

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Strandmarkens Børnehave

Tilsynsbesøg

Dato: Tirsdag den 29. oktober 2013

Tilsynsform: Besøg på alle tre stuer onsdag den 23. oktober 2013 og efterfølgende tilsynsdialog den 29. oktober 2013

Deltagere: Jan Hansen (leder), Carsten Sørensen (souschef), Mette Elmgaard Hansen (pædagog), Martin Robert Holm (pædagogmedhjælper), Rikke Glashoff (forældrebestyrelsesformand) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

Valgt af Strandmarken:

1. Fokus på faglighed, forandringsprocesser og se muligheder.

Særlige opmærksomhedspunkter

Ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

Ved sidste tilsyn, var der fokus på drøftelser af en række ledelsesmæssige udfordringer med den pædagogiske og organisatoriske del af arbejdet i Strandmarken. Ledelse og bestyrelse savnede dengang mere dynamik i løsningerne af institutionens opgaver, samt en øget medarbejderforståelse for Strandmarkens funktion som dagtilbud. Opfølgningen på ledelsens håndtering af udfordringerne, har været omdrejningspunktet på dette tilsyn.

Det vurderes, at Strandmarkens ledelse i høj grad har formået at udvikle institutionen, både organisatorisk og pædagogiske, til stor gavn for både børn, forældre og personale. Strandmarken fremstår i dag som et tidssvarende dagtilbud, der er i stand til at håndterer aktuelle krav og forventninger. De mange ledelsestiltag er uddybet under Strandmarkens valgte fokuspunkt.

På mit besøg i Strandmarken oplevede jeg en behagelig atmosfære og stor aktivitet i hele institutionen. Alle børn var i gang med planlagte aktiviteter, i mindre børnegrupper. Børnene virkede meget optaget af, og fordybet i, det de var i gang med. Der var en medarbejder ved hver børnegruppe, der deltog aktivt sammen med børnene, og som hjalp og opmuntrede de børn der havde brug for det. Der var endvidere en høj grad af dialog mellem børn og voksne, der foregik i

en god og understøttende tone.

Der var endvidere rigtig mange tegn på god dokumentation og formidling til forældre rundt omkring i institutionen, bl.a. i form af billeder, tekst og elektroniske bloks hvor forældre kan følge med i Strandmarkens dagligdag og aktiviteter i relation til de aktuelle projekter.

Strandmarken har fulgt op på aftalerne omkring læreplanen fra sidste tilsyn. Der er i den forbindelse arbejdet grundigt med børnemiljøet og børnemiljøvurderingen. Strandmarkens nuværende læreplan indeholder mange gode overvejelser, der dog flere steder er præget af et voksenperspektiv, hvilket er drøftet på tilsynet.

Der er grundige beskrivelser, målsætninger og valg af aktiviteter under læreplanstemaerne. I praksis arbejder Strandmarken overvejende projektorienteret på tværs af stuerne, hvilket giver børnene mulighed for at kunne fordybe sig i et tema over længere tid. Projekterne tager udgangspunkt i de seks læreplanstemaer.

Strandmarken har kvalificerede overvejelser i forbindelse med sammensætning af børnegrupper og valg af aktiviteter, ud fra et inklusions- og læringsperspektiv, hvilket vurderes at give særlige gode forudsætninger for børn i udsatte positioner.

Tilsynet viser, at Strandmarken i dag tager udgangspunkt i den aktuelle børnegrubbes behov, og at alle børn tilbydes de samme muligheder for trivsel, udvikling og læring. Der arbejdes i langt højere grad ud fra et børneperspektiv, hvor der også er fokus på en inkluderende tilgang til alle børn.

Som ved sidste tilsyn, var det en meget aktiv og åben ledelse, bestyrelsesformand og personalerepræsentanter der deltog i tilsynet. Strandmarken bærer på alle måder præg af at være en institution i stor udvikling, med et engageret personale og bestyrelse, samt en ledelse der i høj grad er i stand til at løfte de aktuelle opgaver.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 29. oktober 2013

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 28. november 2013.

Institutionsprofil – basiskvalitet.

Udfyldt af Strandmarkens Børnehave, oktober 2013

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:
for 2013: 1. Kvartal: 62. 2. Kvartal: 46. 3. Kvartal: 52 4. Kvartal (estimeret antal 55).
for 2012: 1. Kvartal: 60. 2. Kvartal: 47. 3. Kvartal: 50. 4. Kvartal: 58

Er der børn på venteliste til institutionen?:
5 styks.

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

Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Der var et lille overskud sidste år.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Den primære grund til overskuddet er at vi har haft en merindskrivning af børn i slutningen af året og at vi har fået inklusionsmidler.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Det ser udmærket ud, vi kommer ud med et overskud for 2013.

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Indenfor de givne rammer, så ser det fornuftigt ud. Det er vigtigt for os at der er balance i budgettet, som hælder over til plus siden.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

TUS? Vi har haft medarbejdersamtaler med alle i personalegruppen med fokus på pædagogisk faglighed, arbejdsopgaver og forventninger for den enkelte medarbejder. Disse samtaler blev afholdt i foråret 2013.

Der er blevet afholdt et MED møde, ang. Trivsel og psykisk arbejdsmiljø bl.a. i forbindelse med forandringsprocesser i børnehaven, i foråret 2013.

Endvidere er MED (medarbejdertrivsel) fast punkt på hvert personalemøde.

Der er blevet afholdt MUS (medarbejderudviklingssamtaler) for alle i personalegruppen med fokus på trivsel, udvikling og faglighed, i september og oktober 2013. Her arbejdes der med SWOT analyse og strategi kort. (Ligeledes blev der afholdt MUS samtaler i 2012).

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: **MUS samtaler er afholdt.**

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 10 2. kvartal: 2 3. kvartal: 8 4. kvartal: 5.6

Hvordan ser fraværsprocenten ud i år pr. måned.?

4.75 procent

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Vi har udarbejdet en ny sygepolitik (inkl. fraværspolitik) i foråret 2013.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Sygepolitikken er opdateret og synlig for medarbejderne. Også for kommende medarbejdere

Er omsorgssamtaler blevet afholdt? **Ja en enkelt samtale i efteråret 2013.**

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik? **Ja**

Hvornår er der senest udarbejdet APV – herunder beskrivelse/retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, trivsels- og antimoppepolitikker? **I efteråret 2011, og der skal laves en ny i november 2013.**

Hvad viste APV'en? **At alt er tilfredsstillende.**

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en? **På personalemøder hvor APV'en har været på under punktet MED.**

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

Efteråret 2012 lavede vi en trivselsmåling, der viste at trivlsen er god.

I foråret 2013 har haft vi MED møde med fokus på trivsel og psykisk miljø herunder vigtigheden af, hvordan vi alle er opmærksom på den gode tone og trivsel i huset. Hvilket vi følger op på..

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: **60**

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: **40**

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? **Ja**

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende?

Nej, ikke pt. Vi har haft pædagogstuderende og PAU studerende, og tænker at vi i fremtiden skal have pædagogstuderende igen.

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

Pædagoger der er stoppet: **Barselsvikar, i tidsbegrænset stilling, stoppede.**

Medhjælpere der er stoppet: **To pædagogmedhjælpere stoppede, var begge i tidsbegrænsede stillinger i foråret (t.o.m. 30. april). Og så har vi en pædagogmedhjælper der har opsagt sin stilling pr. 31. oktober.**

Andre der er stoppet:

To pædagogmedhjælpere i "job i løntilskud" er stoppet. Den ene er dog overgået til en tidsbegrænset stilling om pædagogmedhjælper.

Har I ubesatte/vakante stillinger? **Nej**

Årsag til at personale er stoppet:

De to pædagogmedhjælpere var i tidsbegrænsede ansættelser. Tanken var i den forbindelse at få ekstra personale ind for at frigive ressourcer til at arbejde med inklusion samt at have mere personale i den periode af året, hvor der også er flest børn, for at skabe mere rum til pædagogisk faglighed.

