

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Vedbyholm

## Tilsynsbesøg

Dato: 6. maj 2015

Tilsynsform: Tilsynet er baseret på dialog mellem pædagogisk konsulent, leder, pædagogisk personale og forældre. Derudover har pædagogisk konsulent været på besøg i institutionen 21. april 2015.

Deltagere: leder Bente Østergård, pædagog Kristin Sørensen, pædagogisk konsulent Lone Petræus. Der er afbud fra forældre, da de ikke havde mulighed på grund af deres arbejdssituation.

## Fokuspunkter

Institutionen har valgt følgende fokuspunkter, som drøftes. Derudover skal der bruges tid på at drøfte læreplanen, da der er nogle områder, hvor den ikke lever op til de lovmæssige krav.

- Børnemiljø
- Forældresamarbejde – herunder særlige behov
- Inklusion – herunder gruppen af sensitive børn

## Særlige opmærksomhedspunkter

Souschefstillingen er vakant i øjeblikket, Bente er i gang med at fastlægge processen for ansættelse af en ny souschef. Ny souschef forventes ansat august 2015.

Vedbyholm læreplan ligger på hjemmesiden, men mangler lidt på evalueringsdelen. Dette er der lavet aftaler i forhold til, og Bente giver besked, når den endelige version ligger tilgængelig.

## Samlet konkluderende vurdering

På baggrund af besøg og dialog ved tilsyn vurderes det, at Vedbyholm er en velfungerende institution, som lever op til de lovmæssige krav, der stilles til en institution i dag. Der er nogle detaljer omkring læreplanen, som skal rettes til, hvilket der er indgået aftaler i forhold til.

Læreplanen bærer præg af, at der er en høj faglighed til stede i institutionen, hvilket kan ses tydeligt i de fleste afsnit i læreplanen.

Inklusionsarbejdet og sprogarbejdet har en høj prioritet Vedbyholm og det kan læses i læreplanen.

Under de enkelte temaer er der opstillet mål for børnenes læring, men der mangler at blive skelnet mellem de to aldersgrupper 0-2 år og 3-6 år. Ligeledes mangler der en evalueringsdel under de enkelte temaer, det er kun under et tema, at det er helt færdigt.

Evalueringsdelen er et fokusområde, hvor Vedbyholm sagtens kan blive skarpere, når det kommer til det skriftlige.

I praksis kan jeg høre og se, at der er mange refleksioner, så det er ikke manglende kompetencer, som gør, at det mangler, men under tilsynet er det drøftet, at skriftlige formuleringsevner er en mangelvare, hvis man kigger bredt på personalegruppen.

Der er samtidig enighed om, at de manglende områder kan blive færdige inden 1. juni 2015.

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

Institutionen har et tæt forældresamarbejde og tilbyder forældrene flere samtaler gennem barnets institutionsliv.

Forældrebestyrelsesmøderne er tilrettelagt så der skabes gensidig dialog med forældrene, så deres synspunkter kan inddrages i praksis.

Vedbyholm har et godt og tæt personalesamarbejde. Der sker en høj grad af inddragelse i beslutninger omkring institutionens virke. Ved besøget kunne en ung medarbejder (PA) fortælle om hendes forslag, som var blevet godt modtaget, og nu var en del af den daglige pædagogik. På samme måde kunne det ved besøget høres, at personalet har stor indflydelse på den pædagogiske praksis, og er gode til at organisere arbejdet omkring børnene.

Alle vegne er hverdagen præget af voksne, som gerne vil børnene, og inddrager dem i aktiviteter. I modsætning til tidligere har Vedbyholm haft en del sygdom, hvilket Bente er opmærksom på og arbejder med.

Vedbyholm lever i høj grad op til arbejdet med at inkludere og sprogstimulere børn. Det er to områder, som har en høj prioritet i institutionen.

Det tværfaglige samarbejde og overgange fungerer ligeledes rigtig fint. Der er en lang tradition for dette arbejde, som institutionen hele tiden kan bygge videre på.

Vedbyholms budget har i modsætning til tidligere været lidt presset. Det skyldes først og fremmest måden der tildes budget på, men også souschefs stop.. Der er dog ved at være lys forude, og Bente er opmærksom på de faktorer, der skal være med til at rette op på økonomien.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 6. maj 2015**

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 29. maj 2015**

## Institutionsprofil – basiskvalitet

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 1. kvartal 0-2 år = 21 børn 3-5 år = 52 børn  
2. kvartal 0-2 år = 21 børn 3-5 år = 56 børn  
3. kvartal 0-2 år = 23 børn 3-5 år = 37 børn  
4. kvartal 0-2 år = 23 børn 3-5 år = 43 børn

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

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

*Vi får en del børn som er overflytninger fra anden vuggestue.*

*Hvis ja – hvor ofte:*

*Ca. 50 %*

Hvad har begrundelsen været?

*At pladsgarantien har skullet opfyldes og dette har ikke kunnet lade sig gøre i Vedbyholm i første omgang.*

### Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

*Vedbyholm har rullet et forventet underskud kr. -270.057*

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

*Den Primære grund til underskuddet er, at vi har en stor udgift til inklusionspædagogen, som er en tidligere støttepædagog. Ligeledes har vi haft medarbejdere på barselsorlov og vikaren har været langtidssygemeldt. Hvilket kort fortalt har betydet, at der har været 2 lønudgifter i en kort periode*

Hvordan ser budgettet ud pt.?

*Budgettet ser bedre ud – men det er selvfølgelig ikke flot. Men på sigt håber jeg at det stabiliserer sig.*

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

*Jeg arbejder målrettet på at stabilisere budgettet p.t. Hvilket bl.a. gør, at vi p.t. ingen souschef har ansat. Jeg forventer, at vi vil kunne ansætte en ny souschef senere på året.*

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

*I efteråret har jeg afholdt TUS-samtaler i vuggestue afdelingen. Afholder TUS-samtaler i børnehaveafdelingen i maj – juni 2015*

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

*TUS-samtalerne i børnehaveafdelingen. Forventer at disse afholdes i maj – juni 2015*

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

*Det skyldes ikke mangel, men planlægning og strategi.*

Institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 4,55 % 2. kvartal: 0,47 % 3. kvartal: 4,66 % 4. kvartal: 7,9%

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

*Fraværprocenten har ikke været høj. Som det fremgår af Vedbyholms fravær sidste år, så har der været et stigende fravær i sidste kvartal.*

*Dette skyldes langtidssygemeldte og en del medarbejdere med influenza sidst på året.*

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

*I Vedbyholm har vi udarbejdet en fraværspolitik.*

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

*Den betydning, som jeg antager at fraværspolitikken har, er at der er synlighed omkring fraværspolitikken.*

*Alle ved fx, at de skal melde fravær indtil ledelsen og i tilfælde af at de ikke får fat i ledelsen, kan de forvente, at der bliver taget kontakt fra ledelsen.*

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt.?

