

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehavehuset Lodsvej

Tilsynsbesøg

Dato: Den 5. februar 2014 (er flyttet fra den oprindelige tilsynsdato 4. december 2013, hvorfor den tidligere institutionsprofil er anvendt).

Tilsynsform: Besøg på begge stuer den 29. januar 2014 samt efterfølgende tilsynsdialog den 5. februar 2014.

Deltagere: Lene Christiansen (leder) Helen Kruse (souschef), Lene Eiberg Becker (forældrebestyrelsesformand) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Som på sidste pædagogiske tilsyn deltager der ingen personalerepræsentanter, da det på grund af institutionens størrelse, er vanskeligt at være flere personer væk fra børnegruppen.

Fokuspunkter

Meldt ind af Lodsvej:

1. Inklusion
2. Det fremadrettede læreplansarbejde

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

Børnehavehuset Lodsvej er en lille institution med to stuer. Lodsvej har siden sidste tilsyn har været udfordret af arbejdet med forholdsvis mange børn i udsatte positioner, hvilket har været det primære omdrejningspunkt på dette tilsyn.

Det vurderes, at Lodsvej er inde i en god faglig proces. Det pædagogiske arbejde er i høj grad kvalificeret efter at der er ansat ny souschef i oktober 2012, hvilket er uddybet under fokuspunktet om inklusion. Souschefen har, i tæt samarbejde med specialpædagogisk konsulent Jonna Olsen fra Dagtilbudsafdelingen, udarbejdet og iværksat forskellige indsatser, så der er blevet skabt bedre trivsels- og udviklingsmuligheder for børn i udsatte positioner i Lodsvej.

I og med at både souschef og leder har en del børnetimer, har det haft betydning for udførelsen af

de øvrige pædagogiske opgaver, og Lodsvej har måtte prioritere i indsatserne. Blandt andet har stuen måtte undvære souschefen, pga. de mange arbejdsopgaver i forbindelse med at rette op på indsatsen over for børn i udsatte positioner. Det har betydet, at det i en periode, har været to pædagogmedhjælpere der har stået for den ene stue i det daglige, samt for en særlig sprogindsats for en mindre gruppe børn, under vejledning fra logopæd. Endvidere er det gået ud over det mere almene inklusionsarbejde, den generelle sprogindsats og læreplansarbejdet, da det har været vanskeligt at nå det hele, med de pædagogfaglige ressourcer der er til rådighed i institutionen.

Samtidig har de forskellige indsatser omkring børn i udsatte positioner afstedkommet en langt højere grad af pædagogiske struktur og organisering, samt øget den professionelle tilgang til det pædagogiske arbejde generelt, til gavn for alle børn. Endvidere har indsatserne bevirket en mere kvalificeret tilgang til forældreinddragelse, hvilket har styrket samarbejdet omkring børnene. Lodsvej har planlagt at sætte mere ind på den generelle sprogindsats og det almene inklusionsarbejde efter 1. maj, hvor der vil være flere pædagogfaglige ressourcer til dette arbejde.

Under mit besøg oplevede jeg en rolig og behagelig atmosfære i hele institutionen. Alle børn legede i mindre børnegrupper, hvor der blev tegnet, leget i dukkekrog, med dyr og konstruktionslegetøj. En gruppe børn legede med læringsspil inden for tal og geometri. Alle børn var koncentreret om deres aktiviteter. Personalet understøttede børnegruppernes leg ved behov, og der var en god tone mellem børn og voksne og blandt børnene indbyrdes. Jeg så endvidere flere tegn på, at børn i udsatte positioner trives rigtig godt og var inkluderet i børnefællesskabet.

Der arbejdes løbende med planlagte aktiviteter via månedsplaner. Børnene samles endvidere i tre aldersopdelte grupper én gang om ugen, på tværs af de to stuer, hvor der laves forskellige aktiviteter tilpasset aldersgruppen.

Lodsvej har som beskrevet været udfordret på læreplansarbejdet. Der er derfor lavet aftale om, at Lodsvej udarbejder en tids- og handleplan, for hvordan der skal arbejdes med den feedback der blev givet på sidste tilsyn. Der er ligeledes aftalt et opfølgende statusmøde omkring læreplanen i september 2014.

Lodsvej er fortsat i en udviklingsproces. Ledelsen arbejder tæt sammen om fortsat at kvalificere de faglige kompetencer i personalegruppen, så alle kan arbejde efter de samme mål for det pædagogiske arbejde. Under tilsynsdialogen var alle deltagere aktive, og det var tydeligt at ledelsen er meget engageret i at fortsætte den positive udvikling af Lodsvej.

På baggrund af tilsynsmateriale, tilsynsbesøg og tilsynsdialogen vurderes det, at når aftalerne omkring læreplansarbejdet er udført, lever Lodsvej op til den eksisterende lovgivning på dagtilbudsområdet.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 5. februar 2014.

