

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Cirklen

Tilsynsbesøg

Dato: 9. november og 16. november 2015

Tilsynsform: Besøg i institution og dialogbaseret samtale.

Deltagere: Jette Lunddahl (leder), Sussi Kring (daglig leder), Pernille Borg (forældre), Ilja Due Jessen (inklusionspædagog), Tanja Simonsen (inklusionspædagog), Githa Overby, Søs Rasmussen, Janni Janfeldt (pædagog) og Lone Petræus.

Fokuspunkter

- Vi vil gerne drøfte evalueringer af de pædagogiske læreplaner
- Vi vil også gerne tale – med udgangspunkt i vores trivselsrapport – om personalets oplevelse af at være presset på arbejdsopgaver. Det er en generel tendens i institutionerne i kommunen, men hvad betyder det for Cirklen og det pædagogiske arbejde?
- Vi arbejder fortsat på fællesskabet, og det at være et samlet hus. Men hvornår kan vi sige, vi har nået vores mål? Hvad vil det sige at være et samlet hus? Det kunne være interessant at have en dialog om det med deltagelse fra forvaltningen, forældre og personale.

Særlige opmærksomhedspunkter

Ved sidste tilsyn (november 2013) blev det aftalt at læreplanen skulle laves færdig, og det er den.

Samlet konkluderende vurdering

På baggrund af mit besøg i Cirklen, materialet fra institutionsprofilen, læreplanerne, samt den dialog vi havde ved tilsyn vurderer jeg, at Cirklen på alle måder er et Dagtilbud, som kan tilbyde en god hverdag for børn og deres familier. Der er en høj grad af faglighed til stede både i ledelsen og blandt personalet. Personalegruppen opleves som meget engageret og ledelsen har forventning om og skaber rum/mulighed for faglighed og udvikling.

Institutionens læreplaner er velskrevne og bearbejdede, vi havde ved tilsynet dialog om fordelene ved at sætte tydeligere mål op, så det bliver nemmere at evaluere efterfølgende. Under fokuspunktet drøftede vi, at evaluering af de pædagogiske læreplaner er noget, som tager meget tid. Samtidig er det et centralt arbejdsredskab og skal. Personalet kunne godt tænke sig, at der blev afsat lidt mere tid til arbejdet.

Den pædagogik, som læreplanen beskriver, er også det som jeg oplever ved mit besøg, og kan se/læse på de tavler, som hænger tilgængeligt også for forældre.

Institutionen har gjort et stort stykke arbejde i forhold til undersøgelse af børnemiljøet, hvilket der er kommet nogle spændende resultater ud af. Et af tiltagene er nedsættelse af en børnebestyrelse, som allerede har haft sit første møde.

Det bliver et tiltag, som er spændende at følge. Der sikres på denne måde en helt anden grad af medindflydelse på børnenes hverdag.

Der er et godt personalesamarbejde, som underbygges af en velorganiseret mødestruktur. Det forsøges at skabe rum for planlægning og refleksion, det oplever personalet også, men kunne samtidig godt bruge mere tid.

Det er to personalegrupper der har mødtes blandet med ansættelse af nye mennesker, og det opleves som en vellykket proces. Der kan stadig være nogen, som oplever det hele som nyt, hvilket er naturligt nok, da mange har været ansat i en årrække.

Forældresamarbejde eller forældreinddragelse er meget vigtigt i Cirklen og prioriteres meget højt. Der arbejdes løbende på, hvordan forældrene kan inviteres til dialog omkring børnenes dagligdag. Der er et stort ønske om, at den dialog ikke kun ligger i forældrebestyrelsen. Der arbejdes derfor med temamøder, hvor forældrene også kan deltage efter interesse.

Cirkelmodellen sikrer, at forældrene inddrages, når der er bekymring omkring et barn.

Sygefraværet ligger temmelig stabilt lidt højt, men alle gældende procedurer følges og ledelsen arbejder med det. Institutionen har en del løntilskudsmedarbejdere, som også tæller med i statistikken. Oplevelsen af at der er mange opgaver kan naturligvis også være med til at påvirke oplevelsen af et højt arbejdspress, men ledelsen er opmærksom på dette og forsøger at tage forholdsregler for det.

Personalet arbejder desuden med en A og B model for det pædagogiske arbejde, så der stadig kan gennemføres aktiviteter ved sygdom og fravær.

Det tværfaglige samarbejde er en vigtig del af Cirkelns praksis. Institutionen er meget tilfreds med deres PPR samarbejde og de tværfaglige møder fungerer rigtig godt.

Inklusionspædagogerne gør et stort stykke arbejde i forhold til at være tovholdere på de forskellige børnesager og understøtter det øvrige personales arbejde.

Cirkelmodellen er en stor hjælp til dette arbejde.

Cirkelns økonomi er rigtig fin. Ledelsen har øje for at styre økonomien, så der er en god balance i regnskabet. Der er fra sidste år et mindre overskud, men ellers er ledelsen opmærksom på, at få ansat nok personale, samt indkøbe de ting, som der er behov for.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent, Lone Petræus d. 16. november 2015

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten 18.
januar 2016**

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: Faktiske tal: 1. kvartal: 48/125 2. kvartal: 49/105 3. kvartal: 49/107 4. kvartal: (skønnet ud fra nuværende tal): 49/120

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

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

Det er længe siden. Tidligere var det en udfordring, men det er ikke længere noget, vi oplever ret ofte.

Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været?

Hvis vi oplever det, så kan en begrundelse være at de gerne vil have dem i det skoledistrikt hvor de bor. F.eks. Risbjergkvarteret.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): 173.400 kr. i plus

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

God økonomistyring. Set ud fra et budget på ca. 15 mio., så er det 1,15% i overskud, hvilket jeg vil betragte som et budget i balance.

Hvordan ser budgettet ud pt.? 266.627 kr. i plus.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Vi har en ledelsesperson på barsel og har ikke haft genbesat det fulde antal timer i hendes fravær. Vi har året ud ansat ekstra personer, og været bevidst om vigtigheden af at bruge de midler vi har til ekstra hænder. Men det er samtidig vigtigt for os at budgettet er i balance, og vi ikke overforbruger. Vi er i gang med at indrettet et tidligere rengøringsrum, som et ekstra rum, som kan bruges, når vi deler børnene op i grupper. Det prioriterer vi også at bruge nogle ekstra penge på.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Vi er i gang med GRUS samtaler. De er planlagt til at forløbe i oktober, november og december.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Vi mangler 6 samtaler, men de er allerede planlagt.

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

Det er et bevidst valg at vi afholder GRUS så sent, da Cirklen har haft vandskade første halvår af 2015. I den periode havde vi rigtig mange børn, og var genhuset forskellige steder. Derfor har det først givet mening at afholde dem på nuværende tidspunkt, hvor vi alle atter er samlet.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år (2014)?

1. kvartal: 5.93% 2. kvartal: 5.33% 3. kvartal: 3.72% 4. kvartal: 5.15%

Hvordan ser fraværsprocenten ud i det sidste år pr. måned.?											
okt 14	Nov 14	Dec 14	Jan 15	Feb	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept
5,10%	5,51	4,89	5,15	4,91	6,56	4,26	3,48	5,40	5,26	2,74	4,48

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Vores fraværspolitik betyder, at vi er i dialog, når der opstår sygdom. Vi arbejder med, at man selv skal tage ansvar for om man er syg. Det betyder, at de ansatte "ikke kan blive sendt hjem", men selv skal vurderer om man er i stand til at være på arbejde.

Ledelsen er i kontakt med den syge. Åbenhed og tæt samarbejde ved sygdom er vigtigt.

Vi kan tale om det i fællesskab, f.eks. på et personalemøde.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt: ? Ja

Har I jeres egen personalepolitik?

Vi har udarbejdet personalets ABC, som løbende revideres ved nye beslutninger og tiltag.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

Trivselsmålingen er lavet i september 2015. Vores APV er fra december 2013. I forbindelse med en leder/AMR dag gik det op for os at den skal laves hvert år. Vi troede det var hvert andet år, da der er andre målinger, som vi troede erstattede.

Vi har planlagt at lave APV i november/december 2015.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

Trivselsmålingen viste at der er en høj grad af trivsel, og steder hvor der er plads til at forbedre lidt. Men i det store hele positivt.

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

Vi har haft en personaleaften den 19. oktober 2015, hvor vi har arbejdet med trivselsmålingen og dialog, som oplæg til dialog ugen (uge 44). Det var en rigtig god aften, hvor vi både arbejdede hver for sig, to og to, i grupper og afdelinger – kreativt og dialogbaseret.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi arbejder med medarbejderudvikling hver dag. Både individuelt, og i grupper. I samarbejde med ledelsen, inklusionspædagoger, kurser, uddannelse m.v.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi arbejder med kompetencetanken. Hvilke kompetencer har den enkelte og gruppen, og hvordan understøttes disse bedst muligt. Det er med til at fastholde, når de ansatte oplever, at der er plads til udvikling, selvstændighed og også plads til at ikke alle har samme lyst til og tempo i forhold til udvikling. Plads til forskellighed!

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi er meget bevidste om hvad vi gerne vil have af personale i Cirklen. Vi vil have høj faglighed, fleksibilitet og personer som ønsker udvikling både fagligt og personligt.

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

Ja

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

Ja, vi sikrer løbende at personalet kommer af sted på kurser og uddannelse:

Diplom i social inklusion

Diverse sprogkurser, hvor vi sikrer at så mange som muligt i hver afdeling har fået viden, da sprog er et gennemgående fokus hele året.

It kurser, herunder Tabulex, hjemmeside, vejledning m.v.

Mindfulness

Førstehjælp

I-tide kurset

"Rend og hop" projektet har hele huset været deltagende i.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Vi åbner og lukker sammen på tværs af afdelinger.

