

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Vuggestuen Manegen

Tilsynsbesøg

Dato: Den 19. august 2014

Tilsynsform: Institutionsbesøg i begge afdelinger den 18. august 2014 samt tilsynsdialog den 19. august 2014

Deltagere: Dorte Stollesen (leder), Amra Husilovic (souschef), Camilla Nielsen (pædagog), Hanne Kristensen (pædagog), Zidse Drachmann (forældrebestyrelsesformand), Søren Fogtmann (forældrebestyrelsesmedlem) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

Valgt af Manegen:

1. De økonomiske udfordringer og hvad det indebærer
2. Evaluering og implementering af de to projekter vi er i gang med.

Særlige opmærksomhedspunkter

- Manegen har et stort forventet økonomisk underskud for 2014.
- Manegen har stadig rigtig mange børn der bliver overflyttet til andre institutioner.

Samlet konkluderende vurdering

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

Tilbage står at rette op på Manegens økonomiske underskud, hvilket lederen har udarbejdet handleplan for. De økonomiske udfordringer har været drøftet på tilsynet.

Manegen blev sammenlagt 1. februar 2012, og var ved sidste tilsyn midt i sammenlægningsprocessen. Det aktuelle tilsyn viser at sammenlægningen er vellykket, og Manegen fremstår i dag som én samlet institution. Et tegn er blandt andet, at Manegen har udarbejdet en kvalificeret læreplan, efter den nye læreplansramme, der lever op til kravene. Endvidere er sygefraværet blandt medarbejderne faldet betydeligt siden sidste tilsyn.

Et andet væsentligt tegn på en succesfuld sammenlægning er, de organisatoriske rammer som ledelsen har udviklet og implementeret i hele institutionen. Rammerne betyder, at den høje faglighed der er til stede i medarbejdergruppen, fortsat fastholdes, udveksles og udvikles. Endvidere deltager inklusionspædagogen på alle møder i institutionen, der omhandler pædagogik. Dette vurderes at giver gode forudsætninger for arbejdet med børn i udsatte positioner samt den fortsatte udvikling af en inkluderende pædagogik.

Manegen er fortsat udfordret på de mange overflytninger af børn. Flere forældre overflytter deres barn, så snart de får tilbudt en 0 – 6 års institution, Det skal fremhæves at tilsynet viser, at det ikke er fordi forældrene er utilfredse med Mangen, men derimod fordi forældrene er bekymret for, om de får den ønskede (børnehave)plads, hvis de siger nej til tilbuddet. Forældregruppen har således et ønske om, at Manegen bliver til en 0 – 6 års institution, så børnene ikke skal skifte institution.

Overflytningerne betyder, at Manegen i perioder modtager mange nye børn og forældre, hvilket kan være en udfordring i forbindelse med tilrettelæggelsen af de pædagogiske rammer. Både ledelse og personale arbejder kontinuerligt på at takle dette vilkår på bedste vis. Derudover har overflytningerne også en række betydninger for børnene, hvilket er drøftet og uddybet på dette tilsyn.

På mit besøg i begge huse oplevede jeg en behagelig og rolig atmosfære, med en god tone mellem børn og voksne samt blandt børnene indbyrdes. Forældre og børn blev modtaget af nærværende voksne, der gav børnene tid til at komme roligt ind i institutionen. Børnene legede i mindre grupper, enten på stuerne, i alrummet eller på legepladsen. Det vurderes endvidere, at Manegens arbejde med projektform og aldersopdelte grupper, i forbindelse med læreplanstemaerne, giver børnene gode læringsmuligheder.

Manegen deltager aktuelt i to projekter under "Kvalitetsløft i Hvidovre Kommunes Dagtilbud 2013 – 2015": "Vuggestue Aktionslæringsprojektet" og "Styrket forældresamarbejde". Manegen har orienteret om hvor de er henne i de to projekter, under deres fokuspunkter på tilsynet.

Under tilsynsdialogen gik både forældre, ledelse og medarbejdere åbent til værks omkring temaer og fokuspunkter, hvilket skabte en konstruktiv og reflekterende dialog. Samlet set bærer Manegen præg af, at være en institution der er kommet succesfuldt gennem sammenlægningen. Tilsynet afspejler høj faglighed, et godt forældresamarbejde, en aktiv forældrebestyrelse samt en ledelse der i høj grad er i stand til at løfte opgaverne – også når de er udfordrende.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 19. august 2014

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 9. oktober 2014.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Manegen

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 89

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Ja, specielt overflytning til 0-6 års institutioner, når de er mellem 1,5 og 2,5 år.

Hvis ja – hvor ofte: Ca. 75 % af børnene.

Hvad har begrundelsen været? Forældrene er bekymrede for, at de ikke får den ønskede institution, såfremt de venter til barnet fylder 3 år.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): 130,000 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?
Økonomistyring som har været til at styre, med få uforudsete udfordringer

Hvordan ser budgettet ud pt.? Se vedhæftede budgetopfølgning.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Der er udfordringer, som kræver en strategisk opfølgning.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: Ingen

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 5,61 % 2. kvartal: 4,21 % 3. kvartal: 4,81 % 4. kvartal: 4,92 %

Hvordan ser fraværsprocenten ud i det sidste år pr. måned.? Nedenstående gælder for 2014:

Januar: 4,23 %

Februar: 4,75 %

Marts: 4,22 %

April : 2,53 %

Maj : 2,39 %

Juni : 2,20 %

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? At der er en tydelig og klar ramme for forventninger/ procedure vedr. fravær/nærvær.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt.? Ja

Har I jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

APV i 2011 og trivselsmåling i 2012.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? APV:

