

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Tinsoldaten

Tilsynsbesøg

Dato: 7. december 2015

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Marianne Pedersen (leder), Rasmus Andersen (souschef) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent)

(Der var ingen fra bestyrelsen, der havde mulighed for at deltage og medarbejderrepræsentanten, der skulle have været med, var nødt til at være hos børnene pga. sygdom hos personalet).

Fokuspunkter

- Børnemiljøvurdering
- Kvalitetsløft i vuggestuegrupperne
- At fastholde struktur og udvikling med de nye medarbejdere i Børnehuset Tinsoldaten

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Tinsoldaten har i forbindelse med kommunens kvalitetsløft haft fokus på vuggestuepædagogik med stor succes. Det har bl.a. betydet, at der er kommet mere struktur samt refleksion over praksis. I hele institutionen er der fine tilgange ift. arbejdet med sprog og inklusion. Internt fungerer det også godt omkring børnenes overgange, hvorimod det eksterne samarbejde er under reetablering, men tegner godt. Der er planlagt aktiviteter løbende gennem hele året i relation til læreplanstemaerne. Læreplansrammen følges fint, men der er lidt opmærksomhedspunkter fx ift. at målene enkelte steder kan tydeliggøres samt at der ikke alle steder er opsat tegn ift. de udvalgte mål. Vurdering og opfølgning mangler at blive skrevet ind i skemaerne, men det bliver gjort i nær fremtid. Børnemiljøet bliver fint koblet til læreplanen via skemaerne, og tilgangen, til hvordan læreplanen skal evalueres, er fin.

Der er gode tanker omkring, hvordan måltidet med børnene skal være, og hvordan børnene kan inddrages i tilberedningen. Børnenes deltagelse er ikke helt blevet implementeret i praksis, og der er tanker om at lave aktionslæring omkring det, så det kan ske, samt interesse i at få udarbejdet en måltidspædagogik.

Pt. er det en udfordring, at der er nogle børn, der kræver særlig opmærksomhed samt at der er 18 treårige, der er startet i børnehave.

Personaleomsætningen har været stor det sidste års tid. Dette har bl.a. haft en betydning ift. arbejdet med læreplanen, og har krævet ressourcer ift. at få nye medarbejdere 'kørt ind' i huset. Det har også betydet, at TUS-samtalerne er blevet udskudt. Disse gennemføres primo 2016. Fraværprocenten er høj periodevis. Dette hænger oftest sammen med årstiden, og så har en medarbejder, der nu er fratrådt, haft meget fravær.

Efterårets trivselsundersøgelse har betydet at overholdelse af mødetid, rygning samt mobbepolitik er blevet drøftet. Leder vil desuden tage emnerne med i de kommende TUS-samtaler.

Personalet er fagligt engagerede og udviklingsorienterede. Det betyder bl.a. at kommunens interne kurser ofte benyttes, og en medarbejder er i gang med et modul i social inklusion. Efter kurser og uddannelsesdage sker der vidensdeling ved p-møder.

Souschefen har været ansat siden august 2015, så der er brugt ressourcer på, at det nye ledelsesteam har skullet finde sammen samt ift. oplæring i Hvidovre Kommunes systemer.

Tinsoldaten har fået vendt et underskud til et større overskud. Dette er bl.a. sket ved stillingsledighed, hvor der er gået tid før stillingen er blevet besat. Derudover har der været ekstra børn i institutionen.

Der begynder at vise sig nogle tegn på mangel på vedligeholdelse både ude og inde. Det opleves som en udfordring, at det kun er By og Teknik, der må udbedre disse ting, når meldingen derfra er, at der ikke er økonomi til det.

Forældresamarbejdet vurderes til at være fint. Der var ingen fra bestyrelsen, der havde mulighed for at deltage ved tilsynet, og forældre har derfor ikke indgået i disse drøftelser. Pt. er der et opslag, hvor forældre kan stille forslag til emner ved et kommende forældremøde. Nogle af disse punkter vidner om, at information om struktur samt andre tiltag i huset kan være tydeligere ift. forældrene.

Det tværfaglige samarbejde fungerer fint hermed også de tværfaglige netværksmøder, der afholdes i institutionen. Det har været en udfordring at få samarbejdet med familierådgiveren op at køre, da der har været udskiftning på den post flere gange. Lige nu tegner det dog til at blive godt.

På besøget forud for tilsynet var Tinsoldaten ramt af personalemangel pga. sygdom, ferie og uddannelse. Det betød travlhed hos personalet og en ind i mellem hektisk stemning. Børn og voksne navigerede dog fint i det.

Der blev oplevet gode relationer mellem børn og voksne, og det vurderes, at Tinsoldaten overholder lovgivning samt forhold, der ellers er gældende i Hvidovre Kommune.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen den 7. december 2015

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 27. januar 2016.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnehuset Tinsoldaten november 2015

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: Jan: 22 vug-47 bh
April: 22 vug-50 bh, maj: 22-37 bh, juni: 22 vug-39 bh
Juli: 20 vug-40 bh
Oktober: 20 vug-43 bh

Er der børn på venteliste til institutionen?:
Ja

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

Nej, men der overflyttes store vuggestuebørn til Tinsoldaten fra andre institutioner.

Hvad har begrundelsen været?