*I Vedbyholm afholder vi sygefraværssamtaler, når det har været vurderet påkrævet og hvor der er et mønster i fraværet. Eks. En medarbejder med et stort fravær grundet et brækket ben vurderer jeg ikke sygefraværssamtale på.*

Har I jeres egen personalepolitik?

*I Vedbyholm har vi vores egen personalepolitik*

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

*I maj 2014 har vi udarbejdet APV. Direkte trivselsmåling har vi ikke gennemført. Men min vurdering er at vi i Vedbyholm har generel høj trivsel.*

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

*APV – viste at der var enkelte steder, hvor vi skulle være opmærksomme på miljøet. Dels steder hvor vi selv kunne gøre noget ved det enten Arbejdsmiljørepræsentanten og ledelsen og dels steder hvor det er anmeldt til Hvidovre kommune. Fx fugt.*

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

*Arbejdsmiljørepræsentanten og ledelsen har fulgt op på sagerne.*

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

*I Vedbyholm arbejder vi målrettet med medarbejderudvikling på planlagte personalemøder henover året.*

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

*Vedbyholm har ingen tradition for målrettet, at arbejde med fastholdelse af medarbejdere. Men vi har tradition for at medarbejdere er ansat over lang tid – hvilket jeg ser som et udtryk for en sund og spændende organisation med et godt arbejdsmiljø.*

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

*Når jeg rekrutterer personale, så foregår det som vejledningen foreskriver det. Gennem Promedia.*

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

*I Vedbyholm har vi haft 2 pædagoger med på inklusionsmodulet. Afsluttet her før påske.*

*Jeg selv er p.t. i gang med projektvejleder uddannelse. Forventes afsluttet juni 2015*

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

*I 2014 var vuggestuepersonalet med i et pilotprojekt i forbindelse med kvalitetsløft på 0-3 års området. I den forbindelse har vi arbejdet og tilegnet os viden om Aktionslæring.*

Hvordan videndeler I i institutionen?

*Vi videndeler bl.a. på personalemøder – stuemøder. Organiserede pædagog faglige møder m.m.*

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke?

*Vi vil gerne have flere pædagoger med på inklusionsmodulet. F.eks. en i efteråret hvis det er muligt.*

*Jeg vurderer, at det går ud over kvaliteten af det pædagogfaglige arbejde med børnene når jeg har valgt at sende flere af sted på en gang. Eks. I efteråret 2014. Vi havde 2 på efteruddannelse og en del fravær. Så belastningen var tydelig.*

*Derfor vælger jeg at sende 1 af sted af gangen fremover.*

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

*Vi organiserer personalesamarbejdet dels i ledelsen og dels på personalemøder/stuemøder.*

### **Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

*68,5%*

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

*31,5%. Heraf er 74 t. PAU assistent timer.*

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

*Ja*

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

*I Vedbyholm har vi studerende dels. Pædagogstuderende og PAU- assistenter*

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

*Som tidligere skrevet, så har vi ingen tradition for stor udskiftning af personale.*

Pædagoger der er stoppet:

*Souschefen og en pædagog med udgangen af januar 2015*

Medhjælpere der er stoppet:

*Ingen*

*Vedbyholm har et godt samarbejde med jobcentret og har derfor en del medarbejdere igennem i eks. job med løntilskud, nyttejob, praktik osv.*

Har I ubesatte/vakante stillinger?

*Vi har p.t. ingen ubesatte stillinger*

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

*En er stoppet p.g.a. efterløn. En efter eget ønske om at søge nye udfordringer, efter flere år i Vedbyholm.*

### Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover?

*Vi har udarbejdet retningslinje for brug af seler- Selepolitik.*

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

*Ja.*

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne?

*Ja.*

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

*Ja.*

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?

*Ja.*

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer?

*Ja.*

### Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

*Jeg vurderer at Vedbyholms fysiske rammer er rigtig gode. Vi har gode plads forhold inde og udendørs arealet er rigtig fint og vi benytter det hverdag.*

### Forældresamarbejde

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

*I Vedbyholm har vi et godt forælder samarbejde. Vi vægter at skabe reel indflydelse.*

*Det betyder, at vi konkret bruger tid på at diskutere aktuelle emner. Fx har vi debatteret sprog og sprogudvikling. Vi har debatteret bl.a. fravær blandt børnene. Hvornår sender vi børnene hjem osv.*

*Det er min oplevelse, at forældrebestyrelsen rigtig gerne vil deltage. En stor del af bestyrelsesarbejdet er status og derfor er det rigtig godt, når vi tager fat på aktuelle temaer.*

*Temaer som er udsprunget i vores daglige pædagogiske praksis med og blandt børnene.*

*I 2014 oplevede vi os særligt udfordret på forældresamarbejdet. Vi havde en oplevelse af at forældrene stillede spørgsmål til vores pædagogfaglighed og til det arbejde som vi faktisk er rigtig stolte af.*

*Et arbejde som vi går op i og som vi syntes har sit udgangspunkt i en gruppe af kompetente medarbejdere. Det gjorde noget ved os og det ramte os på følelserne.*

*Vi brugte en del tid på det i efteråret 2014. Vi havde temaet på dagsorden på div. Møder.*

*Personalemøder – forældrebestyrelsen osv.*

*Vores analyse af dette fokus er ar det måske hang sammen med at vi i 2014 havde et generelt fokus på forældresamarbejde og på vores egen rolle i den forbindelse. Hvilke signaler sender vi?*

*Vi er klar over at pilen peger tilbage på os selv.*

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

*Vi har inddraget i ovenstående samarbejdsfora.*

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

*Jeg har brugt ide-kataloget i forbindelse med, at vi har udarbejdet et internt velkomstskeema. Goddag samtaler. Det er min oplevelse at det var en god hjælp og ikke mindst inspiration.*

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?  
5 stk.