Hovedsalige problematikker omkring nedslidte bevægeapparater, efter medarbejderne har været mange år i branchen. Trivselsmålingen viste en institution som var midt i en sammenlægningsproces med de udfordringer en sådan proces har på en medarbejdergruppe. Desuden var arbejdstilsynet i 2013 på anmeldt besøg, med efterfølgende evalueringsmøde. Arbejdstilsynsrapporten viste, en velfungerende, ordentlig institution med fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

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

Med- udvalget har gennemgået trivselsundersøgelsen og fremlagt resultatet på P-møde. I forhold til APV- en er der investeret i hjælpemidler, som skulle gøre det daglige arbejde mere ergonomisk rigtigt. Samtidig er personale bevidste om at gøre hinanden opmærksomme på uhensigtsmæssige løft, vrid m.m. Nogle stuer har lavet aktionskæringsmål på ergonomien.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Bl.a. gennem mus samtaler. I øvrigt ses på de udviklingstiltag Hvidovre kommune tilbyder og som personalet selv opsøger. Der ses på kompetenceudvikling som kan optimere fagligheden i Manegen, eks. i forhold til inklusion, tegn til tale, psykisk arbejdsmiljø m.m.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Ved at vi i fællesskab hele tiden har for øje, at Manegen skal være et rart sted at være for alle, personale, børn og forældre. At fagligheden skal være høj og udviklingsmuligheder tilgængelige.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Det arbejdes der ikke specifikt med. Dog er vi meget bevidste om, at Manegens hjemmeside skal være opdateret, informativ og let tilgængelig, da det er Manegens ansigt ud af til.

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

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

Diplomuddannelse i inklusion. Den nye psykologi, Med -uddannelse, Tegn til tale. Og køkkenpersonalet har været på øko-løft. Desuden deltager Manegen i 2 udviklingsprojekter under kvalitetsløft, Aktionslæring og Styrkelse af forældresamarbejdet.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Der gør der ved sidemandsoplæring samt ved fælles faglig refleksion, såvel i det daglige, som på stue -, teams – og personalemøder.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja

Hvis ja, hvilke? Flere ønsker inklusions modulet. 2 deltager i efteråret og flere vil løbende blive tilmeldt, såfremt kurset udbydes. Derudover er de 2 udviklingsprojekter fyldestgørende p.t.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Der afholdes informationsmøder en gang ugentligt i hvert hus. Der afholdes ca. 9 fælles pædagogiske møder og 2-3 husmøder og et personalemøde for alle ansatte. Der ud over afholdes minimum MED – møder hver 2. måned. Der afholdes 2 pædagogiske lørdage pr. år. Køkkenteams afholder møde en gang ugentligt, nogle gange med deltagelse fra ledelsen. Manegen har en del arbejdsgrupper, som stadig er aktive efter sammenlægningen. Nogle er hvilende, men fungerer ad hoc.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 66,84 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 33,16 %

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? Fornuftigt.

Pædagoger der er stoppet: 3

Medhjælpere der er stoppet: 0

Andre der er stoppet: 1 køkkenassistent

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: Nye udfordringer og efterløn

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?

Yderst optimale. Begge huse fremstår lyse og indbydende, efter hus B er totalrenoveret og hus A har fået skiftet vinduer og døre. Dog er en del af vores inventar af ældre dato, og kunne trænge til en opgradering.

De store udfordringer vedrørende de fysiske rammer, er Manegens køkkener. De er utidssvarende og kan ikke leve op til de krav og forventninger der er til øko-løft i Hvidovre kommunes dagtilbud. Der er ligeledes mangel på dagligdagsmaskiner så som stavblendere, røremaskiner og grøntskærer.

Manegens udearealer har gennem de sidste 4 år gennemgået en stor forandring og mange nye legeredskaber er kommet til. Dette indebærer at legepladsen efterhånden byder på megen leg og udviklingsmuligheder, der understøtter børnenes forskellige kompetencer.

Forældresamarbejde

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

Manegen har et velfungerende forældresamarbejde. I det daglige lægges der stor vægt på dialogen, da børnene ofte jo ikke sprogligt er i stand til at fortælle om dagens oplevelser. Samtidig dokumenteres dagligdagen med foto, små film op I pad og fortællinger nedskrevet på tavlerne ved de respektive stuer.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Der inviteres til morgenkaffe ca. 4 gange årligt og fællesspisning 1-2 gange årligt. Det er en anderledes måde at være sammen med familierne på og giver indsigt i relationerne barn/familie imellem.

Desuden holder vi sommerfest, julearrangement og i år har vi genoptaget arbejdslørdag, på opfordring af forældrebestyrelsen. Det var en kæmpe succes, med stort fremmøde, mange opgaver løst og stort socialt engagement familierne imellem.

Der afholdes et forældremøde årligt, med valg til bestyrelsen, oplægsholder, work shops eller hvad der er behov for.

Desuden tilbydes familierne into- samtale, exit- samtale, samt samtaler efter behov, enten familiernes eller personalets.

Manegens første møde med forældrene er vores hjemmeside. Derfor arbejdes der bevidst med, at den hele tiden er ajour ført og opdateret. At den fremstår tilgængelig, informativ og indbydende.

Forældreinddragelse er et af de projekter vi arbejder med, da det er vores opfattelse, at det altid kan blive bedre.

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

Fint, da den jo er bygget op efter Manegens manus. Intro- samtaler har været brugt her i mange år.

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

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

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Ja.

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

1. Kost i en pædagogisk kontekst (2 årigt mål)
2. Styrkelse af forældresamarbejdet (2 årigt mål)
3. Strukturering af de 6 læreplanstemaer (2 årigt mål)

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Nej, i kraft af, at vi har struktureret målene således at de indgår i den øvrige daglige pædagogiske kontekst.

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

Til deadline og med tilfredsstillende resultat.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi arbejder med hvert enkelt læreplanstema af 2 måneders varighed.