Så har man fået benet indenfor på sit første ønske.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Rullet underskud på 153.700 kr. fra 2014.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

For høj personalebesætning. 2014 fratrådte en pædagog, stillingen blev ikke genbesat. Det har betydet mulighed for at indhente underskud fra 2014.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Pr. oktober 2015: Overskud på 137.000 kr.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Dels har vi indhentet underskud og kommer ud med overskud. Det gør bl. a. på baggrund af reduktionen fra 2013. I forbindelse med 2 fratrædelser har der været 5 måneders stillings ledighed. Her ud over har vi taget ekstra vuggestuebørn som pt. beløber sig til 312.000
Overskud er nok lige i overkanten. Men det er svært styre efter børnetallet, især når det bonner ud sidst på året.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Nej. De sidste samtaler blev holdt juni 2014, jeg skulle have været i gang med en ny runde her i efteråret.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Alle

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

Ny souschef fik første prioritet.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal:	2. kvartal:	3. kvartal:	4. kvartal:
9,20 %	2,85 %	7,22 %	13,64 %

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

Jan 2015: 11,99% - 4,92% - 4,19% - 0,0% - 3,03% - 5,49% - 4,91% - 7,53% - 9,14% - 13,6% - 4,19%

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Nej, men vi drøfter jævnligt trivsel på personalemøder.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt:?

Ja.

Har I jeres egen personalepolitik?

Nej. Eller det vil sige at den er temmelig gammel. Vi har aftalt at lave en personalepolitik til foråret 2016. Men vi drøfter jævnligt enkelte områder indenfor den værdibaserede personalepolitik, fx barns første/anden sygedag, rygepolitik, at komme for sent, mødekultur, pauser osv.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

APV sker løbende. Senest har vi lavet hefte med datablade vedr. alle rengøringsartikler, cremer, sæber ect.

Trivselsmåling september 2015.

Hvad viste APV' en og trivselsmålingen?

Trivselsmålingen blev besvaret af 54 % af medarbejderne. Den generelle trivsel ligger mellem 4 og 6 på skala fra 1 til 7, hvilket peger på et godt trivselsniveau, hvor der er plads til forbedringer. Fx at medarbejderne får bedre hjælp og støtte til at løse opgaver, muligheder for uddannelse, at kunne tale om tingene på arbejdspladsen, samt et ønske om et bedre socialt fællesskab.

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

Vi har drøftet trivselsmålingen på personalemøde.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi vægter den pædagogiske udvikling højt, dels ved dagtilbudsafdelingens kurser og foredrag. Især digitalisering har haft megen bevågenhed. Dels via pc, dels via Ipad og tabulex. Der har været en vis modstand, men personalet er kommet rigtig godt i gang. Flere medarbejdere har fulgt kommunes sprogkurser.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Ved at arbejde med medarbejdernes trivsel og fokus på den pædagogiske udvikling.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi rekrutterer via Promedia, der nedsættes ansættelsesudvalg ad hoc med personale og forældre repræsentation, med deltagelse i at udvælge kandidater og i ansættelsessamtaler.

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

Ja.

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

Social inklusion, hvor to har gennemført og en er i gang. Fri for mobberi: to medarbejdere. Sprog kursus.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Sidemandts deling og i de to team.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Ja.

Hvis ja, hvilke?

Flere medarbejdere ønsker modul i social inklusion. Vores nye souschef vil gerne i gang med DOL uddannelse, når tid er.

Der er ønske om at alle i institutionen gennemfører Fri for mobberi, også personalet i vuggestuen, der skal i gang med Fri for mobberi efter nytår.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Vi har 10 årlige personalemøder, hvor vi bruger 1 time til teammøder og 2 timer fælles i huset den ene gang, næste gang er der 2 timer i teamene og 1 time fælles.

Stuemøder ca. hver tredje uge

Personale lørdag en gang årligt.

Fredagsmøder, hvor den nærmeste tids aktiviteter og aftaler vendes.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

71,4%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

28,6%

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Ja. Den høje pædagog% kommer af at inklusionspædagog ligger oven i normeringen.

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

Ja. En lønnet pædagogstuderende og en EGU elev.

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

Det er længe siden jeg har haft så mange ansættelser.

Februar: Vuggestuepædagog

August: Souschef

September: Børnehavepædagog.

Januar: Vuggestuepædagog

Jauar/februar 2016: Køkken medarbejder.

Pædagoger der er stoppet:

3 pædagoger er stoppet efter eget ønske, 1 pædagog er under afvikling pr. 01.12.15.

Medhjælpere der er stoppet:

Ingen.

Andre der er stoppet:

Køkkenmedarbejder.

Har I ubesatte/vakante stillinger?

Nej, men der har været slip mellem fratrædelse til ansættelse.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

3 har sagt efter eget ønske. 1 er under afvikling (slut pr. 30 november)

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?

Ikke helt

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Tinsoldaten er et dejligt lyst hus, højt til loftet og en dejlig legeplads.

Tinsoldaten er nu 12 år gammel og begynder at vise nogen træthed i forhold til generel vedligeholdelse. Malingen på døre og vinduer trænger og vægge indendørs.

Fjerne mos på krybberummets tag.

I de våde perioder samler der sig kæmpestore vandpytter, som vi bøvler med.

Forældresamarbejde

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

Der er gensidig lydhørhed og samarbejdsvilje mellem personale og forældre både i det daglige og der hvor det vækker bekymringer.

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

Samarbejdet med forældrene begynder ved den første introsamtale, herefter lægger vi vægt på at lære det nye barn og dets forældre at kende ved indkøringen. Her er forældrene med på stuen med deres barn de første dage, herefter har vi en trivsels samtale med forældrene efter 3 -6 måneder.

Ved bekymringer, når der laves handleplaner og møder undervejs i sagsforløb.

Ved skolestart.

I forældrebestyrelsen på møderne. Forældrene er med til at forberede sommerfest, andre forældre arrangementer og forældremødet.

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

Der er rigtig mange gode spørgsmål til inspiration. Introsamtalerne varierer afhængig af hvilke børn og forældre vi taler med.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?
Vi har afholdt 5 bestyrelsesmøder og har et møde mere i år.