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 16. juli 2014.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Lodsvej

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 39 – 42 – 34 – 36 Gennemsnit 37,75

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

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

Hvad har begrundelsen været? Forældre havde anden institutionsønske som første prioritet.

Vi har også haft en overflytning fra anden institution til os, grundet samarbejdsproblemer mellem forældre og personale.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): - 19.000 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Lønsumspuljen til dækning af personalets løn er beregnet ud fra ansatte med gennemsnits løn. Og flere af personalet i institutionen har været ansat i mange år med deraf højere lønsatser end gennemsnitsberegningen.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Vi er på vej til en bedre balance i regnskabet.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Det er positivt, at vi er på vej med en bedre balance.

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:
17 dage fordelt på 7 medarbejdere.

Hvordan ser fraværprocenten ud i år pr. måned?

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Nej
Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er omsorgssamtaler blevet afholdt? Der har ikke været behov.

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik? Er et mål at få udarbejdet/redigeret inden for næste år.

Hvornår er der senest udarbejdet APV – herunder beskrivelse/retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, trivsels- og antimoppepolitikker? 8. marts 2012

Hvad viste APV'en? Institutionen trænger til en gennemgribende renovering.

Hvornår er der sidst lavet trivselsmåling, og hvad var resultatet. D. 8. marts 2012. Personalet trives, Det måler ledelse på resultatet fra TUS samtaler, det lave syge fravær og atmosfæren i institutionen.

Derudover har arbejdstilsynet været på visit i institutionen i forsommeren, og bl.a. talt med personalet. Tilsynet udløste en fin skrivelse med en glad smiley på alle områder.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 60

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 40

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja.

Har I studerende? Nej, men vi har enten virksomhedspraktikanter eller personer i løntilskud.

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

Pædagoger der er stoppet:

Medhjælperer der er stoppet:

Andre der er stoppet: Souschef er stoppet.

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Årsag til at personale er stoppet: Gået på efterløn.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Kurser, oplæg og ny sammensætning af personale ved diverse børnerettede aktiviteter mv. og personaleopgaver.

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale? Det er ikke relevant.

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale? Ved annoncering i medier.

Har personalet været på kursus i gennem de seneste år?

Der har godt nok været mange tilbud om diverse kurser som aldrig før i det indeværende år, det popper op næsten dagligt pr. mails. Det er dejligt med videreuddannelse, men det kan være svært, at følge med i deltagelse af alle relevante kurser, når udbuddet er så komprimeret. Men når det nu er sagt, så har vi alligevel formået at deltage i flg.:

Alle medhjælperer har været på inklusionskurser. It-vejleder og Sprog- vejleder er kontinuerligt på kurser, samt arb.miljø repræsentant. Pædagog deltaget i kurset "Dokumentation og Evaluering" Derudover har leder og souschef bl.a. været på It- kursus gennem Danske Daginstitutioner. Der er afholdt foredrag af psykolog Lars Rasborg om "Sunde børns problemer" i institutionen til et forældremøde, og ved personalemøder oplæg af henholdsvis PPR logopæd og psykolog om Autisme, og familierådgiver Iben Isager om det forestående samarbejde/underretning og til sidst fra vejlederteamet vejleder Anne Svan om "Den svære samtale" og "Forældre og Alkohol".

Vejleder for vejlederteamet Grethe Hylkrog deltager ved skolegruppens "sjov i hallen" i frihedens idrætscenter om mandagen i en længere varende periode for, at lave sanser – sprog – og motorisk program for børn med særlige behov. Derudover vejleder hun personalegruppen i brugen og formålet med programmet.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Efterhånden som behovet er opstået har personalegruppen vist bred interesse i, at kompetenceudvikle sig for at løse opgaverne bedst muligt. Næste kursus bliver fælles for hele personalegruppen i institutionen - førstehjælp. Derudover er der ønsker om kursus i "særlige sensitive mennesker". I det nye år har vi inviteret Iben Isager, som er vores familierådgiver, til et personalemøde hvor hun vil gennemgå iTIDE.

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen? Ja.

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn? Nej.

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.

Hvordan har i implementeret den nye udgave af iTIDE?

Vi har alle læst den, haft den til drøftelse på personalemøde og ved opståede problematikker omkring børn eller forældre er den blevet flittigt brugt til vejledning for personalets tiltag. Endvidere har vi udleveret den til forældre, hvor vi har måtte udarbejde underretninger.

Fysiske Rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Både børn, forældre og personale trives i vore fysiske rammer, idet det er en tilpas størrelse institution. Der er mange små rum, der med fordel giver små grupper ro og fordybelse i lege og aktiviteter. Vi er "berømte" for den rolige stemning der er i huset" hos vore forskellige samarbejdspartner. Det har været en stor fordel at kunne fordele børnene, grundet vore mange børn i udsatte positioner. Der er eks.: tre børn med opmærksomhedsforstyrrelser, som simpelthen ikke kan holde ud at være sammen, idet de "forstyrrer hinanden" og såvel disse børn, som resten af gruppen, har haft glæde af, at kunne være fordelt i diverse rum. Endvidere giver de mindre fysiske rammer, en større intimitet i det daglige mellem personale og forældre til fordel for forældresamarbejdet. Dette gælder også i forhold til personalesamarbejdet, vi er tættere på hinanden og derfor er stemningen også mere intens.

