ryddes efter noget tid væk, og rullebrætter, bolde og kegler tages frem, hvorefter der igen er ivrig aktivitet med at bevæge sig hen over gulvet. De voksne deltager i aktiviteterne og er opmærksomme på børn, der trækker sig ved fx at sætte sig i sofaen en stund. De voksne går i dialog med disse børn, og laver aftale om, at de kommer med ud på gulvet igen efter lidt tid.

På den yngste vuggestuegruppe har det yngste barn på netop et år sovet, og sidder nu og får brød og frugt ved bordet sammen med en voksen, der etablerer en nærværende kontakt til barnet. Et andet barn kravler op på en stol ved siden af, og er med i det, der foregår ved bordet. En voksen sidder på gulvet og synger med de øvrige børn. Børnene trækker et kort i en pose, og det er det, der viser hvilken sang, der skal synges. Den voksne fortæller i relation til sangen, hvad det er for et motiv, der er på kortet. En tredje voksen har startet en maleaktivitet op på Stjernestuen, et rum, der kan benyttes af alle, men som mest bruges af grupperne med mange børn, så tiden, hvor alle børnene skal være på stuen samtidigt, begrænses. I dag bruger den ældste vuggestuegruppe alrummet, for at de yngste har mulighed for at male. Der er 2-3 børn, der maler ad gangen. Den voksne giver sig god tid til børnene ift. aktiviteten, og de fleste af børnene skal hjælpes, da de ikke er vant til at male.

Kløverstuen, den yngste børnehavegruppe, er på deres stue. Her bliver der lavet perleplader sammen med en praktikant, der blot skal være der i denne uge. Børnene er gode til at hjælpe hinanden med fx at finde de farver, der skal bruges. En voksen har lavet en stor portion bolledej, og hun har en aktivitet med børnene ift. at få formet boller. Undervejs er der gode og nærværende dialoger med børnene, fx ift. hvor mange der bor hjemme hos børnene, så det kan afgøres, hvor mange boller, der skal laves. Der er 3-4 børn, der former boller ad gangen – og alle børnene laver boller, som de kan få med hjem. Samtidig med at der laves perleplader og formes boller, er andre børn i gang med andre aktiviteter i forskellige kroge. En voksen er 'flyver' og har fx overblikket over, om børnene, der ikke laver perleplader eller former boller, har brug for hjælp eller 'nærvær'. I funktionen som flyver, er hun også i kontakt med nogle af de børn, der laver perleplader, hvor der fx snakkes om, hvordan en mund på en bamse kan laves. Der snakkes om, om den skal være glad, sur, forbavset samt om hvilken farve munden skal have. I denne dialog viser barnet med egen mund, hvordan det ser ud, hvis man er forbavset.

Flyveren går i køkkenet og henter sammen med nogle børn madvognen. På tilbagevejen møder de en dreng, der har lavet sit eget kunstværk bestående af papirstykker, der er sat på en lang tapestrimmel. Flyveren hænger kunstværket op i loftet, og omtaler det som et meget fint

kunstværk.

Under spisningen sidder en gruppe fra Kløverstuen i alrummet, for at skabe mere ro omkring situationen. Der er også her nærværende dialoger med børnene og en hyggelig stemning. I noget af tiden, hvor der spises, høres der en historie på dvd.

Solsikkestuen har haft en god tur til en legeplads, og er kommet hjem for at spise. De sidder i dag fordelt ved to borde på stuen, og her er der også gode dialoger og nærvær med børnene. Fx snakkes der om øjenfarve, og om hvorfor vi her i Norden oftest har blå øjne. Når alle børnene er der, bruges fællerummet også til spisning med en gruppe, så der bedre kan etableres ro og nærvær.

Efter frokosten er alle børn på legepladsen, hvis de ikke skal sove. Der er her livlig aktivitet, som fordeler sig over hele legepladsen. De voksne, der er på legepladsen, har fordelt sig, og deltager ind i mellem i børnenes aktiviteter. Fx som en del af en bustur til Tyskland – som foregår på en af cyklerne, hvor der er påsat en vogn.

Generelt kan det siges, at det var en meget god oplevelse at besøge Humlebien. Børn og voksne var meget imødekommende for besøget, og som det kan ses ovenfor, var der mange forskellige ting i gang, hvor det i alle tilfælde var gældende, at der var tænkt tanker om formålet med aktiviteterne. Personalet opleves som meget engagerede og nærværende i deres arbejde med børnene, og det er tydeligt, at der i planlægningen tænkes i, hvordan børnegrupperne kan deles op, og hvordan man kan hjælpe hinanden ift. det.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Intet at bemærke.

Aftaler på kort sigt

Intet at bemærke.

Aftaler på længere sigt

Intet at bemærke.

Opfølgning

Intet at bemærke.