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

Kontraktstyring

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

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Tidligere tog læreplansarbejdet sit udgangspunkt i PEP-projektet. Nu har vi valgt at følge Hvidovre Kommunes Rammeplan for Læreplansarbejdet.

Børnene deles i mindre grupper og arbejder med det valgte tema en til to gange om ugen. Personalet planlægger hvad der arbejdes med ud fra den konkrete børnegruppe og hvilke læreplanstemaer de vil fokusere på.

Ud over de to projektdage har vi faste aktiviteter, der retter sig mod de enkelte læreplanstemaer.

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

Børnenes sproglige udvikling:

TRASS og Alle Med,

Læsegrupper i børnehaveteamet to til tre eftermiddage om ugen i mindre grupper, dialogisk læsning

Deltagelse i børnehavekoret med 12 børn fra Tinsoldaten og andre børneinstitutioner. Koret samles og øver en gang om ugen på Hvidovre Musikskole.

Hjemme i institutionen øves sangene ved Stjernestunden, så alle børn får mulighed for at lære korets sange.

Naturen og naturfænomener:

Legepladsen nydes i al slags vejr.

Vi kommer regelmæssigt på Quark Centret. I foråret fulgte vi de drægtige får til at de små lam kom. Vi låner remedier på Quark Centret til fx papirfremstilling.

Forår og har vi arbejdet med projektet Ormen Orla. Vi har lavet højbede. Sået, passet og høstet urter og grøntsager, som er blevet spist til vore måltider. Blomsterdag.

Krop og bevægelse:

I vintermånederne går 2 til 3 personaler og en gruppe børn går i gymnastiksalen en formiddag om ugen.

I sommermånederne er der løbehold for kortbenede og langbenede børn.

I det daglige bruger vi også at bevæge os. Ved Stjernestunden sidder børnene ikke kun på deres numser, men bruger deres kroppe ved sanglege og lege.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Legegruppe, hvor enkelt børn understøttes i legefærdigheder med hjælp af en voksen.
Fri for mobberi for de ældste børn i børnehaven.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Vi fejrer årets højtider. Vi arbejder med børnenes egen kreative udfoldelse, der bliver arbejdet med forskelle materialer som papmache, gips til flotte masker, laver skulpturer ud af naturens materialer, tegner og maler.

Besøger Cirkusmuseets forestillinger. Ved stjernestund synges nye og gamle børnesange og lege. Børnekor optræder til sommerfest, på plejehjem, julekoncerter og Luciaoptog.

Børnenes sociale kompetencer:

Fri for mobberi for børnehavens ældste børn.

I legegrupperne.

I hverdagen arbejder vi med at lære børnene at hjælpe hinanden og mærke efter om det der sker, er godt eller dårligt for barnet og deres kammerater.

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

Vi arbejder med én voksen til en mindre gruppe børn. Det skaber arbejdsro, nærvær og fordybelse for både børn og voksen.

Det er ikke god tone at forstyrre når grupperne arbejder.

Et godt børnemiljø betyder også at der arbejdes med barnets sproglige, personlige og sociale kompetencer.

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

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

Vi har ikke lavet børnemiljøvurdering siden 2014.

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

Vi er lige udfærdiget med en ny pædagogisk læreplan.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Overgang fra hjem til vuggestue. Se afsnit om introsamtaler.

Intern overgang: Vi arbejder i vores teams, hvor vi bygger broer mellem stuerne, hvilket giver børnene tryghed i overgangene. De besøger og kommer frit på de forskellige stuer, hvor de deltager på samme niveau som de andre børn. Nogle børn har brug for mere støtte i overgangene end andre, og de får den hjælp og tid som de har brug for til at blive trygge og fortrolige med situationen. I forhold til forældrene bliver der arrangeret informationsmøde, hvor de samlet bliver informeret om børnehavens hverdag, traditioner og forventninger.

Eksternt har vi info møder med skole og fritidshjem vedrørende skolestart. Vi har tidligere haft et glimrende samarbejde med Avedøre Skole. Dette arbejde skal reetableres efter ledelsesskift og skolereform's indtog. Overgang til SFO og skole er pt. noget rod.

Børn og personale kommer jævnligt på skolen, og bruger f.eks. skolens gymnastiksal og legeplads og lærer derved skolen at kende.

Sprog

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

Der bliver lavet Alle Med på alle børn i slutningen af deres vuggestue tid, herefter en gang årligt. Viser skemaet bekymring i barnets sproglige udvikling, laver vi også TRASS.

Der arbejdes med dialogisk læsning, rim og remser samt masser af sange.

I vores daglige arbejde arbejder vi meget med sprog og begreber, samt at gøre sproget mere nuanceret.

Og det er især muligt i vores små lege-grupper, men så sandelig også i alle vores andre daglige aktiviteter, der foregår i grupper.

Talepædagogen fra PPR kommer jævnligt i Tinsoldaten til sparring og vejledning.

Vores sprogtovholdere (1 i vuggestuen og 1 i børnehaven) giver deres indspark med små indspark, fx "uglesnak": vi skal huske at benytte et sprog der udfordrer børnene til at lytte, forstå og øve sig i et sprog der ligger i zonen for nærmeste udvikling.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Inklusionspædagogen har mange forskellig rettede opgaver.

Pt. er inklusionspædagogen i vuggestuegruppen, hvor der er særligt behov i forbindelse med indkøring af to børn med forskellige problematikker.

Inklusionspædagogen yder faglig, pædagogisk sparring og vejledning med stuerne personale, og kommer med input til de tiltag personalet skal/bør arbejde med i den løbende periode.

Inklusionspædagogen bruges samtidig som sparring ved forældresamtaler, samt møder med eksterne samarbejdspartnere.

Inklusionspædagogen kan også bruges i børnehave teamet, som tovholder på de legegrupper der er sat i gang for, at understøtte de inkluderende fællesskaber.

