

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Baunevangen

Tilsynsbesøg

Dato: Den 13. maj 2014.

Tilsynsform: Besøg i alle afdelinger den 6. maj 2014, samt tilsynsdialog den 13. maj 2014.

Deltagere: Fie Lester (leder), Maria Celine Sørensen (souschef), Signe Bindner Petersen (afdelingsleder), Puk Harboe (inklusionspædagog), Jette Petersen (pædagog i afd. Skoven), Peter Min Woo Kuhlmann Nielsen (pædagog i afd. Engen), Sanne Thygaard Jensen (pædagog i afd. Dalen), Trine Hansen (pædagog i afd. Dalen), Pia Halundbæk (pædagog i Hjortene), Signe Bossen (forældrebestyrelsesrepræsentant), Jonna Olsen (specialpædagogisk konsulent) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

Meldt ind fra Baunevangen:

1. RARRT, (videreudvikling af ICDP) bl.a. med fokus på forældrevejledning.
2. Pædagogisk organisering, bl.a. i forhold til kontraktmål/projekter i huset.

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter ved dette tilsyn.

Samlet konkluderende vurdering

Det vurderes, på baggrund af det tilsendte tilsynsmateriale, tilsynsbesøg og tilsynsdialog, at Børnehuset Baunevangen formår at skabe kvalificerede pædagogiske rammer og muligheder for alle børns trivsel, udvikling og læring. Baunevangen lever således op til den eksisterende lovgivning på området, samt til Hvidovre Kommunes mål og rammer.

Ledelsen har siden sammenlægningen i 2011 arbejdet målrettet på at skabe en fælles faglig tilgang til det pædagogiske arbejde, i hele institutionen. Blandt andet via uddannelse i relations- og ressourceorienteret pædagogik til alle medarbejdere, som fundament for den samlede institution. Tilsynet viser tydelige tegn på at dette i høj grad er lykket, til gavn for både børn, forældre og personale. Der er fortsat fokus på uddannelse. Flere af Baunevangens medarbejdere er således i gang med en uddannelse i forældrevejledning, hvilket er uddybet på dette tilsyn.

På mit besøg oplevede jeg en indbydende institution, med et meget nærværende og engageret

personale. Der var en rolig og behagelig atmosfære i hele institutionen, og en god tone mellem børn og voksne samt blandt børnene indbyrdes. Alle børn var i gang, enten via egne lege eller via voksenstyrede aktiviteter, i mindre børnegrupper. Der var stort fokus på at give børnene muligheder for at danne positive og tætte relationer til hinanden.

Både Baunevangens arbejde med en inkluderende pædagogik, måltidspædagogik og organiseringen af den pædagogiske praksis, trådte tydeligt frem under tilsynsbesøget. Der var generelt mange tegn på stor overensstemmelse mellem det, Baunevangen skriver og siger de gør, og den aktuelle pædagogiske praksis.

Baunevangen fremstår som en institution der fortsat ønsker udvikling. De er ikke bange at kikke indad, eller for at arbejde med konflikter og udfordringer internt i huset, for at forbedre de pædagogiske rammer. De går metodisk til værk, og har etableret faglige rammer, hvori det er muligt at arbejde professionelt – også med det der kan være svært, hvilket er uddybet på dette tilsyn.

Både medarbejdere, forældrerepræsentant og ledelse deltog aktivt i tilsynsdialogen. Personalerepræsentanterne var tydelige i deres formidling af - og dialog om - deres arbejde, hvilket gav indtryk af en synlig rød tråd i Baunevangens pædagogiske arbejde. Det blev herigennem også tydeligt, at Baunevangens leder formår at "oversætte" og omsætte de overordnede rammer, så det giver mening for både personale, børn og forældre.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 13. maj 2014

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 18. oktober 2014.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Børnehuset Baunevangen

Børnetal

Antal børn kvartalsvis 2014:

1. kvartal: 39 vuggestuebørn/119 børnehavebørn
2. kvartal: 43 vuggestuebørn/104 børnehavebørn (april: 127, maj: 92, juni: 93)
3. kvartal: 43 vuggestuebørn/94 børnehavebørn
4. kvartal: 43 vuggestuebørn/95 børnehavebørn

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja, der er 59 vuggestuebørn og 9 børnehavebørn

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

Hvis ja – hvor ofte: Meget sjældent

Hvad har begrundelsen været? Flyttet til anden bydel i Hvidovre eller ud af byen.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): ca. + 84.000 kr.

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

Hvordan ser budgettet ud pt.? Det ser udfordrende ud, idet vi skal spare 240.000 kr. af det udmeldte budget.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Vi oplever pt. at vi ikke kan imødekomme personalets ønsker om relevante indkøb til aktiviteter med børnene, da vi må være tilbageholdende med indkøb, og det er meget udfordrende, at vi ikke har mulighed for at sætte vikar på i spidsbelastninger.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: Ingen

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 7,37 2. kvartal: 2,42 3. kvartal: 5,07 4. kvartal: 4,83

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

Januar: 6,81

Februar: 11,69

Marts: 3,35

April: 1,95

Maj: 1,21

Juni: 4,35

Juli: 2,90

August: 4,87

September: 8,21

Oktober: 3,83

November: 4,78

December: 5,89

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? At personalet ved hvornår de skal ringe og syge- eller raskmeldes.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?

Ja, vi afholder dem løbende efterhånden som de figurerer på twuser. Derudover taler vi med personalet på vores afdelingsmøder om hvad der skal til, for at melde sig syg, samt hvilken betydning det har for vores kultur at man opfordrer sine kollegaer til at gå hjem eller tage en ekstra sygedag, derudover er vi begyndt at holde vores eget regnskab med deres fravær, da vi ikke oplever at twuser beregninger er helt korrekte. Vi afholder omsorgssamtaler når vi vurderer det er nødvendigt.

Har I jeres egen personalepolitik? Ja, se vedlagte bilag Personalehåndbog.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? APV er udarbejdet ultimo 2013 og start 2014. Trivselsmålingen i 2012.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

APV'en viste at det primært er støj der giver udfordringer i hverdagen. Arbejdsmiljøleder ved Hvidovre Kommune Trine Juulstrup vil hjælpe os med at lave en kortlægning af støjen, og derefter finder vi forhåbentlig en god løsning. Vi har desuden haft brugt 50.000 kr. af eget budget til at opsætte støjdæmpende plader i Skoven i efteråret 2013.

Noget andet APV'en viste var, at personalet påpegede manglende tid til andet arbejde og møder. Fremover vil vi derfor ændre noget i skemaet i Dalen for at personalet der kan frigive ressourcer, således at personalet i hele huset kan afholde møder, og have tid til andet arbejde i middagsstunden hvor børnene sover og er på legepladsen.