Vi har diverse møder:

Afdelingsmøder i arbejdstiden, hvor personalet har tid sammen

Morgenmøde – hvor vi udveksler hvad der laves på stuerne i relation til læreplanstemaerne, så man får gensidig inspiration.

Personalemøder afholdes altid i fællesskab, hvor vi arbejder og vidensdeler på tværs af institutionen.

MED udvalget er sammensat med repræsentanter fra alle afdelinger.

Diverse arbejdsgrupper på tværs.

Gør stor brug af inklusionspædagogerne, som også binder bånd i hele institutionen.

Koloni på tværs af de to børnehaveafdelinger.

Diverse vejledere fra institutionen deltager i netværk

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Ja

Hvis ja, hvilke?

Forældresamarbejde uddannelse/kurser er et stort ønske. Vi håber, det er på vej☺

Flere på social inklusion

Trivselsundersøgelsen viser et stort ønske om yderligere uddannelse. Vi har drøftet, hvilken betydning det har for institutionen, når nogle er af sted på uddannelse og kurser, men samtidig hvor vigtigt det er for udviklingen. Kunsten er at få videreformidlet den læring man får til de øvrige ansatte.

Vi vil gerne have noget som løfter hele institutionen, så vi får et fælles sprog og linje.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Vores mødestruktur understøtter personalesamarbejdet.

Der er planlægningsmøder, stuemøder (begge stuevis), afdelingsmøder med en ledelsesperson, fælles personalemøder. Alt sammen ca. 10 gange om året.

Vi arbejder kreativt, dialogbaseret, og formidler mange ting på skrift, så vi ikke skal bruge vores kostbare tid i fællesskab på informationer.

Vi sørger for, at der er en fra hver afdeling med når vi laver arbejdsgrupper på tværs, så personalesamarbejdet styrkes.

Personalet har indflydelse i forbindelse med ansættelser.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:
Inkl. ledelsen og inklusion: 64% (uden ledelsen 62%)

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:
36% (38 % hvis vi ikke regner ledelsen med samt de to ekstra medarbejdere i 2015)

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?
Vi har ansat en ny inklusionspædagog, 3 nye pædagoger og 1 medhjælper.

Pædagoger der er stoppet: 4

Medhjælperer der er stoppet: 1

Andre der er stoppet: 1 inklusionspædagog

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Inklusionspædagogen var uddannet lærer, og fik mulighed for at undervise indenfor psykiatrifonden. Hun var meget glad for Cirklen, men det var en chance, hun ikke kunne sige nej til.

En pædagog erkendte, at hun ikke længere kunne arbejde i daginstitution pga. en øresygdom.

En pædagog er gået på pension.

En medhjælper fratrådte pga. sygdom.

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover? Ja i samarbejde med forældrebestyrelsen, og vi har en blanket som forældrene underskriver, hvis der skal anvendes sele i krybberne.

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne?
Ja, vi har årligt hygiejne besøg, og har en elite smiley i køkkenet.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed?
Ja, der er årlige besøg af beredskabsstyrelsen og eftersyn på diverse brandslukningsmateriale.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?
Ja, Vi har legepladsinspektør en gang årligt, og retter op på de anmærkninger som løbende er i legepladsrapporten.

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

Ja

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Cirkelns fysiske rammer bliver løbende opdateret. Vi havde en vandskade, som har betydet at vi har fået malet, og opdateret vores rammer.

Vi er stadig meget udfordret på et højt støjniveau på 1. salen, kulde og træk. Vi venter lige nu på et nyt tag, som er bevilliget.

Vi har stadig flere rum, hvor det er mange år siden, de sidst er blevet malet.

Vi sætter stor pris på at være en samlet og fysisk sammenhængende institution, og vi er glade for vores fælles sal.

Vi ønsker os dog nogle flere rum/værksteder, så vi kan opdele børnene i mindre grupper, som pædagogikken og inklusionen i dag kræver.

Vi vil gerne være en kvalitets institution, og i det er også inkluderet, at de fysiske rammer er tilsvarende og afspejler vores pædagogik.

Forældresamarbejde

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

Vi oplever, at vi har et positivt samarbejde. Vi forsøger hele tiden at have fokus på, hvordan vi kan opnå det bedst mulige samarbejde omkring børnene. Vi arbejder med respekt og anerkendelse af den enkelte familie, og vi forventer at det også er den måde vi bliver mødt på som fagprofessionelle.

Vi vil gerne give og modtage konstruktive tilbagemeldinger, og vi tager det altid alvorligt, når vi får henvendelser.

Vi har meget få kritiske henvendelser, og vi forsøger at være på forkant.

Samarbejde er inddragende og dialogbaseret.

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

Vi har forældrebestyrelsen, som er medarrangør af nogle årlige arrangementer.

Vi har forældrekafeer, forældresamtaler, introsamtaler, forældremøder, tema aftener for forældrene i samarbejde med bestyrelsen.

Vi vil gerne gå lidt nye veje for at få flere forældre tættere på i stedet for at det alene er 8-10 forældre ud af mere end 350 forældre. Derfor prøver vi at afholde temaaftener.

Vi udarbejder en cirkelmodel hvis det er nødvendigt, og i mange situationer udfylder vi den sammen med forældrene, det er en ny måde, hvor vi oplever at få forældrene tættere på.

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

Vi har plukket fra kataloget, og gjort det til vores egne. Vi tilbyder alle forældre en intro samtale, og har positive oplevelser med dem.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

Vi afholder hvert år 6 forældrebestyrelses møder.

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?

- Læreplanstemaerne er inddelt i et årshjul, med 2 mdr. pr tema for 2015
- Sprog er gennemgående hele året 2015, og medtænkes i alle de aktiviteter, strukturerede som ustrukturerede, der foregår i løbet af dagen.
- Vi laver planlagte aktiviteter ud fra læreplanstemaet min. 2 gange om ugen.
- Vi inddeler børnene i mindre grupper min. 2 gange om ugen.
- Der laves aktivitetsplaner
- Vi laver Plan A og Plan B for planlægning af aktiviteter.
- Aktiviteterne er organiseret i mindre grupper / opdeling af børnene efter passende sammensætning.
- Der er stuemøde en gang hver mdr., og planlægningsmøde en gang hver mdr.
- Vi evaluerer løbende på planlægningsmøder.
- Vi målsætter indenfor hvert tema på tværs af hele huset.
- Der udarbejdes planer for en til to uger ad gangen ud fra læreplanstemaet.

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

Børnenes sproglige udvikling:

Mål 0-2 år:

- Lære at udtrykke sig og forstå
- Brug af tale, tegn, krop og billedsprog
- Udvikle ordforråd
- Opmærksomhed på forståelse og anerkendelse fra de voksne
- Stimulere børnenes interesse for det skrevne sprog f.eks. at genkende sit navn
- Sætte ord på begreber og oplevelser

Udvalgt mål 2015: Børnene bruger tale, tegn/gestik, krop i deres kommunikation med hinanden, forældre og personalet.

Opfyldelse af mål:

Vi ser og hører børnene bruge begreber og udtryk fra de aktiviteter der arrangeres, hvor børnene bruger det i leg eller selv igangsætter leg om f.eks. øvelser fra morgengymnastik. Børnene synger hjemme, og fortæller forældrene eller viser på skærmene udenfor stuerne, hvad de har lavet.

Børnenes sproglige udvikling:

Mål 3-6 år:

- Brug af tale, tegn, krop og billedsprog
- Udvikle ordforråd
- Stimulere børnenes interesse for det skrevne sprog

- Bevidst om kommunikation
- Lytte, vente og stille spørgsmål og indgå i dialog
- Sige til og fra og sætte grænser

Udvalgt mål 2015: Brug af tale, tegn, krop, billedsprog og det skrevne sprog i samlinger, hverdagssamtaler, gennem spil, motorik og storebørnsgruppen.

Gennem de daglige aktiviteter der tager udgangspunkt i de andre læreplanstemaer, bruger børnene sproget, øver udtale, udvikler deres ordforråd og børnene udtrykker deres oplevelser og følelser, tanker om deres oplevelser i og efter aktiviteterne.

Også i den daglige dialog øves og udvikles sproget gennem samtale om det der opleves børnene imellem, og mellem børn og voksne.

Naturen og naturfænomener:

Mål 0-2 år:

- Forståelse og interesse for naturen
- Respekt for naturen
- Kendskab til årstiderne
- Stimulering af sanserne
- Kendskab til dyr og planter
- Kendskab til naturens mange materialer

Udvalgt mål 2015:

- Kendskab til dyr og planter

Opfyldelse af mål:

- Børnene var meget interesserede i sneglene og udviste stor nysgerrighed.

- I et større fællesskab har set, talt og udvidet børnenes viden om sneglene ved børnemødet og ved pædagogisk aktivitet på legepladsen.

- ved at de selv finder snegle i naturen, og de fortæller at de er slimet og meget langsomme, har hus på og ikke hus på.

- Alle børn har fået udvidet deres ordforråd i form af forskellige begreber fx. på bordet, under bladet, sneglehuset ovenpå. Så sproget er blevet brugt meget.

- Alle børn har vist interesse på hver deres måde, de større børn fortæller om sneglene og de små føler på dem.

Mål 3-6 år:

- Forståelse og interesse for naturen
- Respekt for naturen
- Kendskab til årstiderne
- Stimulering af sanserne
- Kendskab til dyr og planter
- Kendskab til naturens mange materialer

Udvalgt mål 2015:

Naturens mange materialer

Opfyldelse af mål:

Så solsikker / blomster karse:

Børnene viste interesse for aktiviteten fordi de var glad for deres eget lille frø som de skulle komme i jorden.

Opdelingen af børnene var god.

Opfyldelse af mål. Børne var glade for at se deres plante kom op af jorden og hjem til dem selv hvor de fleste har plantet dem ud i haven/ altanen.

Medlæring; at man faktisk kan spise nogle af de ting man planter.

