

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Rebæk Søpark børnehave

## Tilsynsbesøg

Dato: 19. august 2014

Tilsynsform: Dialogbaseret

Deltagere: Ole Drewsen og Lone Petræus

Forældrebestyrelsen har ikke haft mulighed for at deltage, og huset var udfordret på sygdom og ferie hos personalet, så der ikke kunne være en personalerepræsentant til stede.

## Fokuspunkter

Institutionen har selv peget på noget med kommunalisering og sammenlægning. Krav fra kommunen m.v.

Pædagogisk konsulent har peget på drøftelse af læreplaner, da institutionen ikke har nogen. Herudover inklusion og it.

Der er udfyldt en ældre udgave af institutionsprofilen, og der er derfor nogle ting, som vil blive spurgt til undervejs i tilsynet, hvis det ikke er beskrevet i profilen.

## Særlige opmærksomhedspunkter

Institutionen står foran en kommende kommunalisering og sammenlægning med vuggestuen Kærgården.

## Samlet konkluderende vurdering

Institutionen er en hyggelig lille børnehave, hvor der er en god stemning, når man som fremmed voksen træder ind i institutionen. Ved det indledende besøg, var de fleste børn nysgerrige og interesserede i, hvorfor man er der.

De voksne er alle i gang med forskellige aktiviteter med børnene både inde og ude.

Institutionen virker lidt forsømt i forhold til almindeligt vedligehold, men der mange små hyggelige indslag, som gør, at der er fokus på mange forskellige tilbud, som kan inddrage børnene. Det være sig akvarium med fisk og et andet med små kryb.

Børnenes billeder og andre projekter fylder vægge og lofter.

Institutionen opfylder ikke kravet om en pædagogisk læreplan, hvilket der er blevet indgået aftaler omkring, så det kan komme i orden.

Den forestående eventuelle sammenlægning med Kærgården fylder naturligt nok en del, da der er mange ubesvarede spørgsmål i forhold til den. Samtidig ses der også meget frem til det, da der er en masse fordele ved det. Der er også en bevidsthed om, at det også vil komme til at tage tid, og der skal gang i mange processer i personalegrupperne.

Der er basis for udvikling af det pædagogiske arbejde på forskellige planer, hvilket også kan komme i spil ved en kommende sammenlægning, hvor der skal arbejdes med en fælles pædagogik og et fælles tredje.

Ved samme lejlighed kan der med fordel arbejdes på at få uddelegeret mere ansvar til personalegruppen, så de tager et større ansvar for de opgaver der skal løses. Det er meget sårbart, når lederen påtager sig så mange funktioner, som Ole gør. Samtidig er meget nærliggende at gøre, når man har en lille institution. Hvis institutionen lægges sammen med Kærgården er det derfor vigtigt at få tilrettelagt processer, som inddrager personalegrupperne. Både i forhold til sammenlægningen, men også i udarbejdelsen af en fælles pædagogik og læreplan.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 19. august 2014**

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 6. november 2014**

## Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

Januar	62	62
Februar	62	
Marts	62	
April	62	
Maj	51	
Juni	52	
Juli	57	
August	57	
September	57	
Oktober	58	
November	58	
December	58	

Er der børn på venteliste til institutionen?:

*Ja, så vidt vi ved*

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

Hvis ja – hvor ofte:

*Nej*

Hvad har begrundelsen været?

## Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): *overskud 36000 kr.*

Hvordan ser budgettet ud pt.?

*Det ser fint ud, vi er en lille smule foran med forbruget (børnerettede), men det er ikke usædvanligt for årstiden ” det plejer vi at være”*

## 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:

Hvordan ser fraværsprocenten ud i år pr. måned.?

måned	antal sygedage	antal arbejdsdage	fraværsprocent
januar	25	22	11,4
februar	36	20	18,0
marts	32	21	15,2
april	9	19	4,7
maj	0	20	0,0
juni	4	20	2,0
juli	0	23	0,0
august	0	21	0,0

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

*Vi bruger nogenlunde den kommunale fraværspolitik.*

Er omsorgssamtaler blevet afholdt:?

