

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Trekløveren

Tilsynsbesøg

Dato: Den 24. oktober 2014

Tilsynsform: Besøg i alle tre afdelinger den 22. oktober og tilsynsdialog den 24. oktober 2014.

Deltagere: Kirsten Sonnenschein (leder), Pia Fogelstrøm (souschef), Anne Gadby (pædagog i afd. Engen), Birgit Willerslev Jørgensen (sprogpædagog), Karina Trustrup (pædagog i afd. Marken), Karina Korsemann (forældrebestyrelsesrepræsentant), Jonna Olsen (specialpædagogisk konsulent) og Susanne Bertelsen (pædagogiske konsulent).

Fokuspunkter

Valgt af Trekløveren:

1. Læreplansarbejdet
2. Inklusion og sproggruppe

Særlige opmærksomhedspunkter

Trekløveren har været særligt udfordret siden sidste pædagogiske tilsyn, både på ledelses- og medarbejdersiden, hvilket er uddybet på side 25.

Samlet konkluderende vurdering

Trekløveren har siden sidste tilsyn været udfordret på ledelses- og medarbejderside, hvilket er uddybet under særlige opmærksomhedspunkter. Der er ansat ny leder den 1. januar 2014 og en pædagogisk leder den 1. juli 2014, så ledelsen i dag består af tre personer.

Det vurderes, på baggrund af tilsynsmaterialet, institutionsbesøg, tilsynsdialog og mit øvrige kendskab til institutionen, at Børnehuset Trekløveren, formår at skabe kvalificerede pædagogiske rammer for alle børn. I forhold til børn i udsatte positioner, arbejder Trekløveren altid på at finde frem til de mest optimale pædagogiske rammer for barnets udviklingsmuligheder. Trekløveren lever således overordnet set op til lovgivningen og til de kommunale mål og rammer.

På mit besøg, i alle tre afdelinger, oplevede jeg en indbydende institution, med et nærværende og engageret personale. Der var en rolig og behagelig atmosfære i hele institutionen, og en god tone mellem børn og voksne samt blandt børnene indbyrdes. Alle børn var i gang, enten via egne lege eller via voksenstyrede aktiviteter, i mindre børnegrupper. Forældrerepræsentanten gav på tilsynet udtryk for stor tilfredshed med de pædagogiske rammer i Trekløveren.

Ledelsen har udarbejdet tids- og handleplan for det fremadrettede læreplansarbejde, da der ønskes større sammenhæng mellem læreplan og den aktuelle pædagogiske praksis. Siden udarbejdelsen af Trekløverens nuværende læreplan, er der endvidere kommet en række indsatsområder der også skal tænkes ind i læreplanen. I den forbindelse har lederen sat særligt fokus på målet om en tilrettelagt hverdag, med plads til både fælles aktiviteter og fordybelse i mindre grupper. Der arbejdes hen i mod, at alle tre afdelinger i Trekløveren har samme tilgang til at planlægge hverdagen, og at de pædagogiske aktiviteter begrundes fagligt, i forhold til børnenes læring.

Trekløveren har omstruktureret sproggruppen pr. 1. maj 2014, så alle børn der har et tilbud i sproggruppen, er tilknyttet en almen stue. Der ses en række udfordringer og dilemmaer i den nye struktur, hvilket blev drøftet på tilsynet. Gennem drøftelserne fremtrådte også en række fordele. Blandt andet, at det øger inklusionsmulighederne for de børn der har en sproggruppeplads, at være sammen med de øvrige børn i dagligdagen. Endvidere profiterer flere børn nu af sproggruppepersonalets kompetencer og metodiske tilgang til sprogarbejdet.

Trekløveren arbejder fortsat med at udvikle den inklusionsstruktur, der knytter sig til omstruktureringen. Én pædagog, fra hver afdeling, er netop påbegyndt et UCC diplom modul i inklusion, hvilket vurderes at give gode forudsætninger for det fortsatte inklusionsarbejde.