I hverdagen arbejder vi med inklusion bl. a. i vore spise situationer, hvor vi lægger vægt på fællesskaber, samvær og nærvær, og bruger spisesituationen så børnene får nye, fællesskaber og nye venskaber.

Vi bruger tid på at lære børnene at udforske og styrke nye fællesskaber i børnehaveteamet, samt at der oprettes legegrupper med henblik på at styrke disse.

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

Der er stor opmærksomhed og en løbende diskussion i personalegruppen omkring det enkelte barn`s konflikter, når barnet bliver ked af det, eller når barnet giver udtryk for at andre børn ikke vil lege. Det sker i dagligdagen, på stue/teammøder.

Give barnet /børnene værktøjer til at sige til og fra, hente hjælp hos kammerater og de voksne.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Ja.

Desuden har 2 pædagoger taget modul i social inklusion og en tredje er i gang med modulet.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

I og med at der arbejdes i teams i huset, har alle et godt indblik i de forskellige børn på alle stuerne. Der tales meget om børn og alle medarbejdere yder deres syn på børnene. Personalet i er gode til at spotte børn der ikke trives, eller ikke udvikler sig som forventeligt.

Vi indhenter de oplysninger og søger hjælp hos relevante samarbejdspartnere (PPR, vejlederteamet, familierådgiver)

Vi bruger Alle Med, Trass samt hinandens iagttagelser.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Et tæt forældresamarbejde er den bedste start på dette samarbejde. Og forældrene vil rigtig gerne tage deres andel af arbejdet med børnene eller den selv.

Forældrene bliver trygge, når de mærker at vi er interesserede i at løse børnenes problematikker i et ligeværdigt samarbejde.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Samarbejdet er vanskeligt. Vi har haft tre forskellige rådgivere siden ordningen startede, så vi begynder lidt forfra hver gang. Vi samarbejder via det tværfaglige netværk og kan kontakte ad. Hoc.

Rådgivere og det øvrige PPR er gode til at møde op på de fastsatte mødedage for det tværfaglige netværk.

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

Det er på bl. a på tværfaglige møder, at der er tid og ro til at gå i dybden med problematikker hvad enten det handler om det enkelte barn eller generelle problematikker.

Her er god mulighed for at lave fælles overvejelser, når det handler om problematikker på tværs af stuer fx søskende på forskellige stuer.

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

Personalet anvender materialet, bruger det som guide, når de oplever børn og forældres mistrivsel

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Ja.

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

På personale/teammøder har vi udstukket rutiner og retningslinjer for hvordan vi arbejder med børnene ved måltiderne. I vores spisesituationer har vi lagt vægt på fællesskaber, samvær og nærvær, og bruger spisesituationen på at børnene får nye oplevelser af mad. Sanserne kommer i højsædet og børnene udvikler madmod.

Vi finder det vigtigt at opmuntre og give lov til at børnene selv øser mad op, kan række fade og kander videre ved spisningen.

Måltiderne foregår i en rolig atmosfære, hvor børnene kommer til orde i deres spisegrupper. Maden bliver præsenteret, dvs. børnene får at vide hvad maden er lavet af. Når der er nye ingredienser taler vi om dem og hvor de kommer fra. Ser hvordan ingredienserne ser ud i rå tilstand og eventuelt smager vi på dem.

I vuggestuen spiser børnene alle måltider på deres stuer.

Børnehaveteamet spiser frokost i to hold i fællesrummet. De yngste børn spiser først og bagefter spiser de ældste børn. Til eftermiddag er der frugtcafe i fællesrummet.

Pt. har vi sølvmærke i økologi.

Hvilken måltids pædagogik har I udarbejdet?

Vi har ikke lavet en måltids pædagogik, men holder os til kostpolitikken.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Leder og souschef har fordelt nogle opgaver, mødeplan, betaling af regninger, mens andre opgaver er vi fælles om.

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

Personalemøde: Personalet er på skift med til at lave dagsorden til personalemøder, er med i arbejdsgruppe om personaledagen tema og planlægning.

Teammøde: På teammøder foregår planlægning, dialog om børn og pædagogik. Ved teammøder deltager souschef i børnehave og leder i vuggestue.

Fredagsmøde:

Information fra ledelse til personale og personalet imellem, sker på fredagsmøder. Indkommen post sættes postmappe, der er tilgængelig for hele personalegruppen.

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

Leder har deltaget i alle ledelsesmøder, souschef i tre møder.

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

Leder har deltaget i alle netværksmøder, souschef i alle møder på nær et.

Konkluderende egen vurdering

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

Ja.

Hvis ja, hvilke?

Der har været 5 fratrædelser i løbet af året og lige så mange nye folk, der skal finde deres plads i medarbejdergruppen. Med de mange skift har det været svært at gennemføre en ordentlig proces omkring den pædagogiske læreplan med personaleinddragelse.
Nyt ledelsesteam, der skal finde sammen. Oplæring og introduktion til Hvidovre Kommunes mange it-systemer og måder at arbejde på.
Personalet har brugt rigtig megen tid og kræfter på at implementere digitalisering i form af PC-adgang og brug af PC, Ipad og Tabulex.
Udbredelse og implementering af sprogarbejdet i personalegruppen.
Fokus på vuggestue pædagogik og kvalitet har været en af de sjove og lærerige udfordringer.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Ja.

Hvis ja, hvilke?

Personalegruppen skal i talesætte og oparbejde de gode strukturer og rutiner på ny.
Souschef fortsat under oplæring og introduktion til kommunens it-systemer, politikker og måder at arbejde på.
Børnesammensætning. Siden i sommer har vi modtaget en del nye børn, som der vækker bekymring og kræver særlig opmærksomhed af personalet. Sammenholdt med at der i børnehavegruppen er 18 3 årige børn, som er ved at lære at gå i børnehave.
At foretage en fornuftig børnemiljøvurdering.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Tinsoldaten er en institution hvor personalet sætter fagligheden i højsædet og personalet vil gerne udvikling.
Som helhed har vi gode børn og familier med glade børn i god trivsel.
Tinsoldaten har en engageret forældregruppe og godt samarbejde med bestyrelsen.