*Ja*

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik?

*Nej- vi læner os op af Hvidovre kommunes.*

*Vi har dog en del husaftaler omkring afspadsring osv.*

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

*Sidste APV er fra 2012*

Hvad viste APV'en?

*En udbredt tilfredshed med arbejdsmiljøet, der har været nogle forhold der skulle ændres, og næsten alle er ændret, på nær at få hævet opvaskemaskinen.....*

Hvornår er der senest lavet trivselsmåling, og hvad var resultatet?

*Trivselsmålingen er også fra 2012 (en del af apv12)*

*Trivslen er god.... Eneste kritiske punkt var omkring information- nogen kunne godt tænke sig et højere informationsniveau, andre var tilfredse...*

### **Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

*69 incl leder...*

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

*31*

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?

*Ja*

Har I studerende?

*Nej*

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

*Vi har ansat en pædagog i stedet for en medhjælper*

Pædagoger der er stoppet:

*0*

Medhjælpere der er stoppet:

*1*

Andre der er stoppet:

0

Har I ubesatte/vakante stillinger?

*nej*

Årsag til at personale er stoppet:

*Efterløn*

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

*Vi tager de kurser der er råd til/brug for. Der er ikke nogen egentlig politik på området. Ser frem til at kunne bruge kommunens kursuspulje*

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale?

Har personale været på kursus i gennem de seneste år?

*Ja- inklusion 2 x diplom og 4 x AMU*

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

*Ja- især indenfor inklusion*

### Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen?

*Nej, efter bestyrelsens ønske er der ikke udarbejdet en kostpolitik. Børnehaven står kun for morgenmad til enkelte børn.*

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

*Nej, vi har ingen børn der sover i krybber*

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?

*Nej... vi har i en periode forsøgt at få hjemmeside til at køre.....men enten er der noget galt med siden, eller også er der noget galt med operatøren.....*

### Forældresamarbejde

Hvordan er forældresamarbejdet?

*Fint, god kontakt til forældrene og en god og effektiv bestyrelse*

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

*4*

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

*ja 1 gang*

## Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret?

*Ja*

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret?

*Ja*

## Læreplaner/børnemiljø

Er der særlige opmærksomhedspunkter til den vedlagte læreplan?

*Læreplanen er ikke færdig.....*

## Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

*Vi har en god kontakt med vuggestuen og har flere besøg inden børnene starter.*

*Vi samarbejder med fritidshjem og skole om overgange*

*Internt laves overgangsskemaer i grupperne, som godkendes af forældre og ledelse....*

## Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

*Vi arbejder på flere planer: Logopæden arbejder med de børn der er indstillet gennem PPR, og alle børnene deltager i rytmik og andre sprogudviklende aktiviteter. Logopæden tages med på råd bl. a . om valg af legetøj osv*

## Inklusion

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

*Vi bruger tid på hvert p- møde på emnet. Det er alles ansvar at sørge for inklusion, og det er ledelsen og inklusionspædagogen som lægger op til diskussioner.*

## Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

*Alle børn bliver snakket igennem på stuemødet, og børn i særlige vanskeligheder bliver taget op på p-mødet. Vi har kun brugt psykologtimer på børnene når forældrene udtrykkeligt har bedt om det. Vi prøver at løse de pædagogiske vanskeligheder i gruppen, med mindre fokus på det enkelte barn. Der er dog som tiltrækker sig større opmærksomhed end andre, og her bruger vi især i tide, børnelinialen og vi har også brugt de tværfaglige teams til især pædagogiske problemstillinger. Vi synes ikke at vores klientel er særligt udsatte, og vi skriver max 3- 4 underretninger årligt.*

## Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

*-Vi deler opgaverne med hovedparten af opgaverne på Ole...*

*De faste ting:*

*Ole: økonomi, arbejdsgrupper, bestyrelsen, kontakt til skole, vuggestue, forvaltning mfl. Oplæg til p-møder, lønforhandling, diverse*

