

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Kernehuset

## Tilsynsbesøg

Dato: 23. september 2014

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Grethe Tipsmark Nielsen (leder), Anja Kofoed Bach (souschef), Sanne Nielsen (pædagog) og Maria Kleis (formand for forældrebestyrelsen).

## Fokuspunkter

Kommunikation og samarbejde

## Særlige opmærksomhedspunkter

## Samlet konkluderende vurdering

Ved besøget forinden tilsynet blev der oplevet en god stemning med glade børn og nærværende samt engagerede voksne. Det prioriteres højt at tage ud af huset med børnene, hvilket to af børnegrupperne var den dag, hvor besøget blev foretaget.

Der er venteliste i forhold til at få en plads i Kernehuset, hvilket har betydet, at yngre søskende ikke har kunnet få en plads i institutionen ved behovsdato, fordi der har været pladser i andre institutioner, der skulle besættes. Der er et ønske om, at der fremadrettet kan samarbejdes anderledes med pladsanvisningen.

Økonomien ser fin ud, og der er opmærksomhed på, at der det næste år vil komme merudgifter til bl.a. vikarer og feriepenge, da flere medarbejdere er på barselsorlov.

Sammenlignet med tidligere besøg samt tilsyn i institutionen, kan ses en god udvikling af det pædagogiske arbejde samt blandt personalet. Dette ses stemningsmæssigt, samarbejds-mæssigt, ved at sygefraværet er lavt m.m.

De fysiske rammer er meget slidte og fordelingen af grupperne på to etager er en udfordring, som der dog arbejdes godt med. Samarbejdet mellem de to etager er blevet udviklet, og kan nu siges at være eksisterende. Derudover har leder etableret kontor på begge etager, hvilket har skabt en bedre kontakt til forældre, børn og personale i stueetagen, hvor lederen tidligere ikke opholdt sig, når der blev arbejdet administrativt.

Forældresamarbejdet vurderes til at være godt fra både ledelsens, personalets og forældrenes side.

Der er lavet en fin læreplan, hvor ganske få afsnit mangler at blive helt færdiggjort. Arbejdet med overgange, sprog og inklusion er kort beskrevet i det skriftlige materiale, der er modtaget, og via supplerende oplysninger ved drøftelser på tilsynet kan det konkluderes, at der arbejdes fint med disse ting. Souschefen har de inklusionstimer, der er tildelt Kernehuset, og det fungerer godt i forhold til ledelsesarbejdet, at souschefen ikke længere er bundet op på en bestemt børnegruppe, der tidligere ofte led af fravær, når ledelsesarbejde skulle udføres udenfor den planlagte tid. Kommunikation og samarbejde er sat på som fokuspunkt. Der er sket meget udvikling omkring dette, og der arbejdes fortsat fornuftigt med det. Ud over det vi løbende snakker om ved tilsynet vedrørende kommunikation og samarbejde, er der ikke behov for yderligere råd og vejledning i forhold til det videre arbejde.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 23. september 2014**

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 3. oktober 2014**

## Institutionsprofil – basiskvalitet

Revideret version: Januar 2014

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis: se vedlagte bilag

Er der børn på venteliste til institutionen?: ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?:  
Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været?

### Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): 142.900kr i overskud.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Mange børn

Hvordan ser budgettet ud pt.? Fint overskud, men mange på barsel

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Fint men vi forudser at vi skal overføre til næste år

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? ja

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal:	2. kvartal:	3. kvartal:	4. kvartal:
11,64%	9,55%	2,44%	5,41%

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

Sep.13. 4,99 – okt.13 3,31 – nov.13 8,84 – dec.13 3,95 – jan.14 13,29 – feb.14 9,39 – marts.14  
7,91 – april.14 2,41 – maj14 6,17 – juni 14 6,31 – juli 14 2,39 – august 14 3,68

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? Fokus på fravær/nærvær - synliggøre fravær

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: ja

Har I jeres egen personalepolitik? ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? fin

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

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Stuemøder, mussamtaler p-lørdag, p-møder, gruppesamtaler

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Værdsættende ledelse, skabe et god, fagligt og professionelt arbejdsmiljø

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Via kommunens retningslinjer

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

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? Konflikt håndtering, arbejdsmiljø, it, læreplanskursus, ITide

Hvordan vidensdeler I i institutionen? På personalemøder og stuemøder/afdelingsmøder

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?  
Hvis ja, hvilke? Naturkurser, personaleudvikling

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet? Stiller krav, informere, afprøver nye måder, refleksion.