Sparringsstuerne (en stue fra hvert hus) planlægger forløbet, hvor der udarbejdes ugeplaner for aktiviteter.

Børnene opdeles i to grupper, hvor der er fokus på det enkelte barns udvikling, en gruppe med små børn og en gruppe med store børn. Det betyder i praksis at børnene opdeles i grupperne, ikke efter alder, men ud fra barnets nærmeste udviklingszone. Samtidigt vil der på stuerne foregå aktiviteter for de børn, som ikke deltager i en af de respektive grupper.

Aktiviteterne forløber minimum to gange om ugen.

Læreplansarbejde dokumenteres med iagttagelser og fortællinger samt foto. Dette er hele personalegruppen ansvarlige for. Dokumentation til forældrene i alrummet og på hjemmesiden. Evaluering af læreplanen foregår i sparringsgrupperne og herefter analysedelen i fællesskab på personalemøderne.

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

Børnenes sproglige udvikling:

Tilegnelse af sprog er vigtig for, at børn kan udtrykke følelser og behov og kommunikere med andre både verbalt og nonverbalt på det enkelte barns udviklingsniveau. Samvær og aktiviteter er væsentlige læringsstilladser, som giver adgang til fællesskaber og sociale relationer. Det er vigtigt at skabe dialogiske miljøer for at styrke børns sproglige udvikling fx dele børnene op i mindre grupper, ved måltidet, i garderoben og de daglige rutiner.

Naturen og naturfænomener:

Naturen er en stor del af vores dagligdag. Vi gør daglig brug af vores dejlige store legeplads, gåture i nærområdet og tager på længere tur. Vi bruger naturen året rundt, så børnene får stimuleret forskellige sanser ved blæst, regn og solskinsvejr. Motorisk er der store udfordringer i naturen. Børnene kravler fx op og ned af bakker, kravler gennem træstammer og under grene.

Krop og bevægelse:

Vi lægger vægt på, at barnet lærer verdenen at kende ved at bruge sin krop og sanser. Motoriske færdigheder fremmer børnenes selvtillid, koncentrationsevne og fysiske velbefindende. Det er i fællesskabet børnene spejler sig i hinanden, inspirerer hinanden og deltager med krop og sanser. På puslebordet sker der i interaktion mellem barn og pædagog stor læring i forhold til kendskab til barnets kropsdele.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Vi sætter fokus på alsidige personlige udvikling ved at arbejde med selvhjulpenhed. Vi arbejder med, at børnene er med i hverdagsituationerne såsom måltiderne, tag tøj af og på både badeværelset og i garderoben. Igennem leg og børnenes konflikter guider de voksne børnene, således at de selv lærer at læse dagligdagens udfordringer.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Kulturelle udtryksformer og værdier er med til at præge børns forståelse af og tilgang til verden. Vi præsenterer børn for en vifte af forskellige kulturoplevelser bl.a. teaterforestillinger, biograf, computerspil, musik og forskellige udstillinger på biblioteket. Oplevelser af kunst og kultur inspirer børn, udvikler deres kreativitet og evnen til selv at skabe noget nyt.

Børnenes sociale kompetencer:

Vi ser sociale kompetencer som en meget væsentlig faktor i forhold til al udvikling og læring. Igennem sociale kompetencer stimuleres børnenes selvværd og identitet. At være i betydningsfulde relationer, kunne afkode andres behov og signaler giver meningsfuld læring, hvor

barnet kan udfolde sit fulde potentiale. Børnene sanser, bearbejder og erfarer følelser- både glæde, begejstring, frustrationer, vrede og at være ked af det. Det er basal læring at kunne rumme egne og andres følelser, for at formå, at kunne sige til og fra.

Da den tidligere beskrevne praksis omkring læreplansarbejdet først er påbegyndt i april/maj, har vi på nuværende tidspunkt ikke arbejdet med alle 6 temaer.

Vi har arbejdet med kulturelle udtryksformer og værdier, sprog og er i færd med natur og naturfænomener. Der er evalueret på kulturelle udtryksformer og værdier. Grundet ferieafvikling, vil evaluering af læreplanstemaet omkring sproglige udvikling, blive evalueret på det kommende personalemøde i august.

Nedenstående er et eksempel på, hvordan de valgte aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af de stillede mål i forhold til kulturelle udtryksformer og værdier:

Læreplanstema	Kulturelle udtryksformer og værdier
Udvalgte mål	<ul style="list-style-type: none"> • Børnene skal have mulighed til at udtrykke sig kreativt. • Børnene oplever traditioner som jul, påske, fastelavn, kirkebesøg og fødselsdag. • Børnene får kulturelle oplevelser
Metoder og aktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> • Børnene præsenteres for forskellige skabende, kreative udtryksformer fx male, tegne, modellervoks, gips etc. • Vi fejrer børnenes fødselsdag med sang og flag. • Vi fejrer jul med lys, sang og dans om juletræet. • Vi går i teater, til koncerter og benytter os af lokale kulturelle tiltag i nærmiljøet. • Vi besøger biblioteket og låner bøger, og bruger de aktiviteter biblioteket i øvrigt tilbyder.
Organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Vi arbejder med hvert enkelt læreplanstema af 2 månedens varighed. • Sparringsstuerne (en stue fra hvert hus) planlæger forløbet, hvor de udarbejder ugeplaner for aktiviteter. • Børnene opdeles i to grupper, hvor der er fokus på det enkelte barns udvikling, en gruppe med små børn og en gruppe med store børn. Samtidigt vil der på stuerne foregå aktiviteter for de børn som ikke deltager i en af grupperne. • Aktiviteterne forløber minimum to gange om ugen. • Dokumentation til forældrene i alrummet og på hjemmesiden.
Tegn	<ul style="list-style-type: none"> • Børnene viser glæde og interesse for aktiviteter. • Børnene viser glæde og interesse for billeder og genstande de selv har været en del af at fremstille.. • Børnene deltager intuitivt i forberedelser af og gennemførelse af traditioner
Dokumentationsmetoder	<ul style="list-style-type: none"> • lagttagelser

