

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Humlebien

Tilsynsbesøg

Dato: 25. april 2014

Tilsynsform: Besøg i institutionen den 24. april og tilsynsdialog den 25. april 2014

Deltagere: Mariann Larsen, (leder), Annette Madsen (souschef), Eva Andersen (pædagog), Rikke Andersen (pædagog) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Der deltog ingen repræsentant fra forældrebestyrelsen.

Fokuspunkter

Meldt ind fra Humlebien:

1. Inklusion
2. Dialog omkring bedre organisering af opgaverne, så det ikke betyder væsentlige forringelser i det daglige nærvær med børnene.

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Det vurderes, på baggrund af det tilsendte tilsynsmateriale, tilsynsbesøget, tilsynsdialogen og mit øvrige kendskab til institutionen, at Børnehuset Humlebien fortsat formår at skabe rigtig gode pædagogiske rammer og muligheder for alle børns trivsel, udvikling og læring. Humlebien lever op til den eksisterende lovgivning på området samt til Hvidovre Kommunes mål og rammer.

Det skal fremhæves, at Humlebiens hidtidige og nuværende arbejde med en inkluderende pædagogik, vurderes at have positiv effekt på børn i udsatte positioner - og øvrige børn, hvilket er drøftet på tilsynet.

Humlebiens ledelse oplever sig udfordret på organisering af personale tid, til de ikke børnerelaterede opgaver, hvilket også er drøftet på tilsynet.

På mit besøg oplevede jeg en indbydende institution, fyldt med aktivitet, glade børn, og et

engageret og imødekomende personale. Der var en god tone indbyrdes mellem børnene og mellem børn og personale, hvilket gav indtryk af en behagelig atmosfære. Alle børn var i gang – enten via egne lege eller via voksenstyrede aktiviteter.

Humblebien har stort fokus på at skabe muligheder for, at alle børn får gode og tætte legerelationer. Humlebiens struktur betyder at det i udgangspunktet er de samme medarbejdere der følger barnet, fra barnet starter i Humlebien og til barnet skal i skole. I forlængelse heraf arbejdes der dagligt med aldersdifferentierede børnegrupper og planlagte aktiviteter, for at tilgodese børnenes aktuelle udvikling, trivsel og læring. På mit besøg så jeg flere tegn på en høj grad af overensstemmelse mellem det der er beskrevet i Humlebiens læreplan, og den praktiske virkelighed.

Tilsynet viser, at Humlebien stadig bærer præg af, at være en institution med et stort pædagogfagligt engagement. Det kommer til udtryk ved, at både ledelse og personale er nysgerrige og undersøgende i forhold til den aktuelle udvikling på området, og ved at de har stor lyst til at reflekterer over egen rolle i den pædagogiske praksis. Ledelsen skaber fortsat kvalificerede rammer for personalets pædagogfaglige udvikling i Humlebien, hvilket tydeligt kom til udtryk under tilsynsdialogen.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen den 25. april 2014.

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 14. oktober 2014.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Børnehuset Humlebien

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

1. kvartal-12/66, 2. kvartal-13/67-49, 3. kvartal-14/55, 4. kvartal-13/60

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

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

Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): -163.400 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Blandt andet 3 pædagoger på barsel og det reducerede budget år for år, som kan være vanskeligt at nå at implementere før den næste reduktion.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Stramt

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

At budgettet år for år er blevet mindre, da der er reduceret i forbindelse med Hk ansættelse, centralisering af gårdmandsordning, ekstra udgifter til håndværkerudgifter i forbindelse med centralisering af gårdmandsfunktion, indkøb af it udstyr mm.

Vi vil i løbet af det næste år prøve at reducere underskuddet, da vi har en pædagog der stopper.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja, minus 1 på barsel

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 3,41, 2. kvartal: 3,46 3. kvartal:2,87 4. kvartal:3,78

Hvordan ser fraværsp procenten ud i det sidste år pr. måned.?

Januar 13: 5,70

Februar 13: 6,02

Marts 13: 2,59

April 13: 3,78

Maj 13: 6,26

Juni 13: 1,10

Juli 13: 1,10

August 13: 1,30

September 13: 5,57

Oktober 13: 8,57

November 13: 6,98

December 13: 4,51

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? At alle kender rammerne for fravær og afholdelse af barns 1. og 2. sygedag

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt:? ja

Har I jeres egen personalepolitik? Vi har udarbejdet en personalevejledning

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

Der er senest udarbejdet APV i 2011. Der er senest udarbejdet trivselsmåling i 2012

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

APV: viste store problemer med utætte døre og vinduer, som er udskiftet jan. 2014.

Trivselsmålingen: Undersøgelsen viste en stor medarbejdertilfredshed og en god personaletrivsel, som i gennemsnit ligger over Hvidovre kommune og dagtilbudsafdelingen.

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

Vi har haft to uanmeldte besøg fra arbejdstilsynet og begge gange fået fine grønne smileys. Det psykiske arbejdsmiljø har været drøftet på flere personalemøder.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Der afholdes MUS samtaler og efterfølgende opsamling stuevis, GRUS- samtaler. Medarbejderne deltager i kurser, uddannelser, og fælles opkvalificering af hele personalegruppen på personale- møder og personaleweekend.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

- Stor opmærksomhed på trivsel og løsning af eventuelle konflikter.
- MUS og GRUS samtaler
- faglig udvikling og sparring
- kurser
- god kommunikation
- sociale arrangementer for personalet

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Der har stort set ikke været nogen udskiftning i personalegruppen, så derfor har det i sagens natur ikke haft den store opmærksomhed.

Da vi er uddannelsesinstitution er vi meget opmærksomme på at have en god kontakt til vores "gamle" gode studerende efter deres praktik er ophørt. Flere af vores nuværende pædagoger har været studerende i huset.

Da vi skulle ansætte inklusionspædagog, ansatte vi også en af vores tidligere studerende.

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

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

Inklusionsmodul, sprogmodul, ledelsesuddannelse, sikkerhedskursus, meduddannelse, it-kurser, mad-kurser, grønne spirer m.fl.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Der er en kultur i institutionen, hvor der deles viden/sparres i det daglige. Vi er som ledelse opmærksomme på at være medskabende af en kultur, hvor der reflekteres over egen og andres praksis. Derudover har vores stuemøder/personalemøder/personaleweekend et stort indhold af faglig viden og refleksion. Vi har flere gange gjort brug af vejlederteamet til refleksion, med godt udbytte.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja

Hvis ja, hvilke? I forbindelse med sidste års tilsyn blev der lovet kursusvirksomhed med fokus på børnemiljøvurdering. Der er lige afholdt BMW kursus men, det er stadig et stort ønske.

Flere kurser i evaluering, inklusion og projektledelse

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Vores personalesamarbejde bygger på medindflydelse , dialog og engagement.

Vi har forskellige fora, hvor organisatoriske, administrative og pædagogiske udfordringer drøftes.

Vi afholder månedlige personalemøder, en årlig personaleweekend og stuemøder hver 14 dag,

derudover afholdes der fredagsmøder, hvor vi finder det nødvendigt. Vi har en

"veludviklet "meddelelsesbog, som alle læser i dagligt, inden de påbegynder arbejdet.

Det er vigtigt for os at fungere som et hus og ikke som 4 små institutioner i et hus. Personale ansat i Humlebien kender det vilkår, at man skal kunne arbejde med alle kollegaer i huset.