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

## Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål?  
2013

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

*P.t. arbejder vi med læreplanstema- og overgangen institution – skole.*

*Vi har stadig fokus på implementering af mad tilbuddet, og i denne forbindelse udarbejdelse af en intern kost- bevægelses politik*

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

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

*Jeg har senest afleveret kontraktmål med udgangen af 2013.*

*Vi har evalueret kontraktmålene med udgangen af 2014*

## Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

*I Vedbyholm har den samlede personalegruppe været med inde over den 1. læreplan. Læreplan 2015 er revurderet og genformuleret og her har det primært været ledelsen.*

*Men læreplanen har sit afsæt vores børnesyn.*

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:

*I vores pædagogiske arbejde med udviklingen af barnets sprog, bruger vi i Vedbyholm forskellige metoder, bl.a. TRAS for, at sikre at alle børnene udvikler sig alderssvarende. Endvidere arbejder vi med, sang, rim og ræmser. I perioder har vi haft fokus på et ugentligt rim. Vi synger dagligt.*

*I forbindelse med oplæsning benytter vi dialogisk læsning: En særlig pædagogisk metode og et materiale som understøtter sprogd udviklingen bl.a. i forbindelse med samling.*

*På samme måde vægter vi et fokus på samtaler i hverdagen. Vi træner dialog, så børnene i fællesskabet kan, tale, lytte, stille spørgsmål, give svar og være aktive deltagende i fælles aktiviteter.*

*Vi følger barnets interesse, og udnytter de sproglige kompetencer, barnet har i forvejen. Vi vægter, at bruge åbne spørgsmål og vi venter på svar fra børnene. Vi hjælper børnene med at sætte ord*



*på og hjælper barnet til at fortolke, hvad barnet prøver at give udtryk for og i mange situationer relaterer vi det til noget barnet kender i forvejen.*

*De børn der er særlig udsatte på deres sprogudvikling, har vi en fokuseret indsats på og for ikke at ekskludere nogle, arbejder vi i små differentierede fællesskaber.*

*Således, at de evt. udsatte børn sammen med sprogligt velfungerende børn, får optimale vilkår for at udvikle sproget.*

*Sprogarbejdet og dets betydning kan vi måle i forbindelse med bl.a. overgangen til skole, hvor vi har erfaret at de fleste børn har udviklet stort og passende ordforråd, ligesom de har evnen til, at kommunikere med hinanden. Børnene bruger sproget, så det passer i forskellige situationer. Vi oplever, at børnene har udviklet forudsætninger for, at udtrykke, hvad de mener og dermed formår at blive forstået af både børn og voksne. Det mener vi, er et succes fuldt resultat af vores daglige arbejde med sproget, hvad enten det er i strukturerede forløb eller i den daglige dialog.*

**Naturen og naturfænomener:**

*I børneinstitutionen Vedbyholm holder vi rigtig meget af, at bruge naturen. Her eksperimenterer vi og giver børnene mulighed for, at opleve glæde ved at være i naturen og ikke mindst udvikle respekt for natur og miljø.*

*Vi vil gerne, at børnene skal kunne erfare naturen med deres sanser og opleve den, som et rum for leg, at eksperimenterer og fantasere.*

*Vi udfordrer børnenes viden om natur, naturfænomener, årsag, virkning og sammenhænge.*

*På legepladsen eksperimenterer vi med at indsamle og undersøge dyr og planter.*

*Vi holder dyr, høns og kaniner. Børnene er med til at passe dyrene og vi oplever børnene giver udtryk for alle de følelser, de får i forbindelse med naturen.*

*Vi skaber rammerne i planlagte og spontane aktiviteter, så der er tid til oplevelse, undersøgelse og refleksion og vi er opmærksomme på, at vi har en stor indflydelse på, at naturen og naturfænomener bliver interessante for såvel piger som drenge.*

*Vi oplever børnene viser glæde ved at være i naturen, de er nysgerrige og eksperimenterende. De stiller mange spørgsmål og de bruger legepladsens muligheder for leg med sand, vand, jord.*

*Det er vores opfattelse, at det didaktiske rum med vores børnegruppe også handler om at gribe de øjeblikke, hvor børnene selv undres og ønsker at eksperimenterer og udfordres med den natur og de naturfænomener de støder på i hverdagen. Det kan være spørgsmål om vejret, bænkebidere under sten og bjælker, eller bierne der summer rundt i buskene.*

**Krop og bevægelse:**

*Vi arbejder fokuseret med krop og bevægelse. Alle børnene, er så vidt det er muligt, ude på legepladsen hver dag hele året. Her har vi rigtig gode muligheder for at udfolde os. Børnene bliver udfordret kropsligt. Vores store legeplads er udfordrende, med traditionelle legeredskaber, klatretræer, kælkebakke, boldbane, balancebom, karrusel, hængekøjer m.m.*

*Vi har alle børn med i et rytmik forløb indendørs hvert år. Her udfordres de på balance, løb, rytme, koncentration, sanseoplevelser, samarbejde m.m. Det er vigtigt for os, at børnene oplever, at det er sjovt at bevæge sig. Vi motiverer og udfordrer med børnenes nærmeste udviklings zone for øje.*

*Vi oplever, at børnene tilegner sig en bevidsthed om deres egen krop, de fysiske muligheder og begrænsninger. Vi kan se, at børnene udvikler mod til at overskride egen formåen og derved oplever succes i forhold til sin egen krop og vi oplever at de bliver selvhjulpne.*

*Noget er altså organiseret af det pædagogiske personale, mens andet er organiseret af børnene selv i det frie legerum, men også dette understøttes af det pædagogiske personale.*

**Børnenes alsidige personlige udvikling:**

*Vi mener, det er vigtigt, at børnene fra de er helt små styrkes i at blive robuste og stærke mennesker med mod på livets udfordringer. Vi har i vores pædagogiske arbejde altid*

*opmærksomheden rettet mod social inklusion. Vi har fokus på relationer mellem børn/børn, børn/voksne og forældre/personale. Vi er bevidste om, at vi voksne er rollemodeller for børnene. Derfor er vi positive, imødekommende og tydelige voksne, der tør sige ja, men også tør sige nej. Vi vægter et miljø, hvor børn og voksne har en god omgangstone dvs. at vi er positive og anerkendende.*

*Vi planlægger og tilbyder en bred vifte af forskelligartede tilbud, der tager afsæt i barnets alder og udvikling. Vi prioriterer at arbejde i små fællesskaber når vi tilbyder aktiviteter. Det giver en bedre mulighed for at tilgodese det enkelte barns behov og udviklingsniveau. Lige så støtter vi op om, at børnene får venner i institutionen. Der skal være plads til alle typer af børn.*

*Vores oplevelse af børnene i Vedbyholm er, at vi har mange glade børn i trivsel. De understøttes i at udvikle empati for hinanden og udvise følelser, som glæde, ked af det, vrede og surhed. I perioder har vi gjort brug af værktøjet/metoden "Trin for" som understøtter både egne og andres kropps sprog. Vi mener, at man skal lære sine egne følelser at kende før man kan forstå andres. Vi har set, at de børn der stopper i børnehaven for at starte i skolen, har tilegnet sig disse kompetencer i løbet af deres år i Vedbyholm.*

**Kulturelle udtryksformer og værdier:**

*Handler blandt andet om hvordan vi gennem forskellige aktiviteter, så som musik, drama, tegne, male, synger m.m., udtrykker vores kultur på.*