Tilsynet viste en høj grad af forældreinddragelse. Ud over de almindelige forældremøder, afholder Trekløveren dialogmøder med mindre grupper af forældre ved behov. Senest i forbindelse med etablering af de to fleksgrupper og mad til børnene. Dialogmøderne giver forældrene mulighed for at få en større indsigt i det der skal ske, samtidig med at ledelse og personale kommer helt tæt på forældrene, og høre deres holdninger og tanker.

Trekløveren er inde i en udviklingsfase, hvor lederen har særligt fokus på at omsætte indsatserne fra "Kvalitetssløft i Hvidovre Kommunes Dagtilbud 2013 – 2015", i den pædagogiske praksis. I den forbindelse har hele Trekløveren deltaget i projekt "Historier i Posen", som metode til at alle børn tilbydes de samme muligheder for at lære at læse.

Både medarbejdere, forældrerepræsentant og ledelse deltog aktivt og engageret i tilsynsdialogen. Tilsynet viste, at der er mange faglige kompetencer og metodiske tilgange til stede i Trekløveren, i forhold til at understøtte børnenes udvikling, trivsel og læring. Til trods for de udfordringer Trekløveren har været igennem det seneste halvandet år, formår både medarbejdere og ledelse på kvalificeret vis, at have fokus på den fortsatte udvikling af institutionen.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 24. oktober 2014.

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 29. oktober 2014.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Trekløveren

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

4. kvartal 2013 – 62 vg. 118 bh. = gennemsnit 6 vg. børn mindre pr.måned. 11,5 bh. børn over normering pr. måned.

1. kvartal 2014 – 63 vg. 128 bh.

2. kvartal 2014 – 66 vg. 110 bh. (april måned 63 vg. børn og 134 bh. børn)

3. kvartal 2014 – 64 vg. 106 bh.

Gennemsnit ligger vi med 4,5 færre vg. børn end normeret og 15 bh. børn end normeret. Dette giver os store udfordringer ift. vores organisering af både børn og personale. Vi har på den baggrund oprettet to flexgrupper pr. 1. maj 2014. Primært for børn mellem 2-4 år.

Er der børn på venteliste til institutionen?:

Ventelisten svinger forholdsvis meget hen over året, og pt. har vi ingen børn på venteliste, hvilket dog ændrer sig 1. januar 2015. Det betyder at vi i nogle perioder for tilbudt børn fra garantilisten, som ofte takker nej til pladsen, da de ønsker plads i midt Hvidovre. Der går derfor uforholdsmæssigt lang tid imellem vi bliver fyldt op, hvilket har stor indflydelse på vores økonomi.

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

Hvis ja – hvor ofte: Ja, når de får tilbudt plads i Hvidovre – midt.

Hvad har begrundelsen været? Kommende skoledistrikt.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

158.700 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Vi har været på forkant med besparelserne for 2014.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

133.000 kr. i lønsums overskud

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Ser fint ud.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Nej, der er endnu ikke afholdt TUS samtaler. Disser er planlagt til afholdelse inden jul.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: Alle

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

Trekløveren har i starten af året, været i en ganske særlig ledelsessituation, hvorfor dette ikke har været muligt. Kirsten er samtidig ny leder i Trekløveren, hvorfor det har været vigtigt, at lære personalet lidt at kende, inden disse afholdes.

Der er pt. 45 fastansatte medarbejdere i Trekløveren, og vores vision er, at vi fremover vil afholde GRUS samtaler, for at sikre dialogen om hvorledes stuerne arbejder med læreplanstemaer, kontraktmål og kvalitetsløft m.m.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

4. kvartal: okt-dec 2013: 5,82

1. kvartal: jan-mar 2014: 5,52

2. kvartal: april-juni 2014: 4,81

3. kvartal: juli-sep 2014: 5,31

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

Sep. 2014 - 6,9 %

Aug. 2014 - 4,7 %

Juli 2014 - 5,7 %

Juni 2014 - 4,9 %

Maj 2014 - 3,8 %

April 2014 - 5,7 %

Marts 2014 - 3,7 %

Feb. 2014 - 4,7 %

Jan. 2014 - 7,7 %

Dec. 2013 - 3,2 %

Nov. 2013 - 7,3 %

Sep. 2013 - 6,8 %

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja, den er en del af personalepolitikken.