### **Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 74%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:26%

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?  
Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? ja

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage?1 sagt op

Pædagoger der er stoppet:1

Medhjælpere der er stoppet:

Andre der er stoppet:1. september går en medhjælper på pension

Har I ubesatte/vakante stillinger? Ikke i forhold til børnetal

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: fandt sit ønskejob, pension

### **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

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

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

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer? ja

### **Fysiske rammer**

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? Nedslidt, utidssvarende, fyldt med ting der burde laves/vedligeholdes, legeplads lille og fyldt med asfalt og sten.

### **Forældresamarbejde**

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt). Det fungerer godt, udvikling i personalets syn på samarbejde, mere nuanceret.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Bestyrelsen med til tilsyn, ansættelsessamtaler, forældrene planlægger og styre fester, arbejdsdag m.m.

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)? Der sorteres i den så den er delt i vuggestue og børnehave ud fra relevans.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6 det seneste år

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

### **Kontraktstyring**

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Efteråret 2013

Hvilke mål arbejdes der med pt.? IT- kvalitet af det pædagogiske arbejde med fokus på læring

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? Ja med det fælles kontraktmål, vi har gjort det vi har beskrevet, men det var planlagt i gammelt netværk så målingen bliver svær/uaktuel

Hvornår er målopfyldelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat? Januar 2014 vi havde opfyldt vores mål

### **Læreplaner/børnemiljø**

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet? Der er nedsat en arbejdsgruppe med en pæd. Fra hver afdeling og ledelsen. Der skal afholdes en månedligt læreplansmøde. Det er et punkt på hver anden p-møde hvor vi evaluere og planlægger temaerne.

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: Bruger skema på organisering og evaluering.

Børnenes sproglige udvikling:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde? Vi har ikke systematiseret arbejdet med børnemiljø endnu

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. DCUM's materiale om børnemiljø

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

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne? Det gør der på vores p-lørdag

### **Overgange**

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt? Overleverings aftaler fra vuggestue til børnehave tilrettelagt i forhold til det enkelte barns behov. Deltage i overleveringsmøde i forhold til skole og fritidshjem. Udfylder skemaer til skolen og laver mapper til børnene fra deres tid i institutionen.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"? Bruger skemaet men det kan godt blive en overfladisk beskrivelse af barnet, da vi ikke ved hvordan det bliver modtaget/brugt

### **Sprog**

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Fint samarbejde på logopæd.

### **Inklusion**

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen? Anja er inklusionspæd, hun er tovholder på samarbejdet med fagpersoner, tovholder på indkøring og overgange, laver handleplaner. Inklusionsnetværk. Laver observationer og rådgiver og vejleder personale og forældre.

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Sammensætning af børnegrupper, arbejder med venskaber, der vælges aktiviteter der tilgodeser børnenes behov. Opmærksom på relationer og venskaber. Obs på legekultur på legepladsen, slåskultur blandt drengene m.m.

Har I ansat en inklusionspædagog? Souschef har inklusionstimer

### **Tværfagligt samarbejde**

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? Der laves obs af børnegrupperne både stuerne og inklusionspæd. gør det. Vi snakker om børn og bekymringer på p-møder trasskema, handleplaner.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? Handleplan om barnets behov sammen med inklusionspæd.samarbejde med vejlederteam, logopæd, psykolog m.m.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Vi bruger hende efter behov

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Det har vi ikke brugt.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? Vi bruger den efter behov.

### **Mad i institutionen**

Serverer I mad til alle børn i institutionen? nej

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? Det gør vi ikke  
Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Vi har en kostpolitik/madpolitik

### **Ledelse**

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet? Der er afsat 2 dage på kontoret, strategidage, planlægning adhoc, vi prioritere ledelsesarb. I forhold til møder, konference m.m.

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.?Prøver at få mere pædagogik og mindre info på p-møderne, afdelingsmøder, stuemøder m.m. Vi har prøvet infobreve på mail, men vil fremadrettet prøve at sætte et op på toilettet. Vi har et mål om en ipad på hver stue og til kontoret som bl.a. kan bruges til fælles informationer

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Dem alle, hvis ikke Grethe har kunnet så har Anja deltaget

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

### **Konkluderende egen vurdering**

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage?  
Hvis ja, hvilke? Professionel og faglig tilgang, kommunikation og samarbejde, samarbejde på tværs

Oplever I særlige udfordringer pt.?  
Hvis ja, hvilke? Ja 3-4 pædagoger er/skal på barsel

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Det er en institution i rivende udvikling, men der er brug for ledelse og opfølgning på hverdagen m.m.

