

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Oceanet

Tilsynsbesøg

Dato: Tirsdag d. 3. maj 2016

Tilsynsform: Institutionsbesøg d. 27. april 2016 samt tilsynsdialog d. 3. maj 2016.

Deltagere: Birgitte Larsen (leder), Kim Panduro Dørge (teamkoordinator), Lisbeth Jensen (pædagog), Gry Larsen (inklusionspædagog) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Forældrebestyrelsesformanden var inviteret til tilsynsdialogen, men havde ikke mulighed for at deltage.

Fokuspunkter

Meldt ind af Oceanet:

1. Forældresamarbejdet – hvordan får vi det opkvalificeret?
2. Den gode udvikling, som personalegruppen er i – og hvad vores sammenlægning har betydet for os.

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

På baggrund af tilsynsmateriale, institutionsbesøg og tilsynsdialog, vurderes det at Børnehuset Oceanet formår at skabe kvalificerede pædagogiske rammer for børnenes trivsel, udvikling og læring.

Sidst i november 2015 er Oceanet flyttet ind i de nyrenoverede bygninger, der er etableret som fire "Familiehuse". Oceanet har fra oktober 2015 og frem til maj 2016 haft en stor merindskrivning af børn. Det har betydet, at personalet har måtte håndtere store børnegrupper og omstruktureringer, samtidig med flytteprocessen. På trods af de udfordringer det har medført, har både ledelse og personale i høj grad formået at skabe tryghed og gode pædagogiske rammer for børnene.

På mit besøg oplevede jeg en lys og indbydende institution, med en rolig og behagelig

atmosfære, og et imødekomende og engagerede personale. Børnene virkede glade og var i gang med forskellige voksenstyrede aktiviteter eller lege i mindre grupper, der blev understøttet af personalet. Der var en god tone mellem børn og voksne og mellem børnene indbyrdes.

Oceanet har udarbejdet deres første læreplan, hvor der er opsat mål for udvikling af børnenes læring inden for alle seks læreplanstemaer. Under besøget var der flere tegn på overensstemmelse mellem læreplanen og praksis - både i vuggestue- og børnehavegrupperne. Der er udfordringer i læreplansarbejdet i forhold til dokumentation, evaluering og børnemiljø, og der er derfor lavet aftaler om det videre arbejde med disse områder.

Oceanet har de seneste år arbejdet intensivt på opbygningen af en systematisk og organiseret tilgang til inklusionsarbejdet. Resultatet træder tydeligt frem under dette tilsyn, hvor inklusionsarbejdet i dag er forankret i en systemisk og metodisk tilgang. Medarbejderne giver udtryk for, at de har god faglig sparring med inklusionspædagogerne, som styrker og udvikler deres arbejde med børn i udsatte positioner. Både ledelse og medarbejdere har endvidere et velfungerende og konstruktiv tværfagligt samarbejde.

Oceanet arbejder rigtig godt med overgangene, og modtager positiv feedback fra skolerne i forbindelse med overleveringsarbejdet. Der er en ensartet tilgang i hele institutionen – både i forhold til de eksterne og interne overgange. Medarbejderrepræsentanterne giver udtryk for, at de interne overgange i høj grad er styrket via familiehusene, da børnene nu bliver i samme afdeling, hvilket giver et større gensidigt kendskab mellem børn, forældre og personale.

Oceanet arbejder målrettet med sprog. Blandt andet har anvendelsen af sprogtafler på de enkelte stuer medvirket til at kvalificerer sprogarbejdet yderligere. Inklusions- og sprogpædagogerne understøtter den fortsatte udvikling af arbejdet med sprogtaflerne.

Der arbejdes pædagogisk med måltiderne, men forskelligt fra stue til stue. Oceanet er derfor i gang med at udarbejde en fælles mad- og måltidspolitik for hele institutionen. På tilsynet drøftede vi vigtigheden af en ens tilgang til det pædagogiske arbejde omkring måltidet. Forældrebestyrelsen er i den forbindelse i gang med at drøfte principper for mad og måltidet.

Overordnet set er der et velfungerende forældresamarbejde. Ledelse og medarbejdere ønsker at styrke og opkvalificerer samarbejdet yderligere. På tilsynet drøftede vi, at det i første omgang vil være hensigtsmæssigt at være nysgerrig på hvad der skal opkvalificeres i forældresamarbejdet, via en inddragelse af forældrene i dette spørgsmål. Til foråret 2017 deltager Oceanets medarbejdere i projekt "Sammen om Barnet", hvor formålet er at styrke og udvikle personalets kompetencer i relation til forældresamarbejde og forældreinddragelse.

Der har været et højere sygefravær i sidste kvartal af 2015, hos både hos børn og personale. Leder iværksatte i den forbindelse et skærpet fokus på hygiejne. Sygefraværet er faldet betydeligt i første kvartal af 2016. Ledelsen har generelt stort fokus på arbejdet med at nedbringe sygefraværet.

Oceanet har særligt det senest år være gennem en del forandringer, både organisatorisk og pædagogisk. Mange af medarbejderne har været i institutionen i flere år, og de er sammen med de "nyere" medarbejdere, gået aktivt ind i den fælles udvikling af institutionen.

Oceanet har en meget positiv APV og trivselsmåling. Medarbejderrepræsentanterne begrundede den gode trivsel med etableringen af "Familiehusene", og den omrokering af personale, der har været i den forbindelse. Der gives udtryk for et godt samarbejde, samt en større forståelse for

arbejdet og ens rolle som ansat, hvilket har givet større arbejdsglæde i personalegruppen.

Leder har udarbejdet en tidsplan for afholdelse af de sidste TUS samtaler. Alle samtaler er afsluttet efter sommerferien.

Oceanet har en fin økonomi, og har vendt et underskud fra sidste år til et overskud i år. Overskuddet forventes at kunne kompensere for det forventede fald i børnetallet efter 1. maj 2016.

Ledelsen består af overordnet leder, daglig leder og to teamkoordinatorer med børnetimer. Ledelsen har forskellige ansvarsområder de tager sig af. Organiseringen betyder at ledelsen er tæt på praksis i de enkelte familiehuse. Ledelsen har de seneste år arbejdet intensivt med struktur, organisering, pædagogik og personaleudvikling. De positive resultater træder tydeligt frem under dette tilsyn.

Selvom den fysiske sammenlægning har været nøje planlagt, opstår der uundgåeligt uforudsete udfordringer. Disse udfordringer har både ledelse og medarbejde løst på bedste vis. Tilsynet bar præg af stort engagement og vilje til den fortsatte udvikling af Oceanet.

Samlet set vurderes det, at Oceanet opfylder den eksisterende lovgivning på området, samt Hvidovre Kommunes politikker og retningslinjer. Tilbage står blot det videre arbejde med læreplanen, børnemiljø og måltidspædagogikken, hvilket der er indgået aftaler omkring på dette tilsyn.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent, Susanne Bertelsen.

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 9. november 2016.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Børnehuset Oceanet

Børnetal

Er der børn på venteliste til institutionen?: Nej der er ikke børn på venteliste til lige pt.

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden? Hvis ja – hvor ofte: Vi har haft omkring 50 overflytninger det sidste år. Ca. 10 af dem er flytninger til andre kommuner.

Hvad har begrundelsen været?

Primær årsag er at de får plads i en institution i deres distrikt, men der har også været en del der skiftede i forbindelse med at de 2 institutioner blev fysisk sammenlagt. Vi har hen over vinteren modtaget mange børn fra distrikt Midt, der fra starten har stået på venteliste til ønskeinstitutionen og ender med at tage den, selvom de giver udtryk for tilfredshed med at have deres barn i Oceanet. Derudover har vi haft en lille håndfuld af forældre, der har været utilfredse og er endt med at flytte deres børn.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud) - 291.000 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Maling af den gamle vuggestue og penge fra en rotationsmedarbejder og en på barsel, der ikke nåede at komme ind. Derudover har vi haft en afskediget medarbejder, der det meste af året har fået løn uden, at institutionen har fået kompensation.