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

Børnemiljøvurdering

Kvalitetsløft i vuggestuegrupperne

At fastholde struktur og udvikling med de nye medarbejdere i Børnehuset Tinsoldaten

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

Møde med deltagelse af:

Leder Marianne Pedersen
Souschef Rasmus Andersen
Personale repræsentant Trine Lund
Forældrerepræsentant – det arbejdes der på at finde.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	
Økonomi	Der er pt. et pænt overskud, som bl.a. er opstået pga. ekstra vuggestuebørn. Ved tilsynet fortælles, at personalet har det ok med at have ekstra børn.
Personale	<p>TUS-samtalerne er ikke blevet afholdt, og i institutionsprofilen er det begrundet med, at ny souschef har fået første prioritet. Ved tilsynet begrundes det yderligere med, at der har været en del udskiftning af personale, og processerne med at få ansat nye har taget meget tid. Efter jul vil TUS-samtalerne blive afholdt.</p> <p>En af de medarbejdere, der er stoppet, har været under afvikling i længere tid, og har ikke været til stede i institutionen. Der har derved manglet en fast medarbejder i længere tid. En vikar har dækket disse timer, og da det er en vikar, der har været i huset før, har det fungeret fint.</p> <p>Der er periodevis høje fraværstal. Disse begrundes med almindelig sygdom, der oftest har sammenhæng med årstiden. Derudover har medarbejderen, der har været under afvikling, haft længere sygeperioder.</p> <p>Trivselsmålingen er blevet drøftet på et personalemøde, hvor alle havde mulighed for at byde ind med deres holdninger omkring resultaterne. Bl.a. viste det sig at være frustrerende, når kolleger kom for sent, og ikke kontaktede institutionen for at gøre opmærksom på det. Drøftelserne har ført til, at der er blevet lavet retningslinjer, der betyder, at institutionen skal kontaktes, hvis man ikke kan nå at være der til den planlagte mødetid. Drøftelserne har ligeledes ført til, at der bliver udarbejdet en rygepolitik i institutionen. I trivselsmålingen har nogle medarbejdere sat kryds ved, at de oplever vold, mobning og/eller chikane på arbejdspladsen. At nogen oplever dette kom som en overraskelse hos personalet. Ledelsen har opfordret medarbejderne til at snakke med ledelsen, hvis de oplever at der foregår vold, mobning og/eller chikane i institutionen. Denne opfordring er evt. grunden til, at en medarbejder fra vuggestuen har henvendt sig til souschefen, da kommunikationen på stuen blev oplevet meget dårlig og slet ikke anerkendende. Souschefen har afholdt møde med personalet på den pågældende stue. Medarbejdernes forventninger til hinanden blev afstemt på dette møde, og der blev opnået enighed om, hvordan kommunikationen fremadrettet bør være.</p> <p>Leder vil i de kommende TUS-samtaler tage fat i nogle af spørgsmålene fra trivselsundersøgelsen – fx ift. mobning.</p> <p>I institutionsprofilen er det beskrevet, at vidensdeling sker ved sidemandsdeling og i de to teams. Ved tilsynet fortælles, at det i</p>

	<p>praksis fx kan ske ved, at der uddeles en artikel om et givent emne, som evt. drøftes på et møde. Når medarbejdere er i gang med uddannelse eller er på kursus, fortæller de om det på p-møder. Fx er der pt. 'indslag' omkring social inklusion, og der er ind i mellem ny viden at give videre ift. IPADS.</p> <p>Introduktionen til Tabulex blev givet på et p-møde. Nogle medarbejdere startede ud med at have modstand omkring det, men efter mødet og efter det er kommet i gang i praksis, er der åbenhed og interesse omkring det.</p> <p>Omkring uddannelsesønsker er det i institutionsprofilen noteret, at souschefen gerne vil i gang med DOL, når tid er. Dette er skrevet, da leder mener, at man skal have været ansat i et år, før det er muligt at påbegynde DOL. Dette er dog ikke et kriterium, men tidspunktet vil også skulle samkøres med det, der ellers sker i huset, da det ikke fungerer, at flere er af sted på uddannelse samtidigt.</p> <p>Personaleomsætningen plejer at være ret lav, men i 2015 har den i Tinsoldaten været en udfordring. Der er blevet brugt mange ressourcer på ansættelse. Praksis har båret præg af, at samarbejdsrelationer har skullet bygges op, men det har også givet et friskt pust og ny energi at få nye medarbejdere i huset.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>Ift. Tinsoldatens hjemmeside er det i institutionsprofilen noteret, at den ikke er helt opdateret ift. gældende kommunale retningslinjer. Dette handler om, at der er nogle informationer, der skal opdateres, og ellers er det mest kosmetisk, at der er ønske om ændringer. Souschefen har kompetencer til at gøre dette arbejde.</p>
Fysiske rammer	<p>Ift. de mangler af vedligeholdelse, der begynder at vise sine spor, har leder kontaktet By og Teknik. Tilbagemeldingen har dog været, at der ikke er økonomi til at udbedre tingene for.</p> <p>Ledelsen fortæller ved tilsynet, at det er svært at holde tingene ved lige i en god stand, når det er By og Teknik, der kun må gøre det. Tinsoldaten har kendskab til en arbejdsmand, der gerne vil male mv., men dette er ikke tilladt.</p>
Forældresamarbejde	<p>I Tinsoldaten er der ved indgangen et opslag, hvorpå forældre kan skrive forslag til emner, der kan drøftes på et kommende forældremøde. Ideen til dette er opstået på et bestyrelsesmøde, hvor frustration over at skulle hente søskende to steder er blevet drøftet. Det blev her aftalt, at det var et emne, der kunne tages op på et forældremøde, og samtidig blev det aftalt, at forældrene skulle have mulighed for at komme med input til andre ideer, der kunne være interesse i at drøfte. På opslaget var der ved besøget i Tinsoldaten foreløbigt skrevet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vandflasker - Organisering ved aflevering - Påklædning – udetøj - Måltidspædagogik - Nyt tidspunkt for gulvvask - Nyt legetøj (fx dukker)