*Betina: Løn og skemaer*

*-dog kan vi for det meste svare for hinanden.*

*Vi har kontortid sammen hver mandag 10-12.*

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

*Vi har 11 p-møder i 2014. P-møderne ligger efter arbejdstid ca. 1 gang om måneden. Datoerne er aftalt med personalet. Dagsordenen er ideelt oppe to uger før, og alle kan skrive punkter på. Der skrives referat....*

*Der er stuemøde (i arbejdstiden) ideelt hver anden måned.*

*Der er ideelt 4 bestyrelsesmøder pr år. Der er ikke valgt en personalerepræsentant til bestyrelsen.*

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?

*Måske at få inklusionen skubbet i gang. Der har også været en del på kursus/diplom, og det har af og til kunnet mærkes....*

Oplever I særlige udfordringer pt.?

*Måske lidt det samme som ovenfor, men ikke i samme grad*

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

*Vi har en god børnehave med generelt tilfredse brugere og medarbejdere. Vi oplever at barren for hvornår en børnehave er "for lille" flytter sig i forhold til de krav der stilles til netværksarbejde og netværksledelse. I den sammenhæng har vi undersøgt mulighederne i en evt. fusion med Kærgården. Vi ville gerne være større, men alle de forsøg vi har gjort er strandet på de bygningsmæssige og juridiske benspænd der ligger i vores beliggenhed, og vores status som selvejende. - så vi (ledelsen og bestyrelsen) vælger at sætte begge disse kendsgerninger i spil, og arbejder med muligheden for evt. kommunalisering og fusion med Kærgården.*

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

*Hmmm muligvis noget om at være kommunal, krav og forventninger fra kommunen, og evt uddannelse i kommunale systemer fx EDB og hjemmeside...*

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

*Nej, bare der er kaffe.....*

### Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)


## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Institutionen er en populær børnehave. De fleste børn kommer fra Kærgården. Mange forældre tror faktisk at børnene automatisk rykker over i børnehaven, og bliver vrede når det ikke er tilfældet.
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	<p><b>Medarbejderudvikling</b> Ole har dialog med alle medarbejdere for at få afdækket gensidige forventninger i forhold til kompetenceudvikling. Institutionen bruger en del penge på kurser. Næsten alle medhjælpere og en enkelt pædagog har været på inklusionskursus gennem AMU. Det har været en udfordring, at få det til at gå op personalemæssigt, da institutionen ikke har noget vikarbudget. Udover dette er der en medarbejder, som har taget et modul i social inklusion og en som har taget en Gözel uddannelse. Når der er afholdt MUS samtale skriver den enkelte medarbejder selv en udviklingsplan,</p> <p><b>Vidensdeling</b> Ole bruger meget tid i dagligdagen på at få personalet til at reflektere over egen praksis. Udover det tematiseres de fleste personalemøder og personalelørdage så der foregår samlet pædagogisk udvikling på disse dage. Ledelsen har mange drøftelser, hvor de forsøger at lave et strategisk arbejde i forhold til pædagogikken. Der etableres også mindre fora, hvor to eller flere kan have konkrete pædagogiske drøftelser.</p>
Politikker/retningslinjer	Institutionens hjemmeside fungerer ikke i øjeblikket. Ole er sammen med Marianne Bøttern Olsen ved at prøve at få den op at køre.
Fysiske rammer	Institutionen er meget nedslidt, og der trænger til en opdatering af både de indendørs og de udendørs forhold. Der er måske svamp på den ene stue, hvilket Ole skal have talt med udlejer om. Køkkenet er meget lille og der er ikke mulighed for produktion af mad til børnene. Vi taler om at få kigget på de fysiske rammer i forbindelse med kommunaliseringen.
Forældresamarbejde	Der afholdes to forældremøder om året. Til valgmødet er det kun Ole og Betina som deltager af hensynet til forbruget af ressourcer. På dette møde er der ofte også et tema, som drøftes eller med oplæg