Vi har nedsat mange arbejdsgrupper om kontraktstyring, læreplaner, kostudvalg, inklusionsgruppe, sproggruppe, arbejdsmiljøgruppe, med flere. Alle grupper arbejder med personale på tværs af stuerne og der en tovholder på alle grupper.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 77½ %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 22½ %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja

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

Pædagoger der er stoppet: ingen

Medhjælpere der er stoppet: ingen

Andre der er stoppet: studerende og medarbejdere i løntilskud

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover? Ja i samarbejde med bestyrelsen

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

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne?
Ja, vi har lige haft hygiejnetilsyn

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed?
Brandinspektøren har været på sit årlige eftersyn og alt var ok.

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed?
Vi har haft det årlige legepladseftersyn og fulgt de anvisninger der er givet.

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer.
Har fået oplyst af kommunens hjemmesideansvarlige at der p.t. ikke findes kommunale retningslinjer, men har fulgt de anvisninger vi har fået på de kursusdage vi har deltaget i, i forbindelse med implementering af ny hjemmeside..

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Grundlæggende gode fysiske rammer både ude som inde. Rammerne indendørs bærer præg af at institutionen er snart 24 år gammel og der mangler nogen vedligeholdelse rundt omkring. Vi har lige fået nye døre og vinduer i hele huset. Rammerne er ikke helt bygget til den store fleksibilitet, som der efterhånden kræves af os. Humlebien har en meget stor og dejlig legeplads som pt. er i gang med en større tiltrængt renovering.

Forældresamarbejde

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

Vores første møde med nye forældre er altid meget positivt, da mange har stået på venteliste i lang tid og derfor er glade for at have fået en plads. Vi oplever efterfølgende megen tilfredshed og få konflikter. Vi er meget bevidste på at være proaktive i situationer, der kunne udvikle sig til konflikter. Vi bestræber os på at møde forældrene som ligeværdige samarbejdspartnere, hvor tidlig inddragelse og en god dialog er fundamentet.

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

Startsamtaler med nye børns forældre, hvor forventninger afstemmes.

Opfølgningssamtaler med nye børn/forældre efter 3-4 måneder.

Forældremøder

Forældrespisning

Sommerfest

Arbejdssøndag

Bestyrelsesmøder

Ovenstående samarbejdsfora er beskrevet nærmere i læreplan og på hjemmeside.

Vi har i 2014 fokus på udviklingen af forældresamarbejdet i forbindelse med kvalitetsløftet, hvor vi har fået bevilget et beløb til konsulentbistand.

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale? Vi har tilbudt nye forældre en samtale de sidste 2 år, så det er ikke et nyt tiltag for os. Det fungerer fint men er en tidskrævende "øvelse"

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)? Vi havde lavet vores eget koncept til brug ved startsamtaler og ladet os yderligere inspirere af det udsendte ide-katalog.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 7

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

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Januar 2013

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

- Inklusion
- Børneinddragelse i madlavningen

- Energi

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Ja, de kan godt blive mindre aktuelle når der går over 1 år fra de udformes til de måske skal føres ud i praksis. Det er heller ikke altid vi kender nye tiltag fra forvaltningen, eksempelvis kvalitetsløft, når vi planlægger nye kontraktmål, og de kan derfor godt kolliderer lidt med øvrige udviklingsområder.

Hvornår er målopfyldelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat? Kontraktmål for 2012 er afleveret januar 2013. Vi har opfyldt vores kontraktmål med enkelte få justeringer.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer i læreplansarbejdet?

I Humlebien har vi en læreplansgruppebestående af 2 pædagoger og souschefen. Når der skal udarbejdes nye afsnit til læreplanen bliver alle inddraget på forskellige områder. Der bliver på personalemøder og personaleweekender tilrettelagt, emner/ afsnit til læreplanen, der bliver her diskuteret og besluttet hvad der fagligt skal stå i læreplanen. Derefter bliver det forelagt, diskuteret og godkendt af forældrebestyrelsen. Vi har i den sidste tid bl.a. arbejdet på afsnit 3 i den nye "Rammeplan for pædagogiske læreplaner". Vi har omskrevet vores læreplan, på den måde at der er blevet beskrevet, hvordan vi arbejder med inklusion generelt i Humlebien. Vi har under hverdagslivstemaet "Måltider" fået tilføjet, at vi nu har madordning og hvordan det foregår.

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 Humlebien er vi i gang med at udarbejde og arbejder med afsnit 3 i den nye læreplan. Vi har arbejdet på metode og pædagogiske aktiviteter, delmål, mål og tegn. Vi har på nuværende tidspunkt ikke arbejdet på vores opfyldelse af mål, da det er for tidligt i processen. Vi ved at det nedenfor fylder en del.

Børnenes sproglige udvikling:

Metoder og aktiviteter:

Børnene får udvidet deres begrebsverden, ordforråd og øvet udtalen, når vi igen og igen sætter ord på nye opdagelser. På vejen mod at opnå vores mål koncentrerer vi os om følgende;

- Vi tilbyder børnene en bred vifte af oplevelser, hvor de får mulighed for at udforske tilbud i naturen, kulturen, nærområdet osv.
- Vi giver dem kendskab til bøger, rim, remser, sange og traditionelle historier.
- I dagligdags situationer, såsom måltider samlinger og ved bleskift, arbejder vi målbevidst med at sætte ord på handlinger og begreber, og med at navngive de genstande, vi benytter.

- Vi dokumenterer fælles oplevelser i form af billeder, videoer osv. og taler efterfølgende med børnene om billeder og oplevelser. På den måde får børnene sat flere ord eller fagter på og forståelsen for barnet øges, da man på forhånd ved hvor omdrejningspunktet for barnet er.
- Vi benytter os af vores sprogreol, med spil og sprogstimulerende materialer.
- Vi opfordrer vores tosprogede familier til at vedligeholde modersmålet, da dette er det bedste fundament til at tilegne sig flere sprog.
- Vi benytter os af sprogsceeningsmaterialerne TRAS og "Vis hvad du kan" for at vurdere indsatsen overfor barnet.
- Vi anvender babytegn til de børn, som endnu ikke har udviklet talesprog.

Mål:

Vi vil gerne give børnene de bedste betingelser for at sproget kan sprudle og lysten til kommunikation hos hver enkelt øges. Vi vil gerne være med til at forebygge, at der opstår eventuelle vanskeligheder med det talte sprog og dermed også på sigt det skrevne sprog.

Tegn:

Tegnene mærker vi blandt andet når vi hører børnene spontant fortælle rim og remser, nynne de sange vi har introduceret, samt fra tilbagemeldinger fra forældre om alt det børnene fortæller. Vi mærker også tegn på bedre sproglig formåen og en generel øget kommunikation, idet konflikter børnene imellem bliver mindre hen ad vejen.

Målet er nået når vi sender børn i skole, der kan kommunikere egne behov og har lysten til at bruge sit sprog.

