

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Cassiopeia

Tilsynsbesøg

Dato: Den 24. september 2014.

Tilsynsform: Besøg i afdelingerne, Stjernen den 17. september og i Planeten og Solen den 23. september. Efterfølgende tilsynsdialog den 24. september 2014

Deltagere: Berit Bennetsen (pædagog i Planeten), Saliha Bayhan (pædagog i Stjernen), Maria Brandt Avnskjold, (forældrebestyrelsesrepræsentant), Charlotte Tørnes (forældrebestyrelsesrepræsentant), Marlene Løth (overordnet leder), Carolina Moestrup (Stedfortræder for overordnet leder i Solen), Anni Nielsen (daglig leder i Stjernen), Morten Kongsbak (daglig leder i Planeten) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

Meldt ind af Cassiopeia:

1. Medarbejderne ønsker at der er fokus på travlheden i Cassiopeia og på Cassiopeias økonomiske situation.
2. Ledelsen ønsker at vi sammen drøfter muligheder omkring udvikling af Cassiopeias fælles pædagogiske retning.

Meldt ind af pædagogisk konsulent:

3. Status på sammenlægningen

Særlige opmærksomhedspunkter

- Børnehuset Cassiopeia er en sammenlægning af de tre tidligere institutioner; Bulderby, Krebsen og Søjstjernen. Cassiopeia har i dag tre afdelinger; Planeten, Solen og Stjernen.
- Cassiopeia har et stort økonomisk underskud.

Samlet konkluderende vurdering

Børnehuset Cassiopeia er sammenlagt den 1. november 2012 og består af tre afdelinger på to tre forskellige matrikler.

Ledelse og medarbejdere har siden sammenlægningen arbejdet målrettet med de mange dele af

sammenlægningsprocessen. Cassiopeia fremstår i dag som én samlet institution med fælles overordnede rammer, der lever op til den eksisterende lovgivning på området samt til Hvidovre Kommunes retningslinjer. Undtaget er dog det store økonomiske underskud, der er generet over tid. Leder har udarbejdet handleplan for nedbringelse af underskuddet, og er i løbende dialog med Dagtilbudschefen omkring dette.

Siden starten af sammenlægningen har der været en høj grad af forældreinddragelse. Der er etableret "husråd", bestående af forældrerepræsentanter og daglig leder, i alle tre afdelinger, hvor de nære ting fra dagligdagen drøftes. Dette betyder at forældrene oplever reel indflydelse, og at evt. ideer og/eller bekymringer bringes videre til personale og den samlede forældrebestyrelse.

Det har haft betydning, at én af de tre afdelinger, Planeten, er kommet senere til i sammenlægningsprocessen, end de to andre afdelinger. Aktuelt er der fokus på fortsat at udvikle den fælles pædagogiske retning, samtidig med at forskellighederne i afdelingerne kan bevares. Begge dele har været drøftet under tilsynsdialogen. Det vurderes, at Cassiopeia har opbygget et solidt organisatorisk og pædagogfagligt fundament, og at der er stor motivation og engagement til det fortsatte arbejde.

På mit besøg i de tre afdelinger oplevede jeg en rolig og behagelig atmosfære, med glade og aktive børn samt engagerede og nærværende medarbejdere. Der var en rigtig god tone blandt børnene og indbyrdes mellem medarbejderne og børnene. Både ude og inde forgik aktiviteterne i mindre børnegrupper, med medarbejdere der havde struktureret sig i forhold til de enkelte grupper. Jeg så flere gange tegn på overensstemmelse mellem den aktuelle praksis og Cassiopeias beskrivelser og mål i læreplanen.

I alle tre afdelinger arbejdes der målrettet med "Strukturplaner" for de pædagogiske aktiviteter. I planlægningen tager medarbejderne udgangspunkt i de aktuelle børnefællesskaber, samtidig med at der er fokus på hvordan de enkelte børn trives og udvikles.

Arbejdet med Strukturplanerne betyder derfor (også) at der er kontinuerligt fokus på at optimerer de pædagogiske rammer for børn i udsatte positioner, ud fra et inklusionsperspektiv. Der arbejdes endvidere målrettet med både overgangene og måltidspædagogikken, der i dag er fuldt integreret i dagligdagen. De pædagogiske refleksioner - og den efterfølgende planlægning og udførelse – i relation til arbejdet med Strukturplanerne, vurderes at skabe kvalificerede pædagogiske trivsels-udviklings- og læringsmuligheder for alle børn.

Både personale, forældre og ledelse deltog aktivt i tilsynsdialogen. Det gjorde det muligt både at tale om det der er/har været udfordrende, hvordan der kan arbejdes videre med det, samt om alt det der er opbygget under sammenlægningsprocessen.

Samlet set bære Cassiopeia præg af, at være en institution der er kommet rigtig vellykket gennem de første år af sammenlægningen. Der er en engageret forældregruppe, et fagligt kompetent personale og ledelse, der ønsker en fortsat udvikling af institutionen.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 24. september 2014

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 7. oktober 2014

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Cassiopeia

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 210

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

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

Hvis ja – hvor ofte: 2-3 gange årligt

Hvad har begrundelsen været? Vi er for store samt forældrene flytter fra kommunen

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): - 1,4 mill.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Cassiopeia har videreført et underskud fra før de tre institutioner blev sammenlagt, hvilket forsat belaster institutionen. Underskuddet er bl.a. kommet af udbygning af kælder samt leasing af to busser. Derudover er Cassiopeia belastet af ansatte der har været på henholdsvis PAU merit og pædagog merit.

Hvordan ser budgettet ud pt.? – 1.1. mill.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Det er positivt at underskuddet er mindsket. Der er udarbejdet en handleplan for nedsættelse af underskuddet, denne er aftalt med Dagtilbudschefen, og der er planlagt yderligere dialog omkring effektivering af denne

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja, alle der har ønsket en TUS samtale har fået en samtale

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? Nyansatte og personer i vikariater samt fastansatte der har fravalgt tilbuddet

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 6,57% 2. kvartal: 4,75 % 3. kvartal: 3,59% 4. kvartal: 3,85%

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

Jan: 5,11%
feb: 5,67%
Marts: 4,46%
April: 3,12%
Maj: 2,67%
juni: 5,77%

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Vi arbejder på den i MED udvalget. Der er nedsat en arbejdsgruppe i MED denne arbejder med et forslag. Dette forslag fremvises og drøftes i MED, når MED er enige omkring politikken, bringes den op på personalemøderne således at alle ansatte kan kommenterer og drøfte den inden endelig godkendelse.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Medarbejderne har hver en kriseberedskabsplan hvor de har beskrevet hvem deres nærmeste kollega er således at institutionen ved hvilke kollegaer, medarbejdere ønsker kontakt til ved fx længere varigt fravær. Der er besluttet politik omkring hvornår arbejdspladsen kontakter en syg ansat. Kontakten vil altid være med henblik på at vise den fraværende ansatte omsorg

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: ja

Har I jeres egen personalepolitik?