Forældresamarbejde

Hvordan er forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor i syntes, det er godt eller mindre godt)

Vi har flere forældre, der stiller op ved enhver lejlighed. Fantastiske forældre arrangeret sommerfest med boder af diverse sponsoreret varer, som gav institutionen et økonomisk tiltrængt tilskud i sommer. Stor deltagelse ved foredrag af psykolog Lars Rasborg til forældremødet, som var arrangeret af personalet pga. en del problematikker mellem nogle børn og deres forældre eks.: Børn der tager magten i hjemmet og forældres usikre adfærd omkring barnets opdragelse. Personalet fik positiv feedback fra forældre efter forældremødet og mail fra pladsanvisningen med ros fra forældre om, at det er en fantastisk børnehave med meget kompetent personale.

Beskriv hvilke samarbejdsfora i har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Bestyrelsen, forældremøder, juleteater, forårsrengøring og legeplads renovering, håndværksmæssige opgaver i det daglige mv. Sommerfest, julearrangementer.

Diverse samtaler omkring børn i udsatte positioner for fælles indsats. Denne del af forældresamarbejdet har vi fået øvet os en del på i dette år. Hvilket bl.a. har foranlediget til, at personalet havde brug for en opgradering på viden omkring den svære samtale og den tidlige indsats.

Der er altid stor forældreopbakning til vore arrangementer og ved problematikker omkring børn viser forældrene tillid til, at vi gør det bedste for barnet.

Hvordan fungerer det med brugen af guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale? Vi havde selv udarbejdet en grundet behovet, så derfor var den ikke relevant. Men ved vores egen udarbejdelse tilførte vi nye informationer i vores velkomstfolder, som var mere berettiget der, end ved den første samtale.

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 4

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte? 3 ud af 4

Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret? Ja

Hvilke mål arbejdes der med pt.? Madordning, sprog, inklusion.

Oplever i udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? Ja, i forhold til madordningen har bestyrelsen, forældre og personale lagt et kæmpe arbejde i, at få det implementeret på kommunens opfordring og nu er vi strandet pga. økonomi og er usikre på om madordningen bliver realiseret i vores institution, det er ikke særlig befordrende for et samarbejde.

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret? Nej, målene er to- årige for inklusion og sprog. Madordning er et mål til det er realiseret.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer i læreplansarbejdet?

Temaer til personalemøder og personale lørdag hvor Inklusions og Børnemiljø delene blev udarbejdet i fællesskab.

Beskriv hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål inde for de seks læreplanstemaer?

Børnenes sproglige udvikling: Sang og sanglege med fagter hver mandag. Dialogisk læsning for større og mindre grupper og personalets fokus på egen sproglig tilgang til børnene.

Naturen og naturfænomener: Ture til kystager parken, skov og strand på alle årstider. Dialoger og aktiviteter omkring de forskellige årstider. Indsamling af dyr, se i dyrebøger, plantekasser, mad over bål, madlavning og bespisning for hele gruppen. Besøge Zoo og solgården for deltagelse i naturaktiviteter.

Den årlige "skovsvins" tur, når sneen er smeltet læses historien om skovsvinet, derefter tages på tur i nærområdet hvor børn og voksne samler skrald ind som alle skovsvinene har efterladt sig i vores natur. Denne aktivitet vandt vi en tur til Zoo for hele børnehaven i år via Hvidovre kommunes særlige indsats for det grønne miljø.

Krop og bevægelse: Mandage i hal med skolegruppen. Træning, etablering og udførelse af fodbold turnering med andre børnehaver i nærområdet. Gruppedage hver torsdag hvor krop og bevægelse ofte er på programmet for de mindste og mellem gruppen. Både spontane og tilrettelagte fælles krop og bevægelses aktiviteter med alle børn og voksne både inde og ude. Ture ud af huset til bjerget og legepladser i nærområdet.

Børnenes alsidige udvikling: Tilbud om alsidige ture og aktiviteter/legemuligheder inde og ude i institutionen. Fokus på selvhjulpethed ved spisning, af- og påklædning, toiletbesøg, oprydning mv.

Kulturelle udtryksformer og værdier: Forskellige former for kreative aktiviteter ved de forskellige årstids bestemte traditioner, eks.: Luciaoptog 13.dec. Teater/ musik og sang optræden med børn til sommerfest. Kontinuerligt besøg i strandmarkskirken ved forskellige arrangementer. Ture til Avedøre -og hovedbiblioteket ved diverse arrangementer. Hjemme besøg ved fødselsdage.