Hvordan ser budgettet ud pt.? 174.000 kr. overskud. Her er der ikke medregnet, at vi har haft børn ud over den beregnede normering for februar, marts og april.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Vi tænker, at det ser fint ud. Dog ser det ud til, at børnetallet falder meget 1. maj. Vi regner dog med at have så meget overskud fra først på året, at det bliver uproblematisk.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej, vi er i fuld gang

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: ca. halvdelen

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? At der er mange og der holdes derfor over det første halve år af 2016.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år? Se vedlagte

1. kvartal: 4,20 2. kvartal: 7,93 3. kvartal: 2,08 4. kvartal: 5,67

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

Jan 1,98 feb 2,1 marts 2,15 april 6,13 maj 6,07 juni 4,88 juli 2,92 aug
4,36 sep 5,27 okt 8,80 nov 8,93 dec 6,15

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Fokus på sygefraværet og arbejdet med sygefraværspolitikken er med at nedsætte sygefraværet.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt.? Ja

Har I jeres egen personalepolitik? Vi er i gang med det. Vi har indtil videre lavet politikker for pauser, ferier og sygemeldinger.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? APV i november 2015 og Trivselsundersøgelse i oktober 2015

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Ja, APVen viste små problemer af fysisk art, som er uproblematisk at ordne. Trivselsmålingen viste store fremskridt i trivselen hos personalet. Hvor den var ekstremt dårlig i 2014, så viser trivselsundersøgelsen nu en markant forbedring over hele linjen. Der er stadig områder, der skal arbejdes med, men fx havde 55 % i 2014 krydset af, at de var utilfredse eller meget utilfredse med deres job. Nu er det en medarbejder.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? Trivselsundersøgelsen er fremlagt på et personalemøde. Vi laver en ny igen til efteråret. Derudover er der arbejdet med både trivselsundersøgelsen og APVen i MED.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi har de sidste år arbejdet på at få strukturerne i institutionen til at fungere. Der var et dårligt samarbejds klima tilbage i 2014, der tog fokus fra kerne opgaven. Det har vi arbejdet på at vende ved dels at have gjort brug af en ekstern konsulent fra Dispuk, der har hjulpet os med at arbejde med kulturen i institutionen. Vi har samtidig arbejdet på at blive en samlet institution. Her har personalet sammen nået til at beslutte, hvordan institutionen fremadrettet skal være struktureret med fokus på børnenes bedste. Ledelsen har sammen med personalet brugt mange ressourcer på, at arbejde med dels den enkelte medarbejder og medarbejdernes indbyrdes samarbejde. På det faglige niveau har vi arbejdet med inklusion via inklusionsmoduler gennem UCC, hele personalet er blevet undervist i inklusion på personalemøderne over 3 gange, hele MED har været på MED uddannelsen sammen, kurset for sprog pædagogerne.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Via et godt arbejdsmiljø

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Vi slår stillingerne på, når der er nogen, der forlader os.

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? Ikke ud over det nævnte tidligere.

Hvordan vidensdeler I i institutionen? På stuemøder, på afdelingsmøder, teammøder og personalemøder.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Hvis ja, hvilke? Ja, der er et ønske fra en del af personalet omkring noget rytmik.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Personalet er medbestemmelse i forhold til, hvilke arbejdsgrupper der er nødvendige for institutionen. Derefter vælger de sammen hvem, der skal repræsentere dem i disse arbejdsgrupper. Vi arbejder kontinuerligt med kommunikationen i personalegruppen, så der foregår en hensigtsmæssig informationsdeling i gruppen. Ideen er, at stor inddragelse og så direkte medbestemmelse som muligt er med til at styrke ejerskabet af institutionens udvikling.

Vi holder 5 personalemøder om året fra 2016. Personalemøderne bliver brugt på fælles pædagogisk udvikling. Det kan fx være inklusion. I det meste af 2015 arbejdede vi på at udvikle institutionens struktur.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:
65,52%.

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:
34,48 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja det gør vi og når vi lige om lidt siger farvel til 4 medarbejdere der har været ansat pga. ekstra indskrevne børn, bliver fordelingsprocenten højere med pædagogtimer.

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Vi har 2 lønnede studerende- dog er begge af dem vi har p.t på barsel, men ellers har vi 2 lønnede og ofte også en PAU-studerende og en ulønnet

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? Der har kun været udskiftning af personale i midlertidige stillinger og af de studerende.

Pædagoger der er stoppet: 0

Medhjælpere der er stoppet: Vi har et par stykker som har været ansat i midlertidige stillinger som er stoppet, men ikke nogle af vores fastansatte medarbejdere har opsagt eller er blevet opsagt i 2015/2016

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: Midlertidige stillinger med dato for ophør på grund af merindskrivning af børn og barselsvikariater.

Politikker/retningslinjer

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

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne? Ja, vi er i gang med at udarbejde handleplan på baggrund af hygiejne tilsyn lavet i april 2016

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? Vi har rigtig gode fysiske rammer

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet?

Overordnet set har vi et rigtig velfungerende samarbejde med forældrene. Vi oplevede især i forbindelse med den fysiske sammenlægning, at en del forældre var bekymrede og

Vi har mange børn i udsatte positioner og personalet er gode til at arbejde med de familier.

Samarbejdet baseres på respekt og forståelse for forældrene og deres udgangspunkt.

Vores fokus i samarbejdet med forældrene er, at vi er de professionelle med viden om

daginstitutionens livet og forældrene er dem, der er følelsesmæssigt tættest på børnene og kender

dem bedste derhjemme. Vores fælles snitflader mødes omkring vores fælles interesse for børnenes trivsel, læring og udvikling.

I de tilfælde hvor samarbejdet af en eller anden grund bliver svært er det pædagogernes ansvar at møde forældrene anerkendende, så samarbejdet omkring børnene kan være optimalt.

Vi forsøger at have en åben dialog med forældrene og tager imod kritik og klager med kyshånd og ser også den del af samarbejdet som en mulighed for udvikling af det pædagogiske arbejde.

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

Vi afholder forældremøde en gang årligt. Her foregår der valg til bestyrelsen og derudover arbejder vi med et tema. I 2015 handlede mødet om sammenlægningen og derefter afholdt vi et antal workshops, hvor forældrene kunne tale med personalet om læreplansarbejdet og den nye madordning blev præsenteret af køkkenpersonalet, der havde lavet smagsprøver til forældrene og forældrene kunne selv stille køkkenpersonalet spørgsmål.

Ud over det afholder vi hvert år en sommerfest og en julefest med stor tilslutning fra forældrene.

Alle forældre tilbydes en samtale i forbindelse med overflytninger internt eller eksternt og derudover afholder vi samtaler med forældrene i det omfang, vi eller forældrene finder det nødvendigt. Til samtalerne deltager altid to eller flere personaler,

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale? Det fungerer godt. Det bruges til alle indkøringer af børn.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 7

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

Kontraktstyring

Er ikke aktuelt p.t.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi har nedsat en læreplansgruppe, der arbejder med læreplans arbejdet. Hele personalet er med til at evaluere læreplans arbejdet på et fælles forældremøde. Ligeledes har vi arbejdet med emner indenfor læreplanen på personalemøder. Læreplansgruppen tager beslutninger om temaer og udfærdiger læreplanen på baggrund af personalets arbejde.

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:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?
Vi arbejder ikke med børnemiljø endnu. Det er næste trin at få integreret i læreplansarbejdet.

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

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne? Den viser ikke noget endnu.

Læreplaner/børnemiljø

En beskrivelse af hvordan/hvorvidt vores valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af de af institutionen opstillede mål inden for de seks læreplanstemaer.

Børnenes sproglige udvikling.

De opstillede mål for vuggestuen er som følger

- At kunne sætte ord på daglige handlinger.
- At kunne aflæse hinandens signaler, både verbalt og nonverbalt.
- At kunne give udtryk for egne behov.
- At kunne de mest gængse sange og sanglege.
- At have kendskab til de mest gængse børnebøger.
- At kunne deltage i at spille spil rettet mod aldersgruppen.
- At have kendskab til rim og remser.
- At kunne udtrykke sig via kropssprog.

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Vi ser barnets sproglige udvikling som en kontinuerlig proces der grundlæggende finder sted i samspillet børn-børn og børn – personale. Alle børn deltager i sprogstimulerende tilbud i løbet af dagen i en eller anden form. Vi har fokus på, at det sprogstimulerende arbejde selvfølgelig har forskelligt udtryk alt efter barnets alder og individuelle behov.

Det pædagogiske personale er ansvarlige for at

- Være tydelige i deres nonverbale og verbale udtryk.
- Bruge gentagelser som en del af den sproglige indsats.
- Gøre brugen af rim og remser til en naturlig del af hverdagen.
- Alle vuggestuebørn tilbydes Minilæs en gang om ugen.
- At sætte ord på handlinger i det daglige pædagogiske arbejde.
- Synge sange med og uden fagter hver dag.
- Skærme børnenes lege for at give ro til fordybelse og kommunikation.
- Arbejde med børnene i små grupper på daglig basis, for at sikre ro til fordybelse og kommunikation.
- Lade børnene deltage i mange forskellige praktiske aktiviteter.
- Gøre brug af den pædagogiske tavle på daglig basis.

De opstillede mål for børnehaven er som følger

- At have lyst til at udfordre sig selv sprogligt (nysgerrighed på nye ord).

- At kunne løse konflikter via det verbale sprog.
- At kunne bruge sproget i forbindelse med rim og remser.
- At kunne de mest gængse børnesange.
- At kunne danne relationer via det verbale sprog.
- At kunne udtrykke egne behov via det verbale sprog.
- At kunne benytte et varieret udvalg af ord.
- At kunne respektere sig selv og andre, ved kunne indgå i en dialog baseret på turtagning.
- At kunne indgå i dialog med børn og personale i forbindelse med pædagogiske aktiviteter.
- At få kendskab til kalenderen (tal, tid, dage, uger, år og årstider).

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Arbejdet med sprogstimulering fortsætter i børnehaven igennem oplæsning, dialogisk læsning, rim og remser, sange med og uden fagter, samt en opstillet pædagogisk ramme der giver plads til at børnene udtrykker sig verbalt. Børnehavebarnet skal, ud over at lære flere ord også have forfinet sin samtaleteknik. Barnet skal øve sig i forstå en samtales rytme, der bygger på at tale og lytte på skift, samt øve sig i at argumentere og forhandle.