Sprogligt; at vi snakkede om at man skal huske at vande planterne så de ikke dør.

Børnene var glade for at få tingene med hjem og Paaske planterne sammen med forældrene.

Krop og bevægelse:

Mål 0-2 år:

- Fremme børnenes kropsbevidsthed
- Styrke koncentrationsevnen
- Udforske det fysiske udendørs og indendørs
- Styrke børnenes motoriske udvikling (grov og fin)
- Styrke fællesskabet gennem kropslig aktivitet
- Fremme sundheden og glæden ved at bevæge sig

Udvalgt mål 2015:

- Styrke fællesskabet gennem kropslig aktivitet

Opfyldelse af mål:

Forhindringsbane i salen:

- Børnene var stort set med på alle forhindringer. De børn som havde udfordringer blev motiveret af en voksen eller fik lidt hjælp.

- Vi havde planlagt de to grupper børn fra hver stue ud fra alder, udfordring, social position og motoriske færdigheder.

- Vi oplevede oppe i salen, at børnene omstrukturerede banen og tilføjede nye elementer.

Tegn: De erfaringer børnene havde fået lært så vi efterfølgende på stuen da de selv på eget initiativ byggede baner som alle kunne være med på.

Mål 3-6 år:

- Fremme børnenes kropsbevidsthed
- Styrke koncentrationsevnen
- Udforske det fysiske udendørs og indendørs
- Styrke børnenes motoriske udvikling (grov og fin)
- Styrke fællesskabet gennem kropslig aktivitet
- Fremme sundheden og glæden ved at bevæge sig

Udvalgt mål 2015:

- Styrke fællesskabet gennem kropslig aktivitet

Opfyldelse af mål:

Eksempel på analyse fra Girafstuen:

Krop og bevægelse i salen

De fleste Børn viste interesse for aktiviteterne. Nogle børn skulle se tingene an før de deltog. Så jo flere gentagelser i salen med aktiviteterne jo mere fortrolige blev de med aktiviteten. Så alle deltog til sidst.

Opdelingen af børnene i mindre grupper fungerer rigtig godt. Da der kom mere ro på børnene. Tegnene på at målene blev opfyldt er da børnene leger forhindringsbaner med bl.a. stolene på stuen.

Børnene viste glæden ved at bevæge sig på legepladsen, dette var vores intention. Medlæring; viste sig hurtigt ved at de børn der havde været med i aktiviteten kom ned på stuen og gentog legene og fik de børn med der ikke havde været med i aktiviteterne.

Sprogligt:

- Børnene lærte hvad de skulle sige i de forskellige aktiviteter, og fik derved opøvet ordforråd, udtale og sammenhænge.

Børnenes perspektiv:

Børnene har været glad for hver deres aktivitet i salen. De er blevet spurgt hvad der var det bedste at lave der oppe efter end aktivitet.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Mål 0-2 år:

1. At børnene får styrket selvværdsfølelsen (det man er) og selvtilliden (det man kan)
2. At børnene lærer konflikthåndtering
3. At børnene får kendskab og indgår i forskellige fællesskaber
4. At børnene får kendskab til de grundlæggende følelser, såsom glad, vred, bange, ked af det osv.
5. At børnene får styrket nysgerrigheden og udfordre kreativiteten
6. At børnene bliver bevidste om egne ressourcer og kompetencer

Udvalgt mål 2015:

1. At børnene får kendskab til de grundlæggende følelser, såsom glad, vred, bange, ked af det osv.
2. At børnene lærer konflikthåndtering

Opfyldelse af mål:

Eksempel på analyse fra Haletudse / Brumbassestuen:

- Børnene udviste stor interesse for aktiviteterne, de ville gerne deltage på hver deres niveau.
- Vi oplevede at opdelingen af børnene, gav stor succes til aktiviteten og vi formåede derved, at have mulighed for, at have fokus på det enkelte barn. Dette var muligt da vi samarbejde på tværs af stuerne (brum og hale)

Tegn: - børnene henvender sig på eget initiativ til de voksne på nabostuen. Børnene viser interesse for hinanden på tværs af stuerne.

- Vi oplever, at børn som har haft svært ved at sige fra, nu mestre dette via kropssprog og ved brug af hånden samt ordet "STOP"! - - Lærte og sige fra både verbalt og med deres kropssprog.

Børne perspektiver:

Positive tilbagemelding, interesse og undrende spørgsmål.

Mål 3-6 år:

1. At børnene får styrket selvværdsfølelsen (det man er) og selvtilliden (det man kan)
2. At børnene lærer konflikthåndtering
3. At børnene får kendskab og indgår i forskellige fællesskaber
4. At børnene får kendskab til de grundlæggende følelser, såsom glad, vred, ked af det.
5. At børnene får styrket nysgerrigheden og udfordre kreativiteten
6. At børnene bliver bevidste om egne ressourcer og kompetencer

Udvalgt mål 2015:

1. At børnene får kendskab til de grundlæggende følelser, såsom glad, vred, ked af det.
2. At børnene lærer konflikthåndtering

Opfyldelse af mål:

Eksempel på analyse fra Bjørnestuen:

Aktivitet: Massage med Ball - punktbold, hvor den voksne masserer børnene og børnene masserer hinanden med små bolde.

Målet med massagen er at styrke børnenes kropsbevidsthed og selvværdsfølelse, at de indgår i fællesskab med hinanden, og har tillid til hinanden. At børnene mærker egne grænser og siger til og fra.

Ja, børnene var glade for massagen og syntes at det var sjovt og hyggeligt at masseres hinanden. Dog var en af gangene at havde svært ved at koncentrere sig, fordi vi lavede aktiviteten på stuen hvor der også var andre børn der lavede en anden aktivitet.

Ja, den ene gang gik en pædagog og en studerende i salen med halvdelen af børnene. Vi havde noget afslappende musik med og dæmpede lyset. Børnene var koncentreret og rolige. Både opdeling af børnene i en mindre gruppe og organiseringen af de voksne var succesfuld. En anden gang, lavede vi aktiviteten på stuen. Mens der blev lavet historie med duplo klodser i den anden ende af stuen. Vi havde også musik til, men det var svært for børnene at koncentrere sig, fordi vi alle var på stuen og legetøjet på stuen var også distraherende.

Vi ser at børnene mærker deres grænser og kan sige til og fra om de vil masseres. De er hensynfulde over for hinanden og viser hinanden tillid. Det er tydeligt at de indgår i fællesskab med hinanden.

Vi ser også at børnene ved andre lejligheder mens vi er i salen spontant begynder at massere hinanden når de ser boldene.

De fleste børn lærte at massere. Kun en eller to nøjedes med at kigge på og ville kun masseres af de voksne

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Mål 0-2 år:

- Traditioner og højtider (f.eks. forskellige ferieformer)
- Forståelse af egen opvækst og tolerance for forskelligheder
- Blive bevidst om børnelitteratur, film, teater, faglitteratur, musik, billeder og kunst

- Lyst, mod og engagement til at indgå i samspil med andre
- Voksne styret og spontane aktiviteter

Udvalgt mål:

- Blive bevidst om børnelitteratur, film, teater, faglitteratur, musik, billeder og kunst

Temaet bliver: "verden"

Opfyldelse af mål:

Eksempler fra Sneglestuen: Læst bøger om hvordan børn bor i andre lande, snakket om forskellig mad. Snakket om forskellige hudfarver, sange med ændring af sproget, samt danset til musik fra forskellige lande. Der har været besøg på biblioteket, hvor der har været forskellige udstillinger. Børnene giver udtryk for det er sjovt og spændende, og viser interesse for det de præsenteres for. Børnene efterlyser selv børnebøgerne.

Mål 3-6 år:

- Traditioner og højtider (f.eks. forskellige ferieformer)
- Forståelse af egen opvækst og tolerance for forskelligheder
- Blive bevidst om børnelitteratur, film, teater, faglitteratur, musik, billeder og kunst
- Lyst, mod og engagement til at indgå i samspil med andre
- Voksne styret og spontane aktiviteter

Udvalgt mål:

- Blive bevidst om børnelitteratur, film, teater, faglitteratur, musik, billeder og kunst

Temaet bliver: "verden"

Opfyldelse af mål:

Eksempel fra Zebrastuen:

Aktiviteter: Der tales på stuen om forskellige lande og deres sprog og flag, og køkkenet er blevet bedt om at lave der passer til de enkelte lande.

Det betyder at når man kommer og siger god morgen på Zebra stuen, kan man få svar som: Guten Tag, Hallo, bonjour eller Nihao.

Børnene har lavet flag fra forskellige lande.

Børnenes sociale kompetencer:

Mål 0-2 år:

- Styrke de sociale kompetencer gennem leg
- Styrke sociale relationer gennem fællesskabet
- Kunne forstå sociale spilleregler
- Kunne respektere hinandens forskelligheder
- Støtte børnene i venskaber

Udvalgte mål:

- Styrke de sociale relationer gennem fællesskaber

Opfyldelse af mål:

Eksempler fra Mariehønestuen:

Vi bruger "Humørbamser" ved samling, hvor vi taler om forskellige udtryk hos bamserne, som viser forskellige følelser. Børnene kan forklare hvordan bamserne har det, og vise det med egne ansigtsudtryk.

Dette bruges i arbejdet med at skabe gode børnefællesskaber, hvor børnene anvender udtrykkene de har lært. I sammenhænge hvor børnene "støder samme" eller har konflikter, anvender de

voksne de samme udtryk, og øver børnene i at aflæse den andens ansigtsudtryk og oplevelse af situationen.

Børnene får herved begreber og "værktøjer" til at udtrykke sig og til håndtering af forskellige følelsesmæssige udtryk.

Dette giver igen en bedre sociale relationer børnene imellem, hvor den enkelte respekteres og anerkendes for sin oplevelse af de enkelte situationer.