Med hensyn til den pædagogmedhjælper der stopper ved udgangen af oktober, så er tanken er denne stilling, midlertidig bliver besat af en pædagogmedhjælper i tidsbegrænset ansættelse. På sigt tænker vi at om konvertere stillingen til inklusionspædagog.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Konkret i 2013: ved medarbejdersamtaler og MUS-samtaler samt på personale-møder, konference dage for personalet, foredrag, kursusdage, vidensdeling, sparring mv.

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

Der er stor fokus på trivsel, anerkendelse, samtaler, sparring, blik og indsigt i personalets udviklings rum og trivsel.

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale?

Via netværk, opslag, nettet, uopfordret ansøgninger og personale der har været i "løntilskud" mv.

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

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

Sprog, dialogisk læsning og inklusion kurser

Hvordan vidensdeles der i institutionen?

Via netværkssamarbejde, på tværfagligt samarbejder med vejledere, logo pæd'er og psykolog, på personalemøder, postmøder og konferencedage for personalet, nyhedsbreve til personalet og forældre, på blogs og igennem daglig information i huset mv.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? **Ja!**

Hvis ja, hvilke?

Børn og sorg, kost og sundhed, inklusion: og arbejdet med børn med behov for en særlig indsats.

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen? **Ja, den ligger på vores hjemmeside**

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 vi har en brandplan, øver brand/evakueringsøvelser

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? **Ja**

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Vi har godt hus med en masse udviklingsmuligheder og potentiale. Med dertil hørende stort ude areal med halvtag og stor legeplads. Vi har, med forældrebestyrelsens hjælp, arbejdet på at gøre legepladsen mere farverig og skabe flere legemuligheder i form af nye legefaciliteter.

Og så er bygningen Strandmarkens børnehave har til huse i, et stykke prisvindende arkitektur, som er kåret til at være arkitektonisk bevaringsværdigt. Tegnet af arkitekt Eske Kristensen.

Forældresamarbejde

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

Rigtig Godt! Der er en god dialog og et godt engagement.

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

Daglig dialog med forældrene, ved opstartssamtaler, forældresamtaler, på forældremøder, møder omkring madordning. Møder omkring pædagog faglige tiltag, månedlige nyhedsbreve fra ledelse, generel info fra huset og projektgrupper, daglig info fra stuerne, månedsplaner og info fra stuerne. Stuernes blogs som forældrene kan tilmelde sig, nyhedsbreve og info på hjemmesiden mv.

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale?

Et godt supplement og god inspiration. Vi har også udarbejdet vores egen opstartspjece

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? **4**

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

Der er ingen pt.

Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret? **Ja**

Hvilke mål arbejdes der med pt.? **Natur/ naturfænomener og inklusion**

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? **Nej!**

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret? **Ja!**

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Arbejdet med læreplanen organiseres af ledelsen, og i samarbejde med personalet på personalemøder og konferencedage. Vi har overvejelse omkring etablering af en læreplansgruppe samt tovholdere på læreplanen og børnemiljøet. Ledelsen laver i samarbejdet med personalet opdatering af læreplanen.

I praksis arbejdes der på tværs af stuerne, med fokus på læring, udviklings rum og trivsel for det enkelte barn og i børnegrupperne. Igennem pædagogisk projektarbejde på tværs af stuerne i huset. I projektskabelonen der beskriver rammen for projekterne og deres forløb, indgår kontraktmål- og læreplanstemaer samt børneperspektiv.

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

Her er de seks hverdagslivstemaer, (1) Sprog. 2) Naturen og naturfænomener. 3) Krop og bevægelse. 4) Barnets alsidige personlige udvikling. 5) Kulturelle udtryksformer og værdier. 6) Sociale kompetencer) ud fra tema, baggrund, handleplan/metode og måling. Vi tager udgangspunkt i vores værdier, mål, inklusion og læringsforståelse, der ligger som en rød tråd igennem alle hverdagslivstemaer.

1. Børnenes sproglige udvikling:

Hvad vil vi (Overskrift)?

- Fokus på sprog i vores pædagogiske praksis.
- Vi arbejder med TRAS som en del af arbejdsområderne i børnehaven.

Hvorfor vil vi det (Baggrund)?

- Fokus på børneperspektivet gennem sprog (understøttes bl.a. af iagttagelse og fortælling som metode).
- Fokus på samarbejde på tværs i huset.
- Vi ønsker at have fokus på børnenes almene sproglige kompetencer og udvikling.

Hvordan vil vi gøre det (Handleplan)?

- Vi har udpeget to sprogvejledere, der har det overordnede ansvar for at dette bliver gjort, at alle i personalegruppen ved, hvad sprogarbejde (Dialogisk læsning/TRAS/ Vis Hvad Du kan mv.) går ud på.
- Vi ønsker at have fokus på sproget som pædagogisk redskab igennem samlinger med børnemøder, rim, remser, sanglege og historielæsning samt særligt fokus på sprog børn.

Hvordan kan det måles/vises, at målet nås (Måling)?

- Alle børn skal have en "Alle skal med" eller TRAS.
- "Alle skal med" skemaer og TRAS skemaer er et arbejdsredskab, vi bruger og arbejder videre med, når et barn fylder år.
- Det er naturligt at personalet beder om TRAS'en af forældrene (fra vuggestuen/dagplejeren) når et nyt barn starter.
- Øge refleksionsniveauet i forhold til arbejdet med sprog.

2. Naturen og naturfænomener:

"NATURFÆNOMENER OG FRILUFTSLIV"

Hvad vil vi (overskrift)?

- Vi vil formidle naturens muligheder for udfoldelse. Fokus på børnenes motoriske udvikling. Vi vil gerne være med til at lære børnene at have respekt for naturen og miljøet samt udvikle legepladsen som læringsrum.

Hvorfor vil vi det (baggrund)?

- Skabe muligheder, hvor der er højere til loftet, hvilket skaber nye fællesskaber og nye sociale relationer og færre konflikter igennem naturoplevelser og ture. Børnene skal kunne komme til at bruge deres fantasi og skabe lege, der inddrager naturen og naturmaterialer, herunder gøre sig erfaringer.

Hvordan vil vi gøre det (handleplan)?

- Natur/naturfænomener og friluftsliv skal indgå i projekter på tværs af huset. Der skal være planlagte ture, hvor der hjemmefra er et mål med turen, der relaterer sig til periodens

projekter. Der kan også opstå spontane ture og aktiviteter. Blandt andet... Plante/så-projekt og strand og skovture -Skovture med insektsafari -Ture og lave mad på grill - Ture til Hareskoven og Trylleskoven -Indsamling af bær og blade, gipsaftryk af dyrespor.

Hvordan kan det måles/vises at målet nås?

Dokumentation af natur og friluftsliv via plancher, projektmapper og blogs. Beskrivelse af hvorfor og hvordan vi gør det. Dokumentation via fotodokumentation. Via nyhedsbreve. Dokumentation med brug for Ipads.

3.Krop og bevægelse:

"SUNDHED/ERNÆRING OG MOTION"

Hvad vil vi (overskrift)?

•Have fokus på hvad børnene spiser og hvad der er sundt. Fokus på sundhed til samlinger. Fokus på hygiejne og baktier og håndvask. Fokus på at børnene er fysisk aktive og at kroppen spiller en stor rolle i forbindelse med børns læring. Vi vil arbejde med sundhed og motion igennem projekter/grupper på tværs i huset. Herigennem kommer det sociale samvær og fællesskaber også i spil. Vi mener at sundhed og motion er fundamentet for den fysiske og psykiske sundhed.

Hvorfor vil vi det (baggrund)?