Vi arbejder på den i MED udvalget. Der er nedsat en arbejdsgruppe i MED denne arbejder med et forslag. Dette forslag fremvises og drøftes i MED, når MED er enige omkring politikken, bringes den op på personalemøderne således at alle ansatte kan kommenterer og drøfte den inden endelig godkendelse. Emner der bl.a. er drøftet er rygepolitik, personalegaver, facebook, fravær og konflikthåndtering

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? I august 2013

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

Tilfredshed blandt personalegrupperne. Personalet udtrykte at sammenlægningen var forløbet trygt og at de havde følt sig inddraget i forløbet. Personalet udtrykte endvidere at der forsat var behov for at arbejde med åben kommunikation og trivsel således at den gode rytme blev fastholdt.

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

AMR arbejder løbende med områder i APV'en. Efter sommerferien arbejdes der målrettet med det psykiske arbejdsmiljø. AMR har bl.a. igangsat hjerteudsagn, vi afholdte fælles p-aften hvor personalegrupperne var fordelt i de forskellige huse på tværs således at vuggestue, flex og børnehave var sammen. Her drøftede personale alt fra pædagogisk praksis til hvad er en god kollega. Disse tiltag er iværksat på baggrund af APV'en og efter konkret ønske fra medarbejdergruppen. For at sikre fuld medarbejderinddragelse var det MED udvalget som stod for personalearrangementet.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

På personalemøderne gennem forskellige emner, på personalelørdagen, via individuel coaching og sparring, samt via kurser og uddannelse

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Åben dialog om diverse problematikker eller bekymringer i grupperne, ansvarsuddeling, medinddragelse, planlagte møder med TR og AMR hvor der altid er en status af husets situation. Derudover arbejdes der dagligt og målrettet med arbejdsglæde og motivation i personalegrupperne. En proces som understøttes af ledelsen.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Via Branding fx facebook ellers gennem promedia

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

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

Ny psykologi for medarbejdere, konflikthåndtering, slåskultur, økoløft, mad som pædagogiskmål, inklusion og småbørnspædagogik

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

De ansatte der har været på kursus eller uddannelse holder oplæg for deres kollegaer på personalemøderne. Derudover bruges deres viden i den daglige praksis.

Derudover har Cassiopeia arbejdsgrupper som kører på tværs af institutionen. Endvidere er der på alle personalemøder plads i dagsorden til at vidensdele. På institutionens personalemøde i september blev der skabt rum for at vidensdele på tværs af husene således at de ansatte der havde med vuggestuebørnene at gøre sad sammen, de der havde med flexgruppebørnene sad sammen og de der havde med børnehavebørnene sad sammen. Dette var en stor succes blandt personalet og der er blevet aftalt at denne model skal anvendes flere gange årligt.

Personalegruppen er bevidste omkring hvilke kollegaer der besidder særlige kompetencer og kontakter disse ved behov fx sprogvejlederen

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Hvis ja, hvilke? Specielepædagogik og førstehjælp

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet? Vi anvender arbejdsgrupper på tværs af institutionen, vi arbejder tværfagligt internt i husene og har faste børnerelaterede aktiviteter på tværs af de tre huse. Dette kan være i form af storegruppe, ture, overgange fra vuggestue til flex og fra flex til børnehave, børnekøkken og værksted

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 61%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 39%

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

Ja inkl. De daglige ledere, excl den overordnet leder

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? ja

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

Den har været acceptabel da man altid må formode at enkelte medarbejder stopper ifm en organisationsændring som en stor sammenlægning er

Pædagoger der er stoppet: 4

Medhjælpere der er stoppet: 1

Andre der er stoppet: ? nej

Har I ubesatte/vakante stillinger? Ja, 1

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Vanskeligheder ved strukturændring efter sammenlægning samt grundet private årsager

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, Cassiopeia har haft hygiejne tilsyn

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed? Ja, alt brandmateriel er tjekket i 2014

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed? ja

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer? Nej, vi er udfordret af ikke at kunne komme på uddannelse i hjemmeside.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Rigtig gode, Stjernen er dog udfordret at meget kolde gulve i vinterhalvåret. Derudover er alle brønde på legepladserne i Solen og Planeten for høje, hvilket betyder at der samler sig store vandpytter.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)
Vi har et godt forældresamarbejde. Der er god dialog mellem personalet og forældrene. I meget få tilfælde vælger forældrene at kontakte ledelsen med problematikker, oftes løses uenigheder mm direkte mellem personalegruppen og forældrene. Det opleves at forældre overordnet bakker op om Cassiopeias pædagogiske linje og støtter op omkring de tiltag som igangsættes af institutionen

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

I Cassiopeia har vi et husråd i hvert hus, hvor det nære bliver drøftet. Der sidder repræsentant fra husrådet i forældrebestyrelsen således at emner mm kan bringes videre.

Ud over husrådene har vi en forældrebestyrelse som tager sig af det mere overordnede samt diverse politikker.

Forældrene inddrages i alle fester som afholdes i Cassiopeia.

Børnene forældre inddrages altid hvis der er forhold omkring deres barn som ønskes drøftet.

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

Det fungerer fint. Cassiopeia har derudover også sit eget interne overgangsmateriale som er udarbejdet af Cassiopeias overgangsgruppe. Her er materialet fra Hvidovre kommune suppleret med enkelte spørgsmål målrettet Cassiopeias, således at vi sikre en indsigt i barnet og dets familie der er brugbar gennem hele barnets institutionstid. Den første forældresamtale afholdes primært inden barnet er startet i institutionen, i forbindelse med at forældrene kommer på besøg.