I rigtig mange sammenhænge øves børnene verbalt og fysisk i at vente på tur, f.eks. ved maden eller når de skal have tøj på. Børnene hører og oplever at de skal øve at udsætte egne behov og vente til det bliver deres tur. Dette ses udvikles løbende hos børnene.

Mål 3-6 år:

- Styrke de sociale kompetencer gennem leg
- Styrke sociale relationer gennem fællesskabet
- Kunne forstå sociale spilleregler
- Kunne respektere hinandens forskelligheder
- Støtte børnene i venskaber

Udvalgt mål:

- Kunne forstå de sociale spilleregler

Opfyldelse af mål:

Eksempler fra Girafstuen:

Børnene spiller spil på stuen. Her venter de på at det bliver deres tur og at skulle skiftes. Efter at have spillet nogle gange lærer børnene at vente til det bliver deres tur.

I rigtig mange sammenhænge øves børnene verbalt og fysisk i at vente på tur, f.eks. ved maden eller når de skal have tøj på. Børnene hører og oplever at de skal øve at udsætte egne behov og vente til det bliver deres tur. Dette ses udvikles løbende hos børnene.

På Girafstuen anvendes værktøjet "Fri for mobberi". Der er billeder som illustrerer forskellige situationer, som der tales om i mindre grupper eller ved samling. Samtalerne fra disse sammenhænge anvendes i forskellige situationer i hverdagen, hvor der opstår noget børnene imellem. Så kan de voksne referere tilbage til de snakke der har været, sådan at børnene øver at se en sammenhæng mellem det de står i nu, og det de tidligere har talt om på et generelt plan.

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

Vi har valgt at udarbejde børnemiljøvurderingen med fokus på det psykiske børnemiljø ud fra et børneperspektiv. I foråret 2015 gennemførte vores inklusionspædagog et omfattende interview med næsten alle børnehavebørnene. 90 ud af 93 børn ville deltage i børnemiljøvurderingen, fordelt på 35 grupper. De tre børn som ikke ville deltage, var alle næsten lige startet i børnehaven. Efterfølgende har personalet fået en tilbagemelding om, hvad børnene har sagt om deres trivsel. Disse tilbagemeldinger har betydet, at alle voksne kender børnenes perspektiv på børnemiljøet og integrerer dette i pædagogikken og planlægning af aktiviteter.

Herudover har vi lavet en børnebestyrelse med opstart oktober 2015, som består af et barn fra hver stue i børnehaveafdelingerne. Børnebestyrelsen vil tage emner op, som børnene selv bestemmer, og som omhandler deres hverdag i børnehaven, eksempelvis ønsker og undren. Begge dele har givet og giver nogle spændende refleksioner og noget at arbejde videre med.

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

Vi har brugt Dansk Center for Undervisningsmiljø's elektroniske spørgeskema "Hvordan har du det i børnehaven?" (dcum.dk - dagtilbudstermometeret). Vi har talt med børnene om spørgsmålene i grupper. Samtidig blev alle børnenes svar, som ikke bare var "ja", "nej" eller "måske" skrevet ned, for at videregive disse til de voksne på børnenes stuer. Derudover er der også udfyldt et venskabsskema med alle børnehavebørn (også fra dcum.dk). Ved at bruge vores inklusionspædagog, som ikke er tilknyttet enkelte stuer eller enkelte børn, har vi samtidig sikret at det bliver en mere objektiv undersøgelse af børnenes eget perspektiv på deres institution og venskaber.

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

Det psykiske børnemiljø blev vurderet overvejende godt. Vores børnemiljøvurdering i børnehaveafdelingerne viser, at stort set alle børn i institutionen er glade for at gå i børnehave, og at de kan lide de andre børn. Stort set alle børn svarede, at de var glade for at gå i børnehave og at de kunne lide de andre børn. Af de 90 udspurgte børn, svarede ét enkelt barn, at han ikke vidste om han var glad for at gå i børnehave, og at han ikke kunne lide de andre børn i børnehaven. Alle børnene i undersøgelsen svarede ja til, om de har nogle gode venner i børnehaven. De fleste børn sagde, at de kan lide de voksne i børnehaven, mens 5 grupper havde blandede svar (både ja og nej). Når børnene der svarede nej til at kunne lide de voksne i børnehaven, fik uddybende spørgsmål, fortalte de at der kunne være en voksen på egen eller anden stue, de ikke kunne lide på grund af en eller flere episoder. Børnene i undersøgelsen sagde også, at de fortæller det til en voksen hvis de er ked af det, 2 grupper sagde, at det gør de ikke og 7 grupper havde blandede svar. Af de 35 grupper svarede 29 grupper at de voksne er gode til at trøste, når man bliver ked af det, mens 6 grupper havde blandede svar. Over halvdelen af børnene i børnehaven fortalte i børnemiljøvurderingen, at de føler de ofte får skæld ud i børnehaven.

Derudover bliver børnehaveafdelingerne vurderet overvejende positivt for det æstetiske børnemiljø og det fysiske børnemiljø, bortset fra at langt de fleste børn svarede, at der er for varmt i den ene afdeling.

Et barn ud af de 90 børn der deltog i undersøgelsen havde svært ved at nævne nogle venner i børnehaven ved navn til venskabsskemaet, men da det blev gentaget nogle uger efter kunne barnet alligevel nævne flere navne på venner. Et barn blev ikke nævnt af de andre børn som ven.

Alle svar er videreformidlet til de voksne der er på børnenes stuer, som ligeledes er præsenteret for de visuelle rapporter fra dcum.dk., der er udarbejdet efter undersøgelsen. Alle har taget godt i mod børnenes udtalelser og har taget dem meget alvorligt. Nogle stuer har ændret praksis på baggrund af undersøgelsen, blandt andet har mange voksne mere fokus på skæld ud og tonen overfor børnene nu. Vi er også begyndt at arbejde mere målrettet med at fremme børnenes medindflydelse på egen hverdag, blandt andet gennem børnebestyrelsen i børnehaven på tværs af de to afdelinger.

Det barn som udtalte, at det ikke vidste om det kunne lide børnehaven, og som sagde det ikke kunne lide de andre børn i børnehaven, er der lavet cirkelmodeller (handleplaner) på, som stuens personale arbejder ud fra. Det barn som ikke kunne nævne nogle venner i børnehaven til venskabsskemaet, er der ligeledes lavet cirkelmodel på, som personalet på stuen arbejder ud fra. Det barn som ikke blev nævnt som ven i venskabsskemaet, er i gang med et sprogforløb i børnehaven med sin sprogpædagog, da det har haft vanskeligt ved at kommunikere med de andre børn.

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

Evalueringerne viser, at stort set alt personalet i forvejen gør sig mange af disse evalueringsovervejelser omkring aktiviteterne "virkning" / "børne-udvikling", børnegruppernes sammensætning osv.

Dog får personalet også øje på nye elementer, som inddrages i den næste planlægning. Den skrevne evalueringsproces er noget personalet er ved at øve sig i. De er ved at medtænke det de får øje på, i deres planlægning af den kommende periode på deres planlægnings- og stuemøder, sådan at der er meget bevidste sammensætninger af grupper, planlægning af meningsgivende og udviklende aktiviteter.

Det ses på stuerne at børnene efter aktiviteter, selv tager initiativ til at lave lignende aktiviteter eller bruger ord og begreber fra aktiviteterne.

Vi ser børn der udvikler sig sprogligt, og der hvor vi har bekymringer, laver vi en særlig fokuseret indsats.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Vi har møde i det tværfaglige netværk omkring kommende skolestartere i juni mdr., så vi kan arbejde fokuseret med de børn vi skal sende videre i skole.

Derudover har vi overlevering til de skoler og SFO ér hvor børnene fra Cirklen skal starte, med udgangspunkt i skemaer fra "Sammenhænge i bør og unges liv".

Vi laver udvidet, individuel overlevering ved børn, der har været et særligt tilrettelagt læringsmiljø omkring.

Stuerne besøger op mod skolestart de skoler vi afgiver børn til.

Vi har samarbejde med dagplejen, der hvor vi overtager børn derfra. Vi afholder altid introsamtaler med forældrene når vi modtager nye børn. Ved disse er der mulighed for at invitere sundhedsplejersken med, hvis der er viden fra barnet første tid i livet vi har brug for at få overleveret.

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

Vi arbejder på at fortælle eksterne samarbejdspartnere, at der kan være forskelle på vores og skolens kontekst, og der kan opstå udfordringer i andre kontekster, som vi i Cirklen har formået at håndtere eller ikke har set. Der er ind imellem stadig udfordringer i overgangen mellem børnehave og SFO, hvor samarbejdet kan blive endnu bedre.

Vi anvender som nævnt skemaet fra "Sammenhænge i børn og unges liv", orienterer os i den ind imellem samt bruger årshjulet til planlægning af hvad der skal gøres hvornår.

Sprog

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

Vi har en sprogpædagog i hver afdeling, som løbende for ny viden om sproglig udvikling, gennem kurser og sprognætket. Derudover sendes løbende personale på sprogkurser, sådan er der uddannede folk i "hver ende" af afdelingerne. Personalet er ansvarlige for, at have øje for at børnene får den rette stimulering, hvor sprogpædagerne er ansvarlige for at spørge ind til børn, samt dele deres nye viden. Også inklusionspædagerne spørger ind til og har fokus på børnenes sproglige udvikling.

Vi har sprog på som punkt ved afdelingsmøder samt personalemøder, og ledelsen følger sprogarbejdet tæt.

Ved bekymring eller den mindste tvivl omkring et barns sproglige udvikling, inddrager vi logopæden og forældrene i samarbejdet omkring barnet. Når vi ved der er et særligt behov for særlig stimulering, tilrettelægger vi forløb eller inkluderer stimuleringen i planlægningen af de daglige aktiviteter, i samarbejde med logopæden.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi har ansat to inklusionspædagoger i institutionen. Vores inklusionspædagoger arbejder med børnenes relationer til både voksne og andre børn. Gennem observationer, sparring og forslag til handlemuligheder (inkl. Cirkelmodel) arbejdes der med inklusion i hele institutionen. Inklusionspædagogerne er tovholdere på børnesagerne, og er deltagende i flere forældresamtaler, tværfagligt og i møder med ledelsen.