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Vi havde i januar uanmeldt besøg af Arbejdstilsynet, der gav os en grøn smiley. Ligeledes fik vi en elite smiley da vi samme dag havde besøg af fødevarekontrollen. Det viser, at der overordnet er styr på tingene, og at personalet oplever, at de har en god arbejdsplads, med åbenhed, dialog og engagement.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt? Ja.

Har I jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? 2013

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

APV'en viste, de eksisterende udfordringer med de fysiske rammer.

Trivselsmålingen havde en meget, lav svarprocent, hvorfor vi mener at den ikke er brugbar.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? Det er en løbende proces.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi går som ledelse foran i forbindelse med deltagelse i diverse foredrag, der tilbydes i kommunen. Samtidig er vi opmærksomme på at tilbyde kurser og efteruddannelse, som er relevante for at løse og løfte det pædagogiske arbejde. Vi sender netop nu 3 pædagoger på et Diplom modul i Inklusion, en fra hver afdeling. Det er ledelsen, der har udpeget og motiveret de pågældende. Derudover har vi den 3. medarbejder på Merit uddannelsen til pædagog.

På personalemøder bruger vi tid på at forstå indholdet i eksempelvis Kvalitetsløft, Inklusion, Overgange m.m. Her er det enten medarbejdere eller ledelsen, der holder oplæg.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Vi har ud fra Hvidovre kommunes værdigrundlag, med åbenhed, dialog og arrangement.
Personalet har en høj grad af indflydelse på mødetider.
Personalet har en høj grad af indflydelse på udførelsen af deres pædagogiske arbejde.
Personalet har en høj grad af indflydelse via Med-udvalget.
Der er en høj grad af åbenhed og dialog ledelse og medarbejdere imellem.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi arbejder på at gøre Trekløveren til en attraktiv arbejdsplads, hvor der er mulighed for videreuddannelse og medindflydelse og kulturen er præget af åbenhed, dialog og engagement.
Vi fortæller den gode historie om Trekløveren.

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

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

Inklusion, sprogkursus/sprogpakken, førstehjælp til børn, brandbekæmpelse, MED-uddannelse for MED-repræsentanter. Ny psykologi. Børn og seksualitet. Zoo-tjenesten – kørekort. Cirkus Total.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

På personalemøder og afdelingsmøder samt den årlige personalekonference. Alle ansatte er en del af en arbejdsgruppe ifm. udarbejdelse af revidering af læreplanen. Derudover arbejdes der også i grupper på tværs ex. Storgruppe, overgange m.m.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?

Ledelsen ønsker at Trekløveren får viden om Aktionslæring, og derved får mulighed for at arbejde med at udvikle det pædagogiske arbejde.
Hvis ja, hvilke?

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet? Ved at mindst en medarbejder fra hver stue/afdeling har et ansvarsområde således at der kan søges viden og sparring blandt hinanden.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

57,7%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

42,3 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja. Da vi grundet økonomi og besparelser har måttet ansætte medhjælpere i barselsvikariater for pædagoger. Der er således 2 pædagoger, der vender tilbage fra barsel i 2015.

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja.

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

Grundet dødsfald og barselsorlov, har der været en naturlig udskiftning. Der er yderligere to medarbejdere der har søgt nye udfordringer.

Pædagoger der er stoppet: 3

Medhjælpere der er stoppet: 2

Andre der er stoppet:

Har I ubesatte/vakante stillinger? Et barselsvikariat, da den vi ansatte, valgte at trække sig 2 dage før hun skulle starte.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Dødsfald, flytning til anden kommune samt to der har søgt stillinger indenfor et andet område.

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?

Generelt har vi en institution, der bærer præg af, at være meget nedslidt. Det betyder, udover at institutionen helt generelt trænger til at blive malet, at huset er meget dårligt isoleret, hvorfor det er vanskeligt at opvarme grupperum, gangarealer og kontorer. Trekløveret er med i ESCO projektet, og vi afventer fortsat resultatet.