Det pædagogiske personale er ansvarlige for

- At være tydelige i deres kommunikation.
- At bruge gentagelser som en del af den sproglige indsats.
- At sikre at rim og remser samt oplæsning er en naturlig del af dagligdagen.
- At alle børn deltager i dialogisk læsning en gang om ugen.
- At sætte ord på handlinger, begreber og genstande i det daglige arbejde.
- At synge sange med og uden fagter hver dag.
- At opstille legeosser, for at sikre ro og fordybelse i børnenes lege.
- At arbejde med børnene i små grupper på daglig basis i forbindelse med planlagte pædagogiske aktiviteter.
- At lade børnene være deltagende i hverdagens forskellige praktiske aktiviteter.
- Benytte den pædagogiske tavle på daglig basis.

Naturen og naturfænomener.

De opstillede mål for vuggestuen er som følger.

- At kunne være med til at så samt vande og passe en plante.
- At have kendskab til det mest gængse kryb og kravl.
- At kunne finde og bruge ting fra naturen i leg.
- At have begyndende kendskab af 'fra jord til bord' (hvor kommer maden fra).
- At have kendskab til de mest gængse bondegårdsdyr, dyr fra havet samt kæledyr.
- At udvikle glæde for at færdes i det fri.

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Vi ser naturen og arbejdet med naturfænomener som en god tilgang til at arbejde med børnenes kropsudfoldelse både grov- og fin-motorisk. Udelivet styrker børnenes nysgerrighed, og ved at bruge både nærmiljø samt miljøer længere væk fra institutionen, er det vores hensigt at lære børnene om, at værne om miljøet generelt.

Det pædagogiske personale er ansvarlige for

- At skabe rum for at børnene kan udforske den natur der omgiver os, ved at bruge naturen som vores naturlige legeplads.
- At tale om, udforske, undersøge, læse om og lære at respektere dyr og natur.

- At lære børnene om naturfænomener så som forskelligt vejr og årstidernes skiften.
- Benytte ting som børnene finder i naturen til forskellige pædagogiske aktiviteter.
- Bruge naturen som et læringsrum.

De opstillede mål for børnehaven er som følger.

- At kunne så og tage ansvar for en plante.
- At have forståelse for 'fra jord til bord' (hvor kommer maden fra).
- At kunne bruge udemiljøet med udgangspunkt i alle sanser.
- At kunne udforske og undersøge naturen.
- At kunne bruge genstande fundet i naturen til leg og andre kreative aktiviteter.
- At have kendskab til både nærmiljø og fjernere miljøer.
- At have kendskab til forskellige slags dyr (brugsdyr, kæledyr, rovdyr, insekter, spindlere mv.)
- At udvikle glæde for at færdes i det fri.

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Vi opstiller rammer for, at børnene kan udfolde sig både på egne legepladser, legepladser i nærmiljøet, ved skov og strand og i parker og andre naturområder. Vi opfordrer og understøtter børnenes nysgerrighed og lyst til at opleve med alle sanser. Vi arbejder jævnlige tematisk med natur og naturfænomener, hvor vi understøtter børnenes egen udforskning med bøger, sange, opgaveark mv. om det valgte emne.

Det pædagogiske personale har ansvar for

- At skabe rum for at børnene kan udforske den natur der omgiver os, ved at bruge naturen som vores naturlige legeplads.
- At tale om, udforske, undersøge, læse om, og at lære at respektere dyr og natur.
- At opstille 'jord til bord projekter' hvor børnene planter ting der kan spises til frokost.
- At lære børnene om naturfænomener så som forskelligt vejr, årstidernes skiften, stjernebilleder mv.
- Benytte ting som børnene finder i naturen til forskellige pædagogiske aktiviteter.
- Aktivt at bruge naturen som et læringsrum.

Krop og bevægelse

De opstillede mål for vuggestuen er som følger

- At børnene kan udfolde sig til og igennem musik, dans og rytme.
- At børnene bliver selvhjulpne med hensyn til af- og på-klædning.
- At børnene bliver selvhjulpne med hensyn til toiletbesøg og håndvask.
- At børnene bliver selvhjulpne med hensyn til at kunne kravle op og ned af stole, holde på bestik, blyanter mv.
- At børnene kan løbe, hoppe, klatre, kravle mv. (grovmotorisk udfoldelse).
- At børnene kan finde ro og fordybelse i stillesiddende aktiviteter.
- At børnene opnår kropsbevidsthed samt bevidsthed om egne og andres grænser.

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Vores hensigt er, at børnene skal kunne udforske deres verden igennem krop og sanser. Selvhjulpnehed giver barnet selvværd og selvtilid, mens kropslig udfoldelse giver velvære og er en basis for sundhed og trivsel generelt.

Det pædagogiske personale har ansvar for

- At tilrettelægge pædagogikken således, at børnene får mulighed for at udfolde sig igennem musik og rytmik.
- At opfordre til og understøtte børnenes selvhjulpethed, f.eks. ved at lade børnene hælde af kander, spise med bestik, kravle op og ned ad stole mv.
- At tilrettelægge dagen således, at der dagligt er mulighed for fordybelse i stillesiddende finmotoriske aktiviteter.
- At tilrettelægge pædagogikken således, at børnene dagligt har mulighed for grovmotorisk udfoldelse.
- At tilrettelægge pædagogikken således at, børnene kan udforske deres verden med alle sanser.

De opstillede mål for børnehaven er som følger

- At børnene får styrket deres fin-motoriske og grov-motoriske udvikling.
- At børnene oplever glæde ved fysisk udfoldelse.
- At børnenen oplever glæde ved deltagelse i stillesiddende aktiviteter.
- At barnet kan udforske sin verden igennem alle sanser (tale, lyd, visualisering, bevægelse mv).
- At styrke børnenes sundhed.
- At børnene tilegner sig gode vaner med hensyn til hygiejne.
- At børnene opnår kropsbevidsthed samt bevidsthed om egne og andres grænser.

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Vi fortsætter arbejdet fra vuggestuen med at opstille rammer for børnene, der understøtter at børnene oplever og lærer gennem alle sanser. Vi understøtter barnets generelle sundhed og tro på egne evner, igennem en hverdag der er tilrettelagt med udgangspunkt i barnets selvhjulpethed og mulighed for kropslig udfoldelse.

Det pædagogiske personale har ansvar for

- At tilrettelægge pædagogikken således, at børnene får mulighed for at udfolde sig igennem musik og rytmik.
- At opfordre til og understøtte børnenes fortsatte selvhjulpethed, f.eks. ved frokost, toiletbesøg, af- og påklædning mv.
- At tilrettelægge dagen således, at der dagligt er mulighed for fordybelse i stillesiddende finmotoriske aktiviteter.
- At tilrettelægge pædagogikken således, at børnene dagligt har mulighed for grovmotorisk udfoldelse.
- At tilrettelægge pædagogikken således at, børnene kan udforske deres verden med alle sanser (tale, lyd, visualisering, bevægelse mv.).
- At tilberede mad med børnene med fokus på sund kost.

Børnenes alsidige personlige udvikling og Sociale kompetencer.

Da vi i Oceanet arbejder med ovenstående punkter tæt integreret, bliver disse to læreplanspunkter her præsenteret sammen.

De opstillede mål for vuggestuen er som følger

- At have bevidsthed om og kunne respektere egne og andres grænser.
- At børnene oplever at være en del af et betydningsfuldt socialt fællesskab.
- At børnene kan begå sig i forhold til børn og personale.
- At kunne værne om hinanden og tage hensyn til hinanden.

- At have en respektfuld omgangstone.
- At kunne lytte til hinanden.
- At kunne vente på tur.
- At kunne sige til og fra.
- At være selvhjulpne.
- At kunne spejle sig selv i andre.

De opstillede mål for børnehaven er som følger

- At børnene bliver i stand til at skabe nære relationer til børn og personale.
- At børnene bliver i stand til at samarbejde konstruktivt med børn og personale.
- At der er plads til forskelligheder.
- At børnene kan udvise social forståelse og tolerance.
- At børnene gør brug af en respektfuld omgangstone.
- At børnene har bevidsthed om samt respekt for egne og andres grænser.
- At børnene oplever at være en del af et betydningsfuldt socialt fællesskab.
- At børnene udvikler evne til konstruktiv konfliktløsning.
- At børnene er selvhjulpne.
- At børnene kan bidrage til dagens praktiske gøremål.
- At børnene er i stand til at behovsudskyde.

Dette opnår vi sammenstemmende for vuggestue og børnehave igennem følgende pædagogiske tilgang.

Vi ser arbejdet med Barnets alsidige personlige udvikling og sociale kompetencer som basalt pædagogisk arbejde og grundlaget for hvert barns trivsel i Oceanet. Det kortsigtede mål er, at barnet skal trives og udvikle sig igennem det arbejde vi udøver og de rammer vi opstiller. Det langsigtede mål er, at være med til at udvikle livsduelige individer, der kan tage hensyn, sige til og fra og har en grundlæggende tro på eget værd.