Naturen og naturfænomener:**Metode og aktiviteter:**

I dagligdagen i Humlebien benytter vi os af mangfoldige metoder til at inddrage naturen i hverdagen, heriblandt;

- Aktiviteter i forbindelse med pasningen af vores høns. Der skal muges ud, kæles med hønsene og samles æg sammen. Til disse aktiviteter er børnene med.
- I sommerhalvåret dyrker vi grøntsager i vores køkkenhave, heriblandt tomater og krydderurter. Vi plukker æbler fra æbletræerne, som vi skræller og benytter i madlavningen.
- Vi saver brænde til bålet og laver ofte mad på bål, heriblandt også mad med ingredienser fundet i naturen såsom friske skvalderkål, nye mælkebøtteskud osv.
- Vi har en årligt tilbagevendende temaugle om miljø, med fokus på eksperimenter af forskellig art. Vi har blandt andet lavet vores eget smør, kigget på mug i mad – hvad kan spises og hvad er ikke godt at få i maven. Vi har gemt mælk alt for længe, for at se hvad der sker med den, når den bliver sur. Vi har været på tur i lokalområdet og samlet skrald sammen og snakket om hvor længe det tager for de enkelte ting at nedbrydes. Vi har koncentreret os om vand og om at spare på vandet og passe på miljøet.
- Vi er på mange ture, både i lokalområdet, i byen, på landet og diverse legepladser.

- Vi benytter jævnligt en spejderhytte, hvor vi laver bål og overnatter i shelters.
- Børnene får lov at eksperimentere med vand osv.
- Vi studerer alverdens smådyr under træstammer osv. og putter dem under lup, edderkopper kommer vi i glas og nærstuderer. Vi har fisk, som børnene fodrer.
- Vi har tre voksne med kørekort til zoo-tjenesten i zoologisk have, hvor vi ofte har en gruppe børn med. Her kan vi komme helt tæt på udvalgte dyr og få lov til at fodre dem.
- Vi taler med børnene om at passe på omgivelser og dyr.
- Vi er ude næsten hver dag, hele året rundt. Når vi er ude i al slags vejr, får børnene en god fornemmelse for årstidernes skiftende karakterer. Ligeledes lærer børnene at tage tøj på efter vind og vejr, om det er koldt, varmt, regnvejr osv.
- Børnene får lov, i en vis udstrækning til at bringe naturen med ind i garderoben. Pinde, flotte sten, blomster, snegle mm. Lægges omhyggeligt i eksempelvis en sko. Derved lærer børnene noget om de genstande, de tager med ind. Blomsten visner og regnormen tørrer ind og dør.
- Vi har et rigt udvalg af fagbøger, som vi jævnligt tager frem og studerer med børnene.

Vi benytter iPad og internet for oplysning.'

Mål:

Vi vil lære børnene at have respekt for natur og miljø. Vi vil gerne bibringe dem et kendskab til og respekt for andre levende væsener, kendskab til årstiderne og livscyklus. Vi vil lære børnene at hvis vi vedvarende skal have glæde af den natur, der omgiver os, må vi passe på den. Denne læring sker gradvist, men målet er, via gentagne snakke under udflugter i naturen, at børnene når så langt i processen som overhovedet muligt.

Tegn:

Tegnene på at vores mål er opfyldt ser vi blandt andet ved glæden som børn i alle aldre har ved at komme på ture og ud på legepladsen, eller for at komme ind i hønsehuset og være med når der skal muges ud.

Vi ser det også når børnene indbyrdes og på egen foranledning opfordrer hinanden til eksempelvis ikke at trampe på sneglen, der ligger på jorden, eller til ikke at knække grene af træerne fordi man har lyst.

Børnenes eksperimenteren med og glæde for naturen illustrerer vi vha. billeder i mappen.

Krop og bevægelse:

Metode og aktiviteter:

For at opfylde vores mål i forhold til krop og bevægelse, er følgende en prioritet og en del af vores praksis i hverdagen;

- Børnene øver finmotorik i mange aktiviteter, ved at øse mad op selv, ved at tegne og klippe/klistre, ved selv at tage tøj af og på i den udstrækning de kan, ved at hjælpe til med at snitte grøntsager osv. i køkkenet.
- Grovmotoriske aktiviteter, såsom rytmik og bevægelseslege i alrummet.

- Leg på legepladsen, børnene får lov at klatre i træer og færdes i alle hjørner af legepladsen, der er mulighed for at gynge, hoppe, rutsje, løbe, kaste. Vi har desuden et noget ujævnt og bakket terræn på vores legeplads, der giver en god bevægelsesramme og mulighed for at børnene får brugt de store muskelgrupper og de mange kræfter.

- En fokus på at miljøet skal give mulighed for forskellige typer af aktiviteter såsom, ophold til spisning, rum for stilleleg, fælleslege og større udfoldelse, løbe- og kørelege som indeholder et fartmoment, lege med jord og sand, leg med vand, bygge- og konstruktionslege via eksempelvis udendørs værksted. Vi bygger huler og saver brænde til bålet.

- Mulighed for at dyrke grøntsager i vores køkkenhave, samt at passe vores høns er også udviklende kropslige aktiviteter som vi dyrker.

- Har vi børn med motoriske udfordringer, har vi god erfaring med at hente råd og vejledning hos kommunens motoriske konsulent. Sammen laver vi et motorisk program stilet til det enkelte barn med behov for ekstra støtte. Barnet får ekstra fokus, sammen med 3-4 andre børn i en lille gruppe, hvor det er trygt og genkendeligt. Her har vi set store muligheder for udvikling.

Mål:

Vi ønsker at medvirke til at børnene får en god fornemmelse af deres krop, kende dens fysiske grænser og turde udforske og udfordre den. Vi ønsker at børnene får en generel kropslig kompetence og lærer hvordan de udvikler og behersker kroppen. Vi ønsker at tydeliggøre at deres krop er et redskab til videreudvikling af egen personlighed og identitet.

Tegn:

Tegnene på at vores mål er lykkedes ser og hører vi eksempelvis når børnene på egen foranledning leger de bevægelses- og sanglege de voksne har præsenteret. Når vi observerer det barn der pludselig mestrer at komme op til rutsjebanen selv efter lang tids øvelse, eller eksempelvis når vuggestuebarnet finder ud af at det godt kunne hælde mælk op i koppen ved egen hjælp. Ved hjælp af billeddokumentation i barnets mappe, som hver enkelt barn har, forsøger vi at illustrere udviklingen.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Metoder og aktiviteter:

I Humlebien søger vi ovenstående mål opnået igennem så rigt et spektrum af oplevelser for børnene som muligt. Oplevelser hvor læring for den enkelte er i højsædet.

Vi mener nemlig, at det giver børnene stor selvtillid og værdi i sig selv at være selvhjulpne, at kunne selv.

Derfor bestræber vi os på at børnene er med hele vejen i alle hverdagens forhold, så deres kompetencer udvikler sig så godt som overhovedet muligt. Dette altid afstemt efter hvor de aldersmæssigt og udviklingsmæssigt befinder sig. Det kommer blandt andet til udtryk via følgende i hverdagen i Humlebien;

- Ved inddragelse af børnene i madlavningen. Børnene er f.eks. med til at snitte grøntsager til frokosten og bage boller til eftermiddagsmaden.

- Ved borddækning, hvor børnene dækker madvognen med kopper og tallerkener osv., samt på skift deler ud til hinanden.

- Under måltidet. Vores måltidskultur bærer i høj grad præg af selvhjulpenhed, idet børnene selv smører madderne, øser maden op, skraber resterne i skraldespanden og selv sætter det beskidte service tilbage på vognen igen efter endt måltid.
- I tøj af og på situationer. Børnene får hjælp i den udstrækning de behøver og opfordres/bakkes op til selv at kunne.
- Ved andre praktiske aktiviteter, såsom fodring af fiskene i akvariet, pasning af hønsene, oprydning osv.
- Ved afsked med forældrene. Børnene er gode til at hjælpe hinanden med at vinke og sige farvel, eller hente en voksen til hjælp.
- På legepladsen, hvor der er mange afkroge og opholdssteder, som opfordrer børnene til at kunne sige til og fra, samt at hjælpe hinanden eller hente voksen assistance hvis det er nødvendigt.