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

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



## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>I forhold til det udmeldte børnetal har Kernehuset flere børn kvartalsvis. Pt. er vuggestuen ikke oppe på det normeringsmæssige, men det sker i løbet af de næste par måneder. Kernehuset har et ønske om et børnetal for vuggestuebørn på 24 i stedet for de 19, som det er nu. Der er kvadratmeterne til det, og et højere børnetal vil passe bedre ind i organiseringen og have en betydning for økonomien. Kernehuset har oplevet, at der er sagt nej til vuggestuebørn, der har haft et ønske om at blive indskrevet i institutionen, fordi andre institutioner har haft tomme pladser, der skulle besættes først. Da det bl.a. er yngre søskende til børn i børnehaven, det har handlet om, har det føltes uhensigtsmæssigt, når pladserne reelt har været der. Kernehuset ser derfor frem til, hvis det fremadrettet bliver til, at pengene følger børnene, der hvor de er, og ikke er bundet fast op på udmeldte børnetal.</p> <p>Der har været to børn, der er blevet overflyttet til andre institutioner. Grundende hertil har været den geografiske beliggenhed ift. bopælen, samt at der ikke var alderssvarende børn tilbage i børnegruppen.</p>
Økonomi	<p>Økonomien ser fornuftig ud, og der er opmærksomhed på, at der skal ruller et overskud ift. næste budgetår, for at der er penge til de udgifter, der er forbundet med mange medarbejdere på barsel. (Vikarer og feriepenge)</p>
Personale	<p>Statistikken for sygefraværet ser generelt fin ud, men der er en tendens til, at der i de første måneder af året er et højt sygefravær. Årsagen til fraværet har været 'almindelig' sygdom som fx influenza. Fraværstallet kan evt. begrundes i at være højt dér pga. årstiden samt at børnene ofte kan være en smittekilde, da det sker, at syge børn afleveres i institutionen.</p> <p>For at undgå eventuelle smittekilder bliver der arbejdet intensivt med, at børnene skal vaske hænder, og der er hængt plancher op ift. forholdsregler om syge børn. Derudover går personalet i dialog med forældrene, i de tilfælde hvor det opleves, at børnene ikke er raske, når de kommer i institutionen.</p> <p>Kernehuset har haft meget fokus på, hvordan sygefraværet kan nedbringes, og har bl.a. haft det som fokuspunkt på personalemøder. Leder har afholdt omsorgssamtaler kontinuerligt. Derudover synliggøres fraværstatistikken for hele huset, hvilket opleves til at have en positiv effekt.</p> <p>Medarbejderrepræsentanten oplever, at kolleger forsøger at komme på arbejde trods det, at de ikke er helt friske. Lederen supplerer med, at det nogle gange kan ske, at en medarbejder møder for hurtigt op efter sygdom, og derfor må gå hjem igen.</p> <p>Bestyrelsesrepræsentanten har haft børn i Kernehuset gennem flere</p>

år, og oplever, at personalet har meget mindre fravær end tidligere.

Den seneste APV er udarbejdet i 2013. I den ses det, at der er ønske om mere samarbejde mellem de to etager (vug/børnehave), når det handler om organisering i huset. Der er fulgt op på det ved, at medarbejderne er forpligtet til at holde sig opdateret i informationsbogen på kontoret, så der kan tages initiativ til at hjælpe et andet sted i huset, hvis der fx mangler personale.

Derudover er der i APVen ønske om mere personaleudvikling for hele medarbejdergruppen samlet. I den forbindelse er der i nær fremtid planer om fælles oplæg for hele personalegruppen omkring konflikthåndtering og feedbackkultur.

Kurser tilbydes også individuelt til medarbejderne, men det er af og til sket, at de ønskede kurser har været overtegnede.