Vi er udfordret på, at de 3 afdelinger er meget forskelligt vedligeholdet, hvor det særligt er Skoven (Hvidovrevej 98) der er utidssvarende. Det betyder, at der er forældre, der indimellem vælger dette tilbud fra, alene på grund af de nedslidte rammer. Vi har dog netop søgt, og fået bevilliget maling af grupperummene i Skoven. Det har betydet, at personalet har fået lyst til, og mulighed for at ny indrette grupperummene, ligesom forældrene har påskønnet det.

I løbet af en uge, henvender vi os typisk 4-6 gange til Teknisk Forvaltning, for at få udbedret diverse forhold. Eksempelvis, toiletter, der ikke kan trække ud, vandhaner der løber, radiatorer der ikke varmer, døre der ikke kan lukkes ordentlig. Dette er meget tidskrævende, og tager uforholdsmæssigt meget ledelses tid.

En af de største udfordringer vi har med de fysiske rammer er, at vi ikke har en personalestue, der kan rumme os alle sammen til personalemøder. Vi har forsøgt at låne lokaler af andre institutioner, men har oplevet, at det er tidskrævende, og flytter fokus fra de pædagogiske diskussioner.

Som sammenlagt personale, der fysisk er adskilt i hverdagen, er det fundamentalt nødvendigt, at vi kan mødes på egen matrikel, når vi skal diskutere og beslutte fælles værdier, pædagogik og processer.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)
Vi har en engageret og aktiv forældregruppe, der gerne giver en hånd med, når vi har afholdt arbejdsdage. Der er en tæt, daglig dialog mellem personalet og forældrene på stuerne, og ledelsen deltager i forældresamtaler, når dette er påkrævet. Vores hjemmeside er altid helt opdateret med seneste nyt, men vi oplever indimellem, at forældre ikke naturligt orienterer sig der. Derfor bestræber vi os derudover på, at orientere på forældretavlerne via nyhedsbrev o.l.

Vi har haft stort fremmøde ved sidste forældremøde ligesom vi på bestyrelsesmøderne har valgt at alle suppleanter kan deltage, hvilket de gør.

I år valgte vi at afholde høstfesten samme dag for alle afdelinger. Både for at markere os som ét hus men også for at signalere, at vi som personaler går i samlet trop. Vi havde et fantastisk arrangement og et stort fremmøde med personalet som værter.

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

Forældremøder, bestyrelsesmøder og informationsmøder samt dialogmøder. (dialogmøder benytter vi i de tilfælde, hvor vi har brug for at inddrage forældrene i en løsning. (dialogbaseret)
Derudover holder stuerne kaffedage, ligesom vi afholder en høstfest for alle børn, forældre og personale.

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

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 7 møder.

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

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål?

Vi afleverede devaluering på alle 3 mål i december 2013.

Det pædagogiske måltid. 2013/2014. Vi vil fortsætte med at udvikle og bruge måltidet som et pædagogiske udviklings rum for børnene. Vi vil formulere en pædagogisk måltids politik for henholdsvis vuggestuebørn og børnehavebørn. Det pædagogiske måltid er et toårigt mål.

Madordningen er blevet vedtaget af forældrebestyrelsen men er endnu ikke en realitet, da vi har været igennem en tredje køkkenscreening. Vi har derfor haft nedprioriteret målet ”en pædagogisk måltids politik”. Vi har i juni 2013 afholdt pædagogisk personalemøde, hvor vi har taget hul på temaet. Efterfølgende har vi haft syv medarbejdere på forskellige måltidskurser, inspirationsmøder og workshops for at samle inspiration til det forestående arbejde med emnet. Vi har gennem den pædagogiske praksis arbejdet med børnenes selvhjulpethed samt de sociale aspekter som har betydning for måltidet. Vi vil udforme en pædagogisk måltids politik som gælder for alle børn i Trekløveret. Den skal i høj grad afspejle de pædagogiske principper som fremgår af vores læreplan. Vi er blevet bevidste om at mad og måltidet ”kan” overskygges af personlige holdninger og følelser. Som ledelse vil vi imødegå dette, ved at udstikke nogle rammer for det professionelle måltid.