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? 2013

Hvilke mål arbejdes der med pt.? Det gode måltid, samarbejde på tværs, inklusion og forældresamarbejde

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? nej

Hvornår er målopfyldelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat? I november 2013, med rigtig fine resultater.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Cassiopeia har en læreplansgruppe som består af repræsentanter fra alle tre huse samt af en ledelsesrepræsentant. Gruppen har arbejdet med læreplanen på flere niveauer. Gruppen har indhentet data fra kollegaerne omkring læreplanens emner og temaer og derudfra udarbejdet læreplanen hvorefter dette er lagt frem til kollegaerne igen for endelig godkendelse. Læreplanens læringssyn er udarbejdet fælles i hele Cassiopeia med support fra Frank Figge.

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

Børnenes sproglige udvikling:

I Cassiopeia er vi meget optaget af at skabe så gode muligheder for børnene som overhovedet muligt. I forbindelse med at styrke børnenes sproglige udvikling er vores omdrejningspunkt "at skabe et trygt læringsmiljø" dette gør vi gennem opdeling af børnene i mindre grupper, hvor vi kan målrette den pædagogiske indsats.

Naturen og naturfænomener:

Cassiopeia er en institution som nyder at bevæge sig uden døre i naturen. Cassiopeia har pt. en bus hvilket betyder at vi kan bevæge os længere væk fra institutionen også med de helt små børn. Mange af busturene foregår på tværs af husene og bussen er i forhold til Cassiopeias forholdsvis nye sammenlægningsproces det fælles fjerde. Det har derfor været naturligt at anvende bussen og busture som et tema i læreplanen.

Krop og bevægelse:

I Cassiopeia arbejder vi struktureret og målrettet med bevægelse som udtryksform. Vi planlægger, gennemfører og evaluerer de aktiviteter som igangsættes således at der løbende kan ske justeringer af aktiviteterne alt efter børnenes interesse og niveau. Vi arbejder med krop og bevægelse både i vuggestuen, i flexgrupperne og i børnehaven og vi stiler mod at give børnene et naturligt forhold til forskelligheder og bevægelse generelt.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Indenfor barnets alsidige udvikling har Cassiopeias omdrejningspunkt været arbejdet med børnenes selvhjuplenhed i garderoben. Arbejdet opstartes i vuggestuen og kører videre i flex samt i børnehaveafsnittene.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

I Cassiopeia arbejder vi med traditioner således at børnene får indsigt omkring både de danske og andre kulturer. Vi arbejder ofte projektorienteret med traditionerne således at børnene får mulighed for at være nysgerrig og fordybe sig i projekterne.

Børnenes sociale kompetencer:

Cassiopeia har valgt at rette fokus mod det gode måltid idet vi mener at måltidet og måltidspædagogik i høj grad udvikler barnets sociale kompetencer

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

For at sikre at børnene har et godt børnemiljø, hvor alle børn føler sig inkluderet i fællesskabet har vi i Cassiopeia følgende definition af et godt børnemiljø:

Fysisk børnemiljø:

Et sted med god beliggenhed i grønne områder og med havnen tæt på

Et sted med god plads til bevægelse både inde og ude

Et sted med gode rammer til fordybelse

Et sted med udfordring af børnenes motoriske udvikling

Et sted med mulighed for rytmik i gymnastiksalen

Et sted med plads til opdeling af børnene i små grupper

Et sted med fodboldturnering

Et sted hvor bevægelse, krop og sundhed er en del af vores hverdag

Psykisk børnemiljø

Et sted hvor børnene trives

Et sted hvor man kan grine sammen

Et sted hvor man bliver set og hørt

Et sted med forudsigelighed og genkendelse

Et sted hvor der er omsorg, tryghed og nærvær

Et sted hvor børnene inkluderes i et kompetent fællesskab

Et sted hvor man møder imødekommende og engagerende voksne

Æstetiske børnemiljø

Et sted hvor børnenes udsmykning er synlig

Et sted med traditioner

Et sted med god atmosfære

Et sted med mulighed for forskelligartede oplevelser

Et sted med legemuligheder som vækker barnets nysgerrighed

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

Vi anvender strukturplaner, hvor den pædagogiske proces understøttes af det besluttede børneperspektiv

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

Vi har ikke udarbejdet noget børnemiljøvurdering for 2014 men påbegynder et større arbejde omkring børnemiljø i 2015

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

Da Cassiopeia er en nysammenlagt institution er der ikke nogen tidligere læreplan hvorfor der ikke forefindes nogen evaluering

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Vi arbejder meget struktureret omkring overgange. Det materiale som er udarbejdet af Hvidovre kommune, suppleret med vores egne spørgsmål anvendes altid ved modtagelse af nye børn. Når et barn skal rykke fra en børnegruppe til en anden forberedes barnet i god tid inden, dette betyder at vuggestuebarnet kommer på besøg gennem nogle måneder i flexgruppen, et besøg der sker sammen med en pædagog fra vuggestuen og nogle kammerater. På denne måde sikres at barnet er trygt ved overgangen. Når barnet skal fra flex til børnehave, kommer barnet ligeledes på besøg i børnehaven gennem nogle måneder, barnet kommer med på tur, spiser frokost i børnehaven og deltager i forskellige aktiviteter. Dette betyder at barnet er trygt ved børnehavemiljøet når det rykker derhen.

Når barnet skal starte i skole og fritidshjem, besøger børnehaven både skolen og fritidshjemmet således at barnet har været der inden overgangen iværksættes. Hvis der er børn som har behov for ekstra besøg på fritidshjemmet aftales disse med fritidshjemmet og planlægges som et forløb. I forhold til overgangsarbejdet er vi meget tydelige i vores kommunikation, vi holder møder med forældrene således at de har indsigt i det nye der skal ske for barnet ligesom vi afsætter tid og rum til at forklare barnet hvad der skal ske således at barnet er trygt ved at møde det nye.

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

Vi har anvendt materialet i forbindelse med at skabe gode og stabile overgange for Cassiopeias børn og forældre, se overstående.