*Vi arbejder med kulturelle udtryksformer og værdier i den pædagogiske praksis i små differentierede fællesskaber og på tværs af stuer. Strukturen og dagsrytmen er overordnet den samme hver dag, dog er indholdet af aktiviteterne forskellige, alt efter hvem der deltager i de pædagogiske aktiviteter. Fx inddrager vi børnene i aktiviteterne omkring samling. Vi snakker med børnene om hvad de selv syntes, at de er gode til, hvad deres kammerater er gode til, men også hvordan man skal være overfor hinanden i fællesskabet.*

*Vi tager selvfølgelig hensyn til den store forskel der på de 3 årige og de 6 årige børn. Vi når dem altid inden for nærmeste udviklingszone.*

*Vi vægter, at styrke børnenes selvfølelse med succes oplevelser, vi forsøger at lære børnene respekt for hinanden og for fællesskabet. Vi har nogle grundlæggende værdier om hensigtsmæssig adfærd, som vi videregiver til børnene. Det er blandt andet holdninger til hvordan vi taler til hinanden, hvordan vi spiser og til måden vi er sammen på. Dette er i høj grad også en del af vores kulturelle forståelse af samvær og værdier.*

**Børnenes sociale kompetencer:**

*Vi har massivt fokus på personlige og sociale kompetencer. Idet vi mener at det er grundlaget og forudsætninge for at kunne tilegne sig de øvrige kompetencer. Vi lærer børnene sociale spilleregler, dannelse og dermed evnen til, at kunne begå sig i fællesskabet. Vi støtter børnene i troen på sig selv, ved at se, lytte og forsøge at forstå hvert enkelt barn.*

*Vi støtter dem i at være deltagere i fællesskabet og ikke mindst i at danne venskabsrelationer, så børnene oplever en følelse af samhørighed med gruppen en tilknytning til fællesskabet. Mange børn har en helt selvfølgelig tilegnelse af disse egenskaber, men vi har også børn som i større eller mindre grad har brug for at den voksne hjælper dem ind i et fællesskab med en eller flere børn.*

*Vi støtter op om legemuligheder og spirende venskaber*

*Pædagogerne skaber rammerne for, at en leg kan begynde og udvikle sig med hjælp og støtte. Vi har bevidst pædagogisk planlagte aktiviteter på tværs af grupper for muligt fælleskab. Vi lærer børnene at løse konflikter. Konflikt løsning er et meget vigtigt redskab for børnene at håndtere. Det hænger sammen med at se og forstå andres følelser og perspektiver.*

*At kunne samarbejde med andre om at løse en opgave- fælles tema kan være en udfordring, men vi har fokus på forskellighed og betydningen af, at anerkende andres meninger og forskellighed.*

*I Vedbyholm oplever vi, at der er en udpræget god og rar atmosfære. En atmosfære, en stemning som tit bliver påtalt af gæster. En atmosfære som udtrykker oplevelsen af tryghed og trivsel, anerkendelse og respekt for hinanden. Alle har en plads og alle bidrager til fælleskabet. Med denne forskellighed bliver Vedbyholm til den ramme og ressource for udvikling og trivsel som vi erfarer den er.*

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?  
*Vi arbejder fokuseret og med udgangspunkt i det skema som er udsendt.*

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.  
*Vi har eksperimenteret lidt med smiley undersøgelse blandt børnene. Men vi er opmærksomme på, at det ikke er her, vi har vores store spidskompetence.*

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne?  
*Vores børnemiljøvurderinger er stadig i deres spæde start og derfor er vi udfordret her. Vi arbejder med dette.*

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

*Vi er opmærksomme på at evaluering er vigtig. Men vi er også opmærksomme på, at vi er udfordret på evalueringsdelen. Vi er ikke super skarpe omkring bevidst og formaliseret evaluering. Men vi enige i at det super vigtigt med evaluering.*

*Vi er enige i, at det er nødvendigt at evaluere og tjekke kvaliteten af vores individuelle læreplaner og ikke mindst at tematisere læreplansarbejdet.*

*Men vi stiller os ofte spørgsmålet, hvad er god evaluering, hvilket formål har evalueringen og hvordan er evaluering anderledes end tilsyn, undersøgelser og dokumentation?*

*Når vi evaluerer, så gør vi det i forhold til vores mål fastsættelse, herunder delmål. I den forbindelse har vi brugt analyseskema og har også en skabelon til et mere konkret evalueringsskema. Det forventer vi implementeret i 2015.*

*Fx i forbindelse med vores projekt aktionslæring, har vi gennemført evaluering metodisk.*

*Et aktionsforløb består fx. af følgende fem faser:*

*-Formulering af problemstilling.*

*-Iværksættelse af aktion*

*-Iagttagelse*

*-Refleksion/genformulering*

*-Ny aktion*

*I forbindelse med revideringen af Vedbyholms pædagogiske læreplan og genformuleringen af denne. Har vi valgt fremadrettet at evalueret hvert læreplanstema efter gennemførelsen.*

*I 2015 har vi gennemført læreplanstemaet "Kulturelle udtryksformer og værdier" i årets første måneder og her har vi efterfølgende evalueret.*

*Dette fremgår også af læreplanen 2015.*

*Fremadrettet vil evalueringerne blive tillagt den pædagogiske læreplan løbende.*

## **Overgange**

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

*Vi arbejder målrettet med overgange i børnenes liv.*

*Vi har introduktionssamtaler med nye børn og deres forældre inden opstarten. Ligeledes vægter vi, at den gruppe som de mindste børn er i er bemandet med 2 uddannede pædagoger.*

*Alt sammen for at vi sammen kan give børnene de bedste udviklingsbetingelser fra start. Samt at vi hurtigt kan få skabt en tryghed i forhold til forældre og dermed et godt samarbejde. Vi følger hæftet " Sammenhænge i børn og Unges liv – et fælles ansvar".*

*Vi har overdragelsessamtaler mellem vuggestue/børnehave og forældre, samt overdragelse fra børnehave til skole SFO.*

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

*Vi er glade for retningslinjerne, som er med til at vi får skabt en gensidig forståelse og anerkendelse af hinandens fagområder.*

## Sprog

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

*Vi anvender TRAS og det værkstøj er med til, at vi bliver opmærksomme på hvornår der er børn som evt. har behov for sprogstimulering.*

## Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

***Vi mener, at vi behandler alle børnene ens, ved at behandle dem forskelligt.***

*Se Vedbyholms pædagogiske læreplan 2015*

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

*Vi arbejder med opmærksomheden og vi har blandt andet brugt "Trin for trin". Et værkstøj og en metode, som hjælper til at børnene bliver opmærksomme på hinanden og ikke mindst at aflæse hinandens koder.*

Har I ansat en inklusionspædagog?