Implementering af den pædagogiske læreplan 2013/2014. Alle stuer har i løbet af året arbejdet med fokus på ’månedens’ læreplanspunkt, som fremgår af vores informations- og dokumentationstavler, således at alle 6 læreplanstemaer er blevet dokumenteret. Der er ligeledes

blevet arbejdet med mål og planlægning af temaerne på afdelingsmøderne. Vi har endnu ikke formuleret vores mål, midler og metoder færdigt i læreplanen. Temaer vi har videreudviklet og beskrevet i læreplanen er 'overgange i børns liv', 'inklusion' og 'læringsforståelse'. At få de 6 læreplanstemaer udbygget i læreplanen.

Inklusion, med fokus på organisering af det pædagogiske arbejde 2013/2014. Vi har løbende henover året i samarbejde med inklusionspædagogerne evalueret på deres arbejde i Børnehuset Trekløveret, herunder revideret inklusionspædagogernes arbejdsbeskrivelse.

Inklusionspædagogerne indgår som tovholdere og vejledere, samt deltager på stuemøder. I løbet af året har der været afholdt diverse koordineringsmøder (fælles sommer i børnehaverne, storgupper både i vuggestue og børnehaver) evalueringsmøder, refleksionsgruppemøder og tværmøder. Mandag formiddag er fast mødedag i Trekløveret til organisering af det pædagogiske arbejde. På flere af årets personalemøder har inklusion været hovedemnet. I starten af året har hele personalegruppen på et personalemøde været med til at definere status på inklusionsarbejdet, herunder opsamling af foreløbige erfaringer. Herunder fremkom en vigtig pointe hos personalet: hvilken betydning det kan have i organiseringen af det pædagogiske arbejde at arbejde bevidst med begreberne 'fordybelsepædagog' og 'rådhedspædagog'. På personalemødet i oktober holdt inklusionspædagogerne oplæg om 'inklusion/eksklusion' 'positioner og hierarki' og 'deltagelse og deltagelsesmuligheder'. Derudover blev Trekløverets pædagogiske handleplan præsenteret. Denne tager afsæt i inklusionstanken, at vi fokuserer på børns ressourcer og deltagelse i fællesskaber, i stedet for at fokusere på det enkelte barns 'fejl og mangler'. I alle afdelinger hænger der tavler hvorpå det er beskrevet hvordan de enkelte stuer arbejder og hvordan dagen er organiseret. I de enkelte afdelinger bliver dagens organisering planlagt på tavlemøderne kl. 9.00.

Hvilke mål arbejdes der med pt.? Vi arbejder med 3 nedenstående mål:

Mad og måltidspædagogikken skal udarbejdes NU, hvor vi har fået etableret nyt køkken og pr. 1/10-14 serverer vi mad til alle børn. Vi har fået ansat nyt personale i køkkenet, hvoraf én har været på økologisk omlægnings kursus og den nye viden om mad og måltidspædagogik. Samtidig har en del af personalet deltaget i tema og kursus dage vedr. måltidspædagogik. Den sidste nye viden og perspektiver på mad og måltidet skal således indgå i udarbejdelsen af Trekløverets fremtidige mad og måltidspædagogik

Implementering af Læreplan

Trekløverets aktuelle læreplan er institutionens første læreplan. Derudover har der været udskiftning af leder, ligesom ledelsesteamet er reduceret fra 4 til 2, indtil 1. august 2014. Kirsten oplever som ny leder, at Læreplanen ikke afspejler det faktiske pædagogiske arbejde i alle afdelinger, ligesom Kirstens vision for det pædagogiske arbejde, tager udgangspunkt i organisering, planlægning og fordybelse i mindre grupper, hvorfor ledelsen beslutter, at den eksisterende læreplan skal revideres grundigt, med udgangspunkt i kvalitetsløftets krav og forventninger. Se i øvrigt punktet vedrørende læreplansarbejdet senere i rapporten.