	<ul style="list-style-type: none"> • Foto • Film
Analyse/vurdering af den indsamlede dokumentation	<p>Børnene var meget interesseret og fordybet i aktiviteterne omkring at male og lave påskepynt. De ville især gerne male mere end det der lige var planlagt og fik efterfølgende mere papir.</p> <p>De ting børnene havde lavet samt billedokumentation fra aktiviteterne blev hængt op i alrummet. Det blev brugt til at børnene fik en dialog med deres forældre og personalet om det de havde lavet.</p> <p>De fleste børn var begejstrede og glade da vi skulle lave skattejagt på legepladsen, hvor de skulle finde påskeæg med billeder af legeredskaber. En gruppe af de mindre børn lavede skattejagt i alrummet hvor de efterfølgende brugte papæggene til at trille til hinanden.</p> <p>Teaterturen til Det lille teater viste tydelig opmærksomhed og koncentration fra børnenes side. Vi havde læst historien inden turen så den var kendt af børnene. Efterfølgende spurgte børnene efter at få læst historien, hvor de viste genkendelse og glæde over historien.</p>
Opfølgning	<p>Det var godt med mindre grupper, så alle børn kom til at føle sig som en del af et fællesskab.</p> <p>En succes efterfølgende at gøre børnenes produkter synlige, så de kunne snakke om hvad der var foregået.</p> <p>Også en god metode at arbejde med før under og efter.</p> <p>Vores udfordring er at få indsamlet dokumentation fra personalet til den efterfølgende analyse.</p>

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?
Arbejdet påbegyndes i efteråret 2014, hvor læreplansarbejdsgruppen samles og tager udgangspunkt i DCUMs ideer til at skabe sammenhænge mellem børnemiljø og lærerplaner.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.
Arbejdsgruppen vil vælge metode ud fra DCUMs idekatalog.

Vi har hele tiden øje for det psykiske, fysiske og æstetiske børnemiljø, men p.t. er det ikke formaliseret. Bl.a. har der i forhold til aktionslæringsprojektet været flere mål vedrørende børnemiljø. Eks. Morgensamlinger.

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

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne?
Vores arbejde med den nye læreplan er påbegyndt i april måned, hvor vi har i to måneder arbejdet med kulturelle udtryksformer og værdier. Evalueringen har vist at vores organisering og

planlægning af forløbet har været anvendelig og succesfuld. De differentierede fællesskaber har gjort, at alle børn kom til at føle sig som en del af et fællesskab. Det har været en succes efterfølgende, at synliggøre børnenes kunst, således børnene i dialog med forældre og/eller personale, har kunnet tale om, de oplevelser og erfaringer, som de har dannet under processen.

Vores udfordring pt. er at få indsamlet dokumentation fra personalet til den efterfølgende analyse og opfølgning.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Vi ser en mangel i overgang fra hjem til institution. Der er ikke overgivelse fra ekstern samarbejdspartner, her tænkes på sundhedsplejerske. Der burde ligeledes være en "overgivelseskema" fra hjem til institution/dagleje samt fra vuggestue til anden institution.

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

Vi har et fint samarbejde med de modtagne institutioner. Ofte besøger Manegens pædagoger, barnet og en lille gruppe børn den modtagne børnehave.

I de tilfælde hvor børn i udsatte positioner overgår til anden institution, afholdes altid overgivelsesmøder, med den modtagne institution og børnenes forældre, pædagog og leder fra Manegen.

Sprog

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

Manegen har 3 sprogvejledere, som har det overordnede ansvar for børnenes sproglige udvikling samt videndeling med den øvrige personalegruppe. Er der bekymring omkring et barns sproglige kompetencer anvendes TRAS. Opstår der behov, konsulteres vejlederteamet, bevægelseskonsulent eller rytmikonsulent.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Organiseringen af inklusionspædagogisk arbejde i Manegen:

Inklusionspædagogen har været ansat som inklusionspædagog i Manegen siden november 2012. I samarbejde med ledelsen er det besluttet, at anvende en lidt løs organisering.

Når det pædagogiske personale har en bekymring for et barn i institutionen, som de ser i en udsat position, går de i dialog med inklusionspædagogen og/eller ledelsen, gerne på baggrund af iagttagelse og fortælling. Herefter prioriterer inklusionspædagogen arbejdet med fællesskaberne. Inklusionspædagogen kan også fremkomme med tanker om relationer, som hun ser, ikke er optimale.

Det pædagogiske personale på en stue kan også have behov for inklusionspædagogens øje på deres praksis.

Inklusionspædagogen laver små projekter med mindre grupper af børn, som har behov for styrkelse af kompetencer, eksempelvis sproglig, sociale eller motoriske. dette kan foregå sammen med en anden pædagog, eller sprog/motorikkonsulent Grethe Hyldkrog samt Lene Ingvordsen. Projekterne evalueres efterfølgende.

Inklusionspædagogen fungerer i spidsbelastede perioder som vikar på de respektive stuer.

Der er udarbejdet retningslinjer for inklusionspædagogens samarbejde med forældrene: Hvis et barn fra gul mappe overflyttes til rød, og inklusions pædagogen inddrages skal forældrene orienteres og efterfølgende medvirke til udarbejdelse af handleplan for barnet. Forældrene skal af stuens personale samt inklusionspædagog inddrages i tværfagligt samarbejde omkring barnet.

Inklusionspædagogen deltager i netværk, sammen med lederen, når dette er muligt og giver mening.

Inklusionspædagogen deltager, når børn bliver præsenteret på tværfagligt netværk. Hun deltager også ved samarbejde med øvrige tværfaglige samarbejdspartnere.