Sprog

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

Vi har sproggrupper i alle 3 huse. I vuggestuen arbejdes der i en lille gruppe med 3-4 børn hvor der arbejdes med ord og lyde samt historiefortællinger. I flexgrupperne og børnehaverne arbejdes der ligeledes i mindre grupper med sprog og sprogforståelse. Grupperne er altid sammensat således at der både er børn som har udfordringer og børn som ikke har udfordringer indenfor det sproglige, dette for at skabe et miljø hvor børnene i fællesskab arbejder med sprog uden at der rettes åbenlyst fokus på de børn med udfordringer.

Er der børn som vurderes at have større udfordringer end institutionens sprogvejleder kan håndtere kontaktes kommunens logopæd.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Alle børn i børnehuset Cassiopeia har krav på et forpligtende fællesskab, som vi ved hjælp af viden om egen praksis og daglige refleksioner sikre. Personalet er opmærksom på at inkludere børnene i fællesskaber og hjælpe børnene til at danne relationer, bl.a. gennem pædagogiske aktiviteter. Er der i perioder grupper af børn som er ved at skabe uhensigtsmæssige relationer arbejdes der med disse børn, fx har der været afholdt forløb omkring venner, mobning, slåskultur og pige-gruppe.

Hvis der opleves større udfordringer i forhold til et barn eller en børnegruppe i forbindelse med at skabe sociale relationer spares der med inklusionspædagogen eller der søges eksternt sparring fra vejlederteamet for på den måde at sikre optimale muligheder for det enkelte barn

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

Personalet og inklusionspædagogen drøfter løbende børnenes trivsel. Derudover anvendes Cassiopeias strukturplaner til at sikre at der kommer rundt om alle børn.

Har I ansat en inklusionspædagog? ja

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Cassiopeia har dygtige og opmærksomme voksne, derudover er personale og ledelsen i tæt dialog med forældre og andre pårørende. Når personalet oplever et barn med et ændret adfærdsmønster eller i en udsat position, det kan fx være at barnet isolerer sig, bliver udadrettet i sin kommunikationsform, er meget ulykkelig, har vanskeligt ved at begå sig i relation med andre børn, har mistet en pårørende, er midt i en skilsmisse osv., iagttages barnet og barnets situation drøftes på personalemødet samt på stuemøderne således at personalet gennem fortælling og iagttagelse har materiale til at udarbejde en vurdering af barnets udfordringer.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Når vi i Cassiopeia får kendskab til et barn i en særlig udsat position vendes hypotesen omkring barnet i personalegruppen, således at der komme forskellige pædagogiske vinkler på personalets oplevelser af barnet. Derudover afholdes der altid mindst et møde med forældrene hvor iagttagelserne gennemgås og drøftes. Dette er for at få indsigt i barnets og familiens situation, er der forhold privat som påvirker barnet?, hvad oplever familien?. Der udarbejdes altid en individuel handleplan for barnet hvor udfordringen beskrives som en hypotese og der opstilles succeskriterier for det kommende pædagogiske arbejde

Konkret betyder dette i praksis at der i strukturplanerne for det pædagogiske arbejde tages hensyn til barnets situation således at barnet stimuleres i fællesskab med andre børn. Er det fx et barn som har nogle fysiske udfordringer iværksættes der et rytmikforløb hvor barnet for styrket sin motorik i fællesskab med andre børn. På den måde sikres at barnet inkluderes i fællesskabet frem eksklusion grundet barnets særlige udfordring.

Er der behov for ekstern støtte til barnet eller vejledning til personalet kontaktes vejlederteamet eller PPR

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi har haft en familierådgiver repræsenteret 3 gange bestående af 2 forskellige rådgivere. Den første rådgiver ønskede at tale både med forældre og personale men nåede aldrig at komme i gang med dette arbejde. Den anden har udtrykt kun at ville tale med personale hvilket vi er i dialog med hende omkring da dette ikke var det for personalet præsenteret koncept. Vi er dog fortrøstningsfulde og håber på et godt og stabilt samarbejde fremadrettet

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for?
Vi har gode erfaringer med det tværfaglige netværk og har anvendt det 3 gange i 2014

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?
Alle ansatte er orienteret om I-tide og anvender materialet i deres dagligdag ved behov

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Cassiopeia arbejder med madmod, Dagens/ugens hjælper, kendskab til produkter gennem

duft/føle/smage og dialog. Derudover inddrages børnene på skift i tilberedningen af forskellige små retter eller bagværk

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Cassiopeia har ikke en færdigudarbejdet måltidspædagogik, men har stort fokus på måltidspædagogik.

I stjernen hjælper børnene på skift med at hente service og dække bord. Derudover tilbereder de største vuggestuebørn hver onsdag frokost til deres gruppe.

I Solen og planeten er der fokus på det gode måltid, der arbejdes med madmod, kendskab til fødevarerne og værtskab. Børnene er på skift dagens hjælper, en funktion hvor børnene dækker bord, præsenterer maden og sige værsgo.

Derudover anvender vi børnekøkkenet til at inddrage børnene i tilberedning af mindre måltider, det kan være bage boller, snitte grøntsager eller forskellige projekter omkring mad som fx hvordan ser en fisk eller en kylling ud.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

I Cassiopeia er der ansat en overordnet leder samt 3 daglige ledere. Der er udarbejdet en funktionsbeskrivelse for alle ledelsespersoner.

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

I Cassiopeia afholdes der 9 personalemøder årligt, derudover afholdes der 1 fælles personalemøder og en personalelørdag

Udover personalemøderne arbejder Cassiopeia med arbejdsgrupper hvor der sidder en repræsentant fra hvert hus samt en leder. Grupperne varetager bla. Fælles legeplads, kost/sundhed, motion, busserne, overgange, læreplanen, køkkenpersonalet, sprog, skole, værksted og samarbejde på tværs af husene.

Hver fredag afholdes der i middagsstunden fredagsmøde hvor der videregives informationer ml. personalet og mellem ledelsen og personalet samt sker en planlægning af den kommende uge således at der er forudsigelighed i det pædagogiske arbejde

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
Vi har deltaget i alle ledelsesmøder i 2013 og 2014

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Alle 10 møder

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Disse svar er udarbejdet både af personalet og af ledelsen

Personalet:

I stjernen har der især været udfordringer pga et øget børnetal. Derudover har der været en del sygdom i form af langtidssygdom og barselsgener. Endelig peger stjernen på at arbejdet omkring sammenlægningen ligeledes har udfordret dem.