Børnenes sociale kompetencer: Fokus på at opmuntre børnene til selv, at "handle" ved deltagelse i leg og aktiviteter. De voksne går foran som gode eksempler ved, at agerer når behovet opstår. Dialoger og historier om venskaber. Opmuntrer børnene til, at benytte hinandens kompetencer eks.: i garderoben når jakken skal lynes, eller hvis et barn er god til, at bygge lego biler kan barnet "lære" andre dette. Opfordrer til legeaftaler privat, for øvelse af de sociale kompetencer med andre børn i hjemmet.

Hvordan arbejder i med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde? Færre sanselige indtryk i form af reducering i legetøj/inventar. Mindre ophæng på vægge men gerne i børnehøjde. Indretning af mindre områder i rummet til bedre fordybelse i legen/aktiviteten. Personaler der bestræber sig på at være tydelige rollemodeller.

Hvilke metoder/redskaber bruger i til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. Vi vil benytte DCUMs skemaer og redskaber. Derudover har vi to gange brugt en model "Netværkskort" som vores pædagogmedhjælper har fået kendskab til på Inklusionskursus.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges op på resultaterne? Institutionen trænger til en gennemgående reovering, det er svært at holde rent når alting forfalder og er slidt og det trækker ind af døre og vinduer. Bestyrelsen har gennem tre år samarbejdet med Hvidovre kommune om en løsning, men med Bygningsrapporten om daginstitutionerne i kommunen, er det tvivlsomt om hvornår en reovering kan realiseres.

Netværkskortet har givet personalet indikationer på relationer mellem børn og voksne samt mellem børn og børn. Der arbejdes med flere fælles aktiviteter på tværs af huset og med åbne døre mellem stuerne for mere valgfri legerelationer mellem børnene.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen- og hvordan følges der op på resultaterne? Evalueringdelen er en del vi skal sættes os ind i og arbejde med i 2014. Vi har ikke de nye temaer med, men vil arbejde med det i 2014. Vi er ved at undersøge ny hjemmeside koncept, da den nuværende er et sponsorat der lige er udløbet.

Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?
Samler skolegruppen på tværs af stuerne mandage og torsdage, til særlige tilrettelagte aktiviteter/ture, frem mod skolestart det sidste år i institutionen.
Kontinuerligt samarbejde med lærer og pædagoger fra skole og fritidshjem i distriktet. Dette samarbejde er beskrevet i en folder samt årshjul til brug for at sikre de kommende skolebørn en lettere overgang fra børnehave til skole.
Skolerne uden for distriktet er vi i telefonisk kontakt med.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv" – et fælles ansvar.
Institutionen og Langhøjskolen har igennem mange år haft et samarbejde der tager afsæt i anbefalingerne i hæftet, så det er ikke et nyt fænomen.

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?
Samarbejde med relevante samarbejdsparter og vore egen sprogvejleder. Samarbejde med forældre for en fælles indsats såvel hjemme som i institutionen.

I år har vi været særlig udfordret på andre børn med særlige behov i forskellige afskygninger, hvilket har forsinket vores arbejde med sprog børnene. På baggrund af dette indgik vi i sensommeren et samarbejde med vores nye logopæd. Hun observerede de forskellige børn i institutionen, og med grundlag i disse observationer har personalet udarbejdet handleplaner og aftalt diverse møder med forældre.

Inklusion

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne?
Ved at personalet uddanner sig/får viden om, hvilke mekanismer der gør sig gældende og hvilke tiltag der skal til for, at tilrettelægge et inkluderende miljø. Eksempelvis ved inklusionskurser og vidensdeling med vore eksterne samarbejdspartnere.
Samt at personalet indbyrdes sparrer med hinanden og får reflekteret over deres praksis.

Har i ansat en inklusionspædagog?
Nej, vi har brugt lønsummen til flere "varme hænder" og souschefen har fungeret som midlertidig inklusionspædagog. Vi har ønske om, at få ansat en inklusionspædagog i det nye år.

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

Der bliver holdt rigtig mange møder med forældre og relevante samarbejdsparter, hvor der bl.a. indgås aftaler om fælles indsatser.

Der arbejdes med diverse handleplaner og indsatser på de enkelte børn både i institutionen og hjemme. Pædagogmedhjælpere er instrueret i, at varetage særlige opgaver med sprog børnene.

Hvad er jeres erfaring med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn i udsatte positioner?

Det er et meget lille erfaringsgrundlag vi kan bedømme dette på. Vi har kun brugt det en gang i ca. 20 min. da vi kom ekstra til og delte tiden med to andre hold, grundet vores underretning hastede, da den havde været længe undervejs. Det var en forvirrende og meget hurtig oplevelse, og vi blev ikke klogere på indholdet i underretningen.

Efterfølgende ringede vi til vores børne- og familierådgiver for vejledning og det var brugbart. Det forlængede sagsbehandlingen af vores underretning, at vi skulle vente på at komme til i vejlederteamet, (dette forløb over sommeren) og det var ikke særligt rart for forældrene som i forvejen var meget påvirkede af situationen.