Inklusionspædagogen står som ansvarlig for koordineringen af udarbejdelse af underretninger m.m., herunder udbredelse af kendskabet til I TIDE.

Der er ugentlig afsat tid til tilegnelse af viden, forberedelse, evaluering og/eller sparring med ledelsen.

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

Børnene opdeles i mindre grupper og der skabes differentierende fællesskaber, hvor børnene selv kan gå til og fra. Der er således mulighed for at børnene kan være aktivt deltagende i en eller anden form for fællesskab. Børnenes forskellighed ses som et læringsvilkår.

Stuerne laver iagttagelser og fortællinger omkring børnene og på den måde opsporer ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegruppen. I samarbejdet med inklusionspædagogen bliver disse iagttagelser analyseret og konkrete pædagogiske aktiviteter sættes i gang.

De respektive stuer holder stuemåder en gang om måneden, hvor de kigger på de individuelle læreplaner. Børnenes individuelle læreplaner ligger i grøn, gul og rød mappe. Hvis et barn bliver placeret i gult mappe, bliver forældrene inddraget og handleplan udarbejdes. Efter max tre måneder evalueres handleplanen på det enkelte barn. Derfra bliver handleplanen placeret i den grønne eller røde mappe. Hvis barnet kommer i den røde mappe, bliver samarbejde omkring det enkelte barn udvidet med fx vejlederteamet, psykolog, talepædagog, bevægelsepædagog etc. Forældrene er inddraget i hele processen.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Ja. 35 timer

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Det gør vi via daglig dialog med børn/familier og er nysgerrige på dem. Intro-samtalerne er et godt forum for opsporing af børn i udsatte positioner og efterfølgende forebyggende arbejde. Se under inklusionsarbejdet.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Vi tager udgangspunkt i den specifikke udsatte position og benytter I Tide og Hvidovre kommunes retningslinjer i øvrigt. Der henvises i øvrigt til Manegens læringssyn, som er gældende for alle børn i institutionen og dermed også børn i udsatte positioner

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Arbejdet er kontinuerligt og opfylder de behov vi har i Manegen. Vi har anvendt familierådgiveren både til sparring af det pædagogiske personale, ledelsessparring og til samtale med familier med behov for dette.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for?
Vi benytter os af tværfagligt netværk og har gode erfaringer med det.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?

Alle medarbejdere får udleveret et eksemplar ved ansættelse. Ved børn med behov for en særlig indsats anvendes i TIDE. Desuden er inklusionspædagogen ansvarlig for at delagtiggøre de øvrige pædagoger, når hun anvender i TIDE i samarbejde med dem omkring et barn. Der deltages ligeledes i de tilbudte work shops om i Tide.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

I år og næste år er det en del af et kontraktmål. Vi har arbejdet med bondegården som tema, i forhold til dyr og afgrøder, afsluttende med en bondegårdstur. Desuden har læreplanstemaet "Sprog" været knyttet op på aktiviteter omhandlende at så og plante agurker, kartofler, tomater m.m. samt høste, tilberede og spise hvad der kom ud af det. Desuden afholdes cafe dage, hvor børnene er med til at handle, tilberede og dække hyggelige borde.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi har ikke udarbejdet en dissideret måltidspædagogik, men tager udgangspunkt i Manegens generelle værdier og læringsforståelse. Velvidende at måltidet i vuggestuen er en arena hvor læring og udvikling er i højsæde og mange kompetencer er i spil.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Ledelsesarbejdet er organiseret således, at Amra er ansvarlig for den pædagogiske ledelse og Dorte for personaleledelsen. Derudover er Dorte den der hovedsagelig deltager i ledelsesmøder, projektgrupper m.m. Arbejdsgrupper deltager begge i.

I det daglige holder vi planlægningsmøder, således vi begge er indover de administrative og strategiske opgaver.

Vi bestræber os på at vores tilstedeværelse i begge huse, som udgangspunkt er ligeligt fordelt.

Ofte kan opgaverne dog kræve, at ens tilstedeværelse i en periode, er mere i det ene hus end i det andet, hvilket italesættes overfor personalet.

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

Der afholdes informationsmøder en gang ugentligt i hvert hus. Der afholdes ca. 9 fælles pædagogiske møder og 2-3 husmøder og et personalemøde for alle ansatte. Der ud over afholdes minimum MED-møder hver 2. måned. Der afholdes 2 pædagogiske lørdage pr. år. Køkkenteams afholder møde en gang ugentligt, nogle gange med deltagelse fra ledelsen. Manegen har en del arbejdsgrupper, som stadig er aktive efter sammenlægningen. Nogle er hvilende, men fungerer ad hoc.

Det er vigtigt for ledelsen at medarbejderne bliver set og hørt, for at skabe et miljø hvor medarbejdelse kan gro og hvor der er høj grad af information og kommunikation.

Det er betydningsfuldt at have indflydelse på sit arbejdsliv, det giver mening og ejerskab af fællesskabte rammer og beslutninger.

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

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

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke? Faldende børnetal og hermed økonomi.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke? Økonomi

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

En attraktiv institution som modtager mange positive refleksioner fra nuværende og tidligere brugere. Institutionen frekventeres af familier der har haft både 1, 2 og 3 børn i institutionen og vi oplever at institutionen har et godt ry.

Manegen har en stabil, engageret og faglig, dygtig medarbejdergruppe, som er innovative og gerne vil medarbejderudvikling. Manegen har i sommer ansat 2 nyuddannede pædagoger og en barselsvikar, hvilket er medvirkende til at skabe en aldersdifferentieret medarbejdergruppe. Det skal nævnes at vi havde 59 ansøgere til stillingerne.

Vi oplever at Manegens værdier og læringssyn ikke kun er ord på papir, men afspejles i den daglige praksis.