•Vi mener at børns læring og udvikling sker via primære erfaringsprocesser. Dvs. at vi laver aktiviteter, hvor børnene lærer at drage deres egne erfaringer og prøve ting af, i fælleskab med andre børn. Vi ønsker igennem "sundhed" at styrke børnenes "madmod", madglæde og nysgerrighed. Igennem motion vil vi styrke børnenes selvværd, velvære og sociale kompetencer.

Hvordan vil vi gøre det (handleplan)?

•Ved at lave sundhedsprojekter og bevægelsesprojekter på tværs af huset. Besøg af tandlæge, som snakker om tandhygiejne og hvad der er sundt. Fokus på håndhygiejne: brug for ultraviolet lys. Låne gymnastiksal mv.

Hvordan kan det måles/vises at målet nås?

•Dokumentation af Sundhed/ernæring og motion via plancher, projektmapper og blogs. Beskrivelse af, hvorfor og hvordan vi gør det. Via fotodokumentation. Via nyhedsbreve. Dokumentation med brug for Ipads.

4.Børnenes alsidige personlige udvikling:

Hvad vil vi (overskrift)?

•Børn skal føle sig som værdifulde medlemmer af gruppen
•De skal høres og ses
•De skal lære at være en del af en gruppe
•Gennem observation sætter vi os ind i barnets personlighed inden vi bygger videre på denne.
•Vi sørger for at barnet bliver inkluderet i fælleskabet med de værdier de har og det som de skal tilegne sig.

Hvordan gør vi det (Baggrund)?

•For at skabe gode medborgere
•Ruste børnene til at kunne begå sig i samfundet på sigt.

Hvorfor gør vi det (handleplan)?

- Vi skal i samarbejde med forældrene, skabe barnets alsidige udvikling
- Vi skal være synlige og nærværende
- Fremstå som alsidige rollemodeller, som barnet kan spejle sig i når og hvis de for brug for støtte og vejledning i deres udvikling.
- Vi skal via engagement og samtale. Og gennem relationer og leg giver barnet mulighed for at fordybe sig.
- Det pædagogiske personale, skal til en hver tid vurdere om de skal gå foran, bagved eller ved siden af barnet.
- Dette er en ligelig ansvarlig opgave, for så vel pædagoger som forældre.

Hvordan kan det måles (Måling)?

- Vi kan se det gennem legen, og evnen til at indgå i fællesskaberne.
- Den udvikling der gør børnene skoleparate og kan leve op til de forventninger der stilles fra samfundets/skolens side.
- Når børnene, spontant viser os deres tilegnede evner.
- Den feedback vi får fra forældrene der også, observere barnets udvikling.
- Vi kan se det gennem projekter, aktiviteter og vores skriftlighed.

5.Kulturelle udtryksformer og værdier:

Hvad vil vi (overskrift)?

- Visuel dokumentering vores praksis via blogs, nyhedsbreve mv.
- børnenes bearbejdelse af deres sanser/ oplevelser.
- Tydeliggøre repræsentationen af vores praksis og formidlingen af dette. (f.eks. på vores hjemmeside, blogs, info til forældrene og læreplan)

Hvorfor vil vi det (Baggrund)?

- Personalets ressourcer og kompetencer lægger op til at vi har fokus på dette mål.
- Børnenes glæde og læring ved at udtrykker sig kreativt.
- Fokus på børneperspektivet gennem kulturelle udtryksformer.. (understøttes bl.a. af iagttagelse og fortælling som metode).
- Fokus på samarbejde på tværs af stuerne.

Hvorfor gør vi det (Handleplan)?

- Arbejde med målet på Konference dage og personalemøder.
- Arbejde med målet igennem aktiviteter/ projekter.
- Visualere dagligdagen, vores nyhedsbreve og hjemmeside.

- Målet som punkt på vores månedlige aktivitetskalender.

Hvordan kan det måles (Måling)?

- Vi ønsker at revidere vores læreplan for 2012, og der er kulturelle udtryksformer og værdier er en central kompetence som vi vil have fokus på.
- Vi vil øge refleksionsniveauet i forhold til kulturelle udtryksformer..
- Kunstudstillinger med børnenes værker (F.eks. til børnenes store kunstudstilling)

6.Børnenes sociale kompetencer:

Hvad vil vi (Overskrift)?

- Vi vil lære børnene at begå sig i sociale sammenhænge og differentierede fællesskaber.
- Lære dem at lytte og give plads til andre og selv opleve at få plads.
- At lære børnene at kunne løse konflikter verbalt
- At lære børnene at kunne håndtere et nej og finde andre muligheder.

Hvorfor vil vi det (Baggrund)?

- Fordi de sociale kompetencer er en vigtig del af læringsprocessen.

• Give børnene større indflydelse på deres egen hverdag, hvor deres mening kan komme til udtryk i beslutningsprocesser.

Hvorfor gør vi det (Handleplan)?

- Støtte og guide børnene.
- Afholde samlinger med skiftende emner, hvor børnene er i fokus.
- Lære dem at samarbejde f.eks. ved borddækning, færden i trafikken el.lign.

Hvordan kan det måles (Måling)?

- Billed- og fotodokumentation
- TRAS: Er et arbejdsredskab, som vi bruger, hvis vi har bekymring for barnet. Dette redskab kan også bruges i sociale sammenhænge.
- ALLE MED: Er et observationsskema til brug i dagtilbuddet. Dette skal laves på alle børn en gang om året.
- Om børnene giver udtryk for at de trives socialt både verbalt og gennem kropssprog.

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

Vi har lavet vores børnemiljøvurdering med skemaer via www.boernemiljoevurdering.dk Kram Consult/ Udviklingsforum. Vi har vurderet legepladsen, badeværelser, garderober, soverum, aktivitetsrum samt stuerne ud fra det fysiske, æstetiske og psykiske børnemiljø. Efterfølgende har vi haft lavet en måling på børneperspektivet via børneinterviews med udgangspunkt i DCUM børneinterviewskema, samt via børnenes egen fotodokumentation. (se interviewskabelon som bilag)

Vi har lavet en handleplan på, hvad vi skal følge op på i forbindelse med det fysiske, æstetiske og psykiske børnemiljø. Resultatet virker.

Fysisk børnemiljø:

Uderummet: Ingen anmærkninger. Vi arbejder også løbende på at forbedre legepladsen. Vi har fået ny fugleredegyng og en balancebane.

Badeværelser: ingen anmærkninger.

Garderober: Noget slidt fremtræden. Væggene trænger til at blive malet. I forbindelse har bestyrelsen arrangeret en forældrearbejdsdag. Endvidere tænker vi, at i forbindelse med etablering af køkkenet i foråret, så skal garderoberne på junglestuen istandsættes. Jan indhenter tilbud.

Stuerne: *Panda stuen* oplever stuens rum er for små til fysisk udfoldelse. Arbejder på at låne en gymnastiksal. Det undersøger Lene og Susanne.

Hygiejne - forebyggelse af snavs. Børn, forældre og personalet skal tage skoene af om vinteren. For eksempel overtrækssko til besøgende, etc. For at forebygge dette, så bruger vi ”stationer” med blå engangsfutter og vi tænker at lave en info Guide til forældre.

Soverum: vi trænger til nye senge til børnene, og nye skabe til sengene. Vi vil indkøbe nye senge som man kan stable a la Willer. Carsten undersøger pt.

Steppeulvene: Børnenes udtryk, tegninger og malerier er ikke i børnehøjde. Stuen skaber væglplads i børnehøjde. Børnene har valgt hvilken væg på stuen, der skal være udstillings væg

Æstetisk børnemiljø:

Uderummet. Ingen anmærkninger, personale og børn arbejder løbende på udsmykning. Vi har haft et billedprojekt "udsmykning af legepladsen". Børnene har bestemt hvilke motiver der skulle være. Vi har fulgt børnenes spor i forhold til deres optagethed i at tegne med kridt. Så derfor har vi monteret tavler rundt om på legepladsen, så børnene kan tegne med kridt.

Badeværelser: Akustikken er på badeværelser er aldrig i top. Vi tænker at hænge lydisolerede plader op. Jan og Carsten undersøger.