	<p>- Oversigt over hvilke voksne, der er på hvilke stuer.</p> <p>Ved tilsynet fortæller ledelsen, at de havde forventet, at forslagene havde set lidt anderledes ud. Opslaget er for nogles vedkommende kommet til at fungere som en 'broktavle'.</p> <p>Opslaget giver et indtryk af, hvad nogle forældre mener. Ledelsen mener, at noget af det der er skrevet, egner sig til at blive drøftet på et bestyrelsesmøde, og andet kan evt. tages op på et forældremøde. Ledelsen erkender, at måden personalet er organiseret på kunne være tydeligere, og det kunne være tydeligere, hvordan børn og voksne er opdelt ift. aktivitetsgrupper. En del vuggestuebørn er startet i børnehaven. Dette betyder, at der er nye børn og voksne, som forældrene skal forholde sig til samt en anden struktur. Hvis informationen omkring dette ikke er god nok, tænker ledelsen, at det er med til at skabe frustration hos forældrene.</p>
Kontraktstyring	
Læreplaner/børnemiljø	<p>I læreplanen er værdier, læringsforståelse samt arbejdet med børn i udsatte positioner beskrevet fint. I forhold til læreplanstemaerne mangler der prosatekst, der beskriver, hvad det konkret betyder, når der fx arbejdes med sprog, natur m.v. (Se evt. læreplansrammen for inspiration).</p> <p>Der er opsat fine mål for begge aldersgrupper i forhold til alle temaerne. Enkelte steder kan målene tydeliggøres, fx ift. sproglig udvikling 3-6år, hvor et mål er at have forståelse for og anvende begreber, der er beskrevet i læreplanen. Hvilke begreber er det? Som overskrift for alle målene står der <i>"De pædagogiske processer skal lede hen imod, at barnet ved slutningen af vuggestue/børnehaven med lyst har tilegnet sig færdigheder og viden, som sætter barnet i stand til:"</i> Det er rigtigt, at barnet er i gang med en udvikling ift. mange ting over tid, og at mål i nogle tilfælde kan være at se, at børnene er på vej i den rigtige retning. Men som det står, er det som om, at målene går på, at børnene i slutningen af vuggestuetiden/børnehavetiden skal have tilegnet sig de færdigheder, der beskrives i målene. Dvs. der kan først måles på målene på disse tidspunkter – og ikke undervejs for at se, om I er på rette vej. De pædagogiske processer kan evt. beskrives i relation til temaerne (prosateksten) eller i afsnittet om læringsforståelse.</p> <p>I læreplanen er der udfyldt skemaer for begge aldersgrupper ift. fire temaer. Skemaerne for de sidste to temaer er ved at blive færdiggjort, og bliver snart sat i læreplanen. Ved tilsynet orienteres om, at det er ok blot at have et skema pr. tema (seks i alt), men at det skal sikres at begge aldersgrupper er repræsenteret. Dvs. det er selvvalgt, hvis det prioriteres at have 12 skemaer med.</p> <p>Arbejdet med skemaerne ser fornuftigt ud. Der er nogle opmærksomhedspunkter enkelte steder. Fx er der ikke alle steder opsat tegn ift. alle udvalgte mål. Omkring sociale kompetencer 0-3år er et af målene <i>"At reagere på en direkte sproglig henvendelse til det enkelte barn og indirekte sproglig henvendelse til gruppen af børn og</i></p>

	<p><i>vise, at det lytter og handler derpå. At barnet udviser interesse for at lytte og reagere, så det fremgår, at barnet forstår henvendelsen". Der er ikke opsat tegn ift. disse mål.</i></p> <p>I skemaet omkring kulturelle udtryksformer og værdier, er der listet aktiviteter op, der ikke er i relation til målene. At lave julepynt og bage pebernødder, er selvfølgelig meget relevante aktiviteter, når det handler om julen. Disse aktiviteter har bare ikke noget med de mål at gøre, der er beskrevet ift. temaet. (Det betyder ikke, at der ikke skal bages og klippes – men det skal ikke stå i skemaet, når det ikke har sammenhæng med de mål, I har valgt at have fokus på).</p> <p>Omkring jul er dokumentationsmetoderne billeder samt dagbøger. Der skal her være opmærksomhed på, at der i dagbogen og ved billederne er tekst, som målopfyldelsen kan vurderes ud fra.</p> <p>I relation til det er der ikke beskrevet en dokumentationsmetode, der kan vise noget om målopfyldelsen i temaet krop og bevægelse 3-6år. Dokumentationsmetoden, der er valgt, er, at det på ugeplanerne tælles op, hvorvidt bevægelsesdagene er gennemført. Dette viser intet om indholdet ift. målene.</p> <p>I skemaerne mangler det at blive vurderet, hvordan det er gået ift. målopfyldelsen. Som det er nu, er det beskrevet, hvornår og hvordan det vurderes, om de forventede tegn kunne ses, og om målene er nået. Det er rigtig fint at have en plan for dette, men i skemaet er det opsamlingen på disse drøftelser sammenholdt med målene, der skal noteres. Når vurderingen ikke er med nu i den form, som det er tiltænkt, kan det nogle steder være svært at se sammenhængen mellem metoder og mål. Det er fx ikke helt tydeligt, hvad børneinterview skal bruges til i relation til målene omkring sproglige kompetencer 3-6år. Men hvis det i vurderingen kunne ses, hvad interviewene havde vist, kunne der evt. ses en sammenhæng.</p> <p>Børnemiljøet er fint inddraget i skemaerne.</p> <p>Omkring temaet natur og naturfænomener er det dog ikke helt tydeligt, om børnemiljøet reelt var sådan, eller om der er en forventning om, at det er sådan børnemiljøet vil være under aktiviteterne. Det der skal stå, er en vurdering af, hvordan børnemiljøet var i spil under aktiviteterne.</p> <p>Tilgangen til hvordan temaerne evalueres løbende på personalemøderne, er fin. De fire spørgsmål, der vurderes ud fra, er gode, når blot det huskes, at det skal ses ift. mål, tegn mv. Det er også rigtig fint, at forældrebestyrelsen inddrages, ift. om de har hørt noget om temaerne/aktiviteterne fra børn eller forældre. Hvis bestyrelsen kommer med relevante kommentarer, er det fint at få det med i skemaet under vurdering eller børnemiljø – alt efter hvad det er, de har hørt noget om.</p>
Overgange	
Sprog	
Inklusion	
Tværfagligt samarbejde	I institutionsprofilen er det noteret, at samarbejdet med