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Leder og souschef har skemalagte børnetimer. Det har ikke været muligt at overholde vore "kontortider" i år grundet udfordringerne med de mange børn med særlige behov.

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

Personalemøde 1 gang. Mdl.

Stuemøder hver 14. dag. Fælles kalender hvor info, møder mv. skrives ind.

Dialogen i det daglige og mulighed for spontane møder.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
4-5 møder

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
10 -12 møder

Konkluderende egen vurdering

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

Ja, særligt omkring arbejdet med mange børn med særlige behov. Det er dette arbejde der har været i fokus dagligt og på diverse møder mv.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Vi er stadig i forløbet med mange børn med særlige behov.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi har haft en del fokus på kompetenceudvikling og ny viden i såvel personalegruppen som hos ledelse og dette været omdrejningspunktet i det indeværende år.

Vi får mange tilbagemeldinger fra vore samarbejdsparter og forældre om, at vi gør et godt stykke arbejde og vi er da også vokset med opgaven.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn?
 Inklusion af børn med særlige behov, evaluering af vores indsats med en dialog om hvilke muligheder eller begrænsninger der er i inklusionen og er der områder der kan gøres bedre? Hvis der er for mange børn med særlige behov i en børnegruppe, hvordan tilgodeser vi så inklusionen.

En dialog om vores læreplansarbejde, som har været på standby i en længere periode. Vi skal have sammensat en plan for arbejdet med redigering, så den er up to date.

Har I særlige ønsker til metoder i forbindelse med jeres kommende tilsyn.
 Vi er fyldt op med metoder for tiden, så en dialog er yderst velkommen.

Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)

Hvornår er der senest udarbejdet Ledelses- og institutionsanalyse?

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt? Nej.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

| | |
|---------------------------|--|
| Børnetal | Ingen bemærkninger |
| Økonomi | Ingen bemærkninger |
| Personale | Der har været arbejdet meget med den pædagogfaglige udvikling det seneste år, hvilket uddybes i løbet af tilsynsrapporten. |
| Politikker/retningslinjer | Ingen bemærkninger |
| Fysiske rammer | Ingen bemærkninger |
| Forældresamarbejde | Forældreinddragelse: Lodsvej orienterer om, at de har stor succes med at spørge ind til hvad forældrene gør derhjemme, i forhold til deres eget barn. Ligesom forældrene inddrages i, hvad de tænker vil kunne fungerer godt i forskellige sammenhænge og/eller ved særlige indsatser, frem for at institutionen har alle svarene parat. Der gives udtryk for, at det er vigtigt at få forældrene på banen så tidligt som muligt. Det skaber gensidig tillid, der er fundamentet for et godt samarbejde omkring børnenes trivsel, udvikling og læring. |
| Kontraktstyring | Jf. Institutionsprofil: Jeg orienterer om, at køkkenombygning er indeholdt i 10 års planen for bygninger på dagtilbudsområdet, som Kommunalbestyrelsen skal drøfte den 12. marts 2014. |
| Læreplaner/børnemiljø | Er meldt ind som fokuspunkt af Lodsvej, uddybes på side 14. |

| Overgange | Ingen bemærkninger |
|-----------|---|
| Sprog | <p>Der er p.t. udarbejdet handleplaner på tre børn i samarbejde med logopæd. En pædagogmedhjælper har fået denne sprogopgave, og har derfor været på kursus, samt fået vejledning af logopæd. To gange om ugen arbejdes der med dialogisk læsning i den lille børnegruppe. Ledelsen giver udtryk for at det fungerer rigtig godt.</p> <p>Vi drøfter eventuelle udfordringer i, at lade en ikke uddannet pædagog varetage denne opgave. Lodsvej har dog set sig nødsaget til at disponerer sådan, da de har mange andre opgaver i forbindelse med de øvrige børn i udsatte positioner, der kræver uddannede pædagoger.</p> |
| Inklusion | <p>Helen, souschef, fungerer som inklusionspædagog. Helen anvender sin viden fra sin ansættelse i det tidligere støttepædagogkorps, i forhold til at øge organisering og strukturering af en inkluderende pædagogik i Lodsvej.</p> <p>Der er i den forbindelse fokus på at personalegruppen har fælles mål og "ansigt ud af til", og at der er en fælles tilgang og tydelighed i forhold til børn og forældresamarbejdet. Dette har bl.a. medført en mere ensartet tilgang til indkøring af børn og til forældresamtaler, velkomstfolder er redigeret og etablering af "kontaktvoksne". Endvidere har tre pædagogmedhjælpere været på inklusionskursus.</p> <p>Der er sat fokus på, hvordan man som personale (utilsigtet) kan forstærke/fastholde børn i udsatte positioner. Bl.a. via misforstået omsorg, ved at sidde meget med det samme barn på skødet, hvilket kan forhindre barnets udvikling, legerelationer og inklusion i den øvrige børnegruppe. Der gives udtryk for, at arbejdet med inklusion har givet nogle intensive dialoger i personalegruppen – og "kameler er blevet slugt". Der arbejdes fortsat på, at man som personale kan sige det man ser, og evt. undre sig over noget, uden at det bliver personligt.</p> <p>Der er sideløbende arbejdet med forældredelen, i forhold til (utilsigtet) at fastholde meget særlige behov hos eget barn, der kan være u hensigtsmæssigt for barnets videre udvikling og trivsel i børnegruppen. Der har i den forbindelse bl.a. været afholdt et forældremøde, hvor cand. psyk. Lars Rasborg holdt foredrag om "Sunde børns problemer", til inspiration for forældre og personale. Ledelsen oplyser, at foredraget har styrket samarbejdet mellem forældre og personale, til gavn for de børn der havde brug for en ekstra trivsels- og udviklings indsats. Endvidere blev det pædagogfaglige personalesamarbejdet styrket via den fælles forståelsesramme.</p> <p>Inklusion er meldt ind som fokuspunkt af Lodsvej, og uddybes derfor yderligere på side 12 – 14.</p> |