Mål:

Vi ønsker at give børnene fundamentet for en positiv udvikling af deres selvværd og selvtillid, så alle børn får lige adgang til fællesskabet, samt har de bedste betingelser for at trives heri.

Tegn:

Målet er nået, når vi kan se at børnenes grad af omsorg for hinanden og aktive del i fællesskabet stiger. Tegnene er når vi ser børnenes glæde ved f. eks at hjælpe til i køkkenet og ved at have udrettet noget til gavn for de andre. Hermed stiger deres grad af selvtillid og deres selvværdsfølelse får et yderligere skub.

Kulturelle udtryksformer og værdier:**Metoder og aktiviteter:**

Børnene får i deres dagligdag i Humlebien tilbudt et rigt udbud af oplevelser og aktiviteter, der stimulerer dem kulturelt. Dette mål søger vi opnået igennem følgende:

- Via madordningen introduceres børnene til et varieret udbud af madretter, som de måske ikke er vant til hjemmefra og bliver derigennem bevidste om forskellig madkultur.
- Vi holder emneuger, blandt andet om andre lande og om kulturen og maden derfra.
- Vi italesætter på en positiv måde børnenes forskellighed og oprindelse. At alle mennesker er lige meget værd, men har forskellige udgangspunkter. Igennem måltidet kommer forskellige kulturer tillige til udtryk, idet ikke alle spiser det samme.
- Vi udforsker alt fra musik, gamle og nye sange, sanglege, bevægelseslege og litteratur vha. besøg på biblioteker og udforskning af internettet sammen med børnene. iPad's og digital dannelse har vi taget til os og eksperimenterer med medier sammen med børnene.
- Børnene har via aflagte digitale kameraer børn/forældre ikke bruger mere, fået adgang til at bruge kameraer selv i hverdagen til at filme og tage billeder af egne lege og på den måde udfolde kreativitet og fantasi.

- Vi besøger historiske -, samt kunstmuseer, cinemateket, teatre, parker, legepladser osv. for at børnene får kendskab til og erfaring med forskellige kulturtyper. På den måde lærer børnene om verden udenfor institutionen.

- Vi besøger børnene via fødselsdage. Her får børnene blandt andet kendskab til forskellige familieformer.

- Vi har mange traditioner i Humlebien, som vi værner om og formidler til børnene, blandt andet med vores juleteater, hvor vi hver dag i december optræder som nisser for børnene og hvor der bor en nisse på loftet.

- Børnene er i sig selv kulturskabende i deres lege og samværsformer. Vi støtter op om deres lege og hjælper med at udbygge dem/ tilføje ekstra dimensioner i legen, sådan at det vedbliver at være spændende og udfordrende. Dette således at børneperspektivet bevares og vi skaber det bedste miljø for dem.

- Vi går op i indretning af vores rum for børnene, hvordan de tager sig ud fysisk, æstetisk og på hvordan de påvirker børnene.

Mål:

Vi vil gerne lære børnene at være tolerante overfor hinandens forskelligheder og at respektere hinanden.

Vi vil gerne udvide børnenes horisont, i form af kendskab til forskellige kulturelle udtryksformer og så forskelligartede værdier som muligt, for at de på sigt kan forholde sig kritisk til den verden, de lever i, og indgå som en ligeværdig del af samfundet. Vi vil gerne præge børnene til at få så mangfoldigt et syn på medmennesker og tilværelsen generelt.

Vi vil gerne bidrage til kreativitet og fantasi hos børnene, så de selv kan udtrykke sig.

Tegn:

Vi kan se tegn på at vores mål opfyldes, når børnene begynder at omtale hinandens forskelligheder og ikke føler sig mærkelige fordi de eksempelvis ikke spiser svinekød eller ikke kan tåle en bestemt fødevarer.

Vi ser tydelige tegn på at vores videreformidling af eksempelvis vores traditionsrige juleteater er succesfuld. Børnene går op i det med liv og sjæl og selv om sommeren spørger de til, hvornår nissen flytter ind på loftet igen.

Vi ser tegn på at børnene har udbytterige ture på museer osv. i form af vores snakke med dem og via deres tegninger, der dokumenterer indholdet af udflugten på fineste vis.

Børnenes sociale kompetencer:**Metoder og aktiviteter:**

I vores arbejde mod opfyldelse af målet, støtter vi børnene i at vise hensyn og drage omsorg overfor hinanden. Vi styrker børnene i at få forståelse overfor at der er forskel på hvad man kan og forskel på hvordan man reagerer på udsagn og handlinger.

- Vi forsøger at styrke børnenes samarbejdsfærdigheder, ved at guide dem så de skiftevis er den styrende i legen, og den der indordner sig. De lærer at give og tage, samt at lytte til hinanden når de løser egne konflikter med lidt eller ingen hjælp. De lærer at kunne samarbejde, eksempelvis i gruppelege.

• Ved voksenstyrede aktiviteter, motorikforløb, ture osv. Vi styrker børnene i at vente på tur og tilsidesætte egne behov. Børnene ser hver dag hinanden i nye sammenhænge og situationer, og lærer derved hinanden bedre at kende. De fælles oplevelser knytter os sammen.

• Ved at snakke om konflikter og episoder i dagligdagen. Børnenes sociale udvikling stimuleres via en konflikt, der bliver håndteret og snakket om. De får erfaringer med hvilken tilgang til andre mennesker, der får et positivt udfald og hvilke, der ikke gør. Børnene lærer igennem konflikter betydningen af aftaler, spilleregler og empati.

Når børnene lærer selv at løse deres konflikter, får de nemmere adgang til fællesskab og at føle anerkendelse fra kammeraterne.

• Under måltider støtter vi op om børnenes venskaber, ved at man får lov at sidde ved siden af bedstevennen nogle gange, andre gange som grobund for mulige nye legekammerater.

Mål:

Vi vil gerne fremme børnenes evne til at kunne knytte tætte relationer til andre børn og voksne. Børnene skal kunne give udtryk for egne følelser (glæde, vrede osv.), men også genkende disse følelser hos andre. Opstår der konflikter, skal de lære at løse disse i samarbejde.

Tegn:

Målet er en lang og svært målbar proces, men kan vurderes igennem iagttagelser og observationer. Når børnene får færre konflikter, afpasset efter hvor de er rent kognitivt og aldersmæssigt, samt selv prøver at løse en konflikt før de henvender sig til en voksen for hjælp, kommer vi tættere på målet.

Et tegn kan være, når et barn forlader børnehaven med mindst en god ven.

Børnemiljøvurdering

I Humlebien har børnemiljø altid haft en meget høj prioritet, og det kan vi se via at vi er en institution der har en lang venteliste, stor tilfredshed hos forældre, som gerne vælger, at have deres andet og tredje barn hos os. Når vi laver vores årlige spørgeskema undersøgelse, hos børnene når de stopper og skal i skole, kan vi se at langt de fleste børn udtrykker glæde ved at have gået i institutionen.

En proces / en strukturerer form i at skulle arbejde med børnemiljøvurdering har været ønsket hos os. For kort tid siden har to medarbejdere været på kursus, hvilket har været rigtig givtigt. Lige nu har vi sat mange skibe i søen. De to medarbejder har fra kurset været meget inspireret af en form, hvor der er 4 faser i udarbejdelsen af børnemiljøvurderingen. Ud af fire de faser 1. undersøgelse 2. fortolkning 3. handleplan 4. evaluering, er vi i undersøgelsesfasen. Vi håber at når vi får arbejdet med de 4 faser sideløbende med udarbejdelse af den nye læreplan, at der kan komme en fin rød tråd mellem børnemiljø og læreplanen.