	<p>familierådgiveren har været vanskeligt, da der har været tre forskellige knyttet til Tinsoldaten over kort tid. De sidste tre måneder har det dog været den samme, og der er en følelse af, at det fungerer meget godt nu.</p>
Mad i institutionen	<p>Ved tilsynet snakker vi om, hvad madordningen har haft af betydning. Forældrene har sagt, at de ret hurtigt har kunnet mærke, at børnene er blevet mere selvhjulpne i forbindelse med måltidet. Ved besøget fortalte en vuggestuepædagog, at maden er blevet mere alsidig efter at hele huset får mad.</p> <p>I forhold til børnenes deltagelse i tilberedningen af måltidet, så sker det ikke så ofte. Det er ikke fordi, der ikke er interesse for det, men det er ikke blevet tænkt ind som en del af hverdagen. Tinsoldaten har udarbejdet en kostpolitik men ikke en måltidspædagogik. Ved tilsynet snakker vi om, at det er godt at få udarbejdet en måltidspædagogik. Dette kunne bl.a. betyde, at børnenes deltagelse omkring madlavningen bl.a. kunne komme i fokus, hvilket ikke sker ved blot at have en kostplan. Ved tilsynet snakker ledelsen om, at det evt. kunne være ideelt at lave en aktion ift. børnenes deltagelse omkring madlavningen.</p> <p>Pt. er Tinsoldaten udfordret af, at køkkenmedarbejderen har fået andet arbejde. Tinsoldaten har fået ansat en anden, men vedkommende starter først pr. 1. februar, og januar må derfor klares med en kombination af mad fra centralkøkkenet og smør selv. Tinsoldaten vil gerne bevare sølvmærket i økologi. Ift. det er det en udfordring, at køkkendamen stopper – men der er samtidig håb for at det fremadrettet fortsat kan opretholdes, da der er fundet en ny køkkendame, og slippet fra den forrige til den nye 'kun' bliver en måned.</p>
Ledelse	<p>Souschefen har ca. 27 børnetimer om ugen.</p> <p>I institutionsprofilen er det noteret, at det er en særlig udfordring, at der siden i sommer er kommet en del børn, der vækker bekymring, og kræver særlig opmærksomhed af personalet.</p> <p>Dette handler fx om, at der er kommet et barn på over et år, der kun er blevet ammet, indtil start i institution. Et andet tilfælde handler om et barn, der ikke har været vant til at sidde ved et bord, og hvor barnets mor derhjemme har rendt efter barnet med maden. Disse to tilfælde fylder meget, da det er ret usædvanlige tilfælde.</p> <p>Ledelsen vurderer, at Tinsoldaten i alt har ca. 10 børn, der kræver noget særligt. De tværfaglige samarbejdsparter bruges ift. disse børn. Problematikkerne opleves lidt anderledes end tidligere, og kræver, at en voksen tager et barn fra i nogle tilfælde.</p>

Dialog om fokuspunkter

--

Kvalitetsløft i vuggestuegrupperne

I forbindelse med kommunens kvalitetsløft, har der i Tinsoldaten været særligt fokus på vuggestuepædagogikken. Ved præsentationen af kvalitetsløftet følte vuggestuepædagogerne sig i starten ramt på deres faglighed, da de fik en følelse af, at det ikke var godt nok, det de gjorde. Siden er der dog opstået begejstring ved de indsatser, der er fulgt med qua kvalitetsløftet. I Tinsoldaten har vuggestuerne fx indført mere struktur. Det betyder bl.a., at en medarbejder ikke møder op på arbejde uden at vide, hvad der udviklingsmæssigt skal arbejdes med omkring børnene den pågældende dag. Børnene har fået faste pladser ved bordene, hvor der er et billede af dem på den stol, hvor de skal sidde. De faste pladser har været med til at skabe mere ro og forudsigelighed.

Der er blevet arbejdet med "Historien i posen". Personalet har taget denne metode til sig, og har indhentet nogle gode erfaringer.

Der er meget fokus på sprog. Medarbejderne har været på kursus, og bruger det de har lært i hverdagen.

Der er et ønske om at bruge metoden aktionslæring i praksis. Et par medarbejdere har på Rådhuset hørt et oplæg omkring det, men det er ikke blevet brugt meget i praksis efterfølgende. I forbindelse med læreplanen har der været meget fokus på pædagogik, mål m.m., og ledelsen tænker, at de drøftelser og tanker, der er gjort i forbindelse med det, ligger godt i tråd med aktionslæring.