Vi arbejder kontinuerligt med ovenstående igennem den opstillede pædagogiske ramme, der bygger på et anerkendende inkluderende værdigrundlag. I praksis betyder dette, at det pædagogiske personale møder børnene i en åben dialog og er lyttende over for børnenes argumenter eller nonverbale udtryk. Alt efter barnets alder øver vi sammen med børnene, at tage hensyn, tale pænt til hinanden og i det hele tiden vise respekt over for hinanden.

Det pædagogiske personale i vuggestuen har ansvar for

- At støtte børnene i relationsdannelse.
- At deltage i børnenes lege efter behov.
- At planlægge legeoaser for at sikre ro og fordybelse.
- At guide børnene i lege, aktiviteter og konfliktsituationer.
- At værne om den gode fortælling om det enkelte barn i forhold til andre børn, kollegaer og forældre.
- At planlægge dagene ud fra en systemisk inkluderende tænkning.
- At minimere eksklusionsmekanismer internt i børnegrupperne.
- At arbejde i mindre børnefællesskaber på daglig basis.
- At opfordre til og understøtte forskellige legegrupperinger.
- At anerkende det enkelte barns oplevelser og grænser.
- At understøtte børnenes nysgerrighed og engagement.
- At understøtte børnenes selvhjulpnehed.

Det pædagogiske personale i børnehaven har ansvar for

- Fortsat at understøtte børnenes relationsdannelse.
- At være deltagende i børnenes lege efter behov.
- Administrere børnenes frie leg, så at denne bliver inkluderende og konstruktiv.
- Fortsat at guide børnene i lege, aktiviteter og konfliktsituationer.
- At værne om den gode fortælling om det enkelte barn i forhold til andre børn, kollegaer og forældre.
- At planlægge dagene ud fra en systemisk inkluderende tænkning.
- At minimere eksklusionsmekanismer internt i børnegrupperne.
- At arbejde i mindre børnefællesskaber på daglig basis.
- At opfordre til og understøtte forskellige legegrupperinger.
- At arbejde med emnet 'at være en god ven'.
- At anerkende det enkelte barns oplevelser og grænser.
- At understøtte børnenes nysgerrighed og engagement.
- At understøtte børnenes selvhjulpenhed.

Kulturelle udtryksformer og værdier.

De opstillede mål for vuggestuen er som følger

- Børnene skal kunne opleve glæde ved at synge og bruge egen stemme.
- Børnene skal præsenteres for forskellige musikgenre.
- Børnene skal præsenteres for forskellige kulturelle traditioner og udtryk.
- Børnene skal præsenteres for brug af forskellige instrumenter.
- Børnene skal kunne deltage i traditionelle kirkekoncerter.

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Vores udgangspunkt for arbejdet med kulturelle udtryksformer og værdier er, at det er vigtigt for børnene at kunne få lov til, at udtrykke deres tanker og følelser og sætte deres spor i verden.

Oplevelser med kunst og kultur kan inspirere børnene til at tænke nyt samt til selv at kunne benytte en kreativ udtryksform.

Det pædagogiske personale i vuggestuen har ansvar for

- At læse højt for børnene i små og større grupper.
- At synge og spille med børnene.
- At lade børnene benytte mange forskellige materialer på daglig basis.
- At indføre børnene i danske og andre nationaliteters religiøse, kulinariske og kulturelle traditioner.

De opstillede mål for børnehaven er som følger.

- Børnene skal indføres i hvordan vi omgås hinanden hensigtsmæssigt ud fra vedtagne sociale kodeks.
- Børnene skal opnå kendskab til forskellige folkeslags traditioner.
- Børnene skal understøttes i at lege på tværs af køn og alder.
- Børnene skal understøttes i at respektere forskelligheder og at udforske deres virkelighedsforståelse.
- Børnene skal opnå kendskab til de forskellige sprog der tales i børnehaven.
- Børnene skal opnå kendskab til demokrati og medbestemmelse.
- Børnene skal opnå kendskab til forskellige folkeeventyr.

Dette opnår vi igennem følgende pædagogiske tilgang.

Personalet taler med børnene om hvordan man skal omgås hinanden respektfuldt i børnehaven og viser endvidere hvordan gennem egen adfærd. Personalet har fokus på at indsætte børnenes forskellige baggrunde i et positivt narrativ.

Det pædagogiske personale i børnehaven har ansvar for

- At læse højt for børnene i små og store grupper.
- At synge og spille med børnene.
- At lade børnene benytte mange forskellige materialer på daglig basis.
- At uddybe børnenes forståelse af danske og andre nationaliteters religiøse, kulinariske og kulturelle traditioner.

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

Evaluering af læreplan.

Vores sidste læreplansevaluering fandt sted i starten af januar **2016** og forgik på følgende måde. Læreplansgruppen havde udfærdiget et lille spørgeskema der havde til hensigt at afdække hvordan personalet syntes det havde været, at arbejde med læreplanspunkterne i fastlagte to-måneders temaer. Der skulle som minimum arbejdes med temaerne en gang om ugen på en på forhånd fastsat ugedag. Spørgeskemaerne blev udfyldt stuevis på et personalemøde og derefter indleveret til læreplansgruppen. Efterfølgende udarbejdede læreplansgruppen en revideret måde at arbejde med læreplanerne på, ud fra de modtagne besvarelser. Konklusionen på dette arbejde er, at vi det næste år fortsat skal arbejde i temaer, men nu af tre måneders varighed. Temaerne for 2016-2017 er

- Marts, april, maj: Dyr.
- Juni, juli, august: Ud at se.
- August, september, oktober: Efterårets kommen.
- December, januar, februar: Bevægelse (samt juletraditioner i december).

Der skal stadig som minimum arbejdes med temaet en gang om ugen, men ikke længere på en fastlagt ugedag.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Når et barn får plads, så viser Teamkoordinator rundt i institutionen og fordeler alene eller sammen med Birgitte derefter pladserne. Vi har valgt at have en fast i ledelsen, der viser rundt for at sikre, at rundvisningerne foregår på samme måde hver gang og for at sikre en god kontakt til de nye forældre.

Alt efter om forældre har sagt ja til pladsen eller bare er på en rundvisning for at tjekke institutioner ud, så bliver forældrene derefter tildelt en stue og en kontaktpædagog. Sammen med kontaktpædagogen holdes der er formøde, hvor selve indkøringen aftales. Her bruges guiden i overgangshæftet, som alle stuer er introduceret til.

Ved overgange mellem stuerne indenfor institutionen afholdes et overleveringsmøde mellem stuerne med forældre, hvor indkøringen af barnet aftales. Det er meget forskelligt, hvordan børnene indkøres, når det foregår internt. Vi har børn, der indkøres på den nye stue over en eller to uger og børn, der indkøres over 3-4 måneder. Det afgøres ud fra barnets behov og i samarbejde med forældrene.

Vi overleverer med jævne mellemrum børn til andre institutioner. I de tilfælde hvor børnene er i udsatte positioner og der ligger et arbejde heri, deltager personalet med eller uden forældrene men med samtykke i overleveringer af børnene, så personalet i den nye institution har de bedste muligheder for at arbejde videre, når de modtager barnet.

Vi gør et stort arbejde for at levere en grundigt overleverings materiale til de skoler, der modtager børn fra os. Overleverings skemaer bliver lavet med hjælp fra inklusionsteamet og forældrene får skemaet med hjem og opfordres til at vedlægge deres perspektiv, så overleverings skemaerne er så fyldestgørende som muligt.

Vi deltager i overleveringsmøder på alle skoler, der modtager vores børn og arrangerer også ekstra ordinære møder til vores børn i udsatte positioner, hvor vi kan overleverer det arbejde, vi har lavet omkring barnet.

Det sidste år har vi sammen med Engstrandskolen arbejdet på at gøre samarbejdet endnu bedre. Børnene har været i praktik på skolen og vi deltager i en del møder omkring vores samarbejde både på skolen og nede i institutionen.

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

Det har været givtigt at have et hæfte, som man i institutionerne kan følge. Pædagogerne følger spørgeguiden ved indkøring af nye børn og følger også anvisningerne på opfølgningssamtaler. Det har også været nemt at sætte rammerne omkring de interne overflytninger ved at følge de anvisninger, der er i hæftet. I Oceanet har det tidligere været lidt vilkårligt, hvordan man gjorde med indkøringer fra stue til stue. Nu er der konsensus mellem det der gøres over hele linjen.

Sprog

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

Alle stuer arbejder sammen med børnene omkring en sprogtavle. Tavlen bruges til at visualisere dagens gang for børnene og til visualisering af sproglige begreber. Det er lidt forskelligt, hvor langt de forskellige stuer er i udviklingen af arbejdsredskabet, men vi arbejder på, at det er en fast del af det pædagogiske arbejde i Oceanet. Tavlen bruges til morgensamlingen hver dag, hvor der også synges og laves rim og remser sammen med børnene.

Vi arbejder med minilæs i vuggestuerne. Alle børn læser en gang hver uge og sprogpædagogen er med rundt og hjælpe med implementeringen af metoden og til efteråret skal Læseleg implementeres i børnehavegrupperne.

Derudover samarbejder vi med talepædagogen om specielle tiltag i forbindelse med særlige vanskeligheder. Disse tiltag målrettes nogen gange enkelte børn men sædvanligvis bredes den slags tiltag ud, som alle børn får gavn af det og enkelte børn ikke ekskluderes fra fællesskabet.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen? Og hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne?