	<p>udefra.</p> <p>Det andet forældremøde afholdes med en fælles opstart, hvorefter forældre og personale fordeler sig stuevis.</p> <p>På det næste forældremøde har forældrebestyrelsen foreslået at der opdeles i forhold til deres børns alder, dette for at skabe et andet fællesskab i drøftelserne. Der er normalt møder i maj og september.</p> <p>To gange om året afholdes der dage med praktisk arbejde/børnepasning/mad i institutionen. På en af disse dage er der blevet malet vægge i huset. På disse dage er det kun ledelsen som deltager.</p> <p>Der afholdes efter behov løbende samtaler med forældrene. Hvis forældrene selv udtrykker behov, henviser Ole også til familierådgiveren for at tilbyde et rum udenfor institutionen.</p> <p>Forældrebestyrelsen har siden sidste tilsyn haft besøg af en konsulent fra DDL, som har givet inspiration til bestyrelsesarbejdet. Konsulenten fortalte om ansvar og opgaver. Der var en masse som stoppede i bestyrelsen på en gang (pga. flytning og børn der stoppede). Herefter gik Ole meget målrettet til værks for at tiltrække nye medlemmer i bestyrelsen, medlemmer som kunne bidrage på forskellige måder. Det har betydet at der nu er en stor bestyrelse, hvor der er mange suppleanter. De deltager i alle møder, og det er med til at give nogle gode debatter på møderne.</p> <p>Vi drøfter bestyrelsens holdning til kommunaliseringen. Ofte er det ikke et bevidst valg fra forældrenes side, at det skal være en selvejende institution. Den nuværende bestyrelse vil meget gerne have indflydelse på det pædagogiske og den daglige drift, men har ikke noget behov for at fungere som arbejdsgivere. Det har derfor været helt ukompliceret at drøfte kommunaliseringen, samt at tage den endelige beslutning.</p> <p>Bestyrelsen er meget optaget af, at der bliver passet godt på personalet i en kommunalisering og en sammenlægning. DDL synes det er ærgerligt, at institutionen vil kommunaliseres, men bakker ellers loyalt op om beslutningen.</p> <p>Der deltager ikke nogen personalerepræsentant i bestyrelsen. Det har der langt tilbage aldrig gjort i børnehaven, og Ole har derfor bare videreført denne tradition. Personalet interesserer sig ikke rigtig for dette arbejder.</p> <p>Lone spørger til om det overhovedet er i orden, at der ikke er en personalerepræsentant. Ole har tidligere undersøgt dette, og fundet at det ikke er et problem rent formelt. Der har tidligere (i Gladsaxe) været en sag, hvor personalet ikke ønskede at blive egen arbejdsgiver, og derfor blev fritaget. Ole har derfor ikke forfulgt sagen yderligere.</p> <p>Generelt er der i bestyrelsen en meget åben dialog om, hvad det er</p>
--	---