Medarbejderrepræsentanten oplever, at det er dejligt, at det er muligt at komme på kurser, og synes det er fint, at det af og til er lederen, der opfordrer til et kursus. Hun siger desuden, at ønsket om mere samarbejde mellem etagerne, betyder positive medarbejdere. Hun oplever en personalegruppe, der har lyst til udfordringer, og som ikke længere har lyst til at lukke sig om sig selv. Både medarbejderrepræsentant og ledelsen oplever, at der er kommet mere fleksibilitet hos personalet. I relation til det siger forældrebestyrelsesrepræsentanten, at flere forældre har bemærket, at andre voksne end dem på stuen kender deres barn, hvilket viser, at der er kommet en større åbenhed og vilje til samarbejde i institutionen.

I APVen viser personalet frustration over, at der ikke altid er tid til børnene med særlige behov. Ved sygdom er der en oplevelse af, at det er de børn, det går ud over. Der er opmærksomhed på, at det ikke skal være sådan, og det, at det i talesættes, opleves at have betydning.

I APVen træder det frem, at der kan være støvet, og at oprydning på hylder er en mangel. Det er sket, at en forælder har klaget over, at der var støv i kasser med legetøj, og havde kritik af rengøringen generelt. Dette førte til et hygiejnetilsyn, hvor det blev bemærket, at der manglede pedalspande samt handsker til brug ved sortering af vasketøj. Ellers blev forholdene godkendt.

Der er lavet en trivselsmåling for Kernehuset i 2014, hvor der var en fin besvarelsesprocent. Tilbagemeldingerne i trivselsmålingen ser generelt fine ud, men de fysiske rammer får bundkarakterer.

Forældrene har i trivselsmålingen svaret, at de gerne ville inddrages mere. Det opleves dog ikke, at forældrene har benyttet sig af at deltage ved de lejligheder, hvor de har haft god mulighed for inddragelse. Ved forældrearbejdsdage er det fx oplevet, at der har været lille tilslutning, og ved forældremøder har der ikke været særlig stor tilslutning på nogle af stuerne. På forældremøderne har personalet spurgt ind til ønsket om mere forældreinddragelse, men der kom ikke nogen bud på, hvordan der kan gøres mere.

Bestyrelsesrepræsentanten siger, at hun som forælder oplever, at informationsniveauet er blevet meget bedre.

	<p>Der har for nyligt været afholdt arbejdsdag, hvor der var meget stor tilslutning af forældre, og det er værd at bemærke, at der ved valget til forældrebestyrelsen var kampvalg – et tegn på at forældrene gerne vil have indflydelse.</p> <p>Omkring organiseringen af personalesamarbejdet er det beskrevet, at det bl.a. sker ved, at der stilles krav. Dette uddybes med, at der fx er en forventning om, at der udarbejdes ugeplaner på de enkelte stuer, at der er forventning om, at der sker information/samarbejde mellem etagerne og så uddelegeres der ansvar, der hvor det er muligt. Medarbejderrepræsentanten oplever, at der er kommet en anden kultur for at få tingene gennemført i huset, og at ugeplanerne har en god effekt på det.</p>
Politikker/retningslinjer	
Fysiske rammer	
Forældresamarbejde	<p>Bestyrelsesrepræsentanten oplever, at der er kommet meget mere forældresamarbejde. Ledelsen siger, at det bl.a. hænger sammen med, at personalet går i dialog med forældrene – også om de svære ting. Tidligere har der været en tendens til, at 'aben' blev sendt videre.</p> <p>At Kernehuset er en lille institution, betyder at alle hurtigt kender alle, og bruger hinanden på tværs. Men dette opleves også som en udvikling, der er sket gennem de sidste par år, da der ikke tidligere var kendskab til andre end dem, der var tilknyttet til ens barns stue. Vi snakker om, at der måske ikke skal så meget til for at forældresamarbejdet føles godt, fordi det tidligere har været på et meget lavt niveau. En forælder, der først er begyndt at komme i Kernehuset fra maj 2014, har dog udtalt, at hun oplever, der er styr på tingene, og at der er en struktur i huset, der gør, at det er let at komme ind i tingene som nye forældre.</p>
Kontraktstyring	<p>Der har været et fælles kontraktmål i ledelsesnetværket, hvor målet har været at arbejde med branding. Det mål er ophørt ved netværkets opløsning.</p> <p>I forhold til kontraktmålet om IT forsøges det at arbejde med det i hverdagen, men personalet skal også lige lære det. Både at bruge det som pædagogisk redskab og i forbindelse med dokumentation. Der er et ønske om på sigt at kunne formidle til forældrene via bl.a. Story Creator. Det tekniske ift. IT-arbejdet skal mere på plads – lige nu er der ind i mellem nogle barrierer ift. det videre arbejde. Der er en forventning om, at arbejdet med IT i hverdagen vil blive lettere, når der kommer en iPad på hver stue. Som det er nu, er der en på hver etage.</p> <p>I målet om kvalitet af det pædagogiske arbejde er der fokus på samlingerne på børnegrupperne samt på at få lavet ugeplaner. Det opleves, at det går fint med begge ting. I det pædagogiske arbejde er der generelt opmærksomhed på, at børnene skal guides til at blive selvhjulpne, og at de skal indgå/tilbydes alderssvarende aktiviteter.</p>