*Ja. P.t. bruger vi ca. 12 t. ugentlig på inklusionspædagogens arbejde. Primært indgår inklusionspædagogen i sager der er vanskelige – I udarbejdelse af handleplaner og i opfølgning af disse. Ligeledes indgår hun i stuemøder og forældresamtaler, som vi skønner, har behov. Inklusionspædagogen indgår ligeledes i grupper med børnene, bl.a. som observant, hvor vi har vurderet det nødvendigt. Disse observationer bliver så udgangspunktet for analyser, konkrete tiltag og handleplaner.*

## Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

*Vi spotter hurtigt børn i en udsat position. Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?*

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

*Vi bruger værktøjet /metoden SPU. En rigtig god metode når vi kikker på os selv. På tiltag og opretholdende faktorer og i høj grad på vores egne handlinger. Vi har haft skiftende familierådgivere, men vi har generelt et godt samarbejde med disse.*

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

*Vi har brugt tværfaglige netværk med succes. Vi har i år afholdt vores 1.tværfagligenetværk i Vedbyholm. Jeg er glad for, at vi har fået denne struktur tilbage. Det giver rigtig god mening, at vi*

*arbejder målrettet og fokuseret i institutionen, også når det gælder børn, som vi er bekymret for.*

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?  
*Vi har iTide og bruger iTide. Hvilken rolle den spiller er svært at svare på, men der er da ingen tvivl om, at den har været med til at skabe et fokus. I dag er den et værktøj, som vi kan bruge når vi har et behov.*

### **Mad i institutionen**

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

*Ja*

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

*Vi har endnu kun trådt de første spæde skridt i forbindelse med implementeringen af det pædagogiske måltid.*

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

*Vi har haft en måltidspædagogik som kontraktmål, men dette mål er endnu ikke opfyldt. Det tager tid – og vi er på vej.*

### **Ledelse**

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

*I samarbejde*

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

*Vi har årsplan med hensyn til personalemøder. Vi afholder ca. 1 personalemøde om måneden. Personalemødet er opdelt i to dele, første afdeling, som er ledelsens, er udviklings rettet og med få orienteringspunkter. Anden afdeling, som er et stuemøde, målrettet pædagogfaglige emner og ikke mindst målrettet organisering. Hvordan fører vi det her ud i livet, konkrete AKTIONER, samt evaluering af vores læreplanstemaer.*

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?  
*10 stk. og en personalekonference af ca. 12 timer*

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

*Ca. 8*

### **Konkluderende egen vurdering**

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

Hvis ja, hvilke?

*Vi har i 2014-15 bl.a. haft fokus på forældresamarbejde og vi har arbejdet målrettet med metoden Aktionslæring.*

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

*Forældresamarbejdet er tiltagene en udfordring.*

*De unge forældre har i denne tid en tilgang til det pædagogiske personale, som nogen gange kan opleves som om, de forventer at blive serviceret. Fx vi har købt en ydelse og derfor forventer vi osv. Det er vigtigt at vi har et fælles syn og en dialog.*

*Forældrene kender deres barn bedst og vi har en faglig uddannelse, som sammen med forældrenes og deres kendskab, kan give de bedste udviklings betingelser for barnet.*

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

*Det er vores vurdering at Vedbyholm er en god daginstitution.*

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

**Børnemiljø**

**Forældresamarbejde herunder særlige behov**

**Inklusion herunder gruppen af sensitive børn**

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

## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

|           |  |
|-----------|--|
| Børnetal  | <p>Vedbyholm får ofte vuggestuebørn fra andre institutioner, hvor de har gået, indtil der er plads i Vedbyholm. Det gør det nemmere at modtage børnene, fordi de er "institutionsbørn" i forvejen. Så det er egentlig en fordel. Vedbyholm er opmærksom på, at det til gengæld er en udfordring for de institutioner, som så ikke har børnene i så lang tid..</p>  |
| Økonomi   | <p>Det har været et bevidst valg at få mere uddannet personale. Både PA og pædagoger. Det giver en højere kvalitet i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Samtidig har Vedbyholm fået færre inklusionsmidler, hvilket har haft en negativ betydning for økonomien.</p> <p>Der er også barsler, som har påvirket økonomien.</p> <p>Bente har vurderet den økonomiske situation og fået nedjusteret på personalet, så der er en bedre balance i økonomien. Men det er vigtigt for Bente at fastholde den høje pædagogiske kvalitet.</p>   |
| Personale | <p>APV – får I respons på jeres anmeldelse af problematikker fra APV? Der har været reaktioner og penge i forbindelse med dette. Vedbyholm fik penge til berøringsfri armaturer sidste år.</p> <p>Til gengæld er Bente er lidt nervøs for sit tag, da tagdugen er slidt. Der kommer vand gennem taget og personalet har måttet stille spande op.</p> <p>Ejendomsafdelingen er opmærksom på problematikken., men Bente ved endnu ikke, hvornår det bliver udbedret.</p> <p>I var med i aktionslæringsprojektet – bruger i fortsat den metode? Aktionslæring betragtes, som et implementeret værktøj. Metoden bruges stadig, men det er også dykket lidt. Der har været et bevidst valg om, at fokusere mere på overgange. Det var vuggestuen, som var med i aktionslæringsprojektet og det har været lidt udfordrende, da vuggestuepersonalet har haft brug for at fokusere på nogle andre ting..</p> <p>Der er blevet kigget på organiseringen i vuggestuen, hvilket der har været brugt en masse tid på.</p> <p>I en organisation vælges der forskellige værktøj alt efter den konkrete udfordring, og til de processer har aktionslæring ikke været det bedste.</p> <p>Rekruttering – er der særlige ting, som I vægter, når I søger nye medarbejdere? F. eks særlige ting Vedbyholm ønsker eller kan? Bente er opmærksom på, at man skal kunne være anerkendende,</p> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | <p>rummelig.</p> <p>Inklusionsarbejdes vægtes højt. Forældresamarbejde, evne til at reflektere og god til at indgå i relationer og arbejde med dem. I forbindelse med ansættelse af ny souschef vil Bente se på, hvilke kompetencer Vedbyholm har brug for.</p>  |
| Politikker/retningslinjer | <p>Har I udfordringer i forhold til jeres vedtagne selepolitik?</p> <p>Vedbyholm har ikke udfordringer på denne baggrund, den er fast på forældrebestyrelsesmødet hvert 2. år.</p> <p>I år er der kommet et punkt på, hvor man kan lave dispensationer for det enkelte barn, hvis det skønnes nødvendigt. Der skabes dermed rum for en jævnlig dialog, så forældrene er med i beslutningerne om, hvordan situationen omkring børnenes søvn skal håndteres.</p> <p>Der er stor tillid fra forældrenes side til personalet.</p>  |
| Fysiske rammer            | <p>Vedbyholm er blevet malet indenfor de sidste 4-5 år. Personalet er opmærksomt på, at vedligeholde og vaske vægge i dagligdagen. Det kan ske, hvis et barn har malet på en væg, eller der er sket noget andet. Det er vigtigt for personalet at institutionen fremstår indbydende.</p> <p>Personalet prøver desuden, at gøre det så overskueligt som muligt i de fysiske rammer. Børnene skal ikke få for mange indtryk hele tiden, og de indtryk de får skal der være en tanke bag.</p> <p>Der er heller ikke så meget legetøj, da det skaber mere overblik. Forældrene vil gerne donere legetøj, hvilket personalet er blevet mere bevidst om at få sorteret i. Ofte er det private legetøj ikke legetøj, som egner sig til institutionsbrug.</p> <p>Fantasien får bedre vilkår, når der ikke er så mange ting. Det giver en god aktivitet for børnene, når personalet er bevidst om dette. Personalet kigger på børnegruppen for at finde ud af, hvad der er behov for. Der er et lager, hvor tingene hentes fra efter behov.</p> <p>Legepladsen bruges rigtig meget og er meget spændende indrettet. Der er "rodehjørner" om områder med smage/lugte planter, dyr m.v. Legepladsen er et stort aktiv for Vedbyholm, og en vigtig del af den pædagogiske praksis.</p> |
| Forældresamarbejde        | <p>Både ledelse og personale er meget opmærksomme på forældreinddragelsen i alle sammenhænge.</p> <p>Vedbyholm har en flot velkomstfolder, hvor de formelle rammer omkring forældresamarbejdet er beskrevet.</p> <p>Der ligger samtaler med forældrene i faste intervaller. Så ved forældrene, hvad de kan forvente sig. Vedbyholm har kørt med velkomstsamtale i mange år, hvilket giver en god start.</p> <p>Forældrebestyrelsen er meget aktiv, og der drøftes mange temaer,</p>  |