Junglestuen: Rummets overflader/ vægge. Der skal males. Jan indhenter tilbud. Istandsættelse sker i forbindelse med etablering af køkkenet i foråret 2014. Børn og voksne på stuen tager sig af udsmykningen af garderoben.

Pandastuen: Fokus på Luft og akustik. Der er en oplevelse af, at akustikken ikke er god nok. Derfor: Ophæng af lydisolerende plader. Og stuen arbejder videre med akustik.

Soverum: forbedring af rummets indretning og farver. Rummet virker ikke særligt indbydende. Der er en iværksat plan om indkøb af nye senge. Det vil blive udarbejdet en plan for indretning og udsmykning set ud fra funktionalitet og børnenes perspektiv. Dette er på som punkt på p-møder i 2014.

Steppeulvene: Forbedring af rummets indretning og udsmykning. Væggene og møbler er slidte. Opfriskning af møbler er en opgave på en forældrearbejdsdag. Stuen er tovholder på, hvad der er brug for. Børneperspektivet skal i spil i forbindelse med indretning og udsmykning.

Psykisk børnemiljø:

Fokuspunkter:

Hvordan oplever det enkelte barn sig selv, som én der hører med i fællesskabet og tilknytningen til de andre børn.

Fokus på "Hvordan vi har det godt sammen" f. eks. Hvordan skaber vi gode fællesskaber? hvordan er man en god ven? Hvordan får man sagt til og fra? Når man er ked af det, hvem kan man gå til? Samt have fokus på hvordan vi rummer hinanden og respekterer hinanden inden for de fællesskaber der er i børnehaven.

Ovennævnte er ledelse og personalet ansvarlige for. Der arbejdes med dette som punkt på p-møder, igennem børneinterviews på børnemøder og til samlinger. Samt medinddragelse af børnene – og følge deres spor - i projekter, i hverdagens aktiviteter, .

Hvordan opleves rummet i forhold til ro og uro samt trafik og baggrundsstøj? Medinddragelse af børnene og deres oplevelse i forhold til at være i huset, hvor uro og "støj" også er en del af hverdag. Dette kan kommen i spil igennem børneinterviews, børnemøder og samlinger. Personalet på stuerne står for dette.

Endvidere er det vigtigt at bruge institutionens maksimumsplads. Differentierende aktiviteter i forskellige rum.

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

Vi anser det at skabe tryghed og tillid for det enkelte barn som et afgørende fundament for barnets trivsel, selvhjulenhed, udvikling, deltagelse og læring. Det er afgørende at barnet føler sig set og hørt i børnehaven. Helt konkret så bliver alle børn budt godmorgen hver dag. Alle børn bliver talt med. Alle børn bliver inddraget i hverdags rutiner, aktiviteter, projekter, samlinger mv.

F. eks. i forbindelse med maddage. På samlinger/ børnemøder snakkes der om sund mad og hvad børnene godt kan lide at spise. Børnene bestemmer menuen. Børnene står - i fællesskab med andre børn fra stuen og de voksne - i køkkenet og hjælper til. De er med til at dække bord. Under måltidet tager de selv mad på deres tallerkener og smøre selv deres madder, hvis de har behov for hjælp for de selvfølgelig også det.

Vi vægter at børnene bliver inddraget i fællesskabet, at de har mulighed for at komme til orde og blive hørt. Og at børnene deltager i aktiviteter og projekter og at de – i samvær med de andre børn - er en del af de oplevelses rum, der er i børnehaven. F. eks. når vi tager på tur. Hvad synes børnene, er en god tur? Hvad var godt ved turen? hvad var mindre godt? Hvad kunne vi gøre næste gang?

I forbindelse med børnemiljøvurderingen inddrager vi børnenes perspektiv via børneinterviews og børnenes egen fotodokumentation.

Resultat (se nedenstående):

Børnenes egen fotodokumentation i Børnemiljøvurderingen:

•Børnene har fået stillet den opgave, ud fra børneinterviewet, at tage et fotografi af det sted i børnehaven, de er mest glade for. Samt at tage et fotografi af det sted, de er mindst glade for. Se fotodokumentation i læreplanen.

Hvad viste børneinterviews?

Konklusion af børneinterviews, lavet d. 8. oktober 2013:

- Børnene giver alle udtryk for at de er glade for at gå i Strandmarkens børnehave.
- Børnene lægger alle vægt på betydningen af venskaber og at de har flere venner og legerelationer i børnehaven
- Når Børnene er i konfliktsituationer, er det nemt at få hjælp og trøst hos de voksne.
- Generelt synes børnene de voksne er nemme at snakke med.
- Børnene føler sig hørt og set af de voksne i hverdagen.
- Nogle børn giver udtryk for at de altid har medbestemmelse, når det kommer til leg og aktiviteter i børnehaven. Se *børneinterviews skabelon som bilag til læreplan*

Hvad arbejder vi videre med i forhold til børneperspektivet?

Børnene giver, i børneinterviews, udtryk for, at der i børnehaven ikke er meget fokus på, hvordan man er en god ven og hvordan man skal behandle hinanden godt. Selvom det er en punkt på samlinger og til børnemøder, så er det åbenbart ikke tydeligt for alle børn.

Derfor vil vi formulere tydeligere, og have fokus venskaber, hvordan man behandler godt og hvordan vi snakker til hinanden og hvordan har vi det godt sammen. Dette vil have fokus på til samlinger og børnemøder samt på p-møder, om hvordan vi inddrager børneperspektivet i

den daglige praksis. Endvidere vil vi bruge børneinterviews skabelonen som metode for at få børneperspektivet tydeligere formuleret.

Børnene synes at de har nem adgang til leg, aktiviteter og deltagelse i projekter. Men når vi spørger dem om de lærer noget af at gå i børnehaven, så siger de fleste nej. Måske forstår de ikke spørgsmålet eller også læringsperspektivet i børnehaven ikke i øjnehøjde med børnene, på trods af vi arbejder projektorienteret.

Vi vil i hvert fald have fokus børns medbestemmelse og inddragelse i relationer og aktiviteter. I vores projektarbejde fremadrettet vil vi arbejde på at være nysgerrige på, hvad børnene er optaget af. Og følge deres spor. Det vil vi konkret gøre, ved at integrere børnenes spor i projektførelserne, lade børnene fotodokumentere, samt bruge børneinterviews som målingsmetode for at få børneperspektivet i tale sat.

Arbejdet med Børnemiljø bliver som nu integreret i læreplanen. Vi vil arbejde med børneperspektivet i vores projektskabeloner, og vil bl.a. bruge materiale fra DCUM som metode, herunder det nye tiltag: børnetermometeret

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

Den sidste evaluering af læreplanen for Strandmarkens børnehaven, var i januar 2013. I plenum har vi set på, hvad vi skal arbejde videre med. Vi har løbende opdateret læreplan, og der er enighed om at "fakta om institutionen", "institutionens værdier og mål", "de 6 læreplans kompetencer" samt "institutionens læringsforståelse" fungerer godt.

Under praksisplan skal "rutiner" revideres. Her skal afsnittet om "spisning" (med før og efter underpunkter) afløses af "den gode spisekultur", som skal indeholde en kort praksisbeskrivelse med kort konkret eksempel.

Afsnit om "Bleskift" inkl. fortælling skal væk. I afsnittet "Aktiviteter" har vi fremadrettet have fokus på "Overgange i børnehaven". Punktet "Afslutning i børnehaven" vil blive suppleret med punkt "Opstart i børnehaven", og vil omhandle proceduren for modtagelse af nye børn.

Vores kontraktmål for 2013, som er "Inklusion", "Sundhed/ernæring og motion" og "Friluftsliv" vil indgå i vores læreplan.