Derudover har der været nogle småting, som har kunnet løse sig ved, at et personale har købt skammel til pusleplads, og at personalet har smurt hjulene på rullebordene, så de kører bedre.

Trivselsmålingen efterår 2012 viste, at vi på samtlige 8 områder ligger flot, som viser, og niveauet er meget tilfredsstillende, og at vi ligger betydeligt højere på samtlige 8 punkter i undersøgelsen end de 4 områder vi benchmarker os med. Se bilag Trivselsmåling 2012.

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

APV'en følger vi op på jævnligt. Og trivselsmålingen gennemgik og drøftede vi på et personalemøde.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi ser det som vores vigtigste ledelsesopgave, at få medarbejderne i vækst, og sørge for, at de er fagligt - og personligt kompetente til deres arbejde. Dette gør vi ved konstant at have fokus på deres trivsel, deres faglige udvikling og ved at vi italesætter deres arbejde ud fra vores værdier og vision/mission i hverdagen, og på afdelings- og personalemøder.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi arbejder med at få en så spændende og attraktiv arbejdsplads som muligt, som hele tiden er i bevægelse, således at personalet har lyst til at blive her. Vi er udfordret, da vi skal spare på ledelsestid, da vi er en stor institution og har et specialtilbud. Bl.a. får vi ikke ekstra tid til ledelse, på trods af vi har et specialtilbud på pt. 14 børn. Vi oplever ellers, at det kræver ekstra ledelsesressourcer og kompetencer, til stadighed at sørge for, at personalet udvikler sig fagligt, og at tilbuddet generelt er af høj kvalitet og tilfredsstillende for børn og forældre. Mange steder udløser et tilbud på denne størrelse en hel lederstilling.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Det er vigtigt at det gode arbejde, og den udvikling der er i gang i huset, er det billede vi giver ud ad til, bl.a. via vores personale og forældre.

Vi oplever at den udvikling der er i gang, er attraktiv for ansøgere.

Derudover følger vi de ansættelsesprocedurer der er i kommunen.

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

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

Alle personaler har taget en certificering i egen relationskompetence, samt har 7 personaler udover taget en certificering i at vejlede andre i deres relationskompetence.

To personaler har været på dokumentations- og evalueringskursus.
Inklusionspædagogen har taget inklusionsmodul og desuden skal en pædagog på kurset i år.
5 personaler har været på den Nationale Autisme Konference 2013 (Sikon) og to personaler tager af sted i foråret 2014.

2 personaler har været på kursus i for tidligt fødte børn.

Vi har haft minimum 15 personaler på kurser inde i Københavns Madhus.

2 personaler har været på IT vejlederkurser.

2 personaler har været på hjemmesidekurser.

Samtlige personaler har haft førstehjælpskursus.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Så vidt muligt sammensætter vi personaler som skal på kursus fra de tre afdelinger, så de kan vidensdele hjemme i hverdagen i deres afdeling. Desuden blander vi personalet i gruppearbejde på personalemøder, så deres enkelte viden kommer i spil.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja

Hvis ja, hvilke?

Vi ønsker at blive endnu dygtigere i ressource- og relationsorienteret pædagogik, så flere personaler har ønsket at tage en certificering i at udvikle og dygtiggøre sig i at vejlede forældre.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Personalet udvikler sig og samarbejder med udgangspunkt i vores værdier. Bl.a. fællesskab og åbenhed:

At man er åben og går til rette ejermænd i stedet for at tale bag om ryggen på hinanden.

At vi bruger hinandens kompetencer

At personale fra andre afdelinger er med på afdelingsmøder på tværs.

Ud fra værdien ressourceorienteret afholder vi hver morgen et tavlemøde med én personale fra hver afdeling samt en ledelsesrepræsentant, i forhold til hvordan dagens ressourcer skal fordeles. På den måde arbejder vi ud fra, at vi er ét hus.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 64 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 35,9 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja, vi har to lønnede og indimellem 2 ulønnede.

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

Stabilt, få udskiftninger.

Pædagoger der er stoppet: 3

Medhjælpere der er stoppet: 2

Andre der er stoppet: 1 køkkendame

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: 2 skulle på efterløn, 1 skulle flytte til Jylland, 1 fik nyt arbejde, 1 stoppet pga. sygdom.

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover? Ja, de blev udarbejdet inden den nye institution startede.

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne? Vi overholder retningslinjerne for sundhed og hygiejne.

Vi havde hygiejnebesøg i starten af 2014. De ting som blev bemærket har vi handlet på, og Teknisk Forvaltning har været ind over problematikken med kulde i liggehal samt evt. skimmel i liggehal (som viste sig ikke at være skimmelsvamp).

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed? Ja, vi har haft legepladstjek i marts 2014, og de få ting som er på, vil blive udbedret af os selv, samt vil legepladsgruppen få firmaet som er i gang med at lave nyt på legepladsen samt flytter gamle legeredskaber på legepladsen til at udbedre de ting der skal udbedres.

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer? Ja, vores hjemmeside bliver opdateret løbende, og de faktuelle ting står på vores hjemmeside.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Mange besøgende i huset kommenterer positivt på de fysiske rammer. Da vi blev sammenlagt og fik et beløb til nye stuer, valgte vi at prioritere budgetmæssigt at hele huset fik nyt inventar, så der kom en rød tråd i huset.

Det er udfordrende at garderoben er i kælderen, da vi bruger meget tid på at gå i kælderen med børnene, og det medfører at det tager tiden fra andre ting. Desuden må vi ikke have flyverdragter på stuerne, da det ikke er hensigtsmæssigt hygiejnemæssigt.

Idet vi er et aflangt hus, giver det os nogle udfordringer ifht. at få fællesskab på tværs i huset, da det ville være hensigtsmæssigt at vuggestue og børnehave kunne åbne og lukke sammen, da dette giver stordriftsfordele samt at børn og voksne kender hinandens på tværs af afdelinger.

Forældresamarbejde

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

Vi har et positivt forældresamarbejde der tager udgangspunkt i værdierne: faglig kompetent, åbenhed, anerkendelse, ressourceorienteret, nærvær og fællesskab.

Forældrene udtrykker stor tilfredshed med vores relations- og ressourceorienteret pædagogik i huset, og at de tydeligt kan mærke at der tages udgangspunkt i denne, når personalet henvender sig til dem omkring deres barn. De kan også mærke det på deres barns trivsel, og ønsker at bruge

denne tænkning derhjemme. Der er også nogle der direkte har efterlyst at blive vejledt i pædagogikken.