I planeten peger medarbejderne på den skiftende ledelse og perioden hvor de var uden daglig leder

I solen mener medarbejderne at de har været udfordret på Cassiopeias økonomiske situation, på det stigende børnetal og på at skulle udfører administrative pædagogiske opgaver.

Ledelsen har det sidste år været udfordret på Cassiopeias økonomiske situation, på at skabe et koncept hvor husene kunne finde fælles retning og på dagligleder manglen i Planeten

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Solen er forsat udfordret på økonomien

Stjernen er udfordret på børnetallet og sammenlægningen

Planetten er udfordret på sammenlægningen og Cassiopeias fælles pædagogiske retning

Ledelsen er forsat udfordret på Cassiopeias økonomiske situation herunder ligger der et stort arbejde i at skabe en fælles pædagogisk retning

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Stjernen mener at der er et godt psykisk arbejdsmiljø i Cassiopeia, det kan til tider være fysisk hårdt med mange helt små børn.

Planetten oplever meget støj i dagligdagen

Solen oplevet travlhed, en del støj og mange pædagogiske administrative opgaver

Ledelsen vurderer at Cassiopeia er på rette vej, vi er små 2 år og derfor stadig nye i forhold til sammenlægningsprocessen. Ledelsen oplever at der er en fin kommunikation mellem de ansatte i institutionerne og at samarbejdet omkring den pædagogiske praksis udvikles løbende.

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

Medarbejderne ønsker at der er fokus på travlheden i Cassiopeia og på Cassiopeias økonomiske situation.

Ledelsen ønsker at vi sammen drøfter muligheder omkring udvikling af Cassiopeias fælles pædagogiske retning.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Ingen bemærkninger.
----------	---------------------

Økonomi	Der er afholdt møde mellem Dagtilbudschef, Susan Bjerregaard og leder Marlene Løth. Leder har udarbejdet en handleplan for opretning af økonomien for 2015. Der afholdes opfølgende møde den 23. oktober 2014.
Personale	Leder oplyser, at der er syv medarbejdere der ikke har ønsket TUS samtale, da de ikke har fundet det nødvendigt. Leder har afholdt alle øvrige TUS samtaler. Fremover afholdes samtalerne med medarbejdernes daglige ledere. Jeg gør opmærksom på, at der også skal udarbejdes udviklingsplaner for de medarbejdere, der ikke har deltaget i en TUS samtale, hvilket leder er opmærksom på.
Politikker/retningslinjer	<p>Ledelsen orienterer om, at de har ønske om at optimerer deres hjemmeside. Jeg gør opmærksom på, at den i udgangspunktet er opdateret, da læreplanen ligger tilgængeligt.</p> <p>Jeg opfordre til, at Cassiopeia med fordel kan beskrive og synliggøre deres arbejde med strukturplanerne, dvs. hvad er strukturplaner? hvad er formålet med dem?, hvad er de pædagogiske tanker bag?, og hvordan foregår det helt konkret i praksis?. Dette er der bred enighed om vil være en god ide, da netop strukturplanerne er det bærende "DNA" i Cassiopeias pædagogiske fundament. Strukturplanerne er kort beskrevet på side 19 i denne rapport.</p> <p>Jeg orienterer om, at det er muligt at tage kontakt til Marianne B. Olsen fra Dagtilbudsafdelingen, i forhold til hjælp og inspiration til udbygning af hjemmesiden.</p>
Fysiske rammer	<p>Cassiopeia har på mange måder rigtig gode fysiske rammer. I forhold til udfordringerne med de store vandpytter på Solen og Planetens legeplads, er leder i dialog med Teknisk Forvaltning. I forhold til de kolde gulve i Stjernen er der sat fejllister på dørene for at undgå træk, og der er tæpper og madrasser til børnene. Der er endvidere indkøbt måtter til personalet, så de ikke får for meget kulde når de sidder på gulvet.</p> <p>Leder oplyser, at Stjernen har til huse i en pavillon, hvor der ikke er isoleret i gulvene, så det er en problematik der har været der de seneste syv år.</p>
Forældresamarbejde	<p>Forældrebestyrelsesrepræsentanterne supplerer med, at de oplever at samarbejdet fungerer rigtig godt. Både i forældrebestyrelsen og mellem de øvrige forældre, personalet og ledelsen. Det fremhæves, at personalet altid virker glade og imødekommende. Dagligdagen fungerer rigtig godt, og børn og forældre bliver taget alvorligt – i både stort og småt. Det er dejligt at struktur- og madplanerne er synlige på div. tavler. Der er en oplevelse af, at der er styr på tingene. Også de gensidige informationsfora mellem forældre og personale fungerer rigtig godt. Husrådene, der består af forældre og daglig leder i hver afdeling, fremhæves som et forum hvor der sker stor inddragelse, og hvor man som forældre har reel indflydelse og kan træffe beslutninger. Der er en</p>