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

Humlebiens pædagogik er inspireret af den integrerede baggrund, dette gør at personalet altid iagttager, hvad er det der interesserer børnene lige nu samt, hvordan udvikler de sig fysisk og psykisk så der derved kan blive udarbejdet et godt børnemiljø, der tager højde for dette. Det der bliver udarbejdet er oftest, på stuemøder og på personalemøder, hvor der bliver der diskuteret og besluttet, hvordan der skal arbejdes med børnemiljø i Humlebien.

Hvilke metoder / redskaber anvender i til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen?

Når vi skal indfange børneperspektivet i børnemiljøvurdering, sker det ved eks. ved børnemøder, interview af børnene og iagttagelser af børnene. Fremadrettet vil vi gøre langt mere brug af video optagelser og tegninger fra børnene. Vi vil ligeledes udarbejde et let tilgængeligt spørgeskema til børnene, hvor det psykiske, fysiske og æstetiske børnemiljø indgår.

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

Langt de fleste tilfælde, hvor der bliver evalueret viser vores børnemiljøvurdering de gode resultater. Vi forventer og håber at ved udarbejdelsen af den nye læreplan at vi kan blive bedre til at følge op på resultaterne. Eksempler på hvordan vi bl.a. har arbejdet børnemiljøvurdering:

Psykisk Børnemiljø

Vi har i 2012-2013 haft ekstra fokus på børns læringsmiljøer som et projekt. Vi vurderede at børns læringsmiljø må ses med inklusions øjne og vigtigt at hele personalegruppen fik denne viden. Vi have her Frank Figge til at styre processen. Ved evalueringen af processen / projektet konkluderede vi, at børns læringsmiljø set med inklusions øjne er ved at være fornuftigt integreret i dagligdagen i Humlebien. Vores to børnehave grupper arbejder med Mary fondens ” Fri for mobberi” for at kunne støttes børnenes i deres sociale relationer / kompetencer.

Fysiske Børnemiljø

I mange år har det være et stort ønske at få tætnet vores døre og vinduer, især i vuggestue afdelingen da der har været meget træk og de små især havde svært ved at holde varmen. Det er lykket os at få nye døre og vinduer i hele huset, hvilke har hjulpet utroligt på situationen. Vi har ligeledes fået døre på alle børnenes wc. Vi har iagttaget at det giver stort tryk for børnene at det kan gå ind på det wc der er knyttet til den stue de går på, når de er på legepladsen, især de små børnehave børn.

Æstetiske børnemiljø

Vi har meget længe haft en meget trist og nedslidte legeredskaber på legepladsen. Børnene har udtrykt det og ifølge det pædagogiske personale, har der ikke været de rette motoriske udfordringer til børnene. Humlebien har en rigtig god legeplads med andre gode udfordringer bl.a. mange træer, buske, bakker, bål sted og ikke mindst vores høns, så vi har i den forgang tid vurderet at børnene har haft masser af motoriske og sanssemæssige udfordringer alligevel.

Vi har været så heldig at få en stor portion midler til nye legeredskaber. I forberedelserne til indkøb af de nye legepladsredskaber, var nogle børn på besøg på legepladser rundt omkring. Ved observationer på legepladserne, samtaler med børnene samt vores erfaringer med børns motoriske udvikling tog vi beslutningen om valget af nye legepladsredskaber.

Vi har ligeledes brugt det sidste år på at tale om rum i rummet. Vi har været optaget af artiklen ” Rummet som inkluderende medspiller ” af Lene Iversholt og Karina Iversholt Toft.

Vi er blevet meget inspireret til at lave rum i rummet. Vi deler børnene op næsten hverdag, både til pædagogiske aktiviteter og spisesituationer. Vi oplever at det giver lang større ro og tid til fordybelse med børnene.

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

Vi har i 2013 evalueret vores læreplan, alt personale læste læreplanen. På et p-møde fandt vi ud af at vi under hverdagslivstemaet måltider vil skrive om vores nye madordning. Ligeledes blev vi enige om at vi måtte beskrive langt mere om inklusion, da vores pædagogik havde ændret sig. Læreplansgruppen skrev om det vi besluttede på p-møde. Forældrebestyrelsen har på et bestyrelsesmøde evalueret læreplanen og udtrykt at alt det beskrevne i læreplanen er yderst genkendeligt i hverdagen i Humlebien. Vi har valgt ikke yderligere at evaluere på vores læreplan, da vi har prioriteret tid til at komme godt i gang med den nye læreplan.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Interne: Vi bestræber os på, at vores børn skal have så få interne overgange som muligt. Derfor er vi meget udfordret af den fleksible indskrivning af børn, der er i Hvidovre kommune, hvilket betyder at det alene er ventelisten der bestemmer om det er et vuggestuebarn eller børnehavebarn vi skal modtage, når vi har en ledig plads. Det er ikke altid at det nye barns alder passer til alderen på den gruppe børn, hvori der er en ledig plads.

Vi tilstræber at have børnegrupper der max har et spænd i alderen på 1-2 år og at børnene går i den samme gruppe i hele vuggestue/børnehave-tiden med de samme pædagoger.

Det er vigtigt at understøtte venskaber i børnegruppen og kontakten mellem barn/personale og forældre/personale er kontinuerlig.

Det betyder at vi i perioder kan have meget uensartede børnegrupperestørrelser, da vi ikke ønsker at flytte børnene rundt fra gruppe til gruppe..

Læs mere i interne overgange i vores læreplan.

Eksternt: Vi har i mange år prioriteret samarbejdet med fritidshjem og skoler højt, som det også er beskrevet i retningslinjerne. Vores udfordring er de uforholdsmæssig mange samarbejdspartnere vi har i vores område. De eksterne overgange er yderligere beskrevet i vores læreplan.

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

Der er ikke de store forandringer i forhold til det vi har gjort før og har beskrevet i læreplanen.

Det fungerer fint men har brug for nogle små justeringer. Eksempelvis gør vi en særlig indsats omkring et udfordret barn der skal starte skole/fritidshjem. Vi inviterer forældre, skole og fritidshjem til et overgangsmøde da vi ikke finder bilag 2 i pjecen ”sammenhænge i børn og unges liv” tilstrækkelig.

Sprog

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

Sprogarbejdet beskrives i vores læreplan og indgår i alle sammenhænge i det daglige arbejde. Vi arbejder i større og mindre grupper afhængig af ressourcer. Vi har 4 sprogvejledere i huset, hvoraf den ene har et modul i sprogpedagogik. Vi bruger TRAS skemaer og VIS HVAD DU KAN, hvor vi finder det nødvendigt. Vi bruger vores tilknyttede talepædagog, hvor vi skønner det nødvendigt.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi har den opfattelse at hvis inklusion skal lykkes skal hele personalegruppen have en indsigt og forståelse for inklusionens tankegang ellers tror vi det har svært ved at lykkes.

Det er en proces som kræver en ændret tankegang, hvilket kræver stor tålmodighed og klare mål.

Derfor har vi de sidste 3½ år arbejdet med inklusion i hele personalegruppen (pædagoger og medhjælpere), både på personalemøder og personaleweekender. Vi har haft fælles oplæg, læst artikler og afprøvet nye værktøjer.