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

Vores inklusionspædagoger er i konstant dialog med personalet omkring eksklusion og inklusion af børnene i institutionen, ligesom inklusionspædagogerne videregiver viden i specifikke sager. Vi har tidligere haft oplæg omkring inklusion og eksklusion til hele husets personale. Personalet er gode til at se, hvornår børnene bliver ekskluderet eller viser tegn på at kunne blive ekskluderet fra børnegrupperne på de enkelte stuer, og tager tidligt fat i inklusionspædagogerne, ligesom inklusionspædagogerne selv opsøger personalet for at spørge til børnegrupperne. På denne måde griber vi tidligt ind og forebygger ofte tydelige ekskluderende mekanismer. Vi har ligeledes udarbejdet et forældrebreve, som alle nye forældre får, hvori der står hvordan de som forældre kan hjælpe med inklusionsarbejdet i institutionen. Personalet arbejder også med at tilpasse aktiviteter og hverdag til de børn, der har brug for lidt anderledes rammer end flertallet.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja vi har to inklusionspædagoger på 30 timer pr. person. De er begge to pædagoger med efteruddannelse som cand.pæd.psyk.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Personalet er særligt opmærksomt på hvilke børn, der er i udsatte positioner og tager tidligt fat i inklusionspædagogerne eller ledelsen, som er med til at sætte det tværfaglige samarbejde i gang omkring de børn der er i udsatte positioner. Inklusionspædagogerne er også med til at se og opspore hvilke børn, der er i udsatte positioner.

Et tæt forældresamarbejde er ligeledes afgørende for den tidlige indsats. Det er vigtigt vi har dem med og inddrager dem så tidligt som muligt.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Når vi har bekymringer for et barn, bruger vi oftest inklusionspædagogerne til at finde ud af hvorfor barnet kommer i eller er i en udsat position. Det kan være gennem samtaler med personalet eller ved observationer af det enkelte barn. Vi afholder forældresamtaler, hvis der er bekymringer for et barn.

Hvis vi skønner det nødvendigt, gør vi brug af både psykolog, familierådgiver og loggpæd, og i nogle tilfælde sundhedsplejersken - alt efter behov i den enkelte situation. Vi har det tværfaglige netværk i institutionen ca. 8 gange årligt. Her vender vi diverse sager, som vi har brug for et tværfagligt blik på. Det kan både være med fokus på det enkelte barn, forældresamarbejdet eller grupper/temaer omkring flere børn.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi ringer til hende eller aftaler møder med hende her i institutionen, så snart vi har en bekymring for et barn. Vores familierådgiver stiller sig også gerne til rådighed for samtaler med bekymrede forældre i institutionen og har gjort det flere gange. Vi bruger hende også i det tværfaglige netværk.

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

Vi har gode erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når vi har børn, vi er bekymrede for. Vi bruger ikke kun det tværfaglige netværk til de børn, hvor vi overvejer underretninger, men har også brugt det til børn, vi er bekymrede for i mindre målestok. Dette betyder, at vi kan sætte endnu tidligere ind i vores indsats overfor udsatte børn i institutionen ligesom vi bruger dem som sparring.

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

Vi bruger handlevejene som er beskrevet i iTide. Både ved bekymring og ved underretninger. iTide har været med til at tydeliggøre hvad vi kan gøre, når vi er bekymrede for et barn.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?**Rundt om bordet – det pædagogiske måltid**

Vores formål er at:

- Øve sociale kompetencer (turtagning, lytte til andres fortællinger, udvikling af sproglige kompetencer, hjælpe hinanden, selvhjulpenhed)
- Skabe fællesskaber (fælles oplevelse af maden, fælles fortællinger)
- Styrke børnenes "jeg" og "vi" kompetencer (kunne dele maden)
- Skabe mad-mod (at de får lyst til at spise varieret og oplever smagsnuancer)
- Give viden om kost (fx at skelne mellem kød og grøntsager, eller vide hvor maden kommer fra)
- Styrkelse af finmotorik

Vi vægter at:

- Måltidet skal ske i fællesskab og med en god stemning
- Der er plads til det individuelle i det kollektive (det vil fx sige, at nogle ting må vi gøre ens for at kunne have et fælles måltid, fx sidde ved bordet samtidig, men ikke alle skal gøre alt ens omkring bordet)
- De krav og rammer der opstilles omkring måltidet har baggrund i pædagogiske overvejelser, og ikke den voksnes private holdninger
- Børnene har mulighed for at eksperimentere med maden og udtrykke egne præferencer
- Børnene får viden om den mad de spiser
- Børnene deltager aktivt omkring måltidet (fx dækker bord eller præsenterer maden)

De voksne skal:

- Være rollemodeller (dvs. tale positivt om maden, smage på maden)
- Inspirere børnene til at spise (fx lave sjove historier om maden og tale begejstret om

den)

- Have pædagogiske overvejelser omkring måltidet
- Sørge for at der bliver ført samtaler under maden
- Sørge for at børnene får viden om den mad de spiser
- Organisere måltidet således, at der er mulighed for en god stemning, samt tilgodeselselse af børnenes behov

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Se ovenstående!

Vi følger sundhedsstyrelsens anbefalinger om kost og sørger for, at tilbyde en sund og alderssvarende kost. Vi laver mad ud fra de råvarer der er i sæson og tilstræber en høj grad af økologi (ca. 60 %).

Vi bestræber os på at lave så varieret mad som muligt, men vi vil også gerne holde maden genkendeligt, så børnene vænner sig til smagene.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Vi er ansat en leder og 2 daglige ledere, hvor af den ene har været på barsel i de sidste 14 måneder.

Vi arbejder ud fra en kompetence tænkning, hvilket betyder, at vi ikke er tilknyttet en bestemt afdeling, men har fordelt forskellige arbejdsområder imellem os. Vi har udarbejdet en oversigt: "Ledelsens ansvars og opgavefordeling", så personalet kan se, hvem der varetager hvilke opgaver. I akut opståede problemstillinger vurderer vi, hvem der har de bedste forudsætninger for at løse opgaven. Det kan både være af praktisk karakter, i forældresamarbejdet, personaleudvikling, pædagogik m.v.

Der er dog en fordeling i forhold til, at lederen har økonomi og strategi samt personaleudvikling. De to daglige ledere varetager primært pædagogikken og dagligdagen.

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

Vi har fået opbygget en god mødestruktur:

- Personalemøder ca. 10 gange årligt med deltagelse af alle. Her er pædagogik, trivsel og udvikling på de overordnede planer i fokus.
- Orientering fra ledelsen – uddeles sammen med en dagsorden inden et personalemøde. Her samles alt den sidste nye information, og der kan spørges ind til det på p-mødet.
- Afdelingsmøderne med ledelsesdeltagelse – ca. 10 årligt - har til formål at koordinere samarbejdet i afdelingen både pædagogisk og praktisk og kollegialt.
- Stue og planlægnings møder et af hvert, hver måned, er til udarbejdelse af ugeplaner, forberedelse af forældresamtaler, tale børnegruppen/pædagogikken, evaluering, lave TRAS, SPU, Cirkelmodel og deltagelse af og sparring med inklusionspædagogerne.
- MED møder med repræsentanter fra alle afdelingerne
- Tværfagligt netværk, hvor alle har mulighed for at bringe sager op
- Løbende sparring med personalet om diverse børne- og forældresager
- Vi har en informations bog, hvor alle kan videregive beskeder
- Ad hoc møder med AMR/TR
- En årlig personalekonference og en faglig aften (I 2016 arbejder vi på en personaleweekend med overnatning, også for at fremme samarbejdet på tværs)

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

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

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Vandskaden 2015. Cirklen var ramt af en omfattende vandskade den 26. januar 2015 frem til og med juni 2015.

Vi måtte genhuse over 100 børn og ansatte i andre lokaler i kommunen. Det betød, at vi ikke var samlet i hverdagen andet end til personalemøderne. Vi måtte udskyde MED møder, læreplansmøder m.v. i den periode, da vi måtte have fokus på at skabe tryghed og nærvær for børnene i den turbulente periode. Vi måtte genetablere 5 grupper først der, hvor vi var genhuset og 5 mdr. senere tilbage i institutionen igen. Det krævede et højt informationsniveau både internt og eksternt, og der var meget koordinering både i forhold til børn, ansatte og ikke mindst med håndværkere.

Det var en periode, som vi oplevede havde en påvirkning helt ind i efteråret.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Vores trivselsundersøgelse viste, at der generelt opleves et stort pres på arbejdsopgaverne.

Personalet giver udtryk for, at det kan være vanskeligt at honorere de mange krav, der stilles til det at arbejde i et dagtilbud i dag.

Det er blevet et vilkår, men vi skal hele tiden have fokus på, hvordan vi finder balancen – og husker, hvad der er vores vigtigste opgave, nemlig trivsel, udvikling og læring for vores børn.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi har en god institution med dygtige ansatte, der er ambitiøse og arbejdssomme. De gør hver dag et stort stykke arbejde for at skabe en god, faglig og tryk hverdag for vores mange børn og familier.

Vi er nu 3 år igennem sammenlægningen, og vi oplever at vi hverdag tager et nyt skridt op ad udviklingsstien. Det er en proces som må og skal tage den tid den tager. Vi står aldrig stille!

Vi har et positivt samarbejde med øvrige samarbejdspartnere, forældre og hinanden.

Der vil og skal altid være plads til nytænkning, fornyelse og udvikling samtidig med at der skal være plads til genkendelsens glæde, traditioner og fordybelse.