Vi vil arbejde med kontraktmålene set ud fra et børneperspektiv. I arbejdet med Inklusion vil vi arbejde med tværfaglige temaer omkring fællesskaber/ venskaber, som vil indgå i et nyt revideret afsnit om "inkluderende pædagogik". Vi vil have fokus på børneperspektivet set ud fra ud fra det psykiske, fysiske og æstetiske. Her bruger vi børneinterviews som baggrundsmateriale.

Opdatering af læreplanen kører løbende. Vi har lavet et læreplansudvalg og Konkret vil vi have læreplanen på som punkt på personale møder og konference-dage i 2014. Fokuspunkter i læreplanen vil vi arbejde med i 2013 - 2014, vil være..

- Den gode spisekultur
- Overgange (opstart/afslutning)
- Inkluderende pædagogik (fællesskaber/venskaber)
- Børneperspektiv ud fra psykologisk, fysisk og æstetisk. På baggrund af børneinterviews

Hvad har vi arbejdet med i forhold til ovennævnte evaluering?

Den gode spisekultur: Fokus på hygge, samvær og deltagelse. På maddage i børnehaven. Har vi fokus på sund mad, hvor børnene deltager i madlavning og borddækning og fællesspisning. Dette dokumenteres i tekst og foto form på stuerne blogs.

Overgange: Vi har haft et særligt fokus på overgange (opstart/ afslutning) Vi har udarbejdet en opstartsprocedure. Forventningsramme for opstart. Opstartssamtale efter 14 dage. Og igen efter 3 måneder. Fokus på tryghed, tillid og dialog. Fokus på overgange, internt fra børnehavegrupper til storgruppestuen via overgangsbesøg og overgangsture. Afslutning: samtaler, overleveringsskemaer og overleveringsmøder.

Inkluderende pædagogik: Vi har arbejdet med inklusion og inkluderende fællesskaber. Konkret har vi ansat en ekstra pædagogmedhjælper, for at frigøre ressourcer, så stuepædagogen har arbejde med børn der har brug for en særlig guidning. Der har været fokus på sprog og sociale relationer.

Stuepædagogen har udarbejdet sprogtest og handleplaner i samarbejde med sprogvejleder og logo pæd. Som der efterfølgende er arbejdet konkret med i den pædagogiske praksis. I inklusionsarbejdet indgår også møder i psykolog, skole/ SFO mv.

Et konkret eksempel i inkluderende tænkning i Strandmarken:

Lucia-optog: Der er tradition for at det er børnene i storgruppen, der går Lucia til den årlige julefest. En pige fra en af børnehavegrupperne har et stort ønske om at være med. Hvis der bliver sagt ja til hende, hvad så med de andre børn? Er der plads til alle og hvad med dem der har kridt i r.... Er der Lucia dragter nok?

Selvfølgelig er der plads til hende og andre børn. Derfor er Lucia optøget en aktivitet på tværs af stuerne, Der giver alle børn muligheden for *deltagelse* og være med. Hver stue øver Lucia sangen, vi holder en generalprøve med Lucia tøj og lys for alle samlet. Og slutter af finalen hvor alle samlet går i Lucia optog til vores årlige julefest i december.

(Hvis der er børn der får kolde fødder og ikke har mod på at deltage, så er der også mulighed for det.). *Se punktet: overgange i læreplanen og institutionsprofil*

Hvad arbejder vi videre med?

Vi har revideret og opdateret vores læreplan i oktober 2013. I 2014 vil vi arbejde på at integrere læreplanen i den nye ramme for pædagogiske læreplaner. Vi vil have fokus på..

- Institutionens værdier og mål

- Overgange, med udgangspunkt i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar.

- inklusion. Fokus på inkluderede og differentierede fællesskaber og ansatte/uddanne en inklusionspædagog.

- Børnemiljø. Fokus på børneperspektivet, arbejde med børns spor. Bruge børneinterviews skabelon.

Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

Internt: Samarbejde stuerne imellem, herunder forældresamtaler

Ekstern: Møder, aftaler og samtaler med dagplejen, andre institutioner og SFO/ skolerne, logo pædagog, psykolog mv. (herunder i forbindelse med klassedannelser og børn med behov for særlig opmærksomhed).

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

Det er vigtigt at der er skabt en ramme for dialog/vidensdeling på tværs af institutioner og skoler for at give børnene en så god overgang som mulig. Se læreplan for yderligere beskrivelse af overgange

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Vi har to sprogvejledere. Fokus på sprogets vigtighed i dagligdagen, i legen, fokus på sprog i samlinger og aktiviteter og hos alle børnene

Inklusion

I Strandmarkens børnehave har det været vigtigt at bringe de inklusionsmidler, vi har fået i spil på en bæredygtig måde i forhold til børn i udsatte positioner og de børn, der har behov for en særlig indsats. Da vi ikke har haft fået tilstrækkelige midler til at ansætte en inklusionspædagog, har vi været nødt til at se på de muligheder vi har indenfor huset.

Det er lederen, der er ansvarlig for, at inklusionsopgaven bliver varetaget til kvalitativ og faglig forsvarlig måde. Derfor er det også vigtigt, inklusionspædagog eller ej, at klæde hele personalegruppen på til, at arbejde ud fra inklusionstanken, at arbejde inkluderende inden for konteksten og arbejde med differentierende fællesskaber.

Derfor anser vi, at inklusionsopgaven er en fælles pædagogfaglig opgave, dvs. at hele personalegruppen skal arbejde ud fra en inkluderende tankegang.

- Leder og souschef har gennemlæst kompendier og øvrig litteratur om inklusion. Og har opbygget videns- og strategi bank om inklusion, til brug for implementering af inklusionsarbejdet i Strandmarkens børnehave.

- I den forbindelse har alle pædagogmedhjælpere været på Inklusionskursus.

- Vi har skabt rum til refleksion og vidensdeling.

- Vi har afholdt temadage/ konference lørdage omkring inklusion for personalet

- Vi har læst og diskuteret litteratur om inklusion på personalemøder.

- Vi har afholdt supervision og sparringsmøder med børnehavens psykolog omkring inklusion og i forhold til børn, der har brug for en særlig guidning.

- Vi har endvidere inklusion som kontraktmål, hvor vi har fokus på; hvordan, hvorfor og hvorledes, der skal arbejdes med inklusion og inkluderende fællesskaber i Strandmarkens børnehave.

- Vi holder pædagogmøder, hvor vi har børn i udsatte positioner på dagsordenen. Som metode bruger vi BUNI modellen. **B**: Best practice, liste over hvad barnet er god til. **U**: udfordringer **N**: Navngiv/ eksternalisere problemet **I**: indsats a) plan b) aftaler om hvordan vi anerkender.

Konkret har vi brugt inklusionsmidler på, at ansætte en ekstra pædagogmedhjælper, for at frigøre ressourcer, så stuepædagogen har kunne arbejde mere målrettet med børn, der har

brug for en særlig guidning. Specifikt omkring kommende skolebørn, hvor der har været fokus på sprog og sociale relationer. I den forbindelse har Stuepædagogen udarbejdet sprogtest og handleplaner i samarbejde med sprogvejleder og logo pæd. Som der efterfølgende er arbejdet konkret med i den pædagogiske praksis. I dette inklusions arbejde indgår også møder i psykolog, skole/ SFO mv.

Ligeledes har vi brugt inklusionsmidler på, at ansætte to pædagogmedhjælpere i tidsbegrænsede stillinger, at give pædagogerne på stuerne bedre mulighed for at arbejde med inklusion i for hold til børn i udsatte positioner. Samt midler til tilkaldevikarer i forbindelse med, at pædagogmedhjælpere var på inklusionskursus.

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

Når vi arbejder ud fra en inkluderende tankegang, hvor barn/børnene skal inkluderes inden for konteksten. Så er det ikke barnet i den udsatte position, der er problemet. Men det er problemet, der er problemet. Med dette greb skiller vi barn og problem ad.