Vi har samlet alt vores materiale i 2 mapper, så nyansatte og studerende kan hente den samme viden og inspiration som de øvrige pædagoger og medhjælpere. Den ene mappe med alt hvad vi gennemgået og læst og den anden med yderligere inspirerende artikler.

To pædagoger har deltaget i inklusionsmodul og flere pædagoger ønsker inklusionsmodulet.

Vi har været omkring mange temaer i forbindelse med inklusion, så som:

- Definition af begrebet inklusion og hvor det stammer fra
- Læringsteorier
- Praksisanalyse SIP
- Hvordan skabes udsatte positioner
- Hvad giver adgang til deltagelse
- Undervisningstone contra udvekslingstone
- Udvikling af differentierende fællesskaber
- Opmærksomhed på at bidrage til en reflektiv faglig kultur
- Fokus på rummet som inkluderende medspiller mm.
-

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Blandt andet gennem praksisfortællinger og løbende iagttagelser på stuerne

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner og hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? Vores pædagoger er i det daglige opmærksomme på børn, der ikke trives og ikke er alderssvarende. Det kan være børn, der er udfordret særligt i en periode og børn der har lidt længerevarende problematikker. Der laves SIP analyse/handleplaner på det enkelte barn og dets relationer på eksempelvis stuemøder og der sparreres med andre pædagoger/ vejlederteamet og ledelsen omkring disse børn. Som inspiration bruges hæftet "i tide".

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Dette er for os en ny ordning at have tilknyttet en familierådgiver, som vi glæder os meget til i fremtiden. Vores familierådgiver er blevet introduceret på et personalemøde, så alle kender til de nye retningslinjer og vi har holdt de første møder.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Vi har endnu ikke benyttet os af det tværfaglige netværk, men har brugt vejlederteamet, vores psykolog, sundhedsplejerske og vores familierådgiver.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? iTide er pjecen er uddelt til alle medarbejdere og har været diskuteret på et personalemøde. Indgår i samarbejdet med vores familierådgiver.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Se hverdagslivstema i læreplanen - Se kontraktmål for 2013 om "børneinddragelse i madlavningen".

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi har ikke udarbejdet en speciel måltidspædagogik, men har et hverdagslivstema i læreplanen hvori pædagogikken omkring i måltidet er beskrevet. Følgende er et uddrag fra vores

hverdagslivstema og vil indgå i den måltidspolitik vi skal udarbejde i 2015 i samarbejde med forældrebestyrelsen.

- At vi overholder fødevarestyrelsens og sundhedsstyrelsens anbefalinger.
- At vi serverer en varieret kost
- At måltiderne ser indbydende og lækre ud.
- At vi en gang om året gennemgår vores kostplaner sammen med vores sundhedsplejerske.
- At vi har flere små mellemmåltider (små maver)
- At sukkerindtaget er begrænset væsentligt til fødselsdage og særlige lejligheder.
- At måltiderne skal være i en rolig og afslappet atmosfære i et hyggeligt fællesskab.
- At vi deler børnene op i mindre grupper, hvor normeringen tillader det.
- At børnene deltager i forarbejdningen af vores måltider og herigennem får et godt kendskab til forskellige råvarer og en oplevelse af at kunne være med til at frembringe et måltid.
- At børnene deltager i borddækning afrydning
- At vi lærer børnene god bordskik og gode madvaner
- At vi understøtter børnenes nysgerrighed (madmod)

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Ledelsen består af en leder og en souschef.

Almindeligvis har leder ikke børnetimer men souschefen indgår på en stue med faste børnetimer.

Da der er rigtig mange ledelsesopgaver er det nødvendigt at have en klar og synlig arbejdsdeling i ledelsesteamet, så personalegruppen ved hvem de skal henvende sig til med opgaverne.

Vi holder jævnlige ledelsesmøder.

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

Vi lægger på høj personaleinddragelse for at fremme engagement og ansvarlighed.

Vi holder personalemøder 1 gang om måneden, hvor vi primært beskæftiger os med pædagogik.

Daglige Informationer skrives i vores meddelelsesbog, som alle læser når de møder. Vi har også en mappe, hvor der er orienterende læsestof i, med et afkrydsningssystem, hvor hver enkelt medarbejder skriver når de har læst. Dette er affødt af et stort ønske om at udvikle pædagogikken på p-møder i stedet for at dele informationer.

Derudover har vi en mængde møder i vores forskellige arbejdsgrupper eksempelvis, kostudvalg, kontraktstyring, læreplansgruppe, digital dannelse, tr-møder, apv-møder, Disse arbejdsgrupper kræver også jævnligt tid på personalemøder, hvilket til tider er en vanskelig udfordring tidsmæssigt.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det

seneste år? Vi holder jævnlige møde i ledelsesteamet. Derudover deltager vi i de ledermøder vi bliver indkaldt til.

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

seneste år? Stort set alle undtagen hvor vi har holdt ferie eller været syge.

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Vi har de seneste år været udfordret af to store vandskader, den sidste betød at vi var nødsaget til at lukke to stuer ned og bruge alrummet til disse to børnegrupper. Det var en stor udfordring og det tog lang tid at komme på plads igen.

Vores forældrebestyrelse har valgt at sige ”ja tak” til madordningen, hvilket også har udfordret os både i forhold til hele ombygningsfasen, hvor vi lavede mad på stjernestuen, uden rindende vand, men også planlægning og organisering af mad til hele husets børn. Men det har været en spændende proces, som fungerer fint i dag, men også, som der til stadighed skal være en særlig opmærksomhed på udviklingen af.

Inklusionen har været en rigtig spændende og udfordrende opgave at få implementeret i institutionen og har givet mange spændende faglige snakke i hele personalegruppen.

En anden udfordring er det stadig stigende krav om opgaver, der ikke er knyttet direkte til det daglige samvær med børnene såsom:

- Digital dannelse
- Hjemmeside
- Kontraktstyring/pejlemærker
- Læreplan
- Kvalitetsløft
- Implementeringen af inklusionsopgaven
- Kostudvalg
- Sprog ansvarlige
- Hygiejneansvarlige
- Mfl.

Det er vigtige opgaver, som vi skal løse og som kræver deltagelse i temadage og kursusvirksomhed og mange timer foran pc`eren til dokumentation. Det betyder et større fravær i det nære samvær med børnene og vi må i den kommende tid have et særligt blik på nye veje til organiseringen af disse opgaver.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi oplever Humlebien som en velfungerende institution, hvor både børn, personale og forældre trives. En institution, hvor der er en stor lyst til og fokus på faglig udvikling.

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

Inklusionen

Dialog omkring bedre organisering af opgaverne, så det ikke betyder væsentlige forringelser i det daglige nærvær med børnene.