|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <p>som kan angive principper for den pædagogiske praksis.</p>   |
| Kontraktstyring       | <p>Er ikke aktuelt, da der arbejdes på en ny styringsmodel.</p>   |
| Læreplaner/børnemiljø | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan organiserer I læreplansarbejdet? – Har I en arbejdsgruppe?<br/>Læreplanen er oprindelig lavet som et kombineret projekt i samarbejde mellem ledelse og personale, det har været på personalemøder.<br/>I denne omgang er det ledelsen, som har revideret den i forhold til den nye skabelon. Læreplanen har efterfølgende været drøftet både i personalegruppen og forældrebestyrelsen.</li> </ul> <p>På personalemøderne er der afdelingsmøde i de to afdelinger, hvor der planlægges på baggrund af læreplanstemaerne. Vedbyholms eget skema bruges til dette.<br/>På alle ugeplaner er det angivet, hvilket læreplanstema, der arbejdes med. Så kan forældrene også følge med.</p> <p>Alle stuer samler materialet fra de enkelte temaer i en mappe, så det kan indgå i de evalueringer der skal laves på de enkelte aktiviteter.</p> <p>Der er således en stor opmærksomhed på arbejdet med temaerne i læreplanen, men der er ikke så stort fokus på den skriftlige evaluering. Det pædagogiske personale reflekterer meget over praksis, og ændrer på både aktivitet og kontekst for at få det bedste udbytte for det enkelte barn. Det der mangler er at få beskrevet det på skrift.</p> <p>Vi drøfter herefter de enkelte temaer for at få en dialog om, hvorvidt Vedbyholm opfylder deres opstillede mål.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sproglig udvikling:<br/>Institutionens mål opfyldes via de metoder og aktiviteter, der anvendes. Sprogtesten fra børnehaveklassen viser, at hovedparten af børnene, som er startet i skole, er sikre i deres sproglige udvikling indenfor de tre overskrifter.</li> <li>• Natur og naturfænomener:<br/>Målene opfyldes via de aktiviteter, som iværksættes. Der er stor opmærksomhed på udelivet på legepladsen, og der arbejdes med dyr og planter. Børnene får lov at være nysgerrige og eksperimenterende.<br/>Der er levende dyr på legepladsen og iPaden bruges flittigt til at undersøge.</li> <li>• Krop og bevægelse:<br/>Institutionen opfylder de opstillede mål og de planer, som lægges, bliver udført. Institutionen er meget bevidst om at udfordre børnene på forskellige måder. Bevægelsesdagen, som er et fast indslag hver uge, sikrer en mere fokuseret indsats for</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>alle børn.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Alsidig personlig udvikling:</b><br/>Institutionen opfylder de opstillede mål. De metoder og aktiviteter, der planlægges gennemføres og sikrer, at målene nås. Institutionen har stort fokus på det enkelte barn, som støttes, der hvor det har behov. Det betyder at alle børn får de bedste rammer for at trives og udvikles.</li><li>• <b>Kulturelle udtryksformer og værdier:</b><br/>De opstillede mål er opfyldt. De aktiviteter, som er planlagt bliver gennemført. Evalueringen viser, at det har været gode aktiviteter, som betyder, at de forventede tegn ses.</li><li>• <b>Sociale kompetencer:</b><br/>De opstillede mål opfyldes. Personalet er meget opmærksomme på at skabe mindre fællesskaber, så alle børn kan trives, udvikles og lære.<br/>De aktiviteter, som planlægges og gennemføres og sikrer at målene opfyldes.</li></ul> <p><b>Børnemiljø:</b><br/>I læreplanen er afsnittet beskrevet både som overordnede overvejelser i forhold til det æstetiske, det fysiske og det psykiske børnemiljø. Vedbyholm har desuden arbejdet lidt med børneinterview.<br/>Afsnittet skal udbygges i forhold til, hvordan det indgår som en integreret del af det pædagogiske arbejde.</p> <p>På nuværende tidspunkt er der lidt beskrivelser af, hvordan der arbejdes aktivt med børnemiljøet i de pædagogiske aktiviteter, men det kan sagtens udvides. Det kan evt. gøres gennem skemaet, hvor der er plads til at indtænke børnemiljøet.</p> <p><b>Evaluering:</b><br/>Den skriftlige evalueringskultur er ikke så udviklet i Vedbyholm. En del af personalet er udfordret på den skriftlige del af arbejdet. De mundtlige drøftelser fungerer rigtig fint, men når det skal på skrift bliver det sværere.<br/>Det er en kompetence, som godt kunne udvikles i Vedbyholm. For mange handler det også om, at der traditionelt ikke har været så stort et skriftligt fokus, så det er noget der skal arbejdes med. Der er flere, som er dygtige til at formulere sig på skrift, men tiden får også en betydning i den sammenhæng.</p> <p>Samlet set vurderes det, at Vedbyholm har en fin læreplan. Der er opstillet nogle gode mål, og flere afsnit er beskrevet meget grundigt. Det gælder f.eks. inklusionsafsnittet og sprogarbejdet. Der er dog også nogle områder, hvor læreplanen ikke opfylder de gældende krav.<br/>Det drejer sig om:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Det skal indenfor hvert tema præciseres, hvilke der er for aldersgruppen 0-2 år og aldersgruppen 3-5 år.</li><li>2. Der skal under hvert tema være en evaluering af ét af målene</li></ol> |
|--|--|