	<p>Personalet er bevidste om, at de er rollemodeller.</p>
Læreplaner/børnemiljø	<p>Der er gjort et godt stykke arbejde i forhold til at få udarbejdet en læreplan efter den nye læreplansramme. Kun ganske få afsnit mangler at blive gjort færdige.</p> <p>Ledelse og medarbejderrepræsentant synes, det er en god oplevelse at arbejde med den nye ramme for læreplansarbejdet. Den gør arbejdet mere overskueligt. Medarbejderrepræsentanten siger, at det betyder, at de er blevet bedre til at begrænse sig og til at få sat mål, der kan overholdes.</p> <p>Der er fokus på, at læreplanen skal være forståelig og brugbar, og at det reelle billede af praksis beskrives, så det hele ikke nødvendigvis fremstilles rosenrødt. På denne måde opleves det, at læreplanen giver et rigtigt billede af hverdagen, og bliver et redskab til videre udviklingsarbejde, hvor erfaringer, der er gjort, tages med. Personalet har ejerskab til læreplanen.</p> <p>Der er givet tilbagemelding på læreplanen i et særskilt dokument, der vedlægges tilsynsrapporten.</p>
Overgange	<p>Det aftales, at der også skrives lidt om overgangen til SFO og skole i læreplanen, da det dér kun er de interne overgange samt opstarten i institutionen, der er beskrevet.</p> <p>I institutionsprofilen er der lavet en note om, at barnet i overleveringsskemaet beskrives overfladisk, da der ikke er kendskab til de personer, der skal modtage det. Der er uvilje mod at beskrive barnet indgående til nogen, man ikke kender, da det derved føles som om, at barnet udleveres. Når det er sådan, det fungerer, føles skemaet ikke så brugbart.</p> <p>Lederen har flere gange forsøgt at komme i kontakt og få et samarbejde i gang med den skole, der modtager flest børn fra Kernehuset, men skolen (Præstemoseskolen) har ikke vist interesse, og indkalder ikke til møder.</p> <p>Samarbejdet med Holmegårdsskolen er fint.</p>
Sprog	<p>TRAS udarbejdes på alle børn, og der bliver fulgt op på de udfyldte skemaer på stuemøde. Ved evt. tvivl om det videre forløb kontaktes logopæd.</p>
Inklusion	<p>Inklusion er på som tema ved kommende personalemøde, hvor afsnittet til læreplanen bl.a. skal drøftes og færdiggøres. Ledelsen siger ved tilsynet, at de har en oplevelse af, at personalet er gode til at inkludere børnene i hverdagen.</p> <p>Der udarbejdes individuelle læreplaner ift. børn, der har behov for en særlig indsats, og disse planer drøftes og følges der op på ved stuemøder.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Der svares i institutionsprofilen nej til, at det tværfaglige netværk bruges. Der har ikke været nogen børn, som det har følt</p>

	<p>væsentligt at opsøge sparring på, og familierådgiveren, der kommer i institutionen, er blevet spurgt til råds i et tilfælde, hvor der var tvivl om en underretning.</p> <p>Tidligere har der i Kernehuset været tværfaglige møder en gang i kvartalet, hvor bl.a. psykologen kom. Disse møder gav rigtig god mening, og blev benyttet af personalet til at få vendt ting fra dagligdagen, som ikke føltes kæmpe store, men som det var rart at få vendt. Der er ønske om, at disse netværk kan opstå igen som erstatning for det større tværfaglige netværk.</p> <p>Nye medarbejdere præsenteres for iTIDE, og det er på som punkt til kommende personalemøde ift. om retningslinjer huskes samt bliver brugt.</p>
Mad i institutionen	
Ledelse	<p>Souschef har de inklusionstimer, der er tildelt Kernehuset, og ift. ledelsesarbejdet fungerer det godt, at der ikke længere er bundne børnetimer på en fast børnegruppe.</p> <p>Leder har etableret mindre kontor i stueetagen, så der nu både er kontor på 1. sal og i stuen. Dette betyder, at der er kommet større kontakt til børn, forældre og personale i stueetagen, hvilket virker godt.</p> <p>Det er værd at bemærke, at Dagtilbudsafdelingen har fået henvendelse fra forældre, der har haft børn i Kernehuset gennem flere år. Disse forældre har tidligere været meget kritiske omkring forholdene i Kernehuset, men oplever nu, at det er blevet rigtigt godt, efter nuværende leder er blevet ansat.</p>