	<p>oplevelse af, at husrådene bliver taget alvorligt. Ledelsen bringer både evt. bekymringer og nye ideer videre til personalet og den samlede forældrebestyrelse.</p> <p>Leder tilføjer, at de også bliver inspireret af drøftelserne i husrådene. Her er der fokus på det nære i dagligdagen, og der er tid til at tale ned i detaljen. Husrådene er et vigtigt organ, der kan "klæde" den samlede forældrebestyrelse på.</p>
Kontraktstyring	Ingen bemærkninger
Læreplaner/børnemiljø	<p>Der blev givet følgende feedback på læreplanen:</p> <p><u>Velkomstfolder til forældre:</u> Det anbefales, at de første fem sider i læreplanen, der omhandler fakta om institutionen, flyttes over i en velkomstfolder til forældrene, jf. den nye læreplansramme, punkt 2.</p> <p><u>Læringsforståelse:</u> Cassiopeia beskriver fint deres læringsforståelse. Der er fokus på hvordan personalet kan skabe optimale læringsmuligheder for børnene. Vi drøfter, at det nogle steder er lidt utydeligt, hvorvidt det er hensigtserklæringer eller om det er forhold som personalet udfører/skal udføre i praksis.</p> <p><u>Værdier:</u> Et uddybende og kvalificeret afsnit, hvor det også beskrives hvordan værdierne omsættes/skal omsættes, i det pædagogiske arbejde.</p> <p><u>De seks læreplanstemaer:</u> Cassiopeia arbejder overordnet godt med det nye redskab fra læreplansrammen i relation til alle seks læreplanstemaer. Beskrivelserne af børns læring inden for temaerne knytter sig specifikt til det Cassiopeia har mål-fokus på. Under nogle af temaerne er der sat mange mål op (fx syv mål under "Kulturelle udtryksformer").</p> <p>Vi drøfter derfor, at hvert tema beskrives mere overordnet, og at der efterfølgende opstilles en række læringsmål, som tager udgangspunkt i temabeskrivelserne. Dvs. læringsmål for 0 – 2 år og fra 3 år til skolealderen. Det er hermed også muligt at inddrage alt det der i forvejen foregår i institutionen, i forhold til børns udvikling og læring. Vi drøfter i den forbindelse, at det er vigtigt at opstille læringsmål, der er mulige at se tegn på. Der kan i den forbindelse med fordel arbejdes med delmål. Herefter udvælges ét – tre af de opstillede mål, fra hvert af de seks læreplanstemaer, for hver af de to aldersgrupper. De udvalgte mål arbejdes der efterfølgende videre med i redskabet. Det er ikke muligt, at have fokus på alle læringsmål på samme tid. Formålet med redskabet er derfor, at evaluere på hvorvidt Cassiopeias valgte metoder og aktiviteter fører til opfyldelsen af de <u>udvalgte</u> læringsmål.</p> <p>Jeg gør opmærksom på, at det i læreplansgruppen er besluttet at inddrage et ekstra felt i redskabet; Organisering. Mail vedr. dette samt</p>

	<p>indholdsfortegnelse er sendt til alle institutioner i februar 2014 (begge dele udleveres på tilsynsmødet). Cassiopeia arbejder i høj grad med organisationsdelen, de står på nuværende tidspunkt blot under feltet "metoder og aktiviteter".</p> <p><u>Børnemiljø:</u> Vi drøfter hvorvidt afsnittet primært er en række definitioner af hvad det gode børnemiljø er, og hvordan disse definitioner kan ses som en integreret del af det pædagogiske arbejde i praksis. Ledelse og medarbejdere giver udtryk for, at der i høj grad arbejdes med børnemiljøet i det daglige. De opstillede definitioner af det gode børnemiljø er integreret i det pædagogiske arbejde via Strukturplanerne, der netop tager højde for både det psykiske, fysiske og æstetiske børnemiljø. Det er det Cassiopeia mener når de i institutionsprofilen skriver at "<i>Vi anvender strukturplaner, hvor den pædagogiske proces understøttes af det besluttede børneperspektiv</i>".</p> <p>Vi aftaler, at ovenstående beskrives i læreplanen, så det tydeligt fremgår <u>hvordan</u> arbejdet med et godt børnemiljø, er integreret i det pædagogiske arbejde i Cassiopeia. Dette forudsætter en grundig formidling af hvad strukturplanerne består i, hvad der er formålet med dem, og hvilke trivsels-, udviklings- og læringsmæssige muligheder strukturplanerne giver for børn i udsatte positioner og øvrige børn.</p> <p>Vi drøfter efterfølgende, at børnemiljøet skal vurderes i et børneperspektiv, og at man evt. kan koble et ekstra felt til redskabet for de seks læreplanstemaer. Dette giver mulighed for, at vurderer børnenes oplevelser af de valgte aktiviteter og metoder. Der er enighed om, at denne tilgang kan være relevant at afprøve.</p> <p><u>Digital dannelse:</u> Rigtig godt afsnit, der giver et uddybende indblik i hvordan Cassiopeia arbejder med digital dannelse. Der er taget stilling til de mange aspekter der er i arbejdet. Vi aftaler, at de to linjer, der er henvendt til forældre i afsnittet, flyttes over i velkomstfolder.</p> <p><u>Inklusion:</u> Vi drøfter at afsnitte kan kvalificeres, så det i højre grad afspejler Hvidovre Kommunes beskrivelse af inklusion, samt det inklusionsperspektiv Cassiopeia rent faktisk arbejder ud fra. Endvidere skal det beskrives hvordan inklusionsarbejdet er organiseret.</p> <p><u>Evaluering:</u> Det beskrives her hvordan Cassiopeia har arbejdet med deres første læreplan. Jeg orienterer om, at afsnitte (også) skal indeholde en plan for næste evaluering. Herunder hvordan der samles op på analysearbejdet og opfølgninger, i relation til de valgte mål inden for de seks læreplanstemaer, via redskabet fra læreplansrammen. Det er her det vurderes hvorvidt de valgte aktiviteter og metoder har ført til opfyldelse af læringsmålene, og om det giver anledning til revidering af praksis.</p>
Overgange	Ingen bemærkninger
Sprog	Ingen bemærkninger

Inklusion	<p>Vi drøfter Strukturplanernes betydning for inklusion. Der orienteres om, at når strukturplanerne udarbejdes tager personalet både udgangspunkt i det enkelte barn og i den aktuelle børnegruppe. Det betyder at der kontinuerligt er fokus på børnenes aktuelle behov.</p> <p>Der gives et konkret eksempel på inklusion i den sammenhæng: En dreng havde brug for fokuseret motorisk stimulation. Som en del af strukturplanerne etablerede personalet derfor en mindre børnegruppe, hvor der blev arbejdet med forskellige motoriske aktiviteter over tid. Via de fælles aktiviteter i gruppen, blev der også arbejdet med drengens individuelle behov, uden at han blev ekskluderet fra børnefællesskabet. Den legende tilgang til de motoriske aktiviteter skabte endvidere positive relationer blandt børnegruppen.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Cassiopeia har været udfordret af ustabilitet i samarbejdet med familierådgiver. Den nuværende rådgiver er desværre sygemeldt i længere tid, og der er usikkerhed om der kommer en afløser. Jeg opfordrer leder til at kontakte Charlotte Ibsen, social faglig leder i BOF, for at høre nærmere. Det aftales også, at jeg tager kontakt til Charlotte for at orienterer om udfordringen.</p>
Mad i institutionen	<p>Der arbejdes i høj grad pædagogisk målrettet omkring måltidet i alle tre afdelinger.</p>
Ledelse	<p>To af de tre daglige ledere anvender overvejende deres tid på ledelse. De fungerer som "flyver" i hele Cassiopeia ved behov, dette kan være i forbindelse med sygdom, ferie, kursusvirksomhed eller anden frihed blandt personalet.</p> <p>Den daglige leder i Stjernen, har skemalagte børnetimer og der er for den daglige leder i Planeten ved at blive planlagt faste børnetimer. Den daglige leder i solen fungerer også som souschef for den overordnede leder.</p> <p>Der afholdes ni afdelingsmøder om året samt ét fælles personalemøde og en personalelørdag, om året.</p>