Inklusionsarbejdet i et systemisk perspektiv

I Oceanet ser vi inklusionsarbejdet som havende helt central betydning for børns trivsel, sociale og faglige udvikling. Vi ser ikke inklusionsarbejde som noget der specifikt skal rettes mod børn i udsatte positioner. For os er en inkluderende tilgang udtryk for et grundlæggende menneskesyn, der har som mål at tilstræbe meningsfuld deltagelse for *alle* børn. Vi arbejder med inklusion ud fra en systemisk anerkendende tilgang. Dette vil sige at vi betragter daginstitutionen som et system blandt andre systemer der til sammen udgør barnets hverdag. Barnet ses som et subsystem eller en deltager i systemet. I en systemisk optik er det ikke relevant blot at se på et barns adfærd eller udfordringer, da adfærd og udfordringer ikke ses som udelukkende iboende barnet. Her i Oceanet ser vi et barns adfærd som noget der opstår i samspillet mellem barnet og dets omgivelser, altså stuen barnet er tilknyttet, legepladsen, de øvrige børn, det pædagogiske personale... Vi tilstræber derfor altid at afdække de relationer og den kontekst som barnet befinder sig i når en given adfærd viser sig. De to mest centrale spørgsmål i vores inkluderende pædagogiske arbejde er således *hvornår* barnet udviser en given adfærd og med *hvem*.

Et fagprofessionelt ansvar

I Oceanet er det personalets ansvar at opstille de rette pædagogiske rammer, samt som i det ovennævnte eksempel, at ændre på sådanne rammer når børnene via adfærd eller ord viser at rammerne ikke er de rette. Inden for en inkluderende pædagogik kan man beskrive dette som en gensidighed mellem system, daginstitution, subsystem og barn. Det er således ikke udelukkende barnet, der skal ændre sin adfærd og indordne sig under allerede opstillede rammer og rutiner. Det kan sagtens tænkes, at et barn skal ændre sin adfærd, men det er altid det pædagogiske personales ansvar at opstille pædagogiske rammer, der fordrer, at en sådan adfærdsændring kan finde sted.

Organisering af differentierede børnefællesskaber

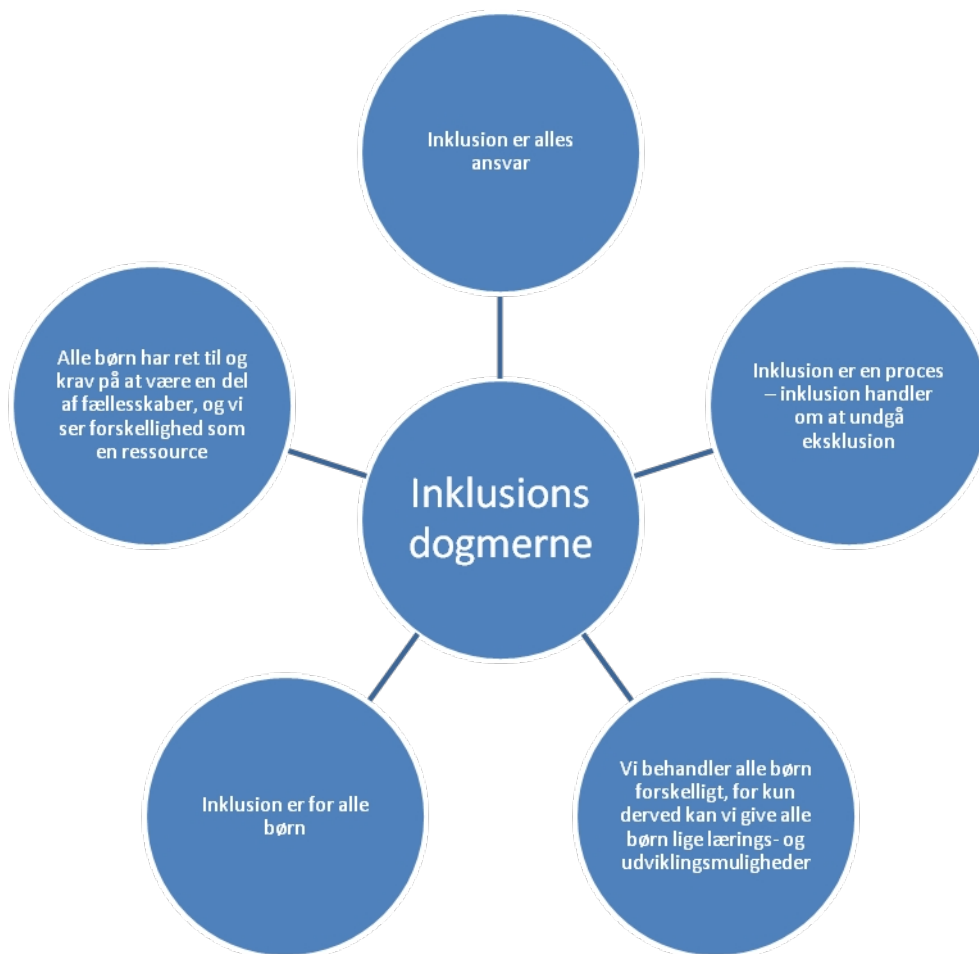
Den inkluderende tilgang betyder endvidere, at vi i Oceanet skal organisere dagene således, at hvert et barn har adgang til meningsgivende lærings-, udviklings- og lege-fællesskaber hver dag. Børnene i Oceanet skal ikke nødvendigvis tilbydes den samme aktivitet. De bliver tilbudt det de har behov og interesse for i differentierede børnefællesskaber sammensat ud fra kriterier som venskabsgrupperinger, barnets aktuelle udvikling og nærmeste zone for læring samt interesser og personlige profil. I den pædagogiske planlægning skal der endvidere altid tages højde for, hvorvidt forskellige aktiviteter kunne tænkes at skabe utilsigtede udsatte positioner i børnegruppen. Arbejdet i differentierede børnefællesskaber skal på denne måde være med til at mindske risikoen for, at børn eller børnegrupper ender op i permanent udsatte positioner.

Inklusionsteamets arbejdsopgaver

Det pædagogiske arbejde i institutionen er baseret på Hvidovre Kommunes politikker på børne- og unge området. Vi arbejder derfor ud fra følgende:

'Uanset hvilke forudsætninger dit barn har, skal vi sammen være de bedste til at udvikle dem'.

Inklusionsteamets overordnede opgave er at sikre kontinuerlig pædagogisk udvikling i hverdagen til gavn for alle institutionens børn.



Inklusionsteamet består af:

- Gry B. Larsen, som er uddannet pædagog i 1999. Gry er cand.mag. i pædagogik med sociologi som sidefag fra Københavns Universitet.
- Mie Larsen, som er uddannet pædagog i 2009. Mie har en kandidatgrad i pædagogisk psykologi fra Danmarks Pædagogiske Universitet. Mie er på barsel fra juni 2015 til august 2016.
- Kristina Fusing, der er barselsvikar i Mies stilling. Kristina er uddannet pædagog i 2011 og har en kandidatgrad i pædagogisk psykologi fra Danmarks Pædagogiske Universitet.

Vi anskuer inklusionsarbejdet som en aldrig endende udviklings- og forandringsproces, som ikke kan udvikles og udføres alene – inklusion er for alle børn og inklusion er en fælles opgave. Vi er ikke tilknyttet én bestemt stue, men er derimod en ekstra ressource, som kan bidrage med nye vinkler på barnet, børnegruppen og konteksten.

Inklusionsteamets arbejdsopgaver

Inklusionsarbejdet i vores institution er et professionelt samarbejde mellem det pædagogiske personale, børn samt forældre, inklusionsteamet, ledelsen samt forvaltningen.

Hvis inklusion skal lykkes, bliver vi i Inklusionsteamets nødt til at arbejde systemisk inspireret. Et kompetent inklusionsarbejde, til gavn for alle børn i institutionen, er afhængig af mange menneskers evne til at samarbejde, reflektere, handle og evaluere. Inklusionsteamet samarbejder

tæt med institutionens sprogpædagoger og er aktive deltagere i udviklingen og implementeringen institutionens arbejde med læreplaner.

I inklusionsteamet arbejder vi derfor på forskellige niveauer i hele institutionen og organisationen.



Vi arbejder blandt andet med de enkelte stuers *kontekster*, med særligt fokus på institutionskultur, herunder koordinering, planlægning, udførelse af aktiviteter samt evaluering af pædagogisk arbejde.