### Dialog om fokuspunkter

Omkring hvilke særlige udfordringer der opleves, når der kigges et år tilbage, nævnes:

- professionel og faglig tilgang
- kommunikation og samarbejde
- samarbejde på tværs.

I dialog om dette fortælles, at der er blevet arbejdet med at skille det personlige og professionelle ad. Det er i tale sat, at det er ok at stille nysgerrige spørgsmål, og at det ikke handler om noget personligt. Der har tidligere været en tendens til, at det personlige fyldte for meget, men nu opleves det, at det er pædagogikken, der er udgangspunktet. Det kan dog stadig opleves som en udfordring, da der er mange 'følere' i personalegruppen. Når nyt personale skal ansættes, bliver der ved ansættelsessamtaler orienteret om, at en del af arbejdsgangen i huset er, at der stilles nysgerrige spørgsmål til det pædagogiske arbejde.

Kernehuset er i god udvikling både personalemæssigt og pædagogisk. Ledelsen oplever, at der stadig er brug for ledelse i nogle situationer, hvor det ikke absolut er nødvendigt. Det handler om, at noget af personalet har brug for den anerkendelse, der er at finde i dialog med ledelsen. Specielt børnehaven kan blive mere selvkørende, da det der er nødvendigt, at ledelsen er med til igangsættelsen af fx læreplan og individuelle læreplaner.

Kommunikation og samarbejde bliver i institutionsprofilen nævnt som et fokuspunkt, der kan være dialog om ved tilsynet. Det er ikke fordi, der søges råd om dette, men fordi det er det, der bliver arbejdet med, og giver mening at fortælle om. I ovenstående punkter er det løbende beskrevet,

hvordan der arbejdes med det, og der er ikke behov for yderligere drøftelser om emnet ved tilsynet.

### **Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis**

Refleksioner over den pædagogiske praksis er løbende drøftet ved tilsynet og skrevet ind i forskellige punkter ovenfor. Derudover blev det ved tilsynet drøftet, at der på den ene børnegruppe ved spisningen forsøger at blive skabt ro ved brug af stille musik, og at børnene, efterhånden som de er færdige med at spise, går ind i et andet rum (dukkekrogen) uden voksne. Argumentet for at spille musik er, at der er brug for, at der falder ro over børnene, og at der, hvis der skal snakkes, skal snakkes meget lavt – hvilket betyder, at flere børn hvisker, hvis de siger noget. Personalet oplever, at børnene på denne måde får spist mere mad, og at der falder ro over børnegruppen. Ved besøget blev det dog oplevet, at børnene efter spisning hurtigt kommer 'op at køre igen', når de går ind i dukkekrogen, og kan lege, hvad de vil. I den stund, børnene var i dukkekrogen, opstod der konflikter, der betød, at børn kom ud for at hente hjælp hos en voksen. Vi drøfter ved tilsynet, hvordan kulturen omkring et måltid tilgodeses ved brug af musik som middel til at skabe ro, og drøfter også, hvordan den ønskede ro brydes ved, at børnene går ind i et andet rum og med god sandsynlighed kører godt op i energiniveau igen, da der ingen rammer er sat for aktiviteten - andet end at de selv skal rydde op.

Ledelsen oplever, at der på netop den børnegruppe har været et stort behov for strukturelle rammer, og tænker det er ok, at spisningen foregår i stilhed, de dage gruppen er hjemme i børnehaven (to dage om ugen er de på tur). Ledelsen vil dog følge op på tanken bag, at børnene er i dukkekrogen alene umiddelbart efter endt spisning og drøfte med personalet, hvilke rammer der skal være for det.

### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

#### **Aftaler på kort sigt**

At afsnit, der på nuværende tidspunkt ikke er udarbejdet i læreplanen, færdiggøres

#### **Aftaler på længere sigt**

#### **Opfølgning**



## Tilbage melding på læreplan i Kernehuset september 2014

Der er gjort et fint stykke arbejde med at få udarbejdet en læreplan, der følger den nye læreplansramme.

I forhold til læreplansrammen mangler der at blive indsat et link vedrørende kommunens børnepolitik og læringsforståelse.

Institutionens værdier og læringsforståelse er fint beskrevet, men der skal også opsættes mål i forhold til børn i udsatte positioner. Hvis det er de samme mål, skal det tydeliggøres.

Omkring læreplanstemaerne skal der sættes mål op for både vuggestuebørnene og for børnehavebørnene. Som det står nu, ser det ud til at gælde alle børn i institutionen, det der er beskrevet under jeres punkt 3 (i læreplansrammen pkt. 2.3)

Det er lidt forskelligt, hvordan temaerne beskrives. I nogle temaer er der fokus på, hvad der gerne skal komme ud af arbejdet - fx at børnene kan se og forstå andres behov eller at børnene udvikler respekt og forståelse for naturen. I disse tilfælde beskrives det ikke, hvordan I som voksne arbejder for, at dette gerne skal ske. Andre steder fx om kulturelle udtryksformer og værdier beskrives det, hvad I gør, men det beskrives ikke, hvad der gerne skal komme ud af det. Hvad kan/vil I måle på ift. børnene? Generelt mangler der at blive sat konkrete mål op for de enkelte temaer, der som sagt både skal beskrives for aldersgruppen under tre år og for gruppen over tre år. I skemaerne der udfyldes ift. arbejdet med temaerne, er det meningen, at der hentes 1-3 mål af de mål, der er beskrevet under temaerne (pkt. 2.3). I denne udgave af jeres læreplan er der i skemaerne opsat andre/nye mål for arbejdet med temaerne, men de skal altså hentes i de mål som i forvejen er opsat under pkt. 2.3 i læreplansrammen. Dette er med til at skabe sammenhæng i læreplanen, og giver overblik over, hvilke temaer der arbejdes med og dermed hvilke, der skal arbejdes med videre frem for at komme hele vejen rundt.

### Lidt kommentarer til de udfyldte skemaer:

I analysedelen vedr. sprog kan det tydeliggøres, hvad det er forældrene har svaret på i spørgeskemaerne – hvad er det fx de oplever, der har været positivt? I har observeret, at der er forskel på, hvordan babytegnene bruges på de to vuggestuegrupper. I analysen kan beskrives, om stuerne har

arbejdet ens med emnet, og om gode erfaringer evt. kan overføres. I opfølgingsdelen kan der være forslag til, hvordan det en anden gang evt. kan lade sig gøre, at der er flere forældre, der deltager i spørgeskemaundersøgelsen samt hvordan det kan forsøges, at forældrene viser større interesse for projekter, der arbejdes med. (I analysedelen står der, at det er et ønske, at forældrene havde spurgt ind til temaet for derved at vise interesse og nysgerrighed).

I skemaet omkring barnets alsidige personlige kompetencer er der nogle af punkterne, der er 'hoppet', så de ikke står placeret rigtigt i skemaet. Nogle af metoderne og aktiviteterne står fx beskrevet ift. tegn. Dette har vi snakket om ved tilsynet. Omkring metoder og aktiviteter for dette tema vil det være fint at tydeliggøre, hvorfor indkøb af måtter og udsmykning af badeværelse sættes i relation til en personlig udvikling.

Nyhedsbreve til forældrene hører mere under aktiviteter og metoder end under dokumentationsmetode.

Omkring krop og bevægelse vil det være godt, hvis det beskrives, hvad det er for forløb I gerne vil lave. Hvad er indholdet?

Under tegn beskrives det, at der er forventning om, at børnene bliver mere bevidste om deres krop. Hvordan vil I se det – hvilke tegn? I konkluderer i analysen, at børnene har været for små til at I kunne se det – men hvad kiggede I efter?

Analyse/vurderingsdelen er fin og ved tilsynet snakker vi om, hvad status er nu, og hvordan der er taget læring af erfaringerne.