| | |
|----------------------------------|---|
| <p>Børn i udsatte positioner</p> | <p>Vi drøfter Lodsvejs oplevelser af besøget i det tværfaglige netværk, og jeg opfordrer dem til at komme igen ved eventuelle nye bekymringer.</p> <p>Vi drøfter endvidere Lodsvejs brug af betegnelsen "børn med særlige behov", der ikke er i overensstemmelse med inklusionstænkningen. Vi drøfter hvad det er det signalerer, og hvordan sproget er med til at konstruerer tilgangen til inklusion. Det vil sige, at gå fra at vanskelighederne er iboende i barnet (jf. et barn med særlige behov) til, at det er vanskeligheder børn periodisk befinder sig i. Dette perspektiv gør det muligt at ændre på den pædagogiske kontekst, som barnet er en del af, frem for at ændre på barnet. Der er enighed om dette, og fremadrettet vil Lodsvej anvende børn i vanskeligheder/udsatte positioner.</p> |
| <p>Ledelse</p> | <p>Vi drøfter, at jeg under mit besøg har lagt mærke til at der er forskel i de to stuers formidlingen af månedsplaner til forældrene, hvilket jeg undre mig over i en så lille institution. På den ene stue er det detaljeret sat op og skrevet på PC og på den anden stue er det mindre overskueligt og skrevet i hånden. Jeg er derfor nysgerrig på hvad denne forskel er udtryk for?</p> <p>Ledelsen giver udtryk for, at de er opmærksomme på det, og at de arbejder på at de to stuer er mere fælles. Det er en fortsat proces der allerede er i gang. Lene og Helen har, siden Helen startede, været på samme stue. Der er nu ansat en ny pædagog, og Helen vil derfor fremover være mere på den anden stue, så hun kommer tættere på praksis. Nogle af de tiltag der er udviklet på grøn stue er allerede videreført på gul stue.</p> <p>Det øget faglige fokus, betyder at der arbejdes mod fælles mål, frem for at hver stue arbejder for sig selv, som der har været en tendens til. I arbejdet med inklusion er det blevet endnu mere vigtigt at tænke fælles, da alle medarbejdere skal kunne arbejde med de børn der aktuelt er i en udsat position. Det kræver, at alle medarbejdere har den fornødne viden og indsigt i forhold til de enkelte børn og deres forældre, så alle kan arbejde ud fra f.eks. handleplanerne. Ledelsen orienterer om, at de arbejder tæt sammen om den strategiske ledelsesdel, i forhold til øge den fælles faglig udvikling i personalegruppen.</p> <p>Under dialogen gives der endvidere udtryk for, at der er et rigtig godt samarbejde i ledelsen, og at Helen har tilført meget godt i Lodsvej, både i forhold til medarbejdere, børn og forældre.</p> |

Dialog om fokuspunkter

1. Inklusion

Lodsvej ønsker at drøfte inklusion af børn med særlige behov, via:

- Evaluering af deres indsats
- Dialog om hvilke muligheder eller begrænsninger der er i inklusionen
- Er der områder der kan gøres bedre?

Samarbejdet mellem leder, Lene og den tidligere souschef var præget af dårlig kommunikation og faglig uenighed, særligt det sidste år. Bl.a. i forhold til den pædagogfaglige udvikling i personalegruppen, hvilket også har haft betydning for arbejdet med børn i udsatte positioner og deres familier. På daværende tidspunkt var der en forholdsvis stor gruppe børn (lidt over en fjerdedel af børnegruppen) der var i udsatte positioner på forskellig vis.