Fokuspunkter: Hvor er barnet? Hvad er dets relationer? Hvordan trives det igennem for de givne rammer? Hvad kan evt. justeres? Hvilket tegn på barnets spor?

Vi arbejder endvidere på at følge barnets spor og skabe rammen for differentierede fællesskaber. Som vi bl.a. gør igennem vores projektarbejde som har et overordnet tema, projektgrupperne arbejder ud fra. Og hvor børnene deles op i grupper på tværs af stuerne, på tværs af alder. I projektarbejdet fokus har vi på inddragelse, oplevelser og deltagelse. Samtidig med vi arbejder på at øger niveauet af inklusion og har fokus på grad af eksklusion.

Vi arbejder også med inklusion inden for konteksten, og justering af denne, i det daglige pædagogiske arbejde.

Et konkret eksempel i inkluderende tænkning i Strandmarken: Lucia-optog: Der er tradition for, at det er børnene i storgruppen, der går Lucia til den årlige julefest. En pige fra en af børnehavegrupperne (småbørnsstuerne) har et stort ønske om at være med. Hvis der bliver sagt ja til hende, hvad så med de andre børn? Er der plads til alle og hvad med dem der har krudt i "r...." Er der Lucia dragter nok?

Selvfølgelig er der plads!.. til hende og andre børn, uanset, hvad man har med i "rygsækken". Derfor bliver Lucia optoget, i modsætning til tidligere år, en aktivitet på tværs af stuerne, Der giver alle børn muligheden for deltagelse, inddragelse og oplevelse. Hver stue øver Lucia sangen, vi holder en generalprøve med Lucia tøj og lys for alle samlet. Og slutter af med finalen, hvor alle samlet går i Lucia optog til vores årlige julefest i december. (Hvis der er børn der får kolde fødder og ikke har mod på at deltage, så er der også mulighed for det, uden at det er et problem.)

Har I ansat en inklusionspædagog?

Nej, vi har ingen inklusionspædagog pt. (se ovennævnte beskrivelse) Men vi sender en af husets pædagoger på inklusionsuddannelse, så Strandmarken får sig egen inklusionspædagog. Pædagogen er allerede tilmeldt UCC diplom i inklusion, og starter i februar måned.

I første omgang var det vigtigt for os, at implementere inklusionstanken i personalets pædagogiske arbejde med børnene. I den forbindelse havde souschefen erfaringer fra sit

tidligere arbejde, om hvordan de (på hans tidligere institution) tænkte og arbejdede med inklusion og det at arbejde inkluderende indenfor konteksten. Næmlich at det ikke er barnet der er problemet, men at det er problemet, der er problemet.

Dette er et "mind set", har været brugbart for implementeringen af forståelse af inklusionsarbejdet i vores hus. Og denne kontekst har souschefen fungeret som inklusionsvejleder.

Endvidere ser vi "inklusionsvejleder-funktionen" a la sprogvejlederen. En tovholderfunktion for inklusionsarbejdet, der i samarbejde med stuepædagogerne arbejder om inklusion og arbejdet med børn, der har brug for en særlig guidning. Bl.a. i forbindelse med udmøntning af handleplaner, særlige tiltag, møder mv.

Vi arbejder ud fra at flere hænder, giver mulighed for flere differentierede aktiviteter og fællesskaber. Derfor har vi ansat en ekstra pædagogmedhjælper, frigøre vi nogle ressourcer, så stuepædagogen har kunne arbejde mere målrettet med børn, der har brug for en særlig guidning. Enten ved at gå fra, til møder eller pædagogiske arbejde, bl.a. ved at skabe rammen for aktiviteter med børn i mindre fællesskaber.

F.eks. specifikt omkring kommende skolebørn, hvor der har været fokus på sprog og sociale relationer. I den forbindelse har Stuepædagogen udarbejdet sprogtest og handleplaner i samarbejde med sprogvejleder og logo pæd. Som der efterfølgende er arbejdet konkret med i den pædagogiske praksis. I dette inklusions arbejde indgår også møder i psykolog, skole/ SFO mv.

Vi har i Strandmarken, haft et ønske om at ansætte en inklusionspædagog. Dette kan blive en mulighed i forbindelse med, at en af vores pædagogmedhjælpere søgte nye udfordringer med udgangen af oktober. Så er det tanken at bruge nogle af "hendes lønmidler" til at uddanne en inklusionspædagog.

Så vi sender en af husets pædagoger på inklusionsuddannelse, så Strandmarken får sin egen inklusionspædagog. Pædagogen er allerede tilmeldt UCC diplom i inklusion, og starter i februar måned.

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

Vi arbejder med fællesskaber, og hvordan alle indgår i fællesskaber. F. eks. via vores projekter hvorigennem vi arbejder med børnenes læring i differentierede fællesskaber. Der arbejdes individuelt med børnene. Via handleplaner: Hvad, hvordan, hvorfor gør vi, på stuerne og på tværs i huset.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn i udsatte positioner? Det har vi gode erfaringer med. Der har været god tværfaglig sparring/ inspiration som har kunnet bruges "hjemme" i praksis.

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Der er en leder, der har det overordnede ansvar, og som sammen med souschefen fungerer i et ledelsesteam, og tager sig af ledelsesarbejdet. Det er løbende dialog/sparring med Bestyrelsesformand. Bestyrelsen orienteres jævnligt via nyhedsbreve, mails og

bestyrelsesmøder. F. eks. omkring forbedring af legepladsen mv. har bestyrelsen haft nogle konkrete opgaver.

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

Igennem daglig dialog, personalepolitikker, medarbejdersamtaler, projektskabeloner, års hjul, nyhedsbreve, på p-møder og konferencedage for personalet i det daglige.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
10

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? **Leder og souschef er i ledelsesnetværk, sammen med ledelsesteam fra fire andre selvejende institutioner. Udover det samles netværk er vi også opdelt i en leder – og souschef sparringsgruppe. Der er afholdt 10 ledelsesnetværksmøde og 6 sparringsgruppe møder.**

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke? **Forandringsprocesser, personalegruppen skal ”tunes” til at se muligheder frem for begrænsning**

Oplever I særlige udfordringer pt.? **(se ovennævnte)**

Hvis ja, hvilke? **Dele af personalegruppen ser eget perspektiv frem for at se børnenes perspektiv**

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? **Oplever at der er en masse muligheder og ressourcer på institutionen.**

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? **Fokus på faglighed, forandringsprocesser og se muligheder**

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

Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)

Hvornår er der senest udarbejdet ledelses- og institutionsanalyse?

Vi har ikke en nedskrevet institutionsanalyse, men vi arbejder løbende med institutionsanalysen på ledelsesnetværksmøder. Her har vi debatteret personale politik, herunder stress, sygdom, nye opgaver/tiltag, information og kommunikation, konflikter, samarbejde, personale rekruttering og pædagogisk udvikling.