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

1. De økonomiske udfordringer og hvad det indebærer.
2. Evaluering og implementering af de to projekter vi er i gang med.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Manegen har de samme udfordringer omkring overflytning af børn som ved sidste tilsyn. Alle er enige om, at 75 % er rigtig mange. Jævnfør pladsanvisningen modtager Manegen 55 nye børn, ud af de 86 pladser, i perioden 1. januar 2014 – 1. oktober 2014. 19 af de 55 børn modtages lige i øjeblikket over to måneder.</p> <p>Grunden til de mange overflytninger er stadig den samme: så snart forældrene får tilbudt plads i en 0 – 6 års institution flyttes barnet, da</p>
----------	---

	<p>forældrene ikke tør sige nej til tilbuddet. Forældrene er bange for, at hvis de venter, får de ikke den ønskede institution når barnet fylder tre år.</p> <p>Det betyder at Manegen stadig har få "store" vuggestuebørn, langt de fleste børn er således mellem otte måneder og to år. Personalet giver udtryk for, at det fortsat er krævende hele tiden at skulle "køre" nye børn ind. Ligesom det stadig har betydning for tilrettelæggelsen af de pædagogiske rammer, da der ofte er en medarbejder der går fra til "indkøring".</p> <p>Vi drøfter hvad overflytningerne betyder for børnene. Personale, ledelse og forældre fremhæver bl.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er u hensigtsmæssigt, at små børn der lige er faldet til skal skifte institution. • De mindre børn mangler ældre rollemodeller. • Det kan være svært at finde kammerater til de få største børn der er i Manegen. Det betyder også, at forældrene ønsker at flytte deres barn, da der er mangel på jævnaldrende legekammerater – det bliver en "ond cirkel". • Den tid der bruges på indkøring går fra de største børn. Personalet forsøger løbende at aldersopdele de større børn på tværs af stuerne. Personalet giver udtryk for, at det indimellem bliver en lappeløsning der ikke altid fungerer optimalt. Der har dog været langt mere fokus på aldersopdeling i det sidste halve år i forbindelse med læreplansarbejdet. • Forældrene kan se at de mange indkøringer af nye børn slider fysisk og psykisk på personalet. • Forældrene er meget glade for Manegen. Langt de fleste forældre vil helst have at deres barn bliver gående til de er tre år. Forældrene undrer sig over hvorfor man ikke kan få sin ønskede plads når ens barn er omkring tre år, og hvis det ikke er muligt, hvorfor Manegen så ikke kan blive en 0 – 6 års institution. Det vil være det optimale, da børnene så kan blive i institutionen. • For nogle forældre er det rigtig svært at forstå det der står inde på pladsanvisningens hjemmeside. <p>Medarbejderrepræsentanterne fremhæver, at det er vigtigt fortsat at have opmærksomhed på at fordele personaleresurserne ved indkøring, så der også er fokus på de største børn. Medarbejderne giver endvidere udtryk for, at de godt kan se Manegen som en 0 – 6 års institution, men at der samtidig er mange faktorer der spiller ind. F.eks. den kommende institution på Cirkusgrunden.</p> <p>Der er enighed om, at der fortsat skal være opmærksomhed på overflytningerne - og konsekvenserne af dem. Undertegnet bringer problematikken op i Dagtilbudsafdelingen.</p>
Økonomi	Er meldt ind som fokuspunkt af Manegen.
Personale	Det skal fremhæves at sygefraværet er faldet betydeligt siden sidste

	<p>tilsyn.</p> <p>Leder oplyser, at der udarbejdes ny APV i indeværende år.</p>
Politikker/retningslinjer	Ingen bemærkninger.
Fysiske rammer	Ingen bemærkninger.
Forældresamarbejde	<p>Manegen har valgt at deltage i et projekt omkring forældreinddragelse i forbindelse med Hvidovre Kommunes kvalitetsløft på 0 – 6 års området. Uddybes under fokuspunkt 2.</p> <p>Manegen har udarbejdet en uddybende velkomstfolder til forældre.</p>
Kontraktstyring	Ingen bemærkninger.
Læreplaner/børnemiljø	<p>Manegen har udarbejdet en kvalificeret læreplan efter den nye læreplansramme, der lever op til kravene, og som er offentliggjort på Manegens hjemmeside.</p> <p>Læreplanen fremstår bl.a. med en fin evalueringsplan og inklusionsafsnit. Jeg opfordrer til at teksten i Hvidovre Kommunes læringsforståelse evt. sættes ind i læreplanen, og at der udarbejdes en indholdsfortegnelse.</p> <p>Vi drøfter, at én måde at inddrage børnemiljøet på, kan være at udarbejde en analyse af det aktuelle børnemiljø i forbindelse med projekterne under de enkelte læreplanstemaer. Det vil sige at der kan inddrages en analyse af børnemiljøet i dokumentations- og evalueringsredskabet.</p> <p>Der er til dette tilsyn valgt to nedslag i læreplanen, som der drøftes uddybende:</p> <p><u>Læringsforståelse:</u> Manegen har en uddybende og interessant læringsforståelse. Det fremhæves bl.a. at det er vigtigt, at stemningen i relationerne og aktiviteterne er positive, og at de voksne derfor skal være bevidste om egen tone i stemmen, ansigtsmimik og kropssprog (side 7). Manegen har endvidere udarbejdet en kort og præcis beskrivelse af deres læringssyn, som ligger på manegens hjemmeside.</p> <p>Det fremgår ikke af afsnittet med hvilken tilgang Manegen indfrier læringsforståelsen for børn i udsatte positioner, da det ikke nævnes nogen steder.</p> <p>Vi drøfter at den teoretiske kobling: ”Rummelige (handle-)mønstre = anerkendelse i Manegen, der kobles til det pædagogiske hverdagsmiljø via; rutinerne, aktiviteterne og børnekulturen. Ambitionen med de ”Rummelige (handle)mønstre, er at personalet skal se hverdagslivet fra barnets og børnegruppens perspektiv, intentioner, værdier, ressourcer og motivation.</p>

Vi drøfter følgende spørgsmål i relation til praksis: Hvad er det ved denne tilgang, der er godt for børnene – og hvordan kommer det til udtryk? Hvordan sikres det, at alle børn mødes af denne tilgang? Det vil sige har adgang til den samme pædagogiske kvalitet i en stor institution med mange ansatte? Hvordan sikres det (ledelsesmæssigt og kollegialt), at alle medarbejdere arbejder ud fra denne fælles tilgang?