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

En ligeværdig dialog med fokus på faglig udvikling.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Humblebien har stadig lang venteliste.
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	<p>Der skal udarbejdes ny APV i indeværende år. Leder oplyser at arbejdet er påbegyndt.</p> <p>Vi drøfter hvordan det fungerer både at holde MUS og GRUS samtaler. Der er bred enighed om at det fungerer rigtig godt. Sidste punkt til MUS handler om hvad medarbejderen vil tage med til den kommende GRUS. Personalet orienterer om, at GRUS er godt i forhold til den faglige udvikling. Det øger deres fælles faglige sprog, hvilket er godt for samarbejdet. Det giver også en større forståelse for hinanden, i forhold til hvor man er hver i sær. Der er de samme mål, men man kan godt gå forskellige veje. GRUS gør det også muligt at tale om hvor man som medarbejder evt. har brug for faglig støtte fra sine kollegaer.</p>
Politikker/retningslinjer	Ingen bemærkninger
Fysiske rammer	Ingen bemærkninger
Forældresamarbejde	Ingen bemærkninger
Kontraktstyring	Ingen bemærkninger
Læreplaner/børnemiljø	<p>Overordnet set har Humlebien mange kvalificerede overvejelser og beskrivelser i deres nuværende læreplan. Humlebien er delvist påbegyndt læreplansarbejdet ud fra den nye læreplansramme. Det er p.t. en meget stor læreplan på 60 sider, hvor de grundige hverdagslivstemaer fylder en stor del.</p> <p>Personalerepræsentanten fra læreplansgruppen giver udtryk for, at hun har lyst til at starte helt forfra, da der har været mange ind over arbejdet pga. udskiftning i læreplansgruppen. At starte forfra er det eneste rigtige, hvis det skal give mening. Det som er nu, er et forsøg på at koble det nye sammen med det gamle, hvilket ikke rigtig fungerer. Der gives endvidere udtryk for, at den nye læreplansramme virker mere overskuelig.</p> <p>Vi drøfter, at den nuværende læreplan er et rigtig godt fundament for det fremadrettede arbejde. F.eks. er hele det store praksisplans afsnit en grundig dokumentationsindsamling, der dog er forholdsvis tidskrævende at anvende.</p> <p>Der er enighed om at det giver mest mening at starte forfra - ud fra den nye ramme. Der gives udtryk for at det er vanskeligt, og vi aftaler derfor, at jeg bliver indkaldt til et møde i læreplansgruppen snarest muligt, så vi kan kikke på det fremadrettede arbejde sammen. Jeg foreslår, at ledelse og personale inden mødet overvejer hvilke dele af den nuværende læreplan der giver mening, i forhold til Humlebiens aktuelle praksis.</p>
Overgange	Vi drøfter fordele og ulemper ved Humlebiens særlige

	<p>børnegruppestruktur.</p> <p>Der gives udtryk for, at fordelene bl.a. er, at der er nemmere at planlægge pædagogisk alderssvarende, når børnegruppen ikke svinger fra 0-6 år og det giver en bedre udnyttelse af personale ressourcerne. Når aldersspredningen ikke er for stor i en børnegruppe øger det muligheden for at give det enkelte barn netop den udfordring, som det har brug for. F.eks. når der planlægges en tur, laves et motorikforløb eller læses en bog. Det samme gør sig gældende for børnehavebørnenes muligheder for at kunne knytte tætte sociale relationer til andre børn. Humlebiens mål om at sikre, at alle børn har oplevet at have mindst én god ven gennem sit daginstitutionsliv, kan nemmere opfyldes ved denne måde at opdele børnene på. Ledelse og personale har set tætte venskaber mellem børnene, som ofte rækker langt op i skolealderen. Ligesom mange gode netværk er mellem forældrene er skabt gennem tiden. Kontakten mellem personalet og det enkelte barn og deres familier bliver tættere, når der er en vis kontinuitet i samarbejdet. Det har en særlig vigtig betydning i forhold til børn, der har behov for en særlig indsats eller en særlig opmærksomhed.</p> <p>Ud over de organisatoriske udfordringer i forbindelse med indskrivning af børn, som beskrevet i institutionsprofilen, fremhæves to andre ulemper: 1. "Skiftedagen", den dag, stuerne flytter rundt, kræver en del planlægning. Det kan være svært at nå at rykke børnehavestuerne sammen, rengøre den tomme stue, og rykke den næste stue ind tidsnok til at gøre den tomme stue i vuggestuen klar til de nye børn.</p> <p>2. Måden Humlebien har valgt at organisere børnegrupperne på, kan betyde at muligheden for at de forskellige aldersgrupper kan lære af hinanden, ikke tilgodeses i samme omfang som når der er aldersmæssigt blandede grupper. Derfor planlægges der i hverdagen mange aktiviteter på tværs af aldersgrupperne. F.eks. fælles ture, fælles julekalender i alrummet hver dag i december, fælles maddage, fælles lege osv. Ligesom der er mulighed for spontant at børnene besøger, og leger med, hinanden på tværs af stuerne i hverdage.</p>
Sprog	Humlebien anvender TRAS og "Vis hvad du kan" redskabet, der hvor de vurderer at der behov for det. Begge dele inddrages efterfølgende i forældresamtalen. Personalet giver udtryk for at det er gode redskaber.
Inklusion	Er valgt som fokuspunkt.
Tværfagligt samarbejde	Humlebien har endnu ikke benyttet tværfagligt netværk, da de løbende har samarbejde med de tværfaglige fag personer, og fordi de ikke har haft nogen underretningssager. Leder oplyser, at de dog p.t. har en sag de gerne vil bringe op i netværket.
Mad i institutionen	Ingen bemærkninger, ud over at jeg gør opmærksom på, at alle

	institutioner skal have beskrevet deres måltids pædagogik medio 2015.
Ledelse	Souschefen har mellem 20 – 25 børnetimer om ugen.

Dialog om fokuspunkter

1. Inklusion

Humblebien har valgt fokuspunktet for at formidle og drøfte betydningen af de seneste års inklusionsarbejde i institutionen. Inklusion er ikke kun noget der tales om, det udføres i praksis, og kan bl.a. ses ved:

- Den måde børnene bliver delt op på, sker i højre grad på baggrund af overvejelser omkring venskaber, kommende skolekammerater, forskellige udviklings- og læringsbehov.
- Den måde der bliver talt om børnenes trivsel og kommunikeret med forældrene.
- Medarbejderne taler mere positivt om børnene. Frem for at tale om det barnet ikke kan, tales der nu om hvilke eventuelle udfordringer barnet har, og hvordan man pædagogisk kan give barnet muligheder for at mindske udfordringerne, bl.a. ved at kikke nærmere på den pædagogiske kontekst.
- Den måde medarbejderne tænker sig selv ind i de ekskluderende og inkluderende forhold. Der gives her et konkret eksempel med en meget stille pige, som personalet utilsigtet fastholdt i denne rolle ved at give hende meget tid, alene sammen med en medarbejder. Dette betød at pigen blev mere og mere ekskluderet fra børnefællesskabet, indtil der blev arbejdet målrettet på at inddrage øvrige børn i aktiviteterne som med pigen og den voksne lavede.
- Den store opmærksomhed der er på ikke at "irrettesætte" børn, så de bliver udstillet foran øvrige børn, forældre og medarbejdere.
- Færre forældreklager over andre børns adfærd. Personalet er opmærksomme på at fortælle andre positive historier, både i børnegruppen og til forældre i forbindelse med legerelationer.
- Et stort fokus på at give alle børn mulighed for børne- og legefællesskaber. Alle er blevet meget bedre til at "puste til spirende" børnefællesskaber. F.eks. opdagede personalet flere børn der sad og kikkede meget interesseret på to andre børn, der havde "bay blade" (legetøj) med i institutionen. Personalet indkøbte herefter dette legetøj og igangsatte en "bay blade" turnering for alle de børn der ville være med. Dette betød, at der blev skabt en række nye børnefællesskaber, og børn der ikke havde leget så meget sammen før, opdagede nye venskaber.
- Arbejdet med SIP modellen gør, at de udfordringer man først ser som personale ændre sig når man får arbejdet sig ind i det.
- Der er et rigtig godt samarbejde med de pædagogiske vejledere

Vi drøfter herefter inklusionspædagogens rolle. Leder orienterer om, at alle skal arbejde med inklusion. I Humlebien vil man ikke have en inklusionspædagog der løst arbejder med inklusion. Strategien er, at alle pædagoger skal have et UCC inklusionsmodul. Både fordi inklusion er en ændring af det hidtidige menneskesyn, og fordi at inklusionskulturen ikke må være afhængig af enkelte medarbejdere. Denne kultur skal også forblive i Humlebien ved evt. medarbejderskift.