Indsatsen blev iværksat, da Helen, ny souschef tiltrådte sin stilling i oktober 2012. Helen blev i den første tid opmærksom på, at der var flere børn i udsatte positioner der ikke trivedes optimalt. Der var på daværende tidspunkt samarbejde mellem Lodsvej og PPR psykolog og logopæd i forhold til indsatsen for flere af børnene. Helen tog kontakt til specialkonsulent fra DAF, Jonna Olsen, for at få hjælp til at iværksætte en fælles indsats. Jonna og Helen udarbejdede en overordnet handleplan, så der kunne skabes bedre muligheder for børnenes trivsel. Ud over løbende faglig vejledning og sparring fra Jonna, blev der etableret et tæt samarbejde mellem Lodsvej, familierådgiver og pædagogisk vejleder. Samtidig blev samarbejdet med PPR intensiveret.

Jf. Jonna Olsen, har Helen tacklet situationen yderst kompetent, ud fra sin pædagogfaglige viden om børn i udsatte positioner og børn med behov for en særlig indsats.

Fra starten af indsatsen, har der været en stor lydhørhed i personalegruppen i forhold til de faglige aspekter, de tværfaglige samarbejdsparter har sat i spil. Lodsvej er rigtig gode til at inddrage alle tværfaglige samarbejdsparter i børnesagerne. Personalet i Lodsvej arbejder godt med at have fokus på egen rolle samt konteksten, i forhold til børnene. Der er i dag en langt højere grad af pædagogisk struktur og organisering, hvilket har medført en øget professionel tilgang til det pædagogiske arbejde generelt.

Bestyrelsesformand, Lene, giver udtryk for at hun godt kan se den positive forandring der er sket, efter at den tidligere souschef er stoppet. Lene oplever en anden glæde og venlighed i institutionen end der var tidligere, og er fuld af beundring over det arbejde Lodsvej udfører nu.

Ledelsen fortæller at stuen har manglet Helen, da hun har måtte deltager i mange møder med forældre og tværfaglige samarbejdspartnere, samt pga. Helens arbejdet med de mange handleplaner. Der har manglet "hænder" på stuen og Lodsvej har derfor ansat en 37 timers medhjælper i stedet for en pædagog. Det betyder at det har været to medhjælpere der har stået for børnegruppen i det daglige. Helens arbejdsopgaver med ovenstående er også gået ud over sprogindsatsen, der derfor er uddelegeret til de to medhjælpere, i forhold til tre børn, under vejledning fra Helen og logopæd..

Den største udfordring har været de mange, og meget forskelligartede, indsatser der skulle sættes ind med, i forhold til børn i udsatte positioner. F.eks. har børnene med autisme og opmærksomhedsforstyrrelser krævet en tæt voksenkontakt i alle aktiviteter. Det har også været vanskeligt, at rumme så mange handleplaner – med forskellige detaljerede indsatser – på én gang. Den pædagogiske vejleder har i den sammenhæng været til stor hjælp.

De mange børn og familier, der har haft brug for en særlig indsats fra institutionens side, har betydet at Lodsvej har måtte prioriterer i indsatserne. Ledelsen giver udtryk for at konsekvensen er, at de øvrige børns behov ikke opfyldes optimalt. Det kan f.eks. være børn der er lidt i periferien, og som ville have godt af at blive inkluderet mere i børnegruppen. Det er også gået ud over den generelle sprogindsats og læreplansarbejdet, da det er vanskeligt at nå det hele med de pædagogfaglige ressourcer der er til stede i institutionen.

Lodsvej har planlagt at sætte ind på sprogindsatsen, og den mere generelle inklusionsindsats, efter 1. maj, hvor syv af børnene skal i skole. I forbindelse med denne overgang har Lodsvej et tæt samarbejde med fritidshjem/skole.

Vi drøfter, at det målrettede inklusionsarbejde Lodsvej udfører nu, er til stor gavn for de pågældende børn. Flere børn er således inde i en rigtig god udvikling. Forældrene er glade for de indsatser Lodsvej sætter i ind med i forhold til deres børn, og har respekt for personalets faglige viden og arbejde. Der er mange succesoplevelser, som det er vigtigt at dele med hinanden i personalegruppen.

Vi aftaler, at der fortsat skal være opmærksomhed på hvor mange børn i udsatte positioner Lodsvej kan magte, i forhold til deres størrelse. Det vil sige, at der skal være balance i forhold til deres børnetal. Jonna og pladsanvisningen har siden indsatsen startede, drøftet hvert enkelt barn, der søger plads i Lodsvej, hvilket fortsætter fremadrettet. Der gøres opmærksom på, at det dog kun er muligt at se eventuelle behov for en særlig indsats, der hvor forældre selv skriver noget om deres barn.

2. Det fremadrettede læreplansarbejde

Vi drøfter, at der ikke helt er sammenhæng mellem det Lodsvej skriver i institutionsprofilen under læreplanen, den læreplan jeg har fået tilsendt og den læreplansversion der ligger på hjemmesiden. Det gør det lidt utydeligt, at forstå hvad der er gældende.