|           |  |
|-----------|--|
|           | <p>under temaet. Her kan Vedbyholm benytte evalueringsmodellen i rammen for læreplanen, men de kan også benytte noget tilsvarende.</p> <p>Personalets vurdering er, at de manglende områder sagtens kan være på plads til deadline i juni måned.</p> <p>På tilsynet fik Vedbyholm samtidig en mere bred vurdering af læreplanen. Der er nogle sproglige dele, som med fordel kan strammes op, og afsnittet om arbejdet med digital dannelse afspejler ikke det arbejde, som personalet har med de digitale virkemidler. Bente fortæller, at de har temaet på deres personalemøde 16. juni, hvor de skal opstille mål og have fælles drøftelser. På dette møde skal der også vælges en ny it-vejleder. Det aftales at Lone sender relevant materiale til Bente.</p> |
| Overgange | <p>Vedbyholm er glade for hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv", og bruger hæftet som arbejdsredskab i dagligdagen.</p> <p>Generelt har Vedbyholm et godt samarbejde med de skoler, som de afleverer børn til.</p> <p>De har været til møde på Avedøre skole til et overgangsmøde, hvor der også blev talt om sensitive børn.</p> <p>Det var et godt samarbejds møde, hvor der var en god stemning.</p> <p>Kristin kunne dog godt savne lidt dialog omkring børnene, og oplevelsen er, at de har svært ved at forstå de metoder institutionen har brugt, samt at det er svært for skolen at omsætte metoderne til brug i skolen.</p> <p>Men generelt er det dygtige velfungerende børn, som Vedbyholm sender videre til skole og SFO.</p>                       |
| Sprog     | <p>Vedbyholm har et meget struktureret og velbeskrevet sprogarbejde. Der arbejdes fast med TRAS for at afdække, hvor det enkelte barn er i sin sproglige udvikling.</p> <p>I hverdagen arbejdes der med dialogisk oplæsning, samt andre relevante metoder.</p> <p>Hvis der skønnes behov er der et godt samarbejde med logopæd, som kan inddrages i det enkelte barns udvikling.</p> <p>Institutionen har to sprogpædagog, som er meget kompetente, og som kan vejlede og råde den øvrige personalegruppe.</p> <p>På det kommende forældremøde kommer der besøg af logopæd, som sammen med sprogpædagogen skal fortælle forældrene om børns sproglige udvikling, samt Vedbyholms sprogarbejde.</p>   |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <p>Inklusion</p>              | <p>Deres bruges meget iagttagelser til at indfange de opmærksomhedspunkter, der er i forhold til det enkelte barn. Herefter benyttes SPU, som er arbejdsredskabet, som hjælper personalet med at afdække forholdene omkring barnet.. Personalet har en stor faglig viden både via artikler, men også via det personale, som har inklusionsmodulet. Inklusionspædagogen bruges ofte til at iagttage og drøfte med personalet, hvis der er et barn, som vurderes til at være i en udsat position.</p> <p>SPU er en rigtig god metode, som får personalet til at reflektere og ændre praksis. Der åbnes op for flere perspektiver og forældrene kan inddrages.</p>  |
| <p>Tværfagligt samarbejde</p> | <p>Har det været svært at få opstartet de "nye" tværfaglige netværk? Institutionen har holdt et og det gik rigtig fint. Der arbejdes med SPU og der er lavet en årsplan for møderne. Bente har indkaldt til de resterende møder. På næste møde skal der drøftes kommende skolebørn, så det sikres at alle børn er drøftet inden der skal være samtaler med forældrene. Bente er glad for den nye måde, som netværket organiseres på, da hun har fået ansvaret tilbage for den enkelte børnesag.</p> <p>Itide bruges rigtig meget, og er et aktivt redskab på stuemøderne. Det skema, som sidder i bruges helt systematisk. (Trivsel- og udviklingsplan)</p>  |
| <p>Mad i institutionen</p>    | <p>Forældrene er glade for madordningen. Vedbyholm oplevet at det er en proces at få gang i madpædagogikken. Der ligger et arbejde i at få bygget bro mellem køkkenpersonale og pædagogisk personale. Det arbejdes der meget med. Maden som serveres er god og sund og lidt traditionel. Køkkenpersonalet skal vænne sig til nye måder at arbejde på.</p> <p>Børnene bliver motiveret til at smage andre ting. Nogle forældre er også kritiske og stiller mange spørgsmål. Sådan vil det nok være, når der starter noget nyt op.</p> <p>Institutionen har et bronchemærke indenfor økologi, og er på vej mod et sølvmærke. Det er Bente meget tilfreds med, men er også opmærksom på, at det er en anderledes tankegang, som skal til. Både i forhold til den måde køkkenet fungerer på, samt samspillet mellem køkkenet og pædagogik.</p> <p>Der er udviklet en fælles madvision for hele kommunen, samt en skabelon til en madvision. Bente har selv været med til at lave materialet i Velfærdsfabrik. Denne skal Vedbyholm til at arbejde med.</p> |

|         |  |
|---------|--|
| Ledelse | <p>Der skal i løbet af året ansættes en ny souschef. Der skal laves en jobprofil. Der skal kigges på de kompetencer, som Bente "mangler". Det skal være en som kan afslutte, hvor Bente er god til ideerne. Inklusionsarbejdet kan evt. kobles med souschefrollen.</p> <p>Der ligger en masse ledelse i det at være inklusionspædagog, så derfor giver det mening at kombinere.</p> <p>Det må meget gerne være en med stærke skriftlige komæntencer.</p> |
|---------|--|

### Dialog om fokuspunkter

#### Børnemiljø:

Dette punkt nåede vi ikke rigtig omkring, da tiden var gået. Under læreplaner står der lidt.

#### Forældresamarbejde:

Vedbyholm har et konstruktivt samarbejde, som er meget velbeskrevet. Samtidig møder både ledelse og personale ind imellem et samarbejde, som kan være mere udfordrende.

Forældre i dag stiller store krav, og ikke alle forældre har forståelse for, at der også er et fællesskab, som skal tilgodeses.

Det gør ind imellem, at forældresamarbejdet kan opleves som udfordrende. Det er en ting, som ledelse og personale er meget opmærksomme på dette og har haft temaet som kontraktmål.