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt? **Nej**

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal	Ingen bemærkninger
Økonomi	Strandmarken har et mindre overskud, dels pga. merindskrivning af børn i slutningen af 2012, og dels pga. tildeling af inklusionsmidler. Strandmarken har samlet set modtaget knap 270.000 kr. for de sidste måneder af 2012 og for 2013. Fremadrettet tildeles der 239.000 kr. pr år til inklusionspædagog/inklusionsopgaven.
Personale	Ingen bemærkninger.
Politikker/ retningslinjer	Strandmarken anvender iTIDE ved bekymring og evt. underretninger. Ledelsen fortæller at de endnu ikke har formidlet den reviderede version af iTIDE til personalegruppen, men vil gøre dette snarest muligt.
Fysiske rammer	Ingen bemærkninger.
Forældre samarbejde	<p><u>Anvendelsen af guide/katalog til første forældresamtale:</u> Strandmarken har ikke en formaliseret samtaleguide som alle medarbejdere anvender. Før børnene starter vises forældrene rundt og der en uformel snak om barnet. Forældrene udfylder stamkortoplysninger og får udleveret en velkomstpjece. 14 dage efter at barnet er startet, afholdes der en gensidig forventningssamtale mellem stuepersonale og forældre. Alle forældre modtager endvidere en samtale efter tre måneder. Strandmarken fremhæver, at de er meget opmærksomme på at opstarten ikke kun drejer sig om barnet. Det er også en ny opstart for forældrene.</p> <p>Vi drøfter, det hensigtsmæssige i, at Strandmarken har en fælles tilgang til opstartssamtalerne, og at der skabes et rum for dialog. Guiden/kataloget er udarbejdet for at understøtte en tidlig indsats samt et godt forældresamarbejde. Guiden indeholder bl.a. en række temaer og spørgsmål der fokuserer på barnet og familiens trivsel, da det kan medvirke til at skabe tillid til samarbejde om evt. problematikker. Guiden indeholder desuden perspektiver, det er vigtigt at få drøftet med forældrene som grundlag for et godt forældresamarbejde. Hensigten med kataloget er, at det vil være med til at skabe en mere ensartet tilgang til børn, der begynder i dagtilbud. Indholdet i guiden/kataloget skal således med, men formen er fleksibel. Hvis man f.eks. har en velkomstpjece, er der dele fra guiden man ikke behøver at inddrage i samtalen. Ledelsen giver udtryk for, at de vil udarbejde en fælles ramme for den første forældresamtale, med udgangspunkt i guiden/kataloget.</p> <p><u>Kommunal tilsynsrepræsentant:</u> Strandmarken har ikke endnu fået en afløser for den forrige tilsynsrepræsentant, der stoppede pga. sygdom.</p>
Kontraktstyring	Ingen bemærkninger.
Læreplaner/	Strandmarken har fulgt op på aftaler vedr. læreplansarbejdet og udarbejdelse

børnemiljø	<p>af børnemiljøvurdering (BMV) fra forrige tilsyn.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at det har været rigtig godt at have indflydelse på udarbejdelse af læreplanen. Hele personalegruppen har været inddraget i processen. Strandmarken overvejer at nedsætte en arbejdsgruppe, på tværs af stuerne, i forhold til det fremtidige læreplansarbejde. Forældrebestyrelsen har også været inddraget via læsning af – og dialog omkring – læreplanen.</p> <p>Jeg gør opmærksom på, at den nye læreplansramme fra oktober 2013 introduceres i ledelsesnetværkene af den ledelsesrepræsentant, der har deltaget i arbejdsgruppen omkring udviklingen af den nye ramme. Da ingen fra Strandmarken har deltaget i Dagtilbudsafdelingens kursus i dokumentation og evaluering (v/ pædagogisk konsulent Gitte Mølgaard), er det vigtigt, at ledelsen er særlig opmærksom på introduktion til dette redskab, da det indgår i den nye læreplansramme.</p> <p>På tilsynsbesøget drøfter vi følgende nedslag i den nuværende læreplan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strandmarken skriver i deres læreplan, at det ikke er et krav at det enkelte dagtilbud skal bygge sin pædagogiske læreplan op efter de seks temaer. Strandmarken henviser i den forbindelse til den tidligere Lov om Social Service (side 3). Jeg gør opmærksom på, at denne lov er erstattet af Dagtilbudsloven, og at det modsatte gør sig gældende. Den pædagogiske læreplan skal beskrive dagtilbuddets mål for børnenes læring inden for alle seks læreplanstemaer, jf. Dagtilbudslovens §8. Afsnit fra Dagtilbudsloven vedr. læreplaner udleveres derfor til Strandmarken. 2. Strandmarken beskriver overordnet set deres værdier og mål ud fra et medarbejderperspektiv. Der er kvalificerede beskrivelser af hvordan medarbejderne er organiseret og hvordan de skal arbejde og udvikle sig fagligt (side 6). Hensigten med afsnittet er dog, at institutionerne beskriver deres værdier og mål i forhold til børnegruppen. Ledelsen giver udtryk for, at afsnittet afspejler resultaterne af den faglige udviklingsproces medarbejderne har været igennem det seneste år. Fremadrettet vil Strandmarken arbejde med værdierne (det der arbejdes ud fra) og målene (det der arbejdes hen imod) ud fra børnegruppen. 3. Strandmarken belyser deres læringsforståelse på kvalificeret vis, hvor også de voksnes rolle i forhold til børns læring beskrives. Afsnittet afsluttes med at fremhæve hvad personalet i Strandmarken gør i praksis, for at omsætte egen læringsforståelse i forhold til børnegruppen (side 7 - 10). Ledelsen giver udtryk for, at det netop er for at gøre læringsforståelsen helt konkret. 4. Strandmarken tager udgangspunkt i samme systematiske ramme, for hvert af de seks læreplanstemaer, hvor bl.a. mål for børnenes læring beskrives: "Hvad vil vi?" – "Hvorfor vil vi det?" – "Hvordan gør vi det?" – "Hvordan kan det måles/vises at målet nås?" (side 10 – 14). Vi drøfter, at det er en rigtig god tilgang, hvor også de valgte aktiviteter og metoder er fint inddraget. Der er dog under flere af læreplanstemaerne ikke helt sammenhæng mellem de fire ovenstående spørgsmål, og Strandmarkens egne svar/beskrivelser. Det kan muligvis vanskeliggøre den næste evaluering, i forholdt til at se på hvorvidt de
------------	--

	<p>valgte aktiviteter og metoder har ført til en opfyldelse af (egne) læringsmål for børnene, jf. Dagtilbudsloven.</p> <p>5. I forhold til evaluering af projekt "Krop og bevægelse" (side 18), er der beskrevet tegn for børnenes læring. Det er dog ikke hensigtsmæssigt at fremhæve enkelt børn med navns nævnelse. Fokus skal være på børnegruppen og ikke på enkelte børn. Det er endvidere fint at beskrive medarbejdernes oplevelse af projektet, der dog med fordel kan kobles til hvad det betyder for børnenes udvikling, trivsel og læring, da læreplanen netop skal belyse dette perspektiv.</p> <p>Det vurderes at Strandmarken, på baggrund af deres nuværende læreplan, har et kvalificeret udgangspunkt for at fortsætte læreplansarbejdet, ud fra den nye læreplansramme.</p>
Overgange	Ingen bemærkninger
Sprog	Strandmarken udarbejder "Alle med" på alle børn, og efterfølgende TRAS hvis der er tvivl om barnets sproglige kompetencer. Hvis TRAS viser bekymring omkring barnets sproglige udvikling, kontaktes logo pædagogen fra PPR.
Inklusion	Er uddybet grundigt i institutionsprofilen.
Børn i udsatte positioner	<p>Strandmarken anvender iTIDE ved evt. bekymringer omkring et barn og dets familie. Strandmarken oplyser om, at de endnu ikke haft brug for en pædagogisk vejleder, og har derfor ingen erfaring med dette samarbejde. Strandmarken bruger jævnligt egen psykolog fra Frie Børnehaver, både i forhold til enkelte børn og forældre, samt i forhold til supervision af personalet. PPR inddrages i forhold til enkelte børn, hvis Strandmarkens egen psykolog vurderer, at der er behov for yderligere tiltag. Strandmarkens ledelse fremhæver at de har et rigtig godt samarbejde med egen psykolog, og at der ikke er nogen ventetid, som de ofte oplever der er i PPR.</p> <p>Strandmarken afholder desuden møder hver 3. måned med PPR psykolog, logo pædagog og sundhedsplejerske.</p> <p>Ledelsen oplyser om, at familierådgiver, Iben Brix, har været på første introbesøg, og at det var meget givtigt. Strandmarken har udarbejdet handleplan for det fremadrettede samarbejde og ser meget frem til det. Som noget af det første vil Iben gennemgå hvilke procedurer der finder sted, efter at institutionen har sendt en underretning til Børne- og familieafdelingen.</p> <p>Vi drøfter at det er længe siden at Strandmarken har benyttet det Tværfaglige Netværk, og ledelsen giver udtryk for at det er fordi de oplever sig dækket ind af ovenstående.</p>
Ledelse	Dette punkt uddybes under Strandmarkens valgte fokuspunkt, der også er en opfølgning på drøftelserne omkring ledelse af Strandmarken, fra forrige tilsyn.