Dialog om fokuspunkter

1. Medarbejderne ønsker at der er fokus på travlheden i Cassiopeia og på Cassiopeias økonomiske situation.

I Stjernen er der kommet flere vuggestuebørn henover foråret og sommeren 2014, hvilket har betydet øget travlhed for personalet. Det har betydet at der i en kortere periode ikke har været optimalt fokus på de største vuggestuebørn, da resurserne blev brugt til indkøring af børn og forældre.

Leder oplyser, at for at imødekomme udfordringerne, har Stjerne fået tilført flere personaleresurser i en periode, og der er lavet en gruppe for de ældste vuggestuebørn, der samles hver dag, for at tilgodese denne aldersgruppes behov. Endvidere er der etableret en ekstra vuggestuegruppe i Solen, for at aflaste Stjernen, og flere børn er flyttet tidligere over i fleksgrupperne. Medarbejderrepræsentanterne orienterer om, at de i hele perioden har holdt fast i

strukturplanerne og at de har overholdt de interne overgangsprincipper, til gavn for børnene.

I forhold til Cassiopeias økonomiske situation, har der været en del frustration i personalegruppen, da råderummet har været meget indsnævret. I praksis har personalet skulle spørge om hvert indkøb til afdelingerne. Særligt Planeten er påvirket, da de økonomiske midler gennem en længere årrække, er gået til opretholdelse af bussen. Det har betydet, at der ikke har været indkøbt legetøj, spil og andre relevante materiale.

Det drøftes, at det er muligt at få/låne materialer fra de to øvrige afdelinger. Leder oplyser, at det er aftalt på MED udvalget, at der udlægges økonomiske midler (beløb som er kendt af personalet) til hver afdeling i 2015.

Forældrerepræsentanterne foreslår, at institutionen kan arve noget af alt det legetøj der ligger på børneværelserne rundt omkring. Personalet kan evt. lave en "ønskeliste", for at undgå "alt muligt skammel", som personalet skal rydde op i. Alle giver udtryk for at det er en god ide.

Der orienteres endvidere om, at forældregruppen meget gerne vil beholde bussen, som de derfor er i gang med at gøre forældre ejet.

2. Ledelsen ønsker at vi sammen drøfter muligheder omkring udvikling af Cassiopeias fælles pædagogiske retning

Fokuspunktet udspringer af, at sammenlægningen er gennemført, der er styr på hele den organisatoriske del, og der arbejdes kontinuerligt med læreplanstemaerne, børnemiljøet og strukturplaner. Ledelsen ønsker på denne baggrund, at drøfte andre/nye muligheder for at arbejde videre med den fælles pædagogiske retning i Cassiopeia.

Forældrerepræsentant giver udtryk for, at de i Planeten, p.t. er optaget af, at de tre afdelinger ikke skal blive alt for ens, da forskellige børn profiterer af forskellige tilbud. Der kan godt være en overordnet fælles retning, og forskel på afdelingerne på samme tid.

Personalet giver udtryk for, at de rigtig gerne vil tale (endnu) mere om pædagogik, og er optaget af hvordan dette er muligt, samtidig med at forskellighederne mellem afdelingerne bevares.

Personalet orienterer om, at på det nyligt afholdte fælles personalemøde, blev taget hul på disse drøftelser. Det var en rigtig god proces, hvor der både var vidensdeling af - og diskussioner om - pædagogik.

Vi drøfter, at en fremtidig ramme at drøfte pædagogik i også kan tage afsæt i Dagtilbudsloven, ved at stille spørgsmålet: "Når xx er vores opgave, hvad skal der så til for at vi kan løfte opgaven pædagogisk?" I forlængelse heraf kan der også tales pædagogik ud fra de seks læreplanstemaer og børnemiljøet. Vi drøfter også, at et afsæt kan være at gøre status over alt det Cassiopeia har arbejdet med i forbindelse med sammenlægningen. Det vil synliggøre både forandringerne og det gode arbejde der foregår i Cassiopeia.

3. Status på sammenlægningen

Flere af de ting vi har drøftet under tilsynsdialogen afspejler, at Cassiopeia er kommet rigtig godt gennem sammenlægningen. Vi drøfter at det kunne være en god ide, at ledelsen synliggøre alt det, der er blevet arbejdet med under sammenlægningsprocessen, i samarbejde med personalet. Det er vigtig en gang i mellem at stoppe op, og kikke på alt det der rent faktisk er gjort. Vi drøfter, at det også kan være et positivt afsæt til at arbejde videre med udviklingen af den fælles pædagogiske retning i Cassiopeia.

Medarbejderrepræsentanten fra Planeten gør opmærksom på, at de har været særligt udfordret under sammenlægningsprocessen af flere grunde; de har fået ny leder flere gange undervejs, de har kørt en hel anden pædagogisk praksis og struktur og de er den sidste af de tre tidligere institutioner der er kommet til i sammenlægningen. Endvidere har de ikke haft en leder med ind i processen, hvilket har betydet at personalet selv har forsøgt at skabe ledelse internt i personalegruppen. Det fremhæves endvidere, at Planeten er dem der har haft det største "kultur

chok”, da de netop har arbejdet på en helt anden måde i mange år. Leder giver udtryk for, at det er helt rigtigt at det har været udfordrende, og at det også er derfor at Morten (daglig leder i Planeten) er kommet til.

Medarbejderrepræsentanten giver udtryk for, at der er en stor optimisme i personalegruppen nu, men at de hele tiden er ”de sidste” i sammenlægningen. De er glade for at arbejde med strukturplanerne, da det har givet mange gode pædagogiske drøftelser, til gavn for børnenes trivsel, udvikling og læring.