	<p>institutionen arbejder med. Herunder inklusion. Forældrene har undret sig meget over inklusionsbegrebet, også påvirket af den debat der har været i pressen.</p> <p>Der udsendes jævnligt nyhedsbreve med nyheder fra bestyrelsesmøderne. Det bliver modtaget meget positivt.</p>
Kontraktstyring	Ingen kommentarer.
Læreplaner/børnemiljø	<p>Institutionen har ikke en komplet færdig læreplan. Det var et punkt, som også blev nævnt på det sidste tilsyn. Der er et skriftligt materiale, som udgør en læreplan, men ikke en som bruges som arbejdsredskab i hverdagen og indeholder alle elementer.</p> <p>Vi drøfter arbejdet med læreplanerne og det indskærpes, at der skal arbejdes med temaerne nu. Da institutionen formentlig skal lægges sammen med Kærgården fra 1. januar 2015 giver det ikke nogen mening at lave en komplet læreplan nu, da der skal laves en fælles efter en eventuel sammenlægning.</p> <p>Der skal dog straks udarbejdes en tidsplan for, hvordan der kan arbejdes med den nye skabelon og udarbejdes mål indenfor temaerne.</p> <p>Denne tidsplan skal udarbejdes og sendes til Lone senest 19. september 2014.</p> <p>Det anbefales, at der arbejdes med evalueringsskirklen med det samme for at få metoden indarbejdet.</p> <p>Lone foreslår at komme på et personalemøde for at præsentere evalueringsskirklen, da personalet ikke har større kendskab til denne. Vi vil aftale et møde i oktober, hvor der samtidig kan aftales information om sammenlægningsprocessen og mulighed for afgivelse af høringssvar.</p>
Overgange	<p>Institutionen har opmærksomhed på de forskellige overgange, som der er i børns liv.</p> <p>Inden børnene starter i institutionen får de et velkomtbrev, hvor de bliver budt velkommen. Med i brevet får de en velkomstpjece og et stamkort til udfyldelse.</p> <p>Alle nye børn, som starter i institutionen får en velkomstsamtale. De bliver inviteret til kl. 10. hvor der så er lidt morgenmad og Ole har en startsamtale med familien.</p> <p>Institutionen har deres egen skabelon, som de bruger til denne samtale. <b>Ole vil sende dette materiale til Lone.</b></p> <p>Overgangen til skole foregår i et fint samarbejde med skolen. De fleste børn skal gå på Holmegårdsskolen, og der er et godt samarbejde med skolen. <b>Ole vil dog foreslå skolen nogle mødedatoer, så det bliver sat mere i system.</b></p>
Sprog	Ingen nærmere drøftelser ud over det, som står i institutionsprofilen.

Inklusion	<p>Institutionens udgangspunkt er, at alle børn skal inkluderes i institutionen.</p> <p>Hvis børnene har et papir med fra vuggestuen, tager institutionen det med i deres informationer om barnet, men ofte gør flytningen, at der flyttes fokus, således at tidligere problemstillinger forsvinder af sig selv.</p> <p>Institutionen er meget rummelig, og der er vide grænser for, hvad der er "normalt". Personalet er gode til at strukturere sig og lave mindre fællesskaber.</p> <p>Der kigges meget på børnenes behov og handles derefter.</p> <p>Lige nu er der en proces i gang med at arbejde i teams frem for i stuer. Børnene får så nogle primærvoksne.</p> <p>Det er en udvikling som kører lidt frem og tilbage, og nogle gange har personalet brug for, at ledelsen træder i karakter for at følge den aftalte udvikling.</p> <p>Arbejdsbeskrivelsen for inklusionspædagogen ser således ud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklusionspædagogen skal i samarbejde med ledelsen udvikle en pædagogisk praksis, der fremmer inkluderende pædagogik og dannelsen af inkluderende miljøer og fællesskaber</li> <li>• Inklusionspædagogens rolle er af forebyggende karakter med fokus på udvikling af det pædagogiske arbejde indenfor almenområdet</li> <li>• Inklusionspædagogen skal medvirke til at igangsætte projekter, der sikrer en højere grad af inklusion</li> <li>• Inklusionspædagogen skal i samarbejde med ledelsen tilrettelægge processer, hvor den inkluderende og anerkendende praksis indgår i de mål, der bliver sat for det pædagogiske arbejde i børnehaven, herunder kontraktmål og læreplanstemaer</li> <li>• Inklusionspædagogen skal deltage i det vidensdelende kommunale netværk, og forholde sig til ny viden og litteratur på området</li> <li>• Det er til enhver tid ledelsen, der har ansvaret for pædagogikken og hermed inklusionen i børnehaven</li> </ul>
Tværfagligt samarbejde	<p>Børn i udsatte positioner opspores mest gennem forældresamarbejdet. Institutionen spørger ind til, hvordan barnet trives i institutionen. Der lægges stor vægt på et godt forældresamarbejde.</p> <p><b>Familierådgiveren kommer regelmæssigt i institutionen og det fungerer fint. Forældrene benytter sig også af det, efter opfordring fra Ole.</b></p>
Mad i institutionen	<p>Der serveres ikke mad i institutionen, da der ikke er et produktionskøkken.</p> <p>Børnene har madpakker med, og gennemgående er det nogle meget fine madpakker. Det drøftes med forældrene, hvordan en god madpakke skal se ud.</p>