Personalet kan ind imellem føle sig udfordret på deres faglighed, hvilket der arbejdes med for at fortsætte et godt forældresamarbejde med alle forældre.

#### Inklusion:

Hvordan konstaterer I, at I har et særligt sensitivt barn? Hvad ligger der i det?

Det er forældre og sundhedspleje, som fortæller at børnene er særligt sensitive.

Personalet oplever, at der sker en stigmatisering af børnene ved at sætte dette mærkat på børnene. Er det et karaktertræk eller er det en diagnose?

Personale og inklusionspædagoger er meget optaget af det, og bruger meget tid på det.

Børnenes behov er, at de skal skærmes og der skal være en høj grad af strukturering omkring det enkelte barn. Det kan ind imellem være svært at leve op til forventningerne fra forældrene, da det kræver mange ressourcer.

Det kan også være en udfordring med de forskellige personaler, som kommer ind i huset og er i en kortere periode. Det drejer sig bl.a. om studerende af forskellige slags.

Personalets oplevelse er, at det er det man tidligere kaldte følsomme børn, og de har altid været der. Centralt for personalet er at møde børnene, der hvor de er, og skabe konstruktive fællesskaber, hvor de kan indgå i.

### 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 har nu en dialog om den pædagogiske praksis. Ved besøget har Lone oplevet en engageret personalegruppe, som har et tæt samvær med børnene. Følgende observationer havde Lone ved

besøget:

Jeg besøger Vedbyholm 21. april 2015 kl. 8.30-14.30.

Jeg starter i Fællesrummet, hvor Cirklen (største børn) holder til. Efterfølgende er jeg på legepladsen sammen med vuggestuen, hvorefter vi spiser sammen.

Jeg afslutter frokostmåltidet hos børnehaven, og går herefter på legepladsen sammen med børn og voksne.

Sidst på dagen deltager jeg i frugtcafeen sammen med børnehavebørnene.

- Jeg oplever en masse engagerede voksne, som er omkring børnene. Der tages godt imod forældre og børn, og der tales med forældre.
- Rundt omkring er der små aktiviteter, som børnene selv styrer (fællesrum)
- På legepladsen er alle voksne aktive på forskellige måder. Der kigges på høns og kaniner, hjælpes ved rutchebanen (vuggestue) og øvrige legeredskaber, et lille såprojekt m.m.
- Børnene (bh) er meget interesserede og fortæller mig om de forskellige ting. Man kan høre, at de er vant til at tale om tingene. En henter mig og spørger om jeg vil smage nogle blade, som smager af lakrids.
- Ved frokosten er der rolige og nærværende voksne. Det er de mindste børn, som spiser. De bliver inddraget i det omfang, der er hænder nok til at hjælpe børnene. Personalet har travlt.
- I børnehaven kan børnene lidt mere selv, og de får selv lov til at sammensætte deres mad (rugbrød og pålæg)
- Efter frokost går alle børn på legepladsen. Igen er der forskellige små aktiviteter rundt omkring. De fleste børn leger dog alene, da antallet er voksne er mindre nu, hvor nogle går til pause.
- Til pausen er der mange mennesker! Nogle er personer, som er i aktivering og de øvrige er fastansat personale og køkkenpersonale.
- Efter pausen er det legepladsen igen. Da alle personaler har holdt pause er der små aktiviteter igen. Nogle børn læser sammen med en voksen.
- Så starter frugtcafeen op, som styres af to voksne. Børnene går på skift ind og spiser, når de gerne vil. De to voksne styrer så, hvornår der er plads. Det giver et roligt flow, hvor ikke alle børne skal samles på en gang.
- En ansat (PA) fortæller glad, at det er en ide, som hun har bragt med fra en anden institution, som så er blevet en ny rutine efter en 2 måneders prøveperiode.

Personalet har været glad for mit besøg. Det har været rart at opleve, at der er udvist interesse for deres daglige pædagogiske praksis.

Bente er stolt og glad for sin institution. Det er godt at være både barn og voksen i Vedbyholm og Bente er opmærksom på at der skal være en balance i vægtningen af det gode miljø for både børn og voksne.

Vurderingen efter besøget er, at både Bente og personale med rette kan være stolte af deres institution. Det opleves at der er en høj grad af sammenhæng mellem det der skrives i læreplanen, velkomstpjece og andet materiale, samt den praktiske virkelighed Lone oplevede.

I forbindelse med organiseringen af det pædagogiske arbejde, er det tydeligt at se, at personalet har travlt. Opdeling i mindre grupper og inddragelse af børn kræver både tid og ressourcer. Det er derfor centralt at den grundlæggende planlægning er på plads. Både ledelse og personale lægger stor vægt på afsætte ressourcerne til det, så alle børn kan få en så optimal hverdag som muligt.

Vi drøfter også udfordringen i forhold til det skriftlige materiale, som der er krav om i dag. Der er flere ansatte i huset, som er gode til at skrive, men tiden til det kan blive en udfordring.

Endvidere er der en del medarbejdere i huset, som ikke er så stærke på det skriftlige, så det er et område, som der arbejdes på fremadrettet, f.eks. i forbindelse med fremtidige ansættelser.

Sygefraværet har været lidt højt det sidste år, hvilket Bente er opmærksom på. Det skyldes forskellige faktorer, som Bente er opmærksom på, og handler i forhold til.

Da souschefstillingen er vakant i øjeblikket, betyder det, at der er nogle opgaver, som andre skal løse, hvilket påvirker dagligdagen. Souschefstillingen indgår i normeringen i børnehaveteamet, hvilket hidtil har betydet, at souschefen har stået for meget af organiseringen, hvilket andre så skal gøre nu.

Bente er blevet meget opmærksom på, at en lille institution ikke har brug for to ledelsespersoner. Til gengæld er den direkte forbindelse til pædagogikken noget, som souschefen har særligt fokus på, hvilket er blevet endnu tydeligere.

Ente

### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

Bente er i dialog med Lone omkring ansættelsen af ny souschef. Der er ved at blive startet en proces, hvor Lone også indgår. Bente har besluttet at inddrage personaleafdelingen, og lade ansøgere (to) gennemgå en test.

### **Aftaler på kort sigt**

Evalueringer m.v. er på plads inden tidsfristen medio juni  
De øvrige forslag til læreplanen tages til efterretning og arbejdes med.

### **Aftaler på længere sigt**

### **Opfølgning**

Bente giver Lone en tilbagemelding i forhold til læreplansarbejdet, såfremt det ikke bliver færdigt. Hvis det ikke volder problemer lægges læreplanen blot på hjemmesiden.

Der er mulighed for at få hjælp til arbejdet, hvis det opleves som vanskeligt. Men Bente giver udtryk for, at de har rigtig meget brugbart materiale, som "bare" skal samles.