Skemaet omkring natur og naturfænomener er ikke gjort færdigt, fordi arbejdet ikke har fundet sted endnu. Der er dog opsat tegn for aktiviteterne, men de viser ikke, hvad det er, I gerne vil kunne se. Hvordan vil I fx gerne kunne se, at børnene er blevet mere bevidste om frugt og grøntsager?

Tegnene, der er opsat i skemaet for natur og naturfænomener for de 0-2årige, er ikke tydelige tegn. Skal det være det, skal det beskrives, hvordan I kan se, at børnene lærer sangene, og at de får kendskab til juletraditioner. At de får øvet deres finmotorik, og at stuerne bliver pyntet, er ikke tegn, sådan som det er beskrevet.

Det er gennemgående de samme ting, der gælder i en tilbagemelding på skemaerne. Ved tilsynet har vi dialog om det, og der er fin forståelse for, hvordan der kan arbejdes med det videre frem. Kernehuset har lagt op til, at der skal laves seks læreplansskemaer for både vuggestuen og børnehaven,



altså 12 i alt. Vi har dialog om, at kravet blot er, at der skal være seks skemaer i alt - et for hvert tema, men at det skal sikres, at både vuggestue og børnehave er repræsenteret i mindst et skema. Dvs. at der ikke må være seks skemaer for børnehaven og ingen for vuggestuen. Dette er beskrevet på side 7 pkt. 2.5 i læreplansrammen.

Det er ikke forkert, hvis der laves flere end seks skemaer, men er altså ikke et krav.

Ved tilsynet snakker vi om, at der i løbet af året gerne skal laves mange skemaer for at komme grundigt rundt om de forskellige temaer, men at det ikke er alle, der skal sættes i læreplanen, da det bliver for omfangsrigt.

Skemaerne bruges i hverdagen som pædagogisk udviklingsredskab, og der vælges blot et, der præsenteres i læreplanen.

### Børnemiljø:

Arbejdet med børnemiljø er ikke blevet en integreret del af det pædagogiske arbejde. Børnemiljø er sat på som punkt på et kommende personalemøde, og det skal her besluttes, hvordan børnemiljøet kan sættes i relation til læreplanen. Der er tanker om, at det kan blive gjort i skemaerne ved at tage en analyse ind af børnenes perspektiv, men det er også muligt, at der bliver lavet et selvstændigt projekt om børnemiljø ved brug af redskaber fra DCUM.

### Overgange:

Det er fint beskrevet ift. nye børn og interne overgange. Overgangen til SFO og skole er ikke beskrevet, men kommer med i næste udgave.

### Digital dannelse:

Afsnittet er fint beskrevet. Ved tilsynet snakker vi om, hvordan det fungerer i praksis. Der er en oplevelse af, at arbejdet med at inddrage IT godt kan blive bedre – at det stadig er i en opstartsfasen. Når IT bruges, er det ud fra grundige overvejelser om det pædagogiske indhold, og det bruges ikke som en passivisering af børnene. Der er en oplevelse af, at arbejdet med IT blev drøftet godt og bidrog til læring, da det var på som punkt på en personaledag. I forhold til de tegn, der er sat op, skal det i nogle af punkterne tydeliggøres, hvad det er, der reelt er tegnene. Fx hvordan ses det, at børnenes fantasi/kreativitet, sproglige og sociale kompetencer styrkes ved brug af IT, eller hvordan vil I gerne se, at børnene udvikler kreativitet i arbejdet med iPads? Punktet ”at vi bruger iPad for at udvide lege- og læringsrummet er en aktivitet/metode, og ikke tegn.

I forhold til, at der ikke må uploades billeder og video til internettet indtil andet bliver bestemt gennem bestyrelsen, skal det huskes, at en evt.

oprettelse af en profil på sociale medier, kræver en godkendelse fra direktøren for Børne- og Velfærdsforvaltningen.

Inklusion:

Afsnittet om inklusion er under udarbejdelse. Det er sat på som tema til kommende personalemøde, og herefter vil afsnittet blevet skrevet færdigt.

### Evaluering:

Den nye læreplansramme har forbedret evalueringsarbejdet ift. arbejdet med temaerne. Der bliver reflekteret over de erfaringer, som arbejdet med temaerne giver, og det tages med til arbejdet videre frem. En vurdering og opfølgning af denne læreplan er på som punkt ved et kommende personalemøde. Her vil der bl.a. blive skabt overblik over, hvordan det går med arbejdet med de enkelte temaer, hvilket ikke er skrevet ind i institutionsprofilen i denne udgave.