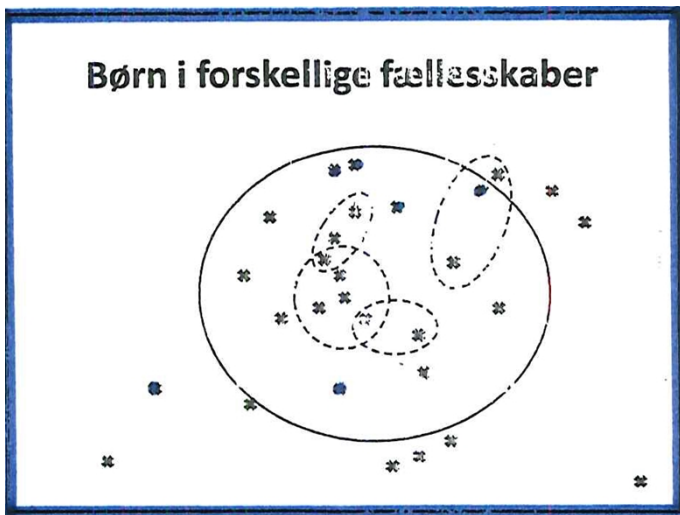
Vi arbejder også med hele børnegrupper, hvor vi blandt andet har fokus på børnenes indbyrdes sociale relationer, deres samspil og legekompetencer, deres kommunikationsformer samt fokus på den børnekultur, der allerede er opbygget, og især den børnekultur vi ønsker at udvikle i de enkelte børnegrupper.

Endvidere arbejder vi med det enkelte barn, hvis der er behov for en særlig indsats eller behov for sparring i forhold til at give barnet de bedst mulige betingelser og rammer for at få en god dag i institutionen. Alle børn i institutionen er forskellige børn med forskellige ressourcer, behov, motiver og udfordringer. Vi er alle i institutionen forpligtiget til at arbejde ud fra en tænkning baseret på det enkelt barns personlige profil, hvorfor vi ikke kan vælge en 'one size fits all', men i højere grad skal være parate til at opstille differentierede attraktive tilbud samt skabe differentierede fællesskaber til forskellige børn.

Inklusionspædagogik retter sig således både mod det enkelte barn og mod børnegrupper. Ved at lægge et inklusionsperspektiv på vores praksis kan vi dels forebygge eksklusion i børnegrupperne og dels støtte børn i udsatte positioner.

Inklusionsteamet giver sparring og vejledning til det pædagogiske personale både i dagligdagen, på stuemøder og på afdelingsmøder. Inklusionsteamet giver ofte sparring på eksempelvis følgende tema:

- For at give alle børn i institutionen så lige udviklingsmuligheder som muligt, skal vi behandle børnene differentieret ud fra en vurdering af det enkelte barns ressourcer og udfordringer. Et centralt dilemma bliver således, at behandle børnene i institutionen forskelligt alt efter deres personlige profil samtidig med, at vi opretholder en hvis fælleshed i den daglige pædagogik.



Vores fornemmeste opgave i Inklusionsteamet er: kontinuerligt at arbejde på at videreudvikle institutionens pædagogik i samarbejde med det pædagogiske personale og ledelsen, og være frontpersonale i implementering af inklusionstanken samt løbende at udvikle inklusionstiltag til gavn for alle børn i institutionen.

Specifikke inklusionsværktøjer

I Inklusionsteamet udvikler vi løbende specifikke inklusionsværktøjer, der har som formål at fremme inklusionsarbejdet i vores institution.

Inspirations Katalog: Inklusionsteamet har udarbejdet et Inspirations Katalog til alle stuerne med henblik på kontinuerligt at videreudvikle pædagogik og inklusionstiltag i institutionen. Indholdet skal ses som en inspiration til planlægning, udførsel og evaluering af pædagogisk praksis. Det er et katalog, der løbende udvikles, og et katalog som kort og klart har til formål at formulere, hvordan der kan arbejdes med inklusion. Kataloget er ganske praksisnært. Det indeholder forslag til aktiviteter inden for læreplanspunkterne med forbundne inklusionsovervejelser. Desuden stilles der forslag til tegn man kan se efter, når man evaluerer sit daglige arbejde. Kataloget er udarbejdet som en vejledning i at systematisere egen praksis samt at kunne målrette inklusionstiltag.

Kontekstuel Handleplan: Inklusionsteamet udarbejder løbende Kontekstuelle Handleplaner med det formål at højne fagligheden og dermed blive bevidst om det perspektivskifte, der ligger i inklusionstænkningen. Perspektivskiftet omhandler blandt andet:

- 1) at det pædagogiske personale oparbejder et fokus på individets relation til konteksten, frem for ensidigt at have fokus på individet

2) at reflektere over hvilken kontekst vi tilbyder børnene

3) at kortlægge systemerne rundt om børnene

4) at arbejde med organisering på stuen samt systematiseret at evaluere på spørgsmålet: i hvilken kontekst giver det mening for x at deltage?

Det er afgørende, at vi bevæger os væk fra at se udfordringer og problemer som noget der udelukkende er iboende i det enkelte barn, og i stedet bevæger os mod at have fokus på at udvikle og ændre konteksten, så den netop matcher barnet/børnegruppen og lever op til de lovkrav, der er på daginstitutionsområdet.

Interviewguide: Inklusionsteamet har udviklet en interviewguide, der selvfølgelig har som mål, at inklusionspædagogen skal få forståelse for, hvad det er for udfordringer som stuens personale ser. Guiden har et systemisk narrativt udgangspunkt, og har derfor også som formål at flytte det pædagogiske personales fokus fra et: 'problemet indlejret i barnet syn' til en mere kontekstuel forståelse af barnets/børnegruppens adfærd. Spørgsmålene i guiden er opstillet således, at der først spørges ind til barnets/børnegruppens ressourcer, for på denne måde at få fortalt de positive historier først. Der spørges endvidere ind til i hvilke sammenhænge barnets uønskede adfærd opstår, for at henlede opmærksomheden på pædagogisk tilrettelæggelse.

Diskussionsstartere: Dette værktøj har ligeledes et systemisk narrativt udgangspunkt, og har som mål at højne refleksionen omkring egen praksis. Værktøjet består af et antal kort, der bliver lagt med forsiden nedad. Det pædagogiske personale inddeles i grupper på ca. seks personer og skiftes til at vende kortene. Kortene har alle inklusionsrettede spørgsmål som f.eks.: 'hvordan sikrer du, at alle børn på din stue har adgang til meningsgivende fællesskaber i løbet af en dag'? Diskussionsstarterne kan med fordel bruges på eksempelvis stuemøder, afdelingsmøder og personalemøder.

Inklusionsbarometer: Værktøjet er rettet mod at skabe refleksion omkring egen praksis, ud fra en systemisk tilgang til pædagogisk arbejde. Personalet deles i grupper på omkring seks personer, og skal svare skriftligt på hvor højt på en skala fra 1 -5 de selv mener, at netop deres stue ligger i forhold til inklusionstiltag. Efterfølgende præsenterer hver enkelt sit 'resultat' for de andre i gruppen og begrundet tallet.

De specifikke inklusionsværktøjer evalueres løbende for her igennem at vurdere om inklusion som udviklings- og forandringsproces lykkes optimalt eller om der skal sættes yderligere/andre inklusionstiltag i gang.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja, vi har 3 stillinger på deltid

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Opsporing og arbejdet med børn i udsatte positioner har et vigtigt fokus i Oceanet. Vi bruger ikke en bestemt metode, men samarbejder om det. Vi bruger dels pædagogernes egne observationer, viden og erfaring og derudover bruger vi inklusions pædagogernes kompetence til at hjælpe stuepædagogerne med det.

Vi holder 8 tværfaglige netværksmøder om året. Disse bruges også til at drøfte børnesager.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Udover vores beskrivelse af inklusions tiltag, så samarbejder vi med sundhedsplejerske, psykolog, vejlederteamet, specialkonsulent, familierådgiver, den pædagogiske konsulent, talepædagog, ergoterapeut og ikke mindst forældrene, når børn er i udsatte positioner. Vi inviterer de eksperter ind i samarbejdet omkring børnene, som vi sammen med forældrene finder nødvendige.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi samarbejder via netværket og ved akut opståede sager. Vi har et rigtig godt samarbejde med familieafdelingen. Vi har haft en del forskellige familierådgivere gennem de sidste år, men det har fungeret godt, selvom det har været forskellige tilgange.

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

Vores tværfaglige netværk er en meget vigtig arbejdsplatform for os. Vi bruger netværket til at vende temaer med vinkler fra de andre deltagere, til at vende bekymringer, lægge planer for børnesager, sparring omkring børn eller familier, styrke samarbejdet med skolen med mere. Samarbejdet i netværket er fagligt udviklende og mødedeltagelse fra alle deltagere er godt.

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

ITide spiller en stor rolle. Alt personale kender til ITide og bruger den aktivt i deres arbejde. Vi har en del samarbejde med familie afdelingen. Vi laver en del underretninger både mundtligt og skriftligt og der er derfor ofte brug for at kunne slå op i ITide efter oplysninger.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Det er forskelligt fra stue til stue. Pt. arbejder vi på at få en fælles måltidspædagogik i hele institutionen. I vuggestuerne er der fokus på selvhjulpenhed omkring måltidet. Børnene hælder selv op og skal selv smøre deres mad. I nogen af børnehavegrupperne er der derudover fokus på selv at dyrke maden og de laver en del mad sammen med børnene på bål på legepladsen hele året rundt.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Ikke nogen endnu, men vi er i gang

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Vi er leder, daglig leder og to teamkoordinator.

Arbejdet er fordelt sådan, at Birgitte arbejder med de mere overordnede rammer for det pædagogiske arbejde. Herunder inklusionsarbejdet, tværfagligt arbejde, fremtidsplaner og ansvaret for at sørge for, at institutionens udvikling hele tiden følger den plan, der er lagt, udviklings projekter i personalegruppen, sygesamtaler og andre samtaler med konsekvens.