Afslutningsvis orienterer jeg om, at der kan søges om dækning af kursusafgift hos Lone Petræus i DAF via puljen til åben uddannelse. Der gives ikke til dækning af vikarudgifter, som derfor skal afholdes af institutionerne selv. Lederne tilmelder selv medarbejderne til UCC i Titangade, København.

2. Dialog omkring bedre organisering af opgaverne, så det ikke betyder væsentlige forringelser i det daglige nærvær med børnene

Leder orienterer om, at de har været nødsaget til at se på nye veje til at organisere de mange "ikke børnerelaterede" opgaver der er kommet til, jf. institutionsprofilen (se side 17 – 18).

De har bl.a. prøvet at:

- skemaliggende tidspunkter, hvor medarbejderne kan skrive/dokumentere.
- opgaver kan løses midt på dagen
- etablering af et mappesystem, hvor alle medarbejdere kan orientere sig om diverse forhold.
- Arbejde videre med tovholderfunktionerne for diverse arbejdsgrupper – dette er stadig en udfordring

Leder gør opmærksom på, at de bliver betegnet som en mindre institution – men at de skal løse de samme opgaver i ledelsesteamet, som i de store institutioner. Der er en oplevelse af, at der kommer flere og flere ting "oppefra". Jeg opfordrer til, at ledelsen måske kan lade sig inspirere af deres ledelseskolleger, i det nye ledelsesnetværk, i forhold til hvordan udfordringerne kan gribes an.

Vi drøfter efterfølgende, om Humlebien har færre "hænder", pga. deres høje antal af pædagogtimer. Der er p.t. en fordeling på 77,5 % pædagogtimer og 22,5 % medhjælper timer (der er, jf. administrationsgrundlaget i Hvidovre Kommune, et krav om en minimum fordeling på 60/40). Der gives udtryk for, at det er et dilemma at medhjælperne ikke vil kunne løse de skriftlige opgaver, og at det derved også er dem der er mest sammen med børnene.

Der er enighed om, at en fastholdelse af den nuværende fordeling kræver høj grad af organisering og uddelegering af opgaver. Med de mange pædagogfaglige kompetencer der er til stede i Humlebien, er der også enighed om, at det vil være muligt.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

På mit besøg i Humlebien oplevede jeg en rigtig god atmosfære i hele institutionen, hvor man føler sig velkommen. De fysiske rum er lyse og indbydende. På alle stuer i institutionen er der synlige bogstaver; på plakater, i loftet og på magnetavler, så børnene selv kan flytte bogstaverne rundt (de største børn). På personalestuen er der en stor fælles tavle, hvor organisering af aktiviteter og gøremål for de enkelte stuer skrives, ligesom møder, ferie mv. er synliggjort, hvilket giver et godt overblik for alle.

På alle stuer står "Barnets bog" i børnehøjde. Mange børn tager dem frem jævnlige og kigger i dem, enten alene, med kammerater, med personalet eller med deres forældre. Ud over at det på sigt bliver et vidne om deres tid i Humlebien, skaber det en god forbindelse, for børnene, mellem hjem og institution.

Både medarbejdere og børn var åbne og imødekommende. Jeg så meget få børn der var kede af det, og de der var, blev set og hjulpet. F.eks. var der et barn der havde det lidt svært, hvilket en pædagog med det samme tog hånd om, så barnet fik det nærvær der var behov for i den aktuelle situation.

På alle stuer deles børnene løbende op i mindre grupper, med en medarbejder på hver gruppe.

Alle børn havde gang i aktiviteter – enten via egne lege eller via voksenstyrede aktiviteter. Under mit besøg var der samtidig gang i forberedelserne til ”store flyttedag” og gallamiddag for de største børn i hele huset.

Der ud over oplevede jeg følgende på mit besøg:

”Vuggestuegrupper”

- Der arbejdes med synlig (for børnene) gruppeopdeling: A4 ark: Rød, blå og grøn gruppe med billeder på af børnene. Dette gør det visuelt tydeligt for børnene
- Der arbejdes ligeledes med velko billeder af børnene, så de selv kan ”sætte” sig på til stuens andet rum, hvor der max må være seks børn af gangen. Børnene er rigtig gode til selv at administrer dette, både når de går ud og ind af rummet. Dette øger børnenes mulighed for medbestemmelse og selvstændighed
- Der har været afholdt Bay-blade turnering for de største af børnene (3 – 4 år) – hvilket passer fint med Humlebiens pædagogik om at følge børnenes spor (Den integrerende baggrund)
- Der var dialogisk oplæsning under formiddagsmåltidet
- Meget selvhjulpne børn, der selv kører frugtvoanen ind, sætter service over, osv.

”Børnehavegrupper”

På begge stuer foregår der rigtig mange aktiviteter på en gang:

- Børnenes mapper ordnes sammen med børnene (de børn der skal på fritidshjem lige om lidt)
- En gruppe drenge leger med modellervoks, nogle bygger (konstruktionsleg) i det lille vindfang mellem de to stuer
- En gruppe piger hører musik og danser i et af stuens rum.
- En gruppe drenge spiller bay blade på gulvet.
- En gruppe børn leger på gulvet inde på stuen
- En gruppe piger sidder og tegner ved bordet
- En medarbejder og en gruppe børn er gået ud for at lege skattejagt. Børnene har selv tegnet skattekortet
- En gruppe børn og en voksne sidder og arbejder kreativt i rummet ved siden af kontoret

Alle børn virker til at trives rigtig fint i de små grupper – jeg inviteres ind pigerne, de vil gerne vise mig deres dans.

Personalet giver udtryk for, at de føler sig løbende fagligt udfordret på en god måde. Det ses som en stor fordel for børnene, at man via Humlebiens struktur, følger den samme børnegruppe hele vejen. Det er fagligt godt, at man ikke kun arbejder med én aldersgruppe, i og med at alle arbejder både med vuggestuebørn og børnehavebørn via strukturen. Det er også godt for samarbejdet i huset, at man rokerer rundt som medarbejder. Det gør, at alle kan arbejde sammen på tværs, med alle sine kollegaer, og at man derved er ét samlet hus.

Vi drøfter, at det også betyder, at man forebygger at stuerne ”lukker sig om sig selv”, og at stuerne herigennem arbejder forskelligt. Der er bred enighed om, at Humlebiens tilbyder rigtig gode pædagogiske rammer for alle børn – herunder også børn i udsatte positioner.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Aftaler på kort sigt

Pædagogisk konsulent indkaldes til møde i Humlebiens læreplansgruppe, så vi sammen kan drøfte det fremadrettede læreplansarbejde.

Aftaler på længere sigt

Der udarbejdes en ny færdig læreplan, ud fra den nye læreplansramme, senest medio 2015.

Opfølgning

Det aftales på det kommende møde i læreplansgruppen hvornår – og hvordan - der skal følges op på læreplanen.