Vi arbejder stadig hen mod at blive en moderne kvalitetsinstitution, hvor der både er fysiske rammer der skal forandres, samt organiseringstiltag og pædagogiske tiltag der løbende kræves for at opfylde det at være en moderne kvalitetsinstitution. Det er blandt andet beskrevet i vores strategi for 2015-16.

Det kunne være interessant fremadrettet at arbejde med værktøjer som f.eks. "KIDS – kvalitetsudvikling i daginstitutioner".

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

- Vi vil gerne drøfte evalueringer af de pædagogiske læreplaner?.

- Vi vil også gerne tale - med udgangspunkt i vores trivselsrapport – om personalets oplevelse af at være presset på arbejdsopgaver. Det er en generel tendens i institutionerne i kommunen, men hvad betyder det for Cirklen og det pædagogiske arbejde?
- Vi arbejder fortsat på fællesskabet og det at være et samlet hus. Men hvornår kan vi sige, vi har nået vores mål? Hvad vil det sige at være et samlet hus?. Det kunne være interessant at have en dialog om det med deltagelse fra forvaltningen, forældre, personale og ledelse.

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

Dialogbaseret tilsyn, hvor der er nysgerrighed på den pædagogiske praksis, og evt. med konstruktive ideer til udviklingsmuligheder.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Det er skønt for jer – god udvikling
Økonomi	Flot økonomisk styring
Personale	<ul style="list-style-type: none"> • Fint med GRUS samtaler – giver det gode resultater? • Jeres sygefravær er rimeligt stabilt. Ved i arbejder med det. • Det er flot I er så stringente i jeres arbejde med udvikling af kompetencer. • God organisering af personalesamarbejde.
Politikker/retningslinjer	Det hele er flot
Fysiske rammer	<ul style="list-style-type: none"> • I klarede udfordringen med vandskaden rigtig flot, hvilket var dejligt. På forvaltningen fik vi også rosede ord til jer, fordi det hele var gjort så godt, og jeres informationsniveau var højt. • Dejligt at det fungerer så godt, at I er blevet fysisk samlet. Så skal vi bare have det sidste omkring de fysiske rammer til at lykkedes med tag m.v. Susan, Stinne og jeg har møde med juristen i slutningen af november, hvor vi skal have fundet en løsning. Jette spørger om det giver mening, at hun deltager, men det gør det ikke på nuværende tidspunkt. • Er der mulighed for at bruge rum i kælderen til værksteder eller andet? Muligheden har været undersøgt for nogle år siden, hvor det ikke kunne lade sig gøre. Lone nævner, at der kan være sket ændringer siden, og opfordrer til at der spørges igen. Det vil Jette meget gerne gøre, da der er behov for flere ekstra rum.
Forældresamarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Det virker som om I har et meget konstruktivt forældresamarbejde. Det er der enighed om fra alle parter. • Hvordan modtager forældrene det, at I udfylder cirkelmodellen sammen? Meget positiv tilbagemelding fra forældrene. Forældrene oplever det som meget dejligt, at de tager beslutninger sammen med personalet, så de har indflydelse på beslutningerne. Personalet oplever det også positivt, da forældrenes informationer kommer med fra starten. Det skal være en procedure, som bruges fortsat fremadrettet. <p>Det fungerer rigtig godt i forældrebestyrelsen fortæller forældre. Hun kan ikke tale på alles vegne, men har en oplevelse af, at der altid er mulighed for en snak, hvis der er brug for det. Det gælder både personale og ledelse.</p> <p>Som noget nyt prøver institutionen at koble temaforældremøder og</p>

	<p>bestyrelsesmøder. Rend og hop mødet var første skud på stammen, og det var rigtig godt. Det var en stor succes. 1½ times temamøde og efterfølgende 1 times bestyrelsesmøde. Det gav en anden dialog og blev mere nærværende. Der har været en brainstorm i forældrebestyrelsen og kommende temaer er; kokkeskole, bidning, kræsne børn og meget andet..</p> <p>Målet har været at få bredt dialogen bredere ud. Ved at have tema møder får forældrene mulighed for at byde ind der, hvor de har en interesse for at deltage. For at gøre andre møder mere nærværende bruges temamødetanken også til valgmøde og senest sommerfest. Her var der workshops, hvor forældrene kunne prøve de ting, som børnene laver. Til sommerfesten var der også lotteri og der blev samlet ind til en halv ladcykel.</p>
Kontraktstyring	-
Læreplaner/børnemiljø	<ul style="list-style-type: none"> • I har en fin forståelse for at kigge på målet og se hvorvidt I har opfyldt målet i forhold til tegnene I har sat op. Der er gode refleksioner omkring organiseringen, samt de fysiske rammer for aktiviteten. De forskellige mål opfyldelser viser, at I har respekt for de enkelte børn og deres behov for gentagelser/udfordringer. • <p>Spørgsmål til læreplan: Barnets alsidige personlige udvikling 3-6 år</p> <ul style="list-style-type: none"> • S. 22 Eksempel fra Bjørnestuen handler om massage og ikke følelser? • S. 24 Eksempel fra Pingvinstuen handler om vinterbilleder Sociale kompetencer 0-2 år • S. 26 jeg tror ovenstående eksempel skulle stå her. Lige sådan med opfølgning. <p>Natur og naturfænomener 3-6 år</p> <ul style="list-style-type: none"> • Her kunne tegnene godt være mere tydelige og forholde sig til de aktiviteter, som er beskrevet. (s.40) • Der er analyseret på en aktivitet (så), som ikke er beskrevet som en aktivitet. (s. 40) <p>Kulturelle udtryksformer 0-2 år og 3-6 år</p> <ul style="list-style-type: none"> • Et meget bredt fokusbål (s. 42) (s.44). Det kunne drøftes om tegnene hænger sammen med målet? <p>Vi har en generel drøftelse af de bemærkede ting. Der er stor tilfredshed med at læreplanen bliver kigget på med "nye" øjne. Vi drøftede at jo enklere mål, og nemmere er det at finde tegn, og det giver en nemmere mulighed for at evaluere til sidst.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digital dannelse – et supplement (s. 56). Afsnittet henvender sig meget til forældre, og handler om regler frem for læring. Kender I til den skabelon til en medielæringsstrategi, som er

	<p>blevet udarbejdet?</p> <p>Dette afsnit er et af de helt tidlige afsnit. Institutionen vil kigge på skabelonen til en medielæringsstrategi, og arbejde med det. Det vil være rigtig godt, hvis der kan komme mere fokus på læring og pædagogik frem for regler. Institutionen bruger de digitale hjælpemidler rigtig meget, så der har været en god udvikling.</p> <p>Børnemiljø</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spændende og omfangsrig analyse af børnenes psykiske arbejdsmiljø. Det virker også til, at I tager opfølgningen meget seriøst – spændende at følge i forhold til, hvilken effekt, jeres igangsatte tiltag får. • Har I allerede nu nogle erfaringer med børnebestyrelserne? Der har været afholdt et enkelt møde. Flere børn havde nogle ting med, som der skal arbejdes videre med. 7 børn, en fra hver stue, deltager i møderne. Alle børn, som gerne vil sige noget. Nogle tror så, de skal bestemme det hele. Rammerne er tilrettelagt så det er betydningsfuldt at være med i bestyrelsen Flere stuer havde valg på stuen, da der var flere, som gerne ville med. Nogle stuer holder også børneråd på stuen for at sikre børnenes medbestemmelse. Dette sker på baggrund af undersøgelsen i forhold til medbestemmelse. De kommer også på kontoret og spørger og: Kan vi få xx til stuen? Ledelsen har dog mistanke om at det er iværksat af personalet 😊
Overgange	<ul style="list-style-type: none"> • Flot overgangsarbejde. • Har I afholdt tværfagligt netværksmøde med skole/SFO her i efteråret for at drøfte kommende skolebørn? <p>Det har institutionen ikke, da det er blevet misforstået. Men der er ved at komme styr på det. Der sidder desuden en central overgangsgruppe lige nu, som skal arbejde videre med proceduren. Det er lige nu meget uklart, hvordan institutionerne skal håndtere udsat skolegang. Der er derfor brug for at den procedure bliver helt skarp.</p>
Sprog	<ul style="list-style-type: none"> • Fin strukturering af det sproglige udviklingsarbejde – har Rend og Hop med Oliver givet jer andre erfaringer, som I kan bruge i forbindelse med sprog? <p>Forskningsmæssigt er der ikke belæg for at koble sprog og motorik. Der er kommet ny viden. Men motorik skader jo heller ikke.</p> <p>Rend og hop har været et fokus på bevægelse. Det giver begreber</p>

	<p>rent sprogligt, så lidt sammenhæng er der. Den dårlige motorik påvirker desuden indlæringsvejen. Der er kommet opmærksomhed på, hvor vigtigt det er at bryde vaner rent motorisk.</p>
Inklusion	<ul style="list-style-type: none"> • Det er en god måde I har fået struktureret jeres inklusionsarbejde på. Det er tydeligt at der er en klar ledelse i forhold til, hvordan der skal arbejdes med en inkluderende praksis. Inklusionspædagogerne er dygtige til at vise retningen, og personalet kan selv følge op. • Det er en god organisering, at inklusionspædagogerne er tovholdere på alle børnesager, så den røde tråd hele tiden kan følges. Personalet fortæller, at det også hjælper at flere personaler har været på inklusionsuddannelse. Det har været en proces, at det er inklusionspædagoger, som hjælper med de børn, som der er usikkerhed omkring. Den samlede proces gør, at der bliver arbejdet mere og mere med det. Personalet oplever det som en gevinst nu, at der kan komme en "udefra" og give et andet blik på barnet og konteksten. Hjælpen kommer også tidligere end tidligere, hvilket personalet oplever positivt. Forældrene har også fået øje på inklusionspædagogerne og tager selv fat i dem for at få en snak omkring deres barn. <p>Institutionen er glad for inklusionspædagogerne, som er højt værdsatte. Kompetencer og empati er centralt. Ind imellem kan det være svært som inklusionspædagog, hvis mange stuer vil have hjælp på en gang. Det er også et tegn på at inklusionspædagogerne er "populære".</p>
Tværfagligt samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseringen og brugen af jeres tværfaglige netværk er rigtig god. Det er netop den tidlige indsats, som skal være i fokus og ikke nødvendigvis underretninger. Institutionen oplever de har et rigtig godt samarbejde med PPR. Alle møder bliver afholdt og det er dejligt møderne afholdes i huset igen. Det er nemmere for personalet, at de kun skal hen et andet sted i huset for at drøfte en konkret problematik, hvilket også er en fordel for børnene. <p>Tidligere blev det tværfaglige netværk mest brugt til underretninger, men nu er det tidlig indsats i stedet.</p>
Mad i institutionen	<ul style="list-style-type: none"> • I har nogle rigtig gode principper for jeres måltider og er i stand til at kombinere serveringen af mad med pædagogikken. Det er tydeligt at se, hvordan læreplanen kan aflæses i "Rundt om bordet".