	<p>Det drøftes også med børnene, hvordan en god madpakke ser ud..</p> <p>Forældrebestyrelsen har udarbejdet en kostpolitik, som peger på sund og fornuftig mad. Der er nogle bløde formuleringer omkring fødselsdage og indtaget af sukker. Uden at der udstedes forbud. Kostpolitikken er skrevet af en gruppe forældre og godkendt i forældrebestyrelsen.</p> <p>Lige nu er måltidet ikke et stort pædagogisk omdrejningspunkt, men der er nogle rutiner og systemer omkring det. Hvis der skal serveres mad i institutionen skal der arbejdes med måltidet på en anden måde end i dag. I dag bliver der lavet mad en gang imellem, f.eks. på bål på legepladsen. Der bliver også bagt forskellige former for brød, som bliver spist som eftermiddagsmad.</p> <p>Hvis børnene bliver sultne kan de løbende dagen igennem tage sig en mad fra deres madpakke. De gives der mulighed for.</p> <p>Der skal være afstemning om madordning til efteråret 2014. Ved den tidligere afstemning har forældrebestyrelsen sagt betinget ja. Når afstemningen nu skal foretages igen, bliver det en anden sag, da der formentlig vil være mulighed for at få leveret mad fra Kærgården.</p> <p>Institutionen skal derfor tage stilling til, hvordan afstemningen skal gribes an denne gang.</p>
Ledelse	Se gensidige refleksioner omkring Oles rolle som leder.

### Dialog om fokuspunkter

<p>Vi taler om den eventuelle kommende sammenlægning med Kærgården. Der skal igangsættes en proces, som inddrager både personale- og forældregruppen. Dette vil ske i nær fremtid, når Susan har godkendt en tidsplan for, hvornår sammenlægningen skal ske.</p> <p>Vi taler om, hvordan det går med arbejdet med it i forbindelse med Hvidovre kommunes vision. Denne del er et udviklingspunkt. Personalet er ikke så interesserede i arbejdet med it. Lige nu er det Ole, som er it-vejleder, og han prøver at få sat nogle aktiviteter i gang, men mangler tid til det.</p> <p>Brugen af billeder fungerer rigtig fint, og der kører hver dag billeder på et fjernsyn i fællesrummet, som forældrene kan kigge på. Billeder er gode til at få en dialog i gang mellem børn og forældre.</p> <p>Billederne bruges også som dokumentation. Ind imellem får børnene lov til at filme og fotografere, det giver et andet perspektiv på hverdagen, som er rigtig spændende.</p> <p>Læreplans arbejdet er, som beskrevet under læreplaner, ikke blevet færdige, og er dermed ikke en del af den pædagogiske praksis. Dette skal der som beskrevet strammes op på.</p> <p>Inklusion er ikke blevet en integreret del af pædagogikken, men der arbejdes fokuseret med det, det er ligeledes beskrevet under afsnittet "inklusion"</p>
---

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

Vi drøfter institutionens praksis som helhed. Der foregår rigtig mange gode ting, iog der er en engageret personalegruppe.

Gennem tilsynet er Ole meget i fokus, som drivkraften bag de fleste tiltag. Vi har en drøftelse af, at Ole med fordel kunne uddelegere noget af dette ansvar til personalegruppen, så det sikres, at der arbejdes videre med tingene, når Ole ikke er der.

Det er vigtigt at få sat personalets kompetencer i spil, så de også tager et større ansvar for institutionens virke.

Læreplansarbejdet kunne være en måde at få sat gang i dette på.

### **Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

### **Aftaler på kort sigt**

Der skal afleveres en tidsplan for det foreløbige arbejde med læreplanen i september 2014

### **Aftaler på længere sigt**

Hvis sammenlægningen med Kærgården ikke gennemføres skal der arbejdes på en anden måde med læreplanen. Ellers skal der laves en ny læreplan, som er gældende for den nye sammenlægte institution.

### **Opfølgning**

September 2014