Vi synes at vores forældresamarbejde er godt. Har forældrene en undren tager vi hver gang udgangspunkt i deres oplevelse og anerkender det. Forældrenes undren og input tages alvorligt, og vi har nogle gode dialoger med dem.

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

På forældrebestyrelsesmøder, forældremøder og forældresamtaler. Arbejdet i bestyrelsen er præget af gensidig tillid, og vi drøfter områder som forældrene/ledelsen finder relevant. 1-2 uger inden mødet sender formanden forslag til dagsorden ud til alle medlemmer som kan byde ind med andre emner. Lederen er mødeleder og formanden skriver pt. referat. Møderne varer 2 timer og vi spiser også lidt sammen under møderne (Ofte er det vores køkkendame der serverer dagens menu)

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

Personalet har på tværs i huset udarbejdet et katalog vedrørende at være ny familie i Baunevungen, samt hvad vi gør i forhold til overgange i huset (med udgangspunkt i idekataloget og pjecen "sammenhænge i børns liv"). Der er blevet holdt oplæg om vores katalog på et personalemøde, og personalet benytter idekataloget som inspiration ved introsamtaler.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6

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

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Slutningen af december 2013.

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Implementering af måltidspædagogik

Pædagogisk organisering

Forældrevejledning

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Nej, det er del af vores arbejde, vi vælger altid kontraktmål som giver mening at arbejde med i huset det år, i forhold til hvad vi ellers har besluttet at arbejde med.

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

Vi afleverede målopfyldelse i december 2013, og resultatet var, at vi havde nået alle mål.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Læreplansarbejdet starter på stue- og afdelingsmøder, som er skabt som et refleksionsrum, sådan så vi kan sikre fordybelse for mål og evaluering. Her tages der udgangspunkt i børnegruppen ud fra de seks læreplanstemaer, hele tiden med fokus på vores relations- og ressourceorienteret pædagogik ud fra RARRT-metoden.

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:

I vores læreplan har vi beskrevet hvordan vi vil handle for at nå målene for hvert læreplanstema. Vores mål i læreplanen er startet januar 2014, og evalueres ultimo 2015, og derved er vi i fuld gang med at erfare hvordan vores mål kan opfyldes, sådan så vi voksne kan opstille de bedste læringsmuligheder og betingelser for børnene i Baunevangen.

Ved at vi kontinuerligt har læreplansarbejdet på vores dagsordener på stue- og afdelingsmøder, har vi også løbende fokus på de voksnes læringsprocesser, således at kvaliteten på vores pædagogiske arbejde højnes.

Vi har under de følgende punkter indsat det punkt der beskriver hvordan vi vil handle for at nå målet.

Børnenes sproglige udvikling:

For at skabe et sprogstimulerende miljø sætter vi ord på ting og handlinger, samt forklarer og viser hvad begreber betyder.

Vi fortæller historier, rim og ræmser og synger dagligt med børnene. Vi arbejder også med billedværksteder på forskellig vis, samt lægger stor vægt på at lære at forstå kropssprog.

Naturen og naturfænomener:

Vi arbejder hen imod, at alle børn kommer ud hver dag, enten i vores have og legeplads eller på en tur uden for Baunevangen. Her vil vi også have temaer omkring natur og naturfænomener.

Vi vil italesætte vigtigheden af børnenes medansvar for at kunne passe på naturen, og herved have fokus på oprydningen i naturen.

Krop og bevægelse:

Uderummet er vigtigt for udfoldelse af kroppen og giver store muligheder for bevægelse, og vi vil derfor bestræbe os på at være ude hver dag. Hertil vil vi benytte skov, strand og parker.

Vores inderum udgør blandt andet "Salen", hvor der er rig mulighed for motorisk udfoldelse, dog prioriterer vi flere finmotoriske aktiviteter i inderummet.

Vi vil dagligt have særligt fokus på, at barnet har mulighed for at få motoriske erfaringer i forhold til at være selvhjulpen.

Samtidig vil vi også have børnene med i køkkenet for at få en viden om sund mad, samt en yderligere finmotorisk erfaring.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

For at være medskabende til livsglæde hos barnet, arbejder vi ud fra relations- og ressourceorienteret pædagogik, da udvikling, læring og trivsel sker gennem den gode relation. Vi anerkender børns forskelligheder, og med udgangspunkt i det enkelte barns ressourcer, understøtter vi barnets udvikling.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Vi vil vise børnene, hvordan vores kulturer er forskellige ved at have projekter der afspejler børnegruppen. Det kan være at arbejde med madkultur, litteratur, præsentere børnene for forskellige kunstneriske arbejdsformer, gøre computere og andre medier tilgængelige for børnene. Vi vil prioritere at afholde sommerfest, julefest og fastelavn hvert år.

Børnenes sociale kompetencer:

Vi guider børnene i, hvordan de skaber adgange til og udgange fra de forskellige fællesskaber. Vi tager lederskab for de demokratiske processer, for at sikre at alle børn kan deltage. For at få et mere fyldestgørende billede af vores arbejde, se vores bilag Pædagogiske læreplan i afsnittet "Målsætninger for de seks læreplanstemaer".

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

For hver gang vi udfylder et planlægning - og evalueringsskema tager vi stilling til, hvordan forløbet eller aktiviteten påvirker børnenes fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø.

Vi har desuden planlagt at bruge et personalemøde i maj på at skabe øget fokus på børnemiljøet.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen? Læreplansgruppen har besluttet at benytte DCUMs Refleksionsskema for vuggestuebørnene + Enghjorte, og DCUMs Dagtilbudstermometer (på vores I-pads) for børnehavebørnene + Skovhjorte.

Vi har fastlagt følgende strategi for børnemiljøvurderingen 2014:

Fase 1-undersøgelse:

Vuggestuebørn (Dalen) + Enghjorte: I september, oktober og november laver vi refleksionsskemaer på børnene på stuemøderne i Dalen og Eng-hjorte.

Børnehavebørn (Engen og Skoven) + Skovhjorte: I september benytter vi Dagtilbudstermometer via I-pads.

Fase 2-fortolkning og analyse:

Dalen + Enghjorte: På afdelingsmøde i januar 2015 medbringes resultatet af refleksionsskemaerne, og derudfra udarbejdes en handleplan for børnemiljøet.

Engen og Skoven + Skovhjorte: På afdelingsmøde i november medbringes resultaterne fra børnemiljøundersøgelsen, og disse tolkes og analyseres og der laves en handleplan for børnemiljøet.

Fase 3-handleplan for børnemiljø:

I hver afdeling udarbejdes handleplaner ud fra givne resultater, og til dette bruger vi Planlægnings- og evalueringsskemaet. Ydermere har vi udnævnt én tovholder i hver afdeling, til at fastholde fokuset og sørge for at der arbejdes efter skemaets målsætning og resultater.

Fase 4-evaluering på handlinger:

Oktober 2015 evaluerer læreplansgruppen børnemiljø-strategiplanen og det daglige arbejde med børnemiljø, i samme moment evaluerer vi den pædagogiske læreplan.

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

Da vores børnemiljøvurdering endnu ikke er færdig, har vi endnu ingen færdige resultater. I forhold til hvordan der følges op på resultaterne, henviser vi til vores strategiplan. Se fase 3 ovenfor.

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

Vi har endnu ikke evalueret læreplanen, dette gøres ultimo 2015. I forbindelse med evalueringen, høres personalegruppen, og i primo 2016 præsenteres resultaterne for hele personalegruppen, og dertil har læreplansgruppen revurderet vores målsætninger indenfor de seks læreplanstemaer, og de eventuelle nye mål præsenteres også.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Internt: Vi er nu et stort hus, og idet vi er en kombineret institution, bliver overgangen fra vuggestue til børnehave mere glidende. Børnene kommer på besøg i børnehaven inden start, hvor barnet f.eks. er med ved frokost eller leg på stuen. Vi tager udgangspunkt i vores udarbejdede pjece.

Eksternt: Vi aflægger sammen med børnene besøg på hvert enkelte barns fritidshjem. Vi tilbyder forældrene en samtale forud fritidshjem-/skolestart. Samtalen tager udgangspunkt i de kompetencer barnet mestrer eller er på vej til at mestre i forhold til skoleparathed. I denne forbindelse udfylder personale et "kompetenceskema" som, som sendes til barnets kommende skole, som videregiver dette til fritidshjem. Dette skal gøres senest 1/4, men vi oplever, at skolerne allerede i januar og februar kontakter os for at få skemaerne, da de er ved at klassesammensætte, og har brug for skemaerne.

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

Det er et rigtig godt materiale, men det er vigtigt at alle instanser følger retningslinjerne, dermed forstås skoler og fritidshjem, da det fx kan være spild af tid at udfylde skemaer der skal bruges til klassesammensætning, når klasserne allerede er dannet, lang tid før fristen for aflevering.

Sprog

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

Vi er opmærksomme på børn der har sproglige udfordringer og benytter PPR talepædagog, TRAS (laves på de børn hvor vi er usikre på deres sproglige udvikling), dialogisk læsning og sprogscreener. Desuden er forældrene inddraget i dette, og deltager ved møder med talepædagogen. Børn som har brug for sprogstimulering lærer også meget i legen, og derfor er det essentielt at barnet kommer i institutionen og får opbygget nogle gode relationer med de andre børn, som sprogudviklingen styrkes igennem.

For at få et endnu større kendskab til børns sproglige udvikling, har vi har for nyligt nedsat en sprogvejledergruppe, som har særligt fokus på at støtte kolleger i arbejdet med børns sproglige udvikling, og hvordan vi i hverdagen får et øget fokus på hvordan vi kan sprogstimulere i hverdagens aktiviteter, såsom at lave mere rim og remser, leg med fjolle ord, synge, sætte ord på handlinger osv.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

På vores stuemøder deltager inklusionspædagogen hver gang, for at understøtte personalets fokus på inklusion i det daglige arbejde. Dette gøres både gennem arbejdet med vores planlægnings- og evalueringsskema, men også i de pædagogiske debatter der opstår derudfra. Inklusionspædagogen deltager også i den pædagogiske praksis på stuerne, igen for at understøtte hvordan målsætninger bliver udført i praksis, sådan at vi hele tiden bevarer fokus på inklusion.

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

I vores dagligdag er vi generelt opmærksomme på, om alle børn er deltagende i fællesskaber, eller om der er børn der ikke virker til at være en del af noget fællesskab. Denne opmærksomhed præger tilrettelæggelsen af vores daglige arbejde.

I vores Planlægnings- og evalueringsskema har vi et specifikt punkt, der omhandler inklusion, sådan at alle skal tage stilling til inklusions- og eksklusionsmekanismer i forhold til pågældende aktivitet. Derudover har vi i det forløbne år haft et personalemøde med fokus på både at forstå begrebet inklusion, og hvordan man arbejder med denne forståelse i praksis. Vi har ud fra dette møde udarbejdet vores egen definition på begrebet inklusion, som lægger sig op ad Hvidovre kommunes definition.

For børnene på Hjortestuerne, har vi også et særligt fokus på inklusion, da vi for alle børnene arbejder med hvorvidt, hvornår og hvordan de er med i aktiviteter på de andre stuer i afdelingen.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Ja, én som har været på inklusionsmodul og som ikke er på en fast stue. Desuden sender vi en pædagog på inklusionsmodulet her i foråret. Inklusionspædagogerne udarbejder en lille folder til personalet, hvori der står beskrevet, hvordan inklusionspædagogerne kan bruges i huset.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

I vores dagligdag med udgangspunkt i relations- og ressourceorienteret pædagogik arbejder vi med fokusbørn, og personalet udvælger i en periode et barn hver, som de er ekstra opmærksomme på, og dette arbejde bringer børnene i udvikling og trivsel.

Vi har særlig forstand på børn i udsatte positioner, da personalet i Hjortene, inklusionspædagogen og ledelse har mange års erfaring og viden om børn i udsatte positioner.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

I forhold til børn i udsatte positioner arbejder vi både med fokusbørn, som handler om, hvordan den voksne kan arbejde med sin relation til barnet, sådan at barnet mærker, at de voksne holder af barnet, og anerkender det som det menneske det er. Derudover arbejder vi med at hjælpe barnet, med at opøve kompetencer, til at kunne bevæge sig både ind og ud af forskellige fællesskaber. Helt konkret sætter pædagogerne aktiviteter op, sådan at barnet i udsat position får mulighed for, at øve sig i at være deltagende i fællesskaber, samtidig med at de voksne deltager som understøttende for relationerne mellem børnene.

Specifikt for børnene i Hjortene arbejder personalet med piktogrammer for at hjælpe børnenes forståelse af dagens indhold og aktiviteter, og personalet er ved at indarbejde mere tegn til tale. Personalet på Hjortene sørger for, at børnene der går på Hjortestuerne, tager del i de andre grupper i huset, og kommer på besøg og deltager i forskellige aktiviteter. Hvor meget børnene deltager, vurderes ud fra hvert enkelt barns behov.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Til vores månedlige møder har vi på forhånd overblik over, om der er stuer i huset hvor personalet har børn/familier, hvor der eventuelt er bekymringer omkring sociale og/eller familiemæssige forhold. På denne måde får vi struktureret møderne med en dagsorden.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? De underretninger vi har lavet har været så akutte at de skulle sendes omgående.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? Vi følger proceduren i iTide f.eks. i forhold til underretninger.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Vi ser måltidet som pædagogisk aktivitet på lige fod med andre aktiviteter i huset, og har fokus på barnets trivsel og udvikling ud fra relations- og ressourceorienteret pædagogik, samt at det ikke er den enkelte personales "synsninger" og holdninger som er afgørende, for den måde personalet er sammen med børnene på.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Vi har måltidspædagogik som kontraktmål her i 2014.

I Kvalitetsløftet pilotprojektet arbejder vi med en overordnet måltidspædagogik, og derunder har hver stue konkrete aktioner de er i gang med.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Vi fordeler opgaver efter kompetence og udviklingsområder. Vi har et ugentligt ledermøde på 3 timer, hvor vi har fokus på medarbejderne - og den faglige udvikling samt værdier/kultur og strategi/mission/vision, og derudover drøfter vi pædagogiske tiltag, økonomi, budget, drift af huset, administrative forhold, køkken, bygninger og hinandens trivsel.

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

På vores personalemøder er der gruppearbejde og fremlæggelser samt Talking-stick, så alle får taletid. Udarbejdelse af værdier, vision/mission og strategiplan er sket i en lang proces sammen med personalet.

Vi udarbejder nyhedsbreve til personalet efter behov.

Der bliver afholdt afdelingsmøder 1 gang pr måned hvor mindst en ledelsesrepræsentant og inklusionspædagogen deltager, og der afholdes stuemøder ligeledes 1 gang pr måned hvor inklusionspædagogen deltager som tovholder på den faglige udvikling.

Desuden afholdes der MED udvalgmøder hvor formand og næstformand laver dagsorden.

Personalet deltager på tværs af huset i ad-hoc arbejdsgrupper, f.eks. udarbejdelse af læreplan, overgangsmateriale, sprog mv.

Derudover har vi en medarbejder fra Dalen (vuggestuen) som er projektleder på et projekt på tværs af de to børnehaveafdelinger, hvor emnet er pædagogisk organisering. Hun er ved at afslutte diplom i ledelse.

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

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Minimum 1 person har deltaget på alle møder, som har været afholdt (1 gang pr måned).

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

-Køkkenombygning (manglende ventilation).

-ABA anlæg, som er en opgave der har fyldt en del, da det ikke er der vores kompetence ligger.

Heldigvis har Vagt- og sikringsafdelingen v/Hvidovre kommuneovertaget dette område for en måned siden.

-At der har været mange uklarheder omkring Hjortene fx normering/børnetal, betaling af PPR, bevilling af fysioterapi og udgifter til redskaber.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ikke udover det der er skrevet på i årets udfordringer.

Hvis ja, hvilke?

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Det sidste år er personalet kommet meget i stor faglig udvikling, at personalet er så kompetente til at arbejde med inklusion, at inklusionspædagogen kan bruge tid på nye og spændende opgaver, da personalet selv finder strategier til at inkludere børn der har svært ved at finde fællesskaber.

Vores pædagogik har gjort, at børnene er i trivsel, og vi har bl.a. ingen børn (vi har 170 børn) vi omtaler eller opfatter som børn med særlige behov, og de børn der i perioder har mindre udfordringer, finder personalet metoder til at få barnet i trivsel ud fra vores pædagogik.

Flere Hjortebørn er kommet i så god udvikling, at de er fuldt inkluderet på de "almindelige" stuer nu.

Trods store udfordringer med ventilationen i opstarten af madordningen, som har betydet at køkkenet slet ikke har fungeret siden opstarten i november 2013, har ingen forældre klaget, da personalet og bestyrelsen har tacklet det på en super god måde

Alle personaler har bestået og færdiggjort uddannelsesforløbet, og alle ansatte har afleveret en skriftlig opgave og er bestået, således at de i dag har en certificering i relations- og ressourceorienteret pædagogik. Derudover har 8 medarbejdere gennemført og afleveret en skriftlig opgave, og bestået uddannelsen som vejleder i denne pædagogik.

Baunevangen er ikke kun af navn en samlet institution, men også i praksis, og samarbejdet er godt, hvilket bl.a. viser sig ved manges lyst til at arrangere arrangementer for alle udenfor arbejdstiden, og dette bekræftes også i vores trivselsmåling.

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

1. RARRT (videreudvikling af ICDP) – bl.a. med fokus på forældrevejledning.
2. Pædagogisk organisering, bl.a. i forhold til kontraktmål/projekter i huset.

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

Vi vil gerne indlede tilsynet med, at medarbejdere der deltager i tilsynet sammen med ledelsen holder korte power pointoplæg om fokuspunkterne, og at der bruges tid på evt. spørgsmål mv. i mellem oplæggene. Efter afholdelse af oplæggene, må de pædagogiske konsulenter meget gerne styre samtalen, og spørge ind til andre områder.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Ingen bemærkninger
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	Vidensdeling i institutionen: Baunevangen arbejder meget bevidst med intern vidensdeling. Dette kommer til udtryk via den ledelsesmæssige organisering af rammer, så de enkelte medarbejders viden og kompetencer kan sættes i spil. Personalet giver udtryk for, at organiseringen giver dem gode muligheder for at dele viden på tværs.

	<p>Baunevangens personalehåndbog: Baunevangen arbejder ud fra seks grundlæggende værdier, der også er beskrevet i personalehåndbogen: nærvær, åbenhed, anerkendelse, fællesskab, ressourceorienteret og faglig kompetent. Baunevangen har fortolket og beskrevet den kollegiale forståelse af de seks værdier i læreplanen. Vi drøfter, at disse beskrivelser tages ud af læreplanen, så de kun står i personalehåndbogen.</p> <p>Jeg orienterer om, at Hvidovre Kommunes to øvrige overordnede personalepolitiske værdier: <i>dialog</i> og <i>engagement</i>, også skal fortolkes og drøftes i personalegruppen. Leder orienterer om, de har taget udgangspunkt i Hvidovre Kommunes personalepolitiske værdier, da de drøftede og udarbejdede deres værdigrundlag, så der netop er overensstemmelse mellem Baunevangens og Hvidovre Kommunes personalepolitiske værdier.</p>
Politikker/retningslinjer	Ingen bemærkninger.
Fysiske rammer	Ingen bemærkninger .
Forældresamarbejde	Forældrebestyrelsesrepræsentanten giver udtryk for et meget positivt forældresamarbejde, og er enig i beskrivelsen i institutionsprofilen. Det tilføjes, at der altid er tid til en snak med personale. Og hvis det er noget der kræver lidt mere, er personalet gode til at finde tid til individuelle snakke med forældrene.
Kontraktstyring	Alle tre kontraktmål tager på kvalificeret vis udgangspunkt i <i>Hvidovre Kommunes Kvalitetsløft</i> på dagtilbudsområdet. To af målene indgår som fokuspunktet på dette tilsyn.
Læreplaner/børnemiljø	<p>Baunevangen har udarbejdet en kvalificeret læreplan, med udgangspunkt i den nye læreplansramme. Læreplanen er bygget struktureret op, formidlet i en læsevenlig form og fremstår i et indbydende format. Der anvendes en anden evalueringsmodel efter aftale med pædagogisk konsulent. Heri er der også fokus på inklusion og børnemiljøet. Baunevangen har inddraget og beskrevet alle afsnit fra den nye læreplansramme.</p> <p>Vi drøfter mindre detaljer i læreplanen, der evt. kan arbejdes videre med.</p> <p>Baunevangen har nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en velkomstpjece til forældrene.</p> <p>Baunevangen arbejder kontinuerligt på at integrerer et godt børnemiljø i den daglige pædagogiske praksis, og har udarbejdet tids- og handleplan for den kommende børnemiljøvurdering.</p>
Overgange	Baunevangen arbejder med en tydelig organisering omkring de interne overgange. Dette gælder også for de eksterne overgange. Her oplever Baunevangen dog nogle udfordringer med tidspunktet for videregivelse af skemaer til skolen, som vi drøfter på tilsynet.

Sprog	Baunevangen udarbejde TRAS, der hvor der er usikkerhed omkring barnets sproglige udvikling.
Inklusion	Medarbejderrepræsentanterne giver udtryk for, at de får stort fagligt udbytte af inklusionspædagogens viden og sparring, og at den måde inklusionspædagogens funktion/rolle er struktureret på fungerer rigtig godt.
Tværfagligt samarbejde	<p>Vi drøfter kort, at de Tværfaglige Netværk ikke kun er beregnet til underretninger, men også til at drøfte bekymringer der kan føre til en tidlig indsats. Fordelen ved de tværfaglige netværk er netop, at der sidder flere forskellige fag personer, så der kan komme forskellige perspektiver på.</p> <p>Leder giver udtryk for, at det endnu ikke har været nødvendigt at bringe noget op, da tidlige bekymringer er håndteret internt i institutionen. Medarbejderne er gode til at finde metoder til at få barnet i trivsel igen, via den eksisterende pædagogiske tilgang der arbejdes ud fra.</p>
Mad i institutionen	<p>Baunevangen har "Implementering af madordning" som kontraktmål for 2014. Der arbejdes derfor med måltidet som en pædagogisk aktivitet, og hvor der er fokus på det sunde måltid som en naturlig del af hverdagen. Børnene deltager aktivt i hele processen omkring måltidet, og der arbejdes med "børneværter" op alle stuer. Målet er, at børnene får kendskab til processerne omkring et sundt måltid. Lige fra råvarer, tilberedning, borddækning og værtskab til det færdige måltid. Børnene deltager i alle delprocesser omkring måltidet, dvs. at de delagtiggøres i at alle aktiviteterne så det sikres at måltidet forløber på en god måde for alle. Det er derfor vigtigt, at personalet går foran og er tydelige. I den forbindelse arbejdes der sideløbende med refleksioner over personalets egne holdninger til mad og måltider, da det er vigtigt at der er en fælles faglig indstilling til det pædagogiske arbejde med mad og måltid.</p> <p>Jeg gør opmærksom på, at jeg under mit besøg i institutionen også var ude i køkkenet, hvor det er tydeligt at der bliver arbejdet engageret med ovenstående. Børnene skralder bl.a. rodfrugter, inde eller ude alt efter vejret, og forbereder mad til næste dag, f.eks. triller boller der skal bages næste dag.</p>
Ledelse	Ingen bemærkninger

Dialog om fokuspunkter

1. RARRT, (videreudvikling af ICDP) bl.a. med fokus på forældrevejledning

Baunevangen har valgt fokuspunktet for at orienterer om deres interne uddannelse i forældrevejledning, som otte af medarbejderne er i startet på af i begyndelsen af 2014. Baunevangen har "Forældrevejledning" i hverdagen, som kontraktmål for 2014. Uddannelsen forstås af ekstern psykolog Annette Groot fra Institut For Relationspsykologi.

Uddannelsen i forældrevejledning er baseret på RARRT, der står for ”*Relationel, Anerkendende, ressourcefokuseret og reflekteret teori*”. RARRT er en videreudvikling af metoden ICDP (International Child Development Program), som er grundstenen i Baunevangens fælles uddannelse: ”*Organisationsudviklingsforløb med Relations- og Ressourceorienteret pædagogik*”, som alle medarbejdere afsluttede i september 2013.

Den fælles ICDP uddannelse har overordnet set fokuseret på udviklingen af medarbejdernes egen relationskompetence – frem for at have fokus på hvad der er ”problemet” hos barnet og/eller børnegruppen. ICDP træner lydhørhed og empati hos medarbejderen, og bygger på otte temaer for godt samspil mellem voksen og barn.

De fire første samspilstemaer arbejder med kvaliteter i samspil, der understøtter følelsesmæssig kommunikation. De tre efterfølgende samspilstemaer arbejder med kvaliteter i samspil, der har betydning for formidling af læring, det sidste tema har fokus på det regulerende samspil (temaer og udbyttet af uddannelsen er yderligere uddybet i forrige tilsynsrapport).

RARRT indgår som et niende tema, der handler om hvordan forældre og personale kan skabe muligheder for at fremme reflekse kompetencer hos barnet/børnegruppen.

Ledelse og personale fortæller, at de er påbegyndt uddannelsen i forældrevejledning fordi de oplever at flere forældre efterspørger vejledning i ICDP metoden, da forældrene oplever at deres børn trives og udvikles rigtig godt med denne tilgang. Når der er blevet fortalt om ICDP og RARRT på forældremøder, er forældrene meget opmærksomme. Formålet med forældrevejledningen, er at tilnærme sig samme syn på - og tilgang til – barnet. Blandt andet ved at udvikle et fælles sprog omkring det gensidige samarbejde mellem forældre og daginstitution, i forhold til barnets trivsel, udvikling og læring.

Baunevungen har også valgt at påbegynde uddannelsen, fordi de oplever at nogle forældre har svært ved at håndtere deres forælderrolle, og som derfor kan være usikre eller tøvende. Særligt i forhold til at være afgrænset, konsekvente og til at udfordre barnet aldersvarende. Formålet med forældrevejledningen, er således også at forebygge udfordringer i barnets udvikling, ved tidligt at støtte og styrke forældrene i deres omsorgsrolle.

Personalet oplyser, at der allerede foregår meget indirekte forældrevejledning, i og med at medarbejdernes viden og ekspertise smitter af på forældrene, som bliver nysgerrige og gerne vil vide mere. Forældrerepræsentanten supplerer med, at det er rigtig godt som forældre at få et andet blik på det man syntes er svært, i forhold til ens eget barn. Det er nogle meget spændende perspektiver personalet kommer med. Forældrene mærker at alle ansatte har den samme pædagogiske tilgang via den fælles uddannelse.

Vi drøfter om vejledningstilbuddet skal være for alle forældre, og hvordan det evt. skal foregå. I udgangspunktet er tanken at det skal være for alle forældre, der har lyst og som mener at de har et behov for det. Nogle forældre vil også blive spurgt om de vil have lyst til at deltage, hvis der i forvejen er et udvidet forældresamarbejde i gang.

Personalet giver i den forbindelse udtryk for, at i takt med at forældrene oplever at have tillid til personalet, og at der er tid til dialog, vil det sprede sig som ringe i vandet, og over tid vil flere og flere forældre ”turde” deltage. Men det forudsætter at vejledningen skal tilbydes, så det bliver kendt og udbredt. Første fase er altid, at forældrene skal føle sig velkomne, det er de gode relationer der er bærende for alt vejledning og udvikling.

2. Pædagogisk organisering, bl.a. i forhold til kontraktmål/projekter i huset.

Baunevangen har valgt fokuspunktet fordi de tidligere, særligt i afdelingen Skoven, har været udfordret på organiseringsdelen. Det var blandt andet noget vi drøftede på det forrige tilsyn for to år siden. Baunevangen vil derfor gerne orientere om hvordan de har håndteret disse udfordringer. Baunevangen har "Pædagogisk organisering" som kontraktmål for 2014.

I afdeling Skoven drøftede man først, at det er de voksne der er rollemodeller for børnene, så hvis de voksne er organiseret er børnene det også. Personalet fandt frem til to vigtige funktioner: "Dykker funktionen", er den som sidder på stuen og skaber mulighed for fordybelse med børnene. Dykkeren bliver på stuen og fortager sig kreative og rolige aktiviteter. "Flyver funktionen", er den som primært opholder sig på gangene, puderummet, toiletterne. Flyveren sørger for at vinke farvel med børnene, hjælpe på toilettet og har mulighed for at bevæge sig rundt i afdelingen. På en tavle ved indgangen til afdelingen er det synliggjort på en tavle, hvilke medarbejdere der har hvilke funktioner den pågældende dag. Det er samtidigt muligt at se hvem der lukker afdelingen og hvem der ikke er til stede.

Denne organisering har betydet, at der er kommet meget mere ro på. De to funktioner giver også en mindre regulerende pædagogik. F.eks. hvis der er børn der gerne vil løbe (på gangen), tager "flyveren" dem med ud på legepladsen. Ligesom "dykker funktionen" betyder, at der altid er nærværende voksne tilstede på stuerne, hvilket også tiltrækker børnene. Der organiseres ikke ens i hele institutionen, men efter hvad der er behov for, og som derved giver mest mening i de enkelte afdelinger.

Leder gør opmærksom på, at det i personalegruppen er drøftet, "...at det vi gør for børnene, er at vi er bevidste om, at det vi gør sammen med børnene, er for børnenes skyld". Det vil sige, at organiseringen har stor betydning for den pædagogik det er muligt at udføre. Det er vigtig hele tiden at have fokus på, hvad det er vi har for med børnene og at kunne læse børnenes signaler. Personalet supplerer med, at den pædagogiske organisering giver mere overskud, og at man kan klare mere i dagligdagen. Der er også en oplevelse af, at man bliver mere nærværende, og dermed en bedre pædagog, ved at have struktureret og organiseret sine pædagogiske projekter.

Derudover har Skoven og Engen i en længere periode arbejdet med at forbedre samarbejde og kommunikation mellem de to afdelinger, ved at arbejde på at skabe en bedre organisering af de voksnes arbejde (kontraktmål: pædagogisk organisering). Personalet orienterer om, at de organisatoriske udfordringer særligt kom til udtryk under overgangene fra stuerne til garderoberne og til legepladsen. Der var tvivl om hvilke personaler der gjorde hvad, nogle medarbejdere oplevede pludselig at sidde alene med en større gruppe børn og kommunikationen fungerede ikke ordentligt. Det betød, at børnene blev forvirrede og urolige, og at de kunne blive i tvivl om hvilke voksne de skulle gå til. Der var også megen løben rundt og "larm" ude på gangene.

Der gives udtryk for, at hvis ikke der bliver taget hånd om de organisatoriske udfordringer kan det (også) føre til konflikter mellem medarbejderne. Baunevangen anvender derfor en refleksiv metodisk tilgang til konflikt- og problemløsning, der forstås af en af medarbejderne. Tidligere blev der snakket meget om det der var udfordrende, men ikke handlet konkret på det.

Medarbejderne giver udtryk for, at det er en rigtig god metode, der gør at man i processen kommer rundt om alle perspektiver. Bagefter udarbejdes der i fællesskab en handleplan, hvor der planlægges, og opgaver uddelegeres ned til mindste detalje. Følgende besluttes i handleplanen; det konkrete indhold (f.eks. i forbindelse med gennemførelse af et projekt), hvem der er ansvarlig og hvem der er tovholder, hvordan man vil hjælpe hinanden hvis/når nogle "glemmer"

beslutningerne, samt hvornår det besluttede skal træde i kraft. Det tager tid, men til gengæld er forandringen varig og alle har ejerskab til handleplanen. Handleplanen evalueres altid efter tre måneder.

Afslutningsvis orienteres der om, at metoden kan anvendes på alle problemstillinger/udfordringer. F.eks. er den anvendt til at sætte fokus på egen praksis i forbindelse med uro under måltidet, og i forhold til hvem der skal styre, at der er flow ned til garderoberne. Den fælles udarbejdelse af løsningsforslag betyder også, at de mange faglige kompetencer bruges på tværs af afdelingerne. Det næste der skal arbejdes med er, hvordan oprydningen på legepladsen skal organiseres.

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:

På mit besøg rundt i institutionen oplevede jeg en generel behagelig og rolig atmosfære, hvor der var en rigtig god tone mellem børn og voksne og blandt børnene indbyrdes. Baunevangen er en institution, hvor der er tænkt på udsmykning af de mange (lange) gangarealer, hvilket giver et godt indtryk. Der er i hele institutionen meget billeddokumentation, og en tilpas mængde information til forældrene.

Jeg var på besøg den 6. maj, og der var derfor mange børn der havde flyttet grupper. Der var generelt meget fokus på at tilgodese de "nye" børns behov, ud fra et børneperspektiv. Personalet havde planlagt aktiviteterne ud fra den aktuelle børnegrupperes behov, og der var særligt opmærksomhed på at skabe gode lege- og relationsdannelser, som blev tilgodeset ved at børnene var opdelt i mindre grupper med én voksen. Alle steder så jeg nærværende medarbejdere, der havde deres fulde opmærksomhed på børnene.

Jeg formidler hvad jeg særligt hæftede mig ved på besøget i de forskellige afdelinger:

Afdeling Dalen (0 – 3 år) - Sommerfuglene (stue):

Det er tid til formiddagsmåltidet og børnene sidder ved tre border, med en voksen ved hvert bord. En pige er børnevært, og henter rullebordet med en voksen, og fortæller (stolt) hvad de skal have at spise og deler maden rundt. Der er en rigtig fin dialog mellem børnene og de voksne ved alle bordene. De voksne følger børnenes initiativer i dialogen, f.eks. børnenes snak om ambulance ved det ene bord og farven på deres egne senge ved et andet. De voksne har i det hele taget meget fokus på børnene. Da de er ved at være færdige med at spise, fortæller de voksne meget tydeligt hvad der skal ske bagefter: De skal ud og plante blomster i altankasser. Alle børn har haft en blomst med hjemmefra i forbindelse med "Blomsternes dag". På legepladsen er børnene inddraget i planteprojektet i små grupper. De voksne er også her meget nærværende, og er hele tiden i dialog med børnene om aktiviteten.

Derudover bemærker jeg, at der på alle kasser med legetøj, er der fotos af hvilket legetøj kasserne indeholder, så børnene nemmere kan overskue det. Der er endvidere synlige uge sedler, hvor ugens temaer er beskrevet.

Afdeling Engen (3 – 4 år). Her er også en Hjortegruppe på seks børn.

Det tidligere kontor er blevet inddraget til børnerum, hvilket giver mulighed for at have aktiviteter og at spise i mindre børnegrupper. Dette er særligt vigtigt når børnetallet når op på 27 – 28 børn på stuerne, som der var før 1. maj. I Engen er der i det hele taget skabt flere mindre rum, og stuer arbejder tæt sammen. Også her oplevede jeg nærværende voksne med stort fokus på børnene.

Børnene er også her i mindre grupper.

Hos Brumbasserne er syv børn til rytmik i salen ovenpå og ni børn leger forskellige konstruktionslege ved bordet og på gulvet. Der opstår på et tidspunkt en konflikt mellem to børn, der bliver håndteret rigtig fint af den voksne, så begge børn oplever sig set og hørt i konflikten. Der er p.t. tre "nye" børn på stuen, der fuldt ud indgår i aktiviteten. De tre børn kender hinanden fra vuggestueafdelingen, ligesom de kender flere af de øvrige børn, som også tidligere har gået i samme vuggestuegruppe.

Hos Billerne, er der et barn fra vuggestueafdelingen er på besøg "alene", da han skal starte i næste uge. Der er også besøg af et barn og en voksen fra Hjortene. Der er en gruppe børn der er ude, da to af de "nye" børn gerne vil være på legepladsen. Den øvrige børnegruppe er inde på stuen, hvor de leger og har gang i forskellige aktiviteter.

Afdeling Skoven (4 – 6 år). Her er også en Hjortegruppe på seks børn.

Her er generelt meget roligt. I dag er en hel stue (Uglerne) på 21 børn på tur og 26 børn er startet på SFO for et par dage siden. På uglerne var de 28 børn før 1. maj og p.t. er de 21 børn. På Rødderne har de været 26 børn før 1. maj og er p.t. 22 børn.

Hos Hjortene laver de forskellige aktiviteter, der tilgodeser de enkelte børns aktuelle behov. Her er en meget rolig atmosfære og tid til de enkelte børn. Børnene deltager løbende i de øvrige aktiviteter i afdelingen, i det omfang de magter det den pågældende dag. Personalet fortæller, at medarbejderne i de to Hjortegrupper arbejder sammen som ét team, på tværs af de to grupper. Børnene deltager løbende i de forskellige aktiviteter sammen med de øvrige stuer/grupper, efter behov.

Hos Rødderne er børnene på legepladsen i tre mindre grupper (igen for at tilgodese "nye" børn), hvor de laver forskellige aktiviteter, som f.eks. at ordne brænde til bålpladsen. Børn og voksne holder samling før frokosten, hvor de tæller hvor mange børn der er i dag, synges sange og tales om hvad de har lavet i løbet af formiddagen ude på legepladsen. Alt foregår stille og rolig atmosfære. Jeg bemærker, at flere af børnene er meget søde og omsorgsfulde overfor hinanden. F.eks. siger en; "du er min bedste ven", de nusser hinanden i håret og læner sig op af hinanden. Dagens to børneværter har sammen med en voksen gjort klar til frokost, og kommer efter samlingen ind og fortæller om det de skal have at spise i dag. Børnene spiser ved fire borde, hvor der er faste pladser for både børn og voksne.

Der ses tydelige tegn på, at organiseringen med "flyver" og "dykker" fungerer. Der er i Skoven således blevet skabt en mere forudsigelig og overskuelig struktur, til gavn for både børn, forældre og personale.

Både personale, forældre og ledelse kan genkende de ting jeg oplevede på mit besøg. Leder fortæller, at de gør meget ud af, at der skal være en god atmosfære i hele institutionen, og at de i den forbindelse vægter at alle får sagt godmorgen til alle. Forældrerepræsentanten giver udtryk for, at personalet er rigtig gode til at hjælpe børnene med at skabe tætte relationer til hinanden, det er noget de mærker meget som forældre.

Vi drøfter efterfølgende, at særligt personalets evne til at arbejde med inklusion har stor betydning for de pædagogiske rammer. Forældrerepræsentanten fremhæver, at man som forældre ikke mærker, at der er flere børn i udsatte positioner i institutionen. Disse børn indgår på lige vilkår som de øvrige børn, blot med lidt mere hjælp.

Vi drøfter afslutningsvis, at det at alle medarbejdere, også i Hjortegrupperne, arbejder ud fra samme pædagogiske og inkluderende tilgang, har stor betydning for, at Baunevangen formår at skabe kvalificerede rammer for alle børns trivsel, læring og udvikling.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen

Aftaler på kort sigt

Ingen

Aftaler på længere sigt

Ingen

Opfølgning

Ved næste pædagogiske tilsyn.