Vi drøfter også de mulige dilemmaer i, at når nogle børns intentioner følges, kan det blive styrende for den øvrige børnegruppe og/eller for enkelte børn, der kan have andre behov. Og hvilke børns intentioner bliver (utilsigtet) styrende for hvad der foregår lige nu og her?

De seks læreplanstemaer

Manegen arbejder kvalificeret med læreplanstemaerne. De har både beskrevet - og anvendt redskabet – på alle seks læreplanstemaer. Der arbejdes projektorienteret med temaerne hen over året. Manegen er påbegyndt arbejdet med den nye læreplansramme i maj, 2014 og har derfor kun nået at indsamle dokumentation og evaluerer færdig på læringsmålene for ét af temaerne. To andre temaer er næsten ved at være afsluttet.

Personalerepræsentanterne giver udtryk for, at de er rigtig glade for projektarbejdsformen. Det fungerer rigtig godt, at sparringsgrupperne kommer med forslag til aktiviteter inden for de enkelte læreplanstemaer. Projektformen har bevirket, at medarbejderne har lært hinanden bedre at kende rent fagligt via sparringsstuerne. Det er godt at projektrammen er lidt "stram" her i opstarten.

Der gives endvidere udtryk for, at det er godt for børnene, at det er det samme overordnede emne i hele institutionen, i den samme tidsperiode, da emnet derved bliver genkendeligt for børnene. Børnene får meget ud af at være opdelt på tværs af stuerne, i forhold til deres alder og udvikling. Børnene er meget optaget af de forskellige aktiviteter. Dette medvirker også til at der foregår flere aktiviteter på stuerne i forlængelse af projekterne, da stuerne sideløbende integrerer de forskellige aktiviteter, i forhold til egne børnegrupper.

Der gives udtryk for, at redskabet i den nye læreplansramme giver bedre mulighed for at analysere hvorvidt de valgte aktiviteter fører til tegn på læring hos børnene.

Der har dog været nogle udfordringer med dokumentationsdelen. Erfaringerne viser, at der har været en del niveauforskelle på den indsamlede dokumentation. Det er derfor besluttet, at evalueringerne skal forgå i fællesskab på personalemøderne. Der er ledelsesmæssig opmærksomhed på, at nogle medarbejdere skal have lidt mere hjælp til dokumentationsarbejdet.

Ledelsen orienterer om, at når Manegen har været igennem alle de seks læreplanstemaer, vil de sammen med medarbejderne, evaluere på fordele og ulemper ved projektarbejdsformen.

Overgange	Manegen fremhæver nogle mangler i overgangsarbejdet i institutionsprofilen. Jeg opfordrer Manegen til at bringe det med til Hvidovre Kommunes temadagen om overgange den 15. september 2014. Her sættes der bl.a. fokus på de gode historier og drøftelser af dilemmaer. Samtidig er temadagen en anledning til at gøre status på - og reviderer -overgangshæftet.
Sprog	Ingen bemærkninger
Inklusion	I institutionsprofilen står at inklusionspædagogen fungerer som vikar i spidsbelastede perioder på de enkelte stuer. Leder uddyber at det kan være nødvendigt ind imellem pga. økonomi, men at inklusionspædagogen altid har "inklusions hatten på", uanset hvor i huset hun er. Medarbejderrepræsentanterne giver udtryk for, at hele personalegruppen har stort udbytte af inklusionspædagogens faglighed og sparring. Inklusionspædagogen deltager på alle møder i institutionen, der omhandler pædagogik.
Tværfagligt samarbejde	Ingen bemærkninger
Mad i institutionen	Ingen bemærkninger
Ledelse	Ingen bemærkninger

Dialog om fokuspunkter

1. De økonomiske udfordringer og hvad det indebærer

Leder orienterer om, at Manegen har et forventet underskud på 496.000 kr. for 2014. Personalet giver udtryk for at økonomien har betydning for pædagogikken og planlagte aktiviteter, da der ikke er vikardækning ved sygdom og kurser. Det er derfor udfordrende at deltage i f.eks. projekter under kvalitetsløftet. Senest er det løst ved at flere forældre har taget en halv fridag og holdt deres børn hjemme, så otte medarbejdere har haft mulighed for at deltage i en undervisningsdag, i forbindelse med forældreinddragelsesprojektet.

Leder orienterer om, at underskuddet bl.a. skyldes at der er medarbejdere på barsel, er gået på efterløn m.v. Dagtilbudschef Susan Bjerregaard har bedt Dorte om en handleplan for oprettelse af økonomien. Dorte har møde d.d. med administrationsteamet for at undersøge årsagerne til underskuddet nærmere.

Vi drøfter om Manegens administrationsgrundlag (normeringen) med en fordeling på 67 % pædagoger og 33 % medhjælper evt. kan have en indflydelse på underskuddet. Leder giver udtryk for, at det vil være uhensigtsmæssigt at ændre på det, da det er vigtigt med så meget pædagoguddannet personale som muligt.

2. Evaluering og implementering af de to projekter vi er i gang med.

Manegen har valgt fokuspunktet for at orienterer om hvor de er henne med de to projekter de deltager i.