	<ul style="list-style-type: none"> • Kender I det materiale til en måltidspolitik, som er blevet udarbejdet i Velfærdsrab? <p>Det har institutionen kendskab til. Det nyeste tiltag fra k6kkenet er, at de gerne vil have b6rnene med i k6kkenet. De har lavet et nyhedsbrev til personalegruppen om, hvordan de kan forestille sig, at det skal organiseres. Der er g6t to 6r, madordningen startede, og nu er der plads til nyt6nkning og udvikling.</p> <p>I 6jeblikket er der forskellige temaer p6 maden for at f6lge de temaer der arbejdes med p6dagogisk. Skiftet mellem vuggestuen og b6rnehaven er ogs6 nemmere nu, da maden forts6tter i b6rnehaven. Der er ikke l6ngere fokus p6, at b6rnene skal have madpakke med fordi de skal g6 et nyt sted i huset.</p> <p>Der er f6rre bekymringer i forhold til at b6rn ikke f6r noget at spise i forhold til i starten, hvor madordningen blev indf6rt. K6kkenet kan m6rke, at der bliver spist mere mad.</p> <p>Introsamtalen i vuggestuen indeholder altid en dr6ftelse af, hvordan maden kan blive et omdrejningspunkt for b6rnene. S6 bliver for6ldrene ikke s6 bekymrede, hvis barnet i en kortere periode ikke spiser som det plejer.</p>
Ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Fint struktureret fordeling af ledelsesopgaver. • F6r i tilbagemeldinger fra personalet i forhold til, at de ogs6 synes det er nemt at f6 en leder til at tage en beslutning? <p>Personalet kan godt genkende beskrivelsen af ledelsens arbejdsfordeling. De oplever ledelsen er meget 6ben for tilbagemeldinger, hvis der er noget der ikke fungerer. Der er stor lydh6rhed fra ledelsens side. Tiden kan naturligvis v6re en udfordring, men det findes der altid en l6sning i forhold til. Personalet er meget bevidst om, hvor de skal henvende sig med konkrete problemstillinger, n6r de vil sparring.</p> <p>For6ldrene oplever en n6rv6rende ledelse, som for6ldrene altid kan komme til. For6ldrene henvender sig ogs6 til ledelsen, hvis de har brug for at vende nogle ting omkring deres barn.</p> <p>Ledelsen kan ogs6 m6rke en forandring jo l6ngere sammenl6gningen har fungeret, s6 alle for6ldre kan finde ud af organiseringen. Tidligere kunne nogle for6ldre undre sig over, hvor ledelsen var henne, men nu er tingene er faldet p6 plads.</p> <p>Kontoret ligger meget centralt i huset, hvilket er betydningsfuldt.</p>

Dialog om fokuspunkter

- Vi vil gerne drøfte evalueringer af de pædagogiske læreplaner

Institutionen ønsker, at evalueringen skal bruges som et arbejdsredskab, men det er meget tidskrævende.

Det er en god øvelse at dele læreplanstemaerne op i måneder, da det er en måde at strukturere arbejdet på. På sigt kan det godt være, at det skal gøre anderledes, men lige nu er det rigtig fint. Det er en konstant udfordring, at få drøftelserne nedskrevet. Evalueringerne skal være et centralt arbejdsredskab og det er vigtigt for ledelsen, at få det ind som en helhed, så det hele gøres samtidig. Personalet fortæller, at de synes det er en god ide, men der skal sættes tid af til det på planlægningsmøderne. Dette vil ledelsen få kigget på.

Dilemmaet er, at når et arbejdsredskab skal ligge i læreplanen, bliver det hurtigt forældet. Det er desuden lidt ambivalent at Hvidovre kommune stiller højere krav end lovgivningen.

Vi skal have drøftet, hvordan læreplansarbejdet skal tilrettelægges fremadrettet, og om der skal arbejdes helt anderledes med læreplanerne. Nogle ledere har talt om muligheden for at have fælles mål. Det vil være en fremtidig proces.

- Vi vil også gerne tale – med udgangspunkt i vores trivselsrapport – om personalets oplevelse af at være presset på arbejdsopgaver. Det er en generel tendens i institutionerne i kommunen, men hvad betyder det for Cirklen og det pædagogiske arbejde?

Det handler om at kigge på kan/skal opgaver. Er der opgaver, som der kan pilles fra? Der går tid hver gang, der skal startes med noget nyt. Det skal der være respekt og tanke for.

De sidste år har været turbulente, da der har været arbejdet med rigtig mange ting. Sammenlægning, ledelse, leder på barsel m.v. Udover disse store opgaver har der så også været ½ år med vandskade, som betød, at en stor del af huset var udstationeret. Alle disse faktorer har også gjort, at der har været et højere arbejdspress samtidig med, at alle, både ledelse og personale, ønsker at levere en høj faglig kvalitet.

Personalet gør opmærksom på, at det er vigtigt, at personalet er gode til at fordele arbejdsopgaver mellem sig, så alle ikke behøver at gøre det samme. Det kunne sikre en bedre udnyttelse af ressourcerne.

Ledelsen har en opgave i forhold til at klæde personalet, da der hele tiden sker forandringer. På den baggrund drøfter vi vigtigheden af, at finde balancen mellem udvikling og kerneopgaver. Det er vigtigt at personalet bliver klædt på, men der skal hele tiden kunne være personale til at kunne opretholde en faglighed i hverdagen.

Det er vigtigt personalet giver plads til hinandens udvikling. Den enkelte må ikke stå i vejen for sine kollegers udvikling.

Personalet finder, at det er godt at være flere af sted på et kursus, så er det nemmere at dele både med hinanden og implementeringsprocessen blive nemmere.

Ledelsen forsøger altid at få en af sted fra hver afdeling. Samtidig ledes der stadig efter en god måde at sikre, at der sker en vidensdeling på tværs.

Vi drøfter også at ledelsen skal overveje, om de får sat for mange skibe i søen. Ambitionsniveauet er højt og der kommer løbende nye gode ideer.

I forhold til presset på arbejdsopgaver drøfter vi, at det er vigtigt at få øje på, at vi i Hvidovre har en god normering. Det er således vigtigt at være opmærksom på, at politisk er der opbakning til vores område, både centralt og lokalt. Vores omkringliggende kommuner har en væsentlig lavere normering end i Hvidovre. Dette har været drøftet i MED udvalget.

Det skal dog ikke være en hindring for at der bliver kigget på arbejdsopgaverne.

- Vi arbejder fortsat på fællesskabet, og det at være et samlet hus. Men hvornår kan vi sige, vi har nået vores mål? Hvad vil det sige at være et samlet hus? Det kunne være interessant at have en dialog om det med deltagelse fra forvaltningen, forældre og personale.

Institutionen er tre år inde i sammenlægningen, men hvilken oplevelse har de forskellige. Hvornår er det ét hus? Hvad skal der til?

Drøftelsen har været oppe i forældrebestyrelsen, og den skal også op i personalegruppen. Der er mange spændende drøftelser i dette.

Set udefra virker det, som om det er en fælles institution, men betyder det, at sammenlægningen er færdig?

Det er spændende, at der kan være så mange drøftelser, som også udvikler pædagogikken. Det vil blive et kommende tema, hvad er det vi gerne vil kendes på som en institution?

Nye forældre spørger: Nå, har det været to institutioner? Så ikke alle oplever en forskellighed. Nye forældre ser med andre øjne på institutionen og får en anden oplevelse.

Der skal være opmærksomhed på at det var to huse med 60 år gamle kulturer, så det er naturligt at der stadig er noget at arbejde med. De personaler som har været ansat i afdelingerne gennem en årrække vil jo stadig opleve ændringerne som noget nyt.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

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

Vi lægger ud med at Lone fortæller om sine oplevelser ved besøget i institutionen. På baggrund af disse oplevelser, samt læreplan har vi fælles drøftelser omkring institutionens praksis.

Overordnet

Ved mit besøg oplevede jeg en stor imødekommenhed fra alle voksne. En nysgerrighed på, hvorfor jeg var der, samt gode dialoger med flere ansatte.

Jeg oplevede et stort engagement, og en lyst til at være sammen med børnene. Jeg oplevede mange gode dialoger blandt børn og voksne.

Der var en dejlig ro alle steder, hvor jeg kom, og en oplevelse af, at hvis nogen børn havde brug for en voksen (græd), så var der hurtigt en voksen.

Børnene var nysgerrige (de store), og ville gerne vide, hvem jeg var (er du nogens mormor?), så jeg havde en fin kontakt til flere børn.

På væggene hang der store tavler, hvor planlægning og struktur fremgik. Det var tydeligt at se både rytmen for hele året, samt for den enkelte dag, og sammenhængen med læreplanstemaer

var beskrevet.