Line står for en stor del af det administrative arbejde som fx vagtplan med mere, planer for møder, en del sygesamtaler, koordinerende arbejde i det team, hun sidder i.

Kim og Mette arbejder med den daglige koordinering af arbejdet i deres afdelinger/teams. Kim er ansvarlig for læreplanens udførelse og sørger for at få information og tjekker op på evaluering og

gennemførelse af læreplansarbejdet. Mette er ansvarlig for rundvisning og tildeling af pladser i Oceanet.

Vi er alle fælles ansvarlige for forældresamarbejdet og deltager i samtaler der, hvor det giver mest mening.

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

Personalet har på et personalemøde prioriteret, hvilke områder der er centrale for det pædagogiske arbejde. Derefter har de valgt repræsentanter til at arbejde med de valgte emner. Dette arbejde foregår om mandagene. Referaterne fra møderne bliver derefter lagt i en mappe, der står i alle afdelinger. Det er personalets pligt at orientere sig via denne mappe. Med jævne mellemrum gøres der opmærksom på, at personalet skal huske at læse referaterne eller noget fra grupperne tages op på afdelingsmøderne. Det sker fx omkring arbejdet i MED.

Vi holder 5 personalemøder om året til pædagogisk udvikling og 8 afdelings/team møder om året. Møderne kan deles, så noget af tiden kan bruges til stuemøder, men det er forskelligt fra team til team. På grund af den store omstrukturering vi lavede sidst i november 2015 er der i nogen af teamene brug for ekstra tid til at få fælles fodslag. Disse teams holder i stedet stuemøder i åbningstiden. Det er Birgitte, der lægger rammerne for møderne, men personalet spørges til råd og der differentieres i forhold til de behov, der er i personalegruppen.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Et hver uge.

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?

Hvis ja, hvilke?

For mange overflytninger af børn til andre institutioner.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

For mange overflytninger af børn til andre institutioner.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi er på rette vej. Personalet har virkelig udviklet sig positivt over specielt det sidste år. Det faglige niveau er steget betragteligt, men vi oplever for mange børn, der bliver overflyttet til andre institutioner. Vores bud er, at forældresamarbejdet kunne være bedre.

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

Forældresamarbejdet – hvordan får vi det opkvalificeret.

Den gode udvikling som personalegruppen er i og hvad vores sammenlægning har betydet for os.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Oceanet har haft en overbelægning fra november 2015 til april 2016. Det har betydet at der har været 26 – 27 børn i børnehavegrupperne og en enkelt vuggestuegruppe har haft 17 børn. Leder giver udtryk for, at det på ingen måde har været optimalt, samtidig med den fysiske sammenlægningsproces, men at medarbejderne har løftet opgaven på bedste vis.</p> <p>Der har været ansat fire ekstra medarbejdere i perioden med overbelægning. Inklusionspædagogen har oplevet, at flere medarbejdere har været presset af de mange ekstra børn samtidig med den fysiske flytning og omrokering.</p> <p>Personalerepræsentanten fortæller, at alle medarbejdere er gået konstruktivt til opgaven med de ekstra børn, og at de har planlagt efter børnegruppernes sammensætninger og størrelser.</p>
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	<p><u>TUS samtaler:</u> Leder har udarbejdet en tidsplan for afholdelse af de sidste TUS samtaler. Alle samtaler er afsluttet efter sommerferien 2016.</p> <p><u>Sygefravær:</u> Der har været et højt sygefravær i sidste kvartal af 2015 hos både hos børn og personale. Leder iværksatte i den forbindelse et skærpet fokus på hygiejne. Sygefraværet er dog faldet betydeligt i første kvartal af 2016. Medarbejderrepræsentanten giver udtryk for, at både hun og kollegaerne oplever at sygefraværet generelt er lavt, når man sammenligner med hvordan det så ud for to år siden. Ledelsen har generelt haft stort fokus på arbejdet med at nedbringe sygefraværet, da det tidligere har været meget højt.</p> <p><u>Trivsel:</u> Oceanet har en rigtig god APV og trivselsmåling, jf. institutionsprofilen. Personalerepræsentanten begrundet den gode trivsel med etableringen af "Familiehusene" (de fire afdelinger i institutionen) og den omrokering af personale, der har været i den forbindelse. Der er et godt samarbejde samt en større forståelse for arbejdet og ens rolle som ansat, hvilket giver en større arbejdsglæde i personalegruppen. Fx arbejder de fem børnehavegrupper rigtig godt sammen omkring de kommende skolebørn, hvor arbejdsopgaverne deles mellem medarbejderne. Et andet eksempel der gives er, at medarbejdergruppen er gode til at løse indbyrdes faglige uoverensstemmelser hurtigt og konstruktivt, frem for en mere konfronterende tilgang. I dag tager man som medarbejder ansvar, og går direkte til sin kollega, hvis der er noget der skal afstemmes. Det</p>

	betyder at tingene ikke når at blive så store, som det godt kunne være tilfældet tidligere.
Politikker/retningslinjer	Leder har udarbejdet handleplan på baggrund af hygiejnetilsynet som aftalt.
Fysiske rammer	<p>Der er generelt gode fysiske rammer. De ombyggede lokaler fremstår lyse og rummelige. Dog så jeg følgende på mit institutionsbesøg:</p> <p>Særligt én af afdelingerne fremstår noget mere slidt og mørk end de øvrige. Fx er alle karme sorte og der er et gammelt mørkt indbygnings skab i den ene ende af huset. Leder ønsker at male alle vinduer og karme samt fjerne skabet. Endvidere er køkkengulvet i denne afdeling mere eller mindre gået i opløsning og trænger derfor til at blive udskiftet (der er i øvrigt det samme gulvproblem på én af stuerne i én af de andre afdelinger).</p> <p>Når det har regnet står der ca. fem cm vand rundt om bålstedet (på den nye halvdel af legepladsen), fordi vandet ikke kan løbe fra. Vandet er temmelig beskidt og området blev afspærret under mit besøg. Leder vil undersøge muligheden for dræn.</p>
Forældresamarbejde	Dette punkt indgår i Oceanets første fokuspunkt, se side 27.
Læreplaner/børnemiljø	<p><u>Læreplan</u> Oceanet har udarbejdet deres første fælles læreplan i forbindelse med dette tilsyn.</p> <p>Oceanets læreplan anvender Hvidovre Kommunes læreplansramme. De fleste af rammens afsnit indgår i læreplanen, hvor nogle afsnit er udfoldet mere end andre. Der er sat mål for udvikling af børnenes læring, inden for alle seks læreplanstemaer i aldersgruppen 0 – 2 år og i aldersgruppen 3 år og frem til skolealderen. Det er efterfølgende beskrevet, hvilke aktiviteter og metoder personalet anvender i det pædagogiske arbejde, for at nå de opstillede læringsmål for børnene.</p> <p>Der er en del udfordringer med at anvende dokumentations- og evalueringsredskabet i læreplanen, hvilket vi drøfter. Jeg giver endvidere en kort feedback på de gennemarbejdede afsnit, og på de afsnit der skal arbejdes videre med.</p> <p><u>Børnemiljø</u> På sidste tilsyn d. 23. oktober 2014, fremgår det at børnemiljøet vil blive integreret i læreplanen. Der har dog endnu ikke været arbejdet systematisk med børnemiljøet i Oceanet.</p> <p>Jeg gør opmærksom på, at der ikke foreligger et lokalt kommunalt værktøj til at arbejde med børnemiljøet, som der står i Oceanets læreplan. Det er lederens ansvar at sætte arbejdet i gang, fx via de redskaber der lægger på <i>Dansk Center for Undervisningsmiljø</i> (www.dcum.dk).</p>