Aktionslæringsprojekt: Både medarbejdere og ledelse er meget glade for aktionslæringsprojektet, og giver udtryk for at de får et stort fagligt udbytte af projektet. Metoden er god, fordi man som medarbejder er meget mere opmærksom på ting i hverdagen. Det vil sige, at man ikke bare "køre på rutinen", da metoden giver mulighed for at reflekterer og tænke anderledes. Det er interessant at der kan være så mange forskellige perspektiver på f.eks. samling, når man får tid og mulighed for at drøftet det. Det betyder at medarbejderne også bruger tilgangen på mange andre situationer i dagligdagen, ved at tænke på hvad der er bedst for børnene, set fra børnenes perspektiv.

Målet er, at det gerne skal blive en hel naturlig måde at tænke på i det daglige – også efter at projektet er afsluttet til efteråret. Vi drøfter hvordan det er muligt at forpligtige hinanden på at holde fast i den metodiske tilgang fremadrettet. Ledelsen foreslår, at dette spørgsmål drøftes på personalemøderne hen over efteråret, og de vil samtidig kikke på hvordan der rent organisatorisk kan skabes mere tid til refleksive pædagogfaglige processer på personalemøderne.

En strukturering af drøftelserne omkring hvilket fagligt udbytte der er kommet ud af projektet, kunne eventuelt tage udgangspunkt i følgende spørgsmål: 1. Børneperspektivet, hvordan giver det en bedre pædagogik/hverdag for børnene? 2. Det kollegiale perspektiv, hvordan taler vi fagligt med hinanden? Gør det noget ved refleksionerne? 3. Det ledelsesmæssige perspektiv, hvordan rammesætter vi medarbejdernes muligheder for at reflektere pædagogfagligt, og hvordan sikre/fastholder vi en ensartet faglig kvalitet i hele institutionen.

Forældrerepræsentanterne giver udtryk for et ønske om, at de forskellige aktionsmål der aktuelt arbejdes med, formidles til forældrene, så det er muligt at følge op på det derhjemme. F.eks. det med at vaske hænder. Alle tilkendegiver, at det er en god ide, da det vil skabe øget sammenhæng mellem børnenes institutionsliv og hjemmet.

Styrkelse af forældresamarbejdet

Manegen har iværksat projektet "Styrket forældresamarbejde", i forbindelse med Kvalitetsløftet. Projektet, der forestås af ekstern konsulent Steen Hviid, fokuserer på at styrke forældresamarbejdet for at give barnet det bedst mulige grundlag for at udvikle sig. Projektet sigter særligt på de forældre, der har svag eller ingen kontakt og relation til institutionen, men omfatter også øvrige forældre.

Projektet sætter fokus på, i praksis, at skabe det teoretiske grundlag for projektets gennemførelse og give pædagogerne anvisninger på - og tillid til - at de kan gennemføre dialogiske samtaler med forældrene.

Projektet afsluttes i efteråret, hvor der er planlagt to møder. Her deltager de pædagoger der har deltaget i projektet, fire forældrepar, ledelsen og Steen Hviid. Forælder og personale drøfter i fællesskab hvad projektet har betydet for forældreinddragelsen, og dialogen i det daglige. Det ene møde har været afholdt og det andet afholdes i slutningen af oktober.

Steen Hviid og arbejdsgruppen tilrettelægger efterfølgende en pædagogisk lørdag i november, hvor projektet afsluttes og evalueres.

Leder orienterer om, at de via projektet har fået flere kommunikative redskaber til dialog, og at det betyder at personalet i højere grad inviterer forældrene til dialog ud fra en "udvekslingstone" frem for i en "undervisningstone".

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

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

På mit besøg i begge huse oplevede jeg en behagelig og rolig atmosfære, med en god tone

mellem børn og voksne samt blandt børnene indbyrdes. Forældre og børn blev modtaget af nærværende voksne, der gav børnene tid til at komme roligt ind i institutionen. Efter samling leger børnene i mindre grupper, enten på stuerne, i alrummet eller på legepladsen.

Manegens arbejder med projektformen og de aldersopdelte grupper, i forbindelse med læreplanstemaerne, ser ud til at give kvalificerede pædagogiske rammer for børnenes trivsel, læring og udvikling. Projektformen giver børnene mulighed for at danne sig læringsmæssige erfaringer, via de forskellige aktiviteter inden for det samme tema. F.eks. havde "Storgruppen" fået læst en bog højt, der hang sammen med det teaterstykke, de efterfølgende skulle se.

Personalerepræsentanterne giver udtryk for at der er mange bolde i luften, og udfordringen er at holde den røde tråd. Det er rigtig godt hele tiden at være i udvikling, og at der bliver sat krav til fagligheden. Medarbejderne vil rigtig gerne den faglige udvikling, men det ville være godt at kunne fordybe sig noget mere, og have lidt mere tid til at føre de mange gode ting ud i dagligdagen. Det er et stort ønske fra sparringsstuerne at få mere tid til at drøfte pædagogik.

Forældrerepræsentanterne giver udtryk for, at de kan fornemme at både børn og personale trives rigtig godt, det kan blandt andet mærkes på den måde man som barn og forældre bliver modtaget på. Der er faldet langt mere ro på medarbejderne gennem det sidste halvandet år.

Ledelsen fremhæver, at personalet går meget engageret ind i projekterne og læreplansarbejdet – også de medarbejdere der må "blive hjemme" og tage slæbet.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

- Manegens økonomiske underskud er drøftet og uddybet på side 17.
- Udfordringerne med de mange overflytninger er drøftet og uddybet på side 13 – 14.

Aftaler på kort sigt

Ingen.

Aftaler på længere sigt

Fortsættelse af læreplansarbejdet.

Opfølgning

På næste pædagogiske tilsyn.