Det, som er beskrevet i læreplanen har en tydelig sammenhæng med de oplevelser, som jeg så foregik i praksis, samt den dokumentation, som kan ses i huset.

Flere steder i huset hang der billeder med spilleregler, så "Fri for mobberis" indflydelse er til at få øje på. Jeg så også et enkelt barn, som gik med den lille bamse.

Refleksion:

- I kunne overveje om skiltene i stedet skulle beskrive: Vi må gerne....., som et supplement til forbudt skiltene?

På flere stuer arbejdes der med spille regler på baggrund af "Fri for mobberi". Personalet vil kigge på ideen med "må gerne" skilte. Det kunne også være noget man tog op i børnebestyrelser/børnemøder.

På stuerne:

Jeg lagde ud med at være på en vuggestuegruppe. Her var de i gang med en samling. Alle sad omkring et bord. Der blev sunget et par sange, og herefter spist rugbrød med ost og frugt. Det oplevedes, som om det skabte lidt utryghed i starten, at jeg kom ind, men der var god kontakt mellem voksne og børn i situationen. Da jeg havde været lidt på stuen forsvandt usikkerheden. Efter samlingen blev børnene delt op, og nogle gik på legepladsen, mens andre blev inde. Der skulle laves Rend og hop med Oliver på legepladsen.

Refleksioner:

- Kunne man have delt børnene op også til samling? (vi snakkede lidt om, at det blev gjort nogen gange)
- Kunne man have mere selvhjulpethed i forhold til ost på brød? Samt at tage selv fra fadet? (er beskrevet på s. 47 i læreplanen)

Opdelingen af børnene sker mest til frokost, hvor der spises ved flere borde. Men også til formiddag og frugt kunne det være fint at lave en opdeling, så længe der er personale til det. Det vil give mulighed for en tættere kontakt til det enkelte barn.

Der er rigtig meget selvhjulpethed. Personalet er meget opmærksomt på dette. Dog er det først og fremmest til frokosten, at det praktiseres. Her får børnene lov til at smøre selv og øse op fra fade og skåle.

Men når børnene alligevel sidder der, kunne man jo sagtens lade børnene gøre mere selv. I forhold til at tage selv fra fadene, er der forskellige holdninger blandt personalet. Noget personale synes ikke børnene selv skal tage pga. hygiejne, og andre mener ikke det betyder noget.

Det er en observation, som kan tages med videre i personalegruppens drøftelser af pædagogisk praksis.

Herefter var jeg kortvarigt i Storegruppen, som havde førstehjælp for børn med en Falck redder. Der var stort engagement fra børnenes side, men også mange børn på en gang.

Refleksioner:

- Kunne personalet have styret det lidt mere frem for at lade Falckredderen styre det?

Personalet havde selv været opmærksomt på det, og havde efter aktiviteten drøftet organiseringen.

Det var en ny Falck mand, så de var ikke forberedt på, hvordan han ville styre det, og det havde ikke været optimalt.

Vi drøftede det vigtige i, at personalet altid skal tage teten, også når der kommer nogen udefra, som skal stå for en aktivitet. Så kan personalet hjælpe med at organisere for den udefra og

dermed sikre en bedre oplevelse for børnene.

Herefter besøgte jeg Zebra stuen, hvor der var aktiviteter i gang omkring Kina. Nogle børn sad og farvede kinesiske flag, og havde fået en model at kigge på.

Der var også besøg af to vuggestuebørn og en voksen, som snart skal gå på Zebra (børnene)

Kort tid efter jeg var kommet ind på stuen skulle der ryddes op. De voksne vejledte børnene på en meget behagelig måde, også dem som ikke havde lyst til at rydde op.

Herefter gik en voksen og et par børn i køkkenet for at dække vogn. Der var ikke så mange børn på stuen, så det endte med at alle børn og voksne sad omkring et bord (3 voksne og 11 børn). De skulle have kinesisk suppe, hvor der kunne kommes pasta i.

Børnene kunne selv øse pasta op, og de voksne gav suppen.

Børnene var ikke særligt begejstrede for suppen, men de voksne forsøgte at opildne børnene til at smage. En gik også i køkkenet for at høre, hvad der var af ingredienser i suppen.

Vand blev hældt op af de voksne og fordelt til børnene.

Refleksioner:

- Kunne der skabes mere selvhjulpethed, hvis der var mindre skåle og opøser, samt små kander?
- Kunne der stå på madplanen, hvad maden består af, så det kunne drøftes med de større børn?

Vi drøftede igen selvhjulpethed. Normalt oplever personalet, at der er masser af selvhjulpethed, så det har været anderledes på besøgsdagen. Dog oplever personalet ind imellem, at der er udfordringer med at få "udstyret" tilbage fra centralkøkkenet til køkkenet ovenpå.

Vi drøfter også muligheden for at få noget mindre skåle og opøser, som vil være nemmere for børnene at håndtere. Ligeledes muligheden for at have små kander, som også vil gøre det nemmere for børnene at hælde selv.

I forbindelse med "Kina"-suppen drøftede vi det gode ved at skrive på madplanen, hvad maden består af. Der havde faktisk ligget en seddel på vognen med ingredienser i suppen, men det kunne sagtens være fast, at skrive, hvad maden består af. Det giver god grobund for samtaler både børnene imellem og blandt voksne og børn.

Herefter gik jeg på Bjørnestuen. De var netop færdige med at spise og børnene legede selv eller var sammen med en voksen.

Der var stor aktivitet omkring en iPad, hvor der blev kigget på rotter. Under maden var snakken kommet ind på rotter, og den voksne havde så fundet en film, hvor man kunne se rotter i en kloak. Det optog børnene rigtig meget, og der var livlig snak mellem børn/voksen og børn/børn.

Inden legepladsen var der også tid til at læse en lille bog op, som børnene kunne lide, det var dog ikke om rotter.

Herefter blev børnene sendt i garderoben nogle stykker af gangen for at gå på legepladsen.

Refleksioner:

- Det var rigtig dejligt at se, at iPad blev brugt som et værktøj til at skabe større forståelse hos børnene for, hvad en rotte er. Det skabte også dialog om det, at Cirklen har haft en rotte på en stue osv.

Personalet oplever, at det er en gevinst med iPaden. I sådanne konkrete tilfælde som rottesnakken, så giver det en langt bedre mulighed for at tale med børnene om et emne, som ellers kunne være lidt svært at tale om. så den bruges ofte til sådanne ting, og når der skal undersøges noget.

Legepladsen:

Den store (Oasen). Her var der børn i alle kroge og der var mange lege i gang. De voksne var til stede og så hvad børnene lavede og bevægede sig rundt på legepladsen. Jeg oplevede ikke at der blev sat aktiviteter i gang. Det virkede heller ikke som om der var brug for det, alle børn havde gang i lege med hinanden eller alene.

Den lille (Boblen) Børnene var også her på hele legepladsen, og der var mange forskellige lege i gang. De voksne bevægede sig rundt på området og en voksen legede fangeleg med nogle børn.

Refleksion:

- Der er meget stor forskel på de to legepladser. Går I på besøg hos hinanden for at udnytte forskelligheden?

Forskelligheden udnyttes rigtig meget. Personalet opdagede på et tidspunkt, hvordan børnene kunne nogle forskellige ting. Dette blev basis for at bytte lidt mere rundt og gå på opdagelse hos hinanden, da legepladserne kan noget forskelligt.

Det opleves som rigtig dejligt, at de kan noget forskelligt.

Vuggestuebørnene bruger også begge legepladser og børnene kan lære noget forskelligt.

Nogle forældre spørger til om personalet kan finde børnene, det kan de ikke altid, men det er også vigtigt at børnene får lidt frirum, hvor de kan lege alene uden voksenovervågning.

Børnene er desuden meget bevidst om, hvor de voksne er, så størrelsen på legepladsen har aldrig været et problem. Flere forældre kommenterer også på, at der er dejlige udeforhold i Cirklen.

Jeg sluttede af på Haletudserne, hvor de fleste af børnene stadig sov. Der var en enkelt pige, som blev vugget (gennem lang tid), da hun stadig ikke havde sovet. Men til sidst opgav pædagogen og tog pigen op. Pædagogen var meget opmærksom på om der var noget galt, da pigen ikke ville sove, men umiddelbart var der ikke noget, så dagen fortsatte.

Der var en meget hyggelig stemning på stuen med lyskæder og små lamper, som gjorde, at der er en intim stemning på stuen.

Børnene vågnede stille og roligt, og kom i tøjjet efterhånden. De voksne skrev sovetider op på en tavle, som hang på stuen.

Da de fleste børn var stået op hentede en voksen frugt og brød.

Der var rugbrød med torskerogn samt frugt på menuen og flere børn var rigtig sultne, da de ikke havde spist så meget suppe.

De voksne var rigtig gode til at sætte ord på alt i forhold til maden m.v. så der var en høj grad af sproglig opmærksomhed.

Refleksion:

- Her kunne der med fordel også tænkes i mere selvhjulpenhed omkring måltidet. Små kander og knive m.v.
- Kunne det være en ide at bruge Tabulex til at registrere sovetider?

Drøftelser af selvhjulpenhed er allerede nævnt.

Der er lidt uenighed omkring brugen af "sove" tavlerne nogle bruger dem ikke, men dem der bruger det kunne bruge Tabulex.

Rent pædagogisk er der plads til at være forskellig. Det er derfor helt bevidst at ikke alle skriver sovetider op til forældrene.

Men ved at bruge Tabulex kunne institutionen samle alle oplysninger et sted. Det vil blive taget med i de fortsatte drøftelser.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen

Aftaler på kort sigt

Ingen

Aftaler på længere sigt

Der sker opfølgning ved næste tilsyn om 2 år, og der er ikke indgået nogle særlige aftaler.

Opfølgning