	<p>Jævnfør Dagtilbudsloven (§8 stk. 5) skal det fremgå af læreplanen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hvordan arbejdet med et godt børnemiljø bliver en integreret del af det pædagogiske arbejde. 2. Og at børnemiljøet skal vurderes i et børneperspektiv, herunder børns oplevelser af børnemiljøet (med hensyntagen til deres alder og modenhed). <p>Det første punkt handler om, hvordan man inddrager et godt børnemiljø i aktiviteter og i de daglige rutiner. En mulig tilgang kan være at koble børnemiljøet på evalueringsredskabet fra læreplansrammen (arbejdsgruppen vedr. læreplaner har udarbejdet eksempler på dette).</p> <p>I forhold til punkt to, kan Oceanet med fordel anvende det reviderede materiale fra DCUM; "Dagtilbudstermometeret", der indeholder to undersøgelsestyper, der inddrager børneperspektivet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refleksionsskemaer til de voksne (0 – 6 år) • Et talende spørgeskema til de 4-6-årige børn <p>Refleksionsskemaer og det talende spørgeskema kan benyttes uafhængigt af hinanden og resultaterne er ikke direkte sammenlignelige. DCUM anbefaler at lade dem supplere hinanden, hvilket vil give et mere nuanceret billede af børnemiljøet. Kan ses på: http://dcum.dk/boernemiljoe/om-dagtilbudstermometeret</p> <p>Mere inspiration til arbejdet med børneperspektivet kan ses hos Danmarks Evalueringsinstitut (EVA). Bl.a. metoden "Børnemosaikker" i forhold til de mindste børn: https://www.eva.dk/projekter/2014/paedagogisk-arbejde-med-borneperspektiver/dagtilbud/bakspejlet/temaer/borneperspektiv</p> <p>Vi drøfter, at arbejdet med børnemiljøet er ligeså vigtigt som det er for voksnes arbejdsmiljø. På mange arbejdspladser gøres der meget ud af Trivselsmålinger og APV. Det er de voksne, der skal sikre et godt psykisk, fysisk og æstetisk børnemiljø, da småbørn ikke selv har mulighed for at gøre direkte opmærksom på forhold, der ikke er hensigtsmæssige for dem.</p> <p><u>Evaluering</u></p> <p>Jeg gør opmærksom på, at det der skal evalueres, er hvorvidt institutionens valgte metoder og aktiviteter fører til opfyldelsen af læringsmålene for børnene. Og at det er det dokumentations- og evalueringsredskabet (fra læreplansrammen) skal anvendes til. Det er på denne baggrund, der vurderes - og evt. revideres og justeres - på om man skal anvende andre pædagogiske metoder og/eller aktiviteter, for at opfylde de udvalgte læringsmål for børnene.</p> <p>Vi aftaler, at jeg deltager på et møde i Oceanets læreplansgruppe, så vi kan gå mere i dybden med ovenstående. Jeg opfordrer til, at leder og/eller souschef deltager på dette møde.</p>
Overgange	Oceanet arbejder målrettet med overgangene, og modtager positiv

	<p>feedback fra skolerne i forbindelse med overleveringsarbejdet. Der er en ensartet tilgang i hele institutionen – både i forhold til de eksterne og interne overgange.</p> <p>Medarbejderne giver udtryk for, at de interne overgange er styrket yderligere efter at de fire afdelinger er etableret som "Familiehuse", bl.a. fordi den pædagogfaglige tilgang i denne struktur er højnet. Både det at der nu åbnes og lukkes i de enkelte familiehuse, og at der bevidst arbejdes med åbne stuer, øger det gensidige kendskab mellem børn, forældre og medarbejdere. Det fremhæves, at der i dag ikke går viden tabt i overgangen fra vuggestue til børnehave, hvilket har en positiv effekt på børnenes interne overgange.</p>
Sprog	<p>Oceanet arbejder målrettet med sprogarbejdet og der udføres TRAS på alle børn. Vi drøfter hvordan anvendelsen af sprogtavlerne har medvirket til en opkvalificering af sprogarbejdet. Både inklusions- og sprogpædagogerne understøtter stuerne i den fortsatte udvikling af arbejdet med sprogtavlerne.</p>
Inklusion	<p>Oceanets systemiske, metodiske og organisatoriske inklusionsarbejde er grundigt belyst i institutionsprofilen. Oceanet har de seneste år arbejdet intensivt på opbygningen af en systematisk tilgang til inklusionsarbejdet. Det positive resultat træder tydeligt frem under dette tilsyn.</p> <p>Medarbejderne giver udtryk for, at de har et rigtig godt fagligt udbytte af den reflekserive sparring med inklusionspædagogerne. Dette betyder, at medarbejderne i mindre omfang gør brug af PPR og de pædagogiske vejledere, da inklusionsteamet i Oceanet løfter flere af de opgaver der er i det pædagogiske arbejde med børn i udsatte positioner.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Oceanet har stor erfaring i det tværfaglige samarbejde, og det fungerer rigtig godt, som det også fremgår af institutionsprofilen.</p>
Mad i institutionen	<p>Oceanet arbejder pædagogisk med måltiderne. Ledelsen oplyser, at de er i gang med at udarbejde en fælles mad- og måltidspolitik. Forældrebestyrelsen er i den forbindelse i gang med at drøfte principper for mad og måltidet.</p> <p>I arbejdet anbefaler jeg at inddrage Hvidovre Kommunes "Skabelon til mad- og måltidspolitik": http://velfaerdsrab.hvidovre.dk/Inspiration/Materialer.aspx, hvilket Oceanet er interesseret i.</p>
Ledelse	<p>Ingen bemærkninger.</p>

Dialog om fokuspunkter

1. Forældresamarbejdet – hvordan får vi det opkvalificeret?

Oceanet har valgt punktet fordi de mener at der måske kan være en sammenhæng mellem

overflytning af børn til andre institutioner og forældresamarbejdet. Både ledelse og medarbejdere ønsker at styrke samarbejdet yderligere. Vi drøfter, at det vil være hensigtsmæssigt først at forsøge og finde frem til hvad det er der skal opkvalificeres i forældresamarbejdet. Under dialogen kommer der flere forslag til at inddrage de øvrige medarbejdere og forældregruppen, fx ved at afholde en temaaften, afdelings- eller stuevis, med drøftelser om forældresamarbejdet ud fra udvalgte spørgsmål fra forældretilfredshedsundersøgelsen eller via dialogkort om forældresamarbejde.

Oceanet har udarbejdet mål, inden for de politiske vedtagne pejlemærker 2016 – 2018, netop omkring forældresamarbejde. I den forbindelse deltager 75 % af medarbejderne i projekt ”Sammen om Barnet”, hvor formålet er at styrke og udvikle personalets kompetencer i relation til forældresamarbejde og forældreinddragelse.

Det var ikke muligt at få et forældreperspektiv på det aktuelle forældresamarbejde, da der ikke deltog en forældrerepræsentant på tilsynet.

2. Den gode udvikling, som personalegruppen er i – og hvad vores sammenlægning har betydet for os

Dette fokuspunkt har været inddraget løbende under tilsynsdialogen, og udfoldes yderligere i den gensidige refleksion over Oceanets pædagogiske praksis.

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:

Som pædagogisk konsulent har jeg fulgt institutionen gennem flere år, og kan derfor konstatere at der er sket tydelige positive forandringer, særligt inden for det seneste år. Under mit institutionsbesøg d. 27. april 2016 var jeg i alle afdelinger.

På grund af merindskrivning var der mange børn i institutionen denne dag, fx 17 vuggestuebørn på én af stuerne og 26 børnehavebørn i mindst to af børnehavegrupperne. På trods af dette oplevede jeg - og så tegn på følgende:

- Behagelig og rolig atmosfære i hele institutionen
- Overskuelighed og orden på stuerne, hvor legetøjet mv. har faste pladser, til gavn for børnene
- Rigtig god tone mellem børn og voksne og indbyrdes blandt børnene
- Engagerede og opmærksomme medarbejdere
- God dialog mellem børn og voksne
- Der arbejdes i mindre børnegrupper, med aktiviteter der er planlagt på forhånd (står fx på stuerne tavler)
- Der spises i mindre børnegrupper, så der er god mulighed for dialog under måltidet
- God mad som børnene rigtig godt kan lide – på den stue hvor jeg deltog under måltidet spiste alle godt og vil have flere gange.
- Der er store tavler på alle stuer, og tegn på at de bruges til samling. Dels fortæller børnene mig om dem og dels er tavlerne fyldt ud med det de skal anvendes til.
- Der synges meget rundt om i hele institutionen
- Der læses højt – både i små og i større grupper
- Synligt at der er børn i udsatte positioner – og at nogle af dem befinder sig uden for

- fællesskabet (et øjebliksbillede).
- God information til forældrene
 - Alle rum i institutionen er i anvendelse (storegruppe, salen mv.)
 - Flere tegn på overensstemmelse mellem læreplanen og praksis, herunder; sang, god dialog mellem børn og voksne, arbejde i mindre grupper, dyr på plancher, dyr i terrier (varaner og vandrede pinde som varanerne spiser), fokus på selvhjulpenhed i både vuggestue og børnehave.

På legepladserne oplevede jeg, at der var forskel på den "lille" og den "store" legeplads. På den store legeplads var der mange børn der legede godt, der var dog også enkelte børn der (denne dag) gik lidt rundt for sig selv. På den "lille" legeplads var der tilsyneladende flere medarbejdere, og der var sat flere aktiviteter i gang, som alle børn deltog i. Ledelse og medarbejdere giver udtryk for, at de har fokus på børnenes tid på legepladsen, og at de i den forbindelse fortsat arbejder med de forskellige funktioner som medarbejderne skal have på legepladsen.

Både ledelse og medarbejdere kan genkende ovenstående, og medarbejderrepræsentanterne gør opmærksom på, at mange af medarbejderne har været der i flere år, og derfor også har været aktive i den udvikling der har været af pædagogikken. Der gives udtryk for, at alle medarbejdere har accepteret, at det har været nødvendigt med en række forandringer, herunder også en udvikling af pædagogikken, hvilket der fortsat er stor interesse i.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Aftaler på kort sigt

- Det videre arbejde med læreplanen, herunder også arbejdet med børnemiljøet.
- Udarbejdelse af en fælles måltidspædagogik.
- Afholdelse af de sidste TUS samtaler.

Aftaler på længere sigt

Opfølgning

Opfølgning mellem pædagogiske konsulent og leder inden for tre til seks måneder, i forhold til ovennævnte aftaler, samt ved næste tilsyn.