Inklusion

I vores arbejde med inklusion har vi sat fokus på børn i udsatte positioner – eller børn i vanskeligheder. Vi har tidligere været vant til at se på det enkelte barn, dets trivsel og udvikling, og hentet hjælp udefra, når vi ikke selv mente at vi kunne løse opgaven/problemet. I dag, når vi taler inklusion er det med fokus på fællesskabet og de positioner som ethvert fællesskab består af. I ethvert fællesskab er der børn med høje positioner og børn med lavere positioner. Spillet i legefællesskaberne handler for de enkelte børn, om at positionere sig at skabe sig en betydningsfuld position, om rollefordeling og dermed om at få del i de eftertragtede roller, ligesom det er essentielt at det enkelte barn bidrager til fællesskabet. Indimellem giver sådanne legeforløb

anledning til konflikter eller uenigheder og behov for hjælp fra de voksne. Har det enkelte barn en lav position eller bidrager barnet ikke med noget til fællesskabet, så får barnet ikke lov til at være med i legen. Således ser vi at eksklusion er et grundvilkår, som vi skal arbejde med at minimere. Det betyder at vores opgave er, at se nærmere på det der foregår i et givent fællesskab og på hvilke børn, der kunne være i udsatte positioner

At vi ser på os selv, vores handlinger og det læringsmiljø som vi voksne medvirker til at skabe. For at deltage i et fællesskab er det på den ene side vigtigt at barnet er indstillet på / i stand til at bidrage med noget som det øvrige fællesskab finder værdifuldt / noget som kan bruges i legen. Her er det vores opgave, at få øje på og hjælpe det til at kunne bidrage.

Vores inklusionspædagog støtter personalet i inklusionsarbejdet, både som vejleder og som direkte aktør i børnegrupperne.

Som et eksempel på at skulle arbejde ud fra et inklusionsperspektiv, kan arbejdet med at inkludere børnene fra sproggruppen i de øvrige børnegrupper være et eksempel. Tidligere har sprog børnene haft deres egen base, hvor al aktivitet, træning og stimulering er foregået adskilt fra de andre børn, og når vi ser dette pædagogiske arbejde i et inklusionsperspektiv bliver det meget dilemmafyldt. På baggrund heraf, og fordi sprog børnene har meget forskellige behov og kompetencer, har vi valgt at disse børn i dag har base sammen med de øvrige børn, på de øvrige stuer. Organiseringen af det særlige sprogarbejdet er stadig en udfordring for os, når vi skal sikre såvel inklusion som det særlige sprogtilbud.

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Ja, til dels. Fra de formulerede mål og frem til i dag, har der været udskiftning af ledelsen. Dette har afstedkommet nye øjne og nye måder at anskue hverdagen på.

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

Vi har afleveret målopfyldelse/devaluering i december 2013. Vi arbejder med de fastsatte mål, frem til udgangen af 2015

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi har, efter at vi har fået ny leder og ny læreplansramme besluttet, at lave et gennemgribende eftersyn af vores læreplan, så den lever op til de politiske krav i Kvalitetsløftet, samt for at blive mere skarpe på vores fælles værdier og pædagogiske principper.

Derfor har vi på personalekonferencen i foråret besluttet os for en hel ny måde, at arbejde med de forskellige afsnit i læreplanen. Vi har i fællesskab nedsat alle arbejdsgrupperne/ansvarsområder som forbereder den pædagogiske diskussion af temaet til personalemødet. Således bliver hele personalegruppen involveret i de pædagogiske overvejelser og beslutninger.

Vi arbejder i 'tema' grupper/ansvarsområder, hvor der er en tovholder for hver gruppe. Derudover mødes 'tema' gruppen (mandage, datoerne er fastsatte) Fremadrettet er der et læreplanstema på dagsordenen, 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:

Vi har endnu ikke opstillet konkrete mål for de 6 læreplanstemaer. Dette bliver en del af arbejdet med den nye læreplansramme. Det følgende er en beskrivelse af hvorledes vi arbejder med de 6 