Dialog om fokuspunkter

1. Fokus på faglighed, forandringsprocesser og se muligheder.

På forrige pædagogiske tilsyn fremkom en række ledelsesmæssige udfordringer, bl.a. i forhold til

organisering og den pædagogiske udvikling. Både ledelse og forældrebestyrelsesformand ønskede dengang at arbejde hen i mod en mere dynamisk og opdateret pædagogik, samt en ændring af, at de tre stuer fungerede som små selvstændige enheder i institutioner. Strandmarken har valgt fokuspunktet for at informere om hvad der er sket siden – og hvor de er nu i denne proces.

Ledelsen oplyser, at de dengang var udfordret på forskellig vis. Overordnet set ville ledelsen én vej, mens der fra medarbejderside ofte blev sagt nej til forskellige tiltag. Strandmarken var præget af, at flere medarbejdere overvejende tog udgangspunkt i hvad der var bedst for dem, hvilket betød at det var vanskeligt, at sætte forskellige pædagogfaglige perspektiver i spil. Ledelse og forældrebestyrelse måtte erkende, at der ikke blev ”rykket” nok, i forhold til den ønskede udvikling, i den forholdsvis flade struktur, der altid havde været i Strandmarken.

Ledelsen giver udtryk for at det har været en længere proces, hvor de har brugt meget tid på at tænke Strandmarken ud fra et ledelses- og pædagogfagligt perspektiv, for derefter at udarbejde strategier for forskellige forandringsprocesser. Dette har også betydet, at de som ledelse er blevet meget mere tydelige i forhold til at sætte rammer for organisering og pædagogiske udvikling – ud fra hvad der er bedst for børnene og for børnehaven som helhed. Konkret har forandringerne det medført følgende:

- Udarbejdelse af en Børnemiljøvurdering, hvor børneperspektivet i høj grad er inddraget.
- Inddragelse af alle medarbejdere i læreplansarbejdet - samt øget kobling mellem læreplan og den pædagogiske praksis.
- Øget fokus på at arbejde inkluderende.
- Ledelsesmæssig tydelighed omkring hvad der er opgaven, når man er ansat i en daginstitution. Der er således stillet øget krav og forventninger til medarbejderne, bl.a. via MUS-samtaler.
- Omorganisering af personale, ud fra hvad der er bedst for børnegrupperne – og positiv håndtering af den uro det i første omgang skabte hos både personale og forældre.
- Ledelsen har i den forbindelse skabt rammer for fælles pædagogfaglige refleksioner i personalegruppen, bl.a. ved at bringe børneperspektivet i spil. Udgangspunktet har været, at hvis der er en stue der ikke fungerer fagligt og personalemæssigt, så trives børn og forældre heller ikke. Omorganiseringen har medført, at Strandmarken i dag har tre velfungerende stuer.
- En tydelig fælles pædagogisk tråd i hele institutionen, bl.a. via løbende pædagogiske projekter, i mindre børnegrupper på tværs af stuerne. Hvilket også betyder at personalet arbejder sammen med kollegaer de ikke er på stue med.
- En højere grad af tydelighed over for forældrene. Bl.a. i forhold til hvem der er børnenes primærvoksne på stuen, og i forhold til formidling af aktiviteter. Der er udviklet øget digital billede dokumentation og oprettet bloks til hver stue i forhold til dokumentation, dialog og formidling.

Både ledelse, personalerepræsentanter og forældrebestyrelsesformand giver udtryk for, at Strandmarken i dag har en tydelig ledelse og fokus på faglighed. Ledelsen fremhæver, at ”... *det at være leder også er, at kunne stå på broen og se længere end de andre...*”. Ledelsen har taget nogle valg de har vurderet har været nødvendige, for at løfte den pædagogfaglige kvalitet og et øget fokus på børneperspektivet.

Personalerepræsentanterne giver udtryk for, at det i første omgang var lidt svært, men at de og deres kollegaer efterfølgende har været glade for den mere tydelige ledelse og de forandringer det har medført. Det fremhæves, at det har øget arbejdsglæden, og at personalets kompetencer

er set af ledelsen og inddraget i forhold til omorganisering.

Ledelsen arbejder på en fortsat udvikling af Strandmarken. Leder og forældrebestyrelsesformand orienterer om, at de har været - og er - i tæt dialog omkring diverse udfordringer og forandringsprocesser.

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:

Der er bred enighed om, at Strandmarken har gode pædagogiske rammer for børnenes trivsel, udvikling og læring. De seneste forandrings- og udviklingsprocesser har yderligere kvalificeret rammerne. Strandmarken arbejder overvejende projektorienteret på tværs af stuerne, ud fra en tre måneders ramme, der skaber mulighed for at børnene kan fordybe sig i et tema over længere tid. Projekterne tager udgangspunkt i de seks læreplanstemaer. I projektperioderne forsøger personalet så vidt muligt at gribe - og følge - børnenes spor, så det børnene bliver optaget af undervejs (også) inddrages i projektet. Strandmarken er i en fortsat lærings- og udviklingsproces, i forhold til projektarbejdsformen som pædagogisk metode.

Projektarbejdsformen giver endvidere børnene mulighed for at være sammen med andre børn på tværs af stuer og alder, hvilket kan have betydning for at børnene får andre positioner end de har i stuebørnefællesskaberne. Personalet sammensætter således projektbørnegrupperne med udgangspunkt i det enkelte barns behov for læring og social relationsdannelse. Projekterne organiseres sådan, at der altid følger en, for børnene, kendt voksen med ud i grupperne, hvilket giver øget trykthed for særligt de mindste børn. Sideløbende med projektfremmen arbejder Strandmarken også med fokus på aktuelle børnegrupperes behov, f.eks. via særligt tilrettelagte aktiviteter for pige og/eller drengegrupper.

Aktuelt er temaet er dyr, der udspringer af læreplanstemaet "Natur og naturfænomener". Som en del af "Dyre projektet" har børnene været på forskellige turer, bl.a. til Zoo Have, i Dyrehaven, på bondegårdstur og ved stranden. På stuerne ligger mapper med billeder og fakta om forskellige dyr.

På mit besøg i Strandmarken er de tværgående projektgrupper i gang på alle tre stuer I mindre børnegrupper tegnes der dyr, klippes dyr ud af ugeblade, der limes på plancher, leget "huske-leg" med dyrefigurer, malet papmache dyr, som børnene har bygget mv. Der er en medarbejder ved hver børnegruppe, der ud over at introducer til aktiviteten, deltager aktivt sammen med børnene. Der er en god dialog mellem børnene og den voksne, der holder fokus på den aktivitet de enkelte børnegrupper er i gang med. Personalet har samtidig fokus på at hjælpe de børn der har brug for det – og til at opmuntre dem til det de er i gang med.

Alle børnegrupper virker meget fordybet i aktiviteten, og der er flere samtaler i gang mellem børnene – både om den aktuelle aktivitet og ting hjemmefra. Jeg ser den rolige og koncentreret atmosfære som tegn på, at børnene er bekendt med denne form for beskæftigelse. Generelt er der en rigtig god tone mellem voksne og børn og mellem børnene indbyrdes.

Overordnet set er der en rigtig god dokumentation og formidling til forældre, bl.a. i form af billeder, tekst og elektroniske bloks hvor forældre kan følge med i Strandmarkens dagligdag og aktiviteter i relation til de aktuelle projekter.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**Aftaler på kort sigt**

Ingen

Aftaler på længere sigt

Der arbejdes videre med de punkter der er gennemgået omkring læreplanen.

Opfølgning

På næste pædagogiske tilsyn.