Det aftales, at ledelsen kontakter pædagogisk konsulent, hvis der er ønske om konsulentbistand ved aktionslæringsforløb.

At fastholde struktur og udvikling med de nye medarbejdere i Børnehuset Tinsoldaten

Dette handler om, at der er fokus på, hvordan den nuværende struktur og den igangværende udvikling kan opretholdes, når der sker personaleudskiftning i den grad, som det er tilfældet. Der er opmærksomhed på at få inddraget nye medarbejdere i de forskellige arbejdsgange og tankerne bag. Samtidig er der åbenhed for nysgerrige spørgsmål fra de nye medarbejdere ift. hverdagens praksis.

Børnemiljøvurdering

Børnemiljøvurdering er skrevet på som fokuspunkt, da det har været en udfordring at få det koblet til læreplanen, og der er en interesse i at få en tilbagemelding på, hvordan dette arbejde er grebet an. Ift. lovgivningen lever Tinsoldaten helt op til kravene om, at børnemiljøet skal kobles til læreplanen, og at det her skal kunne ses, hvordan børnemiljøet er i spil i et fysisk, psykisk og æstetisk perspektiv. Tinsoldaten lever op til det på den måde, at det i læreplanen er beskrevet, hvilke rammer Tinsoldaten forsøger at tilgodese for at skabe et godt børnemiljø indenfor de tre perspektiver. Hvordan det lader sig gøre vises i skemaerne for hvert læreplansskema, idet det her vurderes, hvordan børnemiljøet har været i spil.

Ved tilsynet tyder det ikke på, at der er den store tvivl omkring arbejdet med børnemiljøet.

Ledelsen er enig i dette, men er glade for at blive bekræftet i, at de er på rette vej i arbejdet med børnemiljøet.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Ved besøget i Tinsoldaten var der midt på formiddagen fri leg i gang i de to børnehavegrupper, hvor børnene var spredt fordelt i mindre grupper.

I den ene vuggestue var de sidste juletræer fra dagens juleaktivitet ved at blive pyntet med glimmer. Hver dag bliver der åbnet en pakke, som indeholder dagens juleaktivitet. I dag handlede det bl.a. om, at papjuletræer skulle pyntes med glimmer. Aktiviteten foregik nøje planlagt udenfor stuen i to hold på skift. Først de mindste og så de ældste. Der var en mor og et nyt barn på besøg

inde på stuen, og de ældste blev holdt ude ved juleaktiviteten for at skabe ro på stuen. De legede, da deres juletræer var færdige, imens pædagogen gjorde de sidste finesser færdige og ryddede op.

Den anden vuggestuegruppe havde lavet en lignende juleaktivitet, men besøget i denne gruppe kom til at være omkring spisningen. Spisningen foregik her ved to borde, og der blev observeret ro, god kommunikation og gode relationer ml. børn og voksne.

Begge vuggestuegrupper dokumenterer dagens aktivitet på væg via billeder, hvor billeder af alle aktiviteterne i december vil ende med at hænge.

Samtidig med at vuggestuen spiste, begyndte der at blive lagt an til frokostmåltidet for de yngste børnehavebørn. Børnehavebørnene spiser i alrummet, og det er organiseret i to hold af hensyn til plads og støj. Det er de yngste børnehavebørn, der spiser først, da det er blandt dem, at der er børn, der skal sove.

Imens de yngste spiser, bliver der hver dag holdt samling for de ældste børn. I dag blev der bl.a. leget "Gæt hvem der er nede bagved", hvilket går ud på, at et barn går uden for døren, kommer ind lidt efter igen og skal gætte hvem af børnene, der mangler, fordi han eller hun har gemt sig nede bagved. Der blev derudover sunget og danset stopdans. Børnene var gode til at være med i aktiviteterne, og det var ikke kaotisk, trods det, at der kun var en voksen til godt 20 børn.

Da den yngste børnehavegruppe var færdige med at spise, og sovebørn og legepladsbørn var kommet videre til disse aktiviteter, så gik de ældste børnehavebørn på skift ud for at vaske hænder. De blev sluset ud i hold efter forskellige kategorier. Først dem med briller på, så dem med hårspænder, så dem med sort hår osv. Der blev også sagt skøre ting – fx dem med to næser eller dem med haler. Det morede børnene gevaldigt.

Børnene spiste ved fire borde, og hvis jeg blev talt med, var der voksne ved tre borde. Der var en god stemning under spisningen med god kontakt og kommunikation mellem børn og voksne.

Børnene var selvhjulpne, og hentede på eget initiativ kop eller kniv i skabet, hvis det manglede, eller de gik for at få skål eller fad fyldt op i køkkenet. Dette gjaldt også børnene ved det bord, hvor der ikke var en voksen.

Der var personalemangel i børnehaven pga. fridag, uddannelse og sygdom. Det kunne godt mærkes, da stemningen ind i mellem var hektisk. De voksne havde meget travlt, men børnene trivedes fint i det.

Efter frokosten var alle børn, der ikke sov, på legepladsen. Børnene fordelte sig i leg på hele legepladsen. Pga. personalemanglen denne dag, var der til at starte med kun en voksen på legepladsen, da der også skulle afvikles pauser. Den voksne på legepladsen gik rundt og var til rådighed ved behov. Børnene legede fint, og generelt blev der på besøget ikke oplevet konflikter mellem børnene.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

TUS-samtaler afholdes

Udfyldte skemaer omkring temaerne "Personlige kompetencer" og "Natur og naturfænomener" sættes ind i læreplanen.

Aftaler på længere sigt**Opfølgning**