Jeg anbefaler at Lodsvej tager udgangspunkt i den feedback de fik omkring læreplanen på forrige tilsyn, og at der arbejdes med de aftaler, der blev lavet i forhold til det fremadrettede læreplansarbejde. Nogle af punkterne er der arbejdet med - og andre mangler.

Vi aftaler at Lodsvej udarbejder en tids- og handleplan, senest 1. maj 2014, for det fortsatte læreplansarbejde, hvor den nye læreplansramme, og punkterne fra forrige tilsyn, inddrages. Planen sendes til undertegnet, og der holdes et opfølgende møde mellem ledelse og undertegnet i september 2014.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Fokus på hvilken betydning dagtilbuddets pædagogiske rammer har for børns trivsel, læring og udvikling generelt samt for børn i udsatte positioner:

Under mit besøg i institutionen, oplevede jeg en meget rolig atmosfære i hele institutionen. Alle børn legede i mindre børnegrupper, hvor der blev tegnet, leget i dukkekrog, med dyr og konstruktionslegetøj. En gruppe børn legede med læringsspil inden for tal og geometri. Alle børn var koncentreret om deres aktiviteter. De voksne understøttede børnegruppernes leg ved behov. På et tidspunkt deltog en af de voksne aktivt i en leg med en mindre drengegruppe.

Tre drenge der sad og tegnede (i tre kvarter), havde en fin dialog, både hinanden og med mig. Da en af drengene skulle skrive sit navn på sin tegning, hentede han sit navn, som var trykt på laminat, i en skuffe, så han kunne skrive efter dette. Drengen var tydeligvis glad og stolt over både at kunne tegne og skrive sit eget navn. De to andre drenge kunne skrive deres (korte) navn. Det var tydeligt at de tre drenge havde prøvet det før. Jeg fik efterfølgende at vide, at alle tre børn var i en eller anden form for udsat position, som personalet havde arbejdet intensivt med.

Der ses en god balance mellem voksen planlagte aktiviteter og børns egne lege. Der arbejdes løbende med planlagte aktiviteter via med månedsplaner. Børnene samles endvidere i tre aldersopdelte grupper én gang om ugen, på tværs af de to stuer, hvor der laves forskellige aktiviteter tilpasset aldersgruppen.

Børn der blev afleveret (og en pige der var lidt sløj) fik den nødvendige voksenomsorg, hvorefter de blidt blev guidet ind i en aktivitet. Der var en rigtig god tone både mellem børn og voksne, mellem personale og forældre, samt mellem børnene indbyrdes. Personalet var nærværende og engageret. Børnene virkede endvidere hensynsfulde og omsorgsfulde overfor hinanden – både under leg og i skiftene fra en aktivitet til en anden, f.eks. da 14 børn skulle af sted til fødselsdag, hjemme hos et af børnene.

På den ene stue bliver der anvendt piktogrammer over dagen forløb, og et af børnene fortalte mig, ud fra dette, at de skulle til fødselsdag. De børn jeg var sammen med var nemme at komme i dialog med, uden at de "hang" på mig. Dette tyder på, at børnene er trygge ved de faste voksne, og at de ved at de kan få hjælp, eller andet de har behov for.

Begge stuer har to større og to mindre rum, hvilket giver gode fysiske rammer for at etablere mindre børnegrupper. På den ene stue havde personalet f.eks. opmærksomhed på, hvordan de kunne skabe rammer for de yngste pigers leg. De havde opdaget, at de mindste piger ikke legede i dukkekrogen, da den var placeret i et andet rum, der lå ved siden af et tumble rum, hvor de større børn til tider legede "vildt". Efter at personalet havde flyttet dukkekrogen ind på stuen, legede de mindste børn meget her – også da jeg var på besøg.

Både ledelse og forældrebestyrelsesformand giver udtryk for, at Lodsvej har gode pædagogiske rammer. Der er sket rigtig meget siden Helen tiltrådte som souschef. Der har således været arbejdet intensivt det seneste år, på at forbedre rammerne for børn i udsatte positioner. Dette har også en positiv effekt for øvrige børn. Tidligere har der f.eks. været en kultur omkring måltiderne, hvor personalet sad sammen ved ét bord og talte sammen, og hvor børnene kunne sætte sig hvor de ville. Dette er i dag ændret til, at der spises i mindre børnegrupper med en voksen ved hvert bord. Ledelsen arbejder fortsat med kulturændringer, for løbende at optimere de pædagogiske rammer.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen

Aftaler på kort sigt

Ledelsen udarbejder en tids- og handleplan for læreplansarbejdet inden 1. maj 2014.

Aftaler på længere sigt

Der skal fortsat være opmærksomhed på hvor mange børn i udsatte positioner Lodsvej kan magte, i forhold til deres størrelse og deres børnegruppe. Dette sker i samarbejde mellem, Lodsvej, specialkonsulent Jonna Olsen og Pladsanvisningen.

Opfølgning

Der følges op på læreplansarbejdet i september 2014 på et møde mellem ledelsen og pædagogisk konsulent.