Der er bred enighed om, at det også i forhold til Planetens udfordringer, vil være godt at arbejde på en fælles ”status” over sammenlægning. Leder giver udtryk for, at det vil give rigtig god mening for alle, og vil derfor gå i gang med statusarbejdet så hurtigt som muligt.

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 mine besøg i de tre afdelinger oplevede jeg følgende:

Afdelingen Stjernen: Alle de største børn (2 år – 2,5 år) spiser sammen hver dag ude i alrummet, med to voksne. Børnene skiftes til at være ”ugens hjælper”. De samme børn gør klar til at sove indendørs. Dette giver børnene en mulighed for at lære hinanden at kende/spejle sig i hinanden og øge den sproglige opmærksomhed i forhold til aldersgruppen. Det giver endvidere mulighed for flere personaler til de mindste børn, når de skal have mad og sove til middag. Én gang om ugen er de samme ”store” børn med til at forberede maden inden de skal spise (da jeg var på besøg bagte de knækbrød). De øvrige børn var på legepladsen. Her har de voksne fordelt sig med en mindre gruppe børn hver: I sandkassen, gynger, leger med blade, cykler osv.

Afdelingen Planeten: Her er god plads både inde og ude. 14 børn er på tur, én mindre gruppe børn er i værkstedet, én anden gruppe børn laver ”trolde-dukker”, hvor der vokser græs ud af hoved, én gruppe børn arbejder med maling og collages ud fra efterårstemaet. Fleksgruppebørnene er på legepladsen, og er fordelt i mindre børnegrupper sammen med en eller flere medarbejdere.

Afdelingen Solen: Tegn på en god personalefordeling mellem fleksgruppe og den nye vuggestuegruppe (5 helt små børn på et tæppe på gulvet, og en far der køre sit barn ind) og to medarbejdere. Børnehavebørnene spiser i mindre grupper over for køkkenet, med en medarbejder, så der er øget mulighed for opmærksomhed og dialog. Der blev arbejdet i mindre børnegrupper med forskellige aktiviteter efter morgensamling, bl.a. fodbold på legepladsen.

Der sås følgende fælles tegn i alle tre afdelinger:

- En institution med tydelige og synlige rammer for det pædagogiske arbejde
- Der arbejdes med forskellige aktiviteter i mindre børnegrupper.
- På legepladsen er personalet aktivt deltagende eller understøttende i børnenes egne lege. Personalet fordeler sig aktivt i forhold til børnenes legefællesskaber.
- Opmærksomme, engagerende og nærværende medarbejdere.
- Rolig og behagelig atmosfære samt en god tone mellem børn og voksne og indbyrdes blandt børnene, hvilket er overensstemmende med Cassiopeias værdier, jf. læreplanen.
- God tid og plads i garderoberne, hvilket også er overensstemmende med læreplanen. Dette giver en rolig atmosfære, hvor der er tid til at børnene selv kan tage tøj på og af,

- ligesom der er tid til dialog mellem børn og voksne.
- Synlig information over hvilke aktiviteter der foregår og hvordan børnene er delt op i div. grupper, jf. strukturplaner.
- Synlig gensidig skriftlig kommunikation/information mellem personale og forældre og forældrebestyrelse.
- Synlige tegn på at der synges med børnene – børnene kan genkende sangene ved morgensamlingerne.
- Høj grad af billeddokumentation i alle tre afdelinger.
- Nyhedsbreve til forældrene.

I Cassiopeia arbejdes der med *Strukturplaner*. Konkret betyder det at der laves aktivitetsplaner for tre måneder af gangen, der følger årshjulet. Aktivitetsplanerne beskriver hvilke faste aktiviteter som børnene tilbydes, og hvilke børn og ansatte der er i hvilke grupper. Strukturplanerne tager højde for lige mulighed for at deltage i et fællesskab, uanset om et eller flere børn har særlige udfordringer. Strukturplanerne arbejder endvidere på tværs af det enkelte hus og alle tre huse, hvilket betyder at børnenes overgange også tilgodeses, idet alle børn opnår kendskab til alle tre huse. Hvis der afviges fra strukturplanen skrives dette på en stor tavle, så forældrene kan orientere sig omkring ændringen. Dette kan fx ske hvis aktivitetsplanen beskriver indendørs kreative aktiviteter men det bliver snevejr, her afviges der fra planen og børn og voksne går ud og lave aktiviteter i sneen i stedet for. Strukturplanernes styrke er blandt andet at børn og medarbejdere får forudsigelighed i deres hverdag. Personalet har mulighed for at langtidsplanlægge og tilpasse aktiviteterne i forhold til den enkelte børnegruppe. Børnene kan derfor orienteres om aktiviteterne i god tid, og derved forberede sig på det der skal ske, og forældrene kan tale med deres børn omkring aktiviteterne både før, under og efter.

Både forældre- og personalerepræsentanter mener at børnene udfordres passende i dagligdagen i Cassiopeia. Strukturplanerne medvirker til dette, ligesom de medvirker til at der tages hånd om børn i udsatte positioner. Forældrene fremhæver, at det gode ved strukturplanerne også er, at man kan tale med sit barn om de aktiviteter der foregår/skal foregå. Det fremhæves også, at morgensamlingerne er rigtig gode for børnene, da det skaber kontinuitet og tryghed. Forældrene oplever også, at Cassiopeias målrettet arbejde med måltidspædagogikken kan mærkes på børnene derhjemme, de er optaget af det og taler meget om det. Der er bred enighed om, at Cassiopeias pædagogiske rammer i høj grad tilgodeser alle børns trivsel, udvikling og læring.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

- Cassiopeia blev sammenlagt den 1. november 2012. Sammenlægningen er overordnet set gået rigtig godt. Cassiopeia fremstår i dag som én samlet institution på alle fronter, hvilket belyses løbende i denne tilsynsrapport.
- Cassiopeias økonomiske underskud er uddybet i Institutionsprofilen af leder, Marlene Løth (se side 3).

Aftaler på kort sigt

- Det aftales at der arbejdes videre med læreplanen ud fra de drøftede punkter på side 14 – 15. Leder sender den reviderede læreplan til undertegnet medio december 2014.

- Opfølgning på handleplan for Cassiopeias økonomiske underskud med Familie- og Dagtilbudschef, Susan Bjerregaard.

Aftaler på længere sigt

Ingen

Opfølgning

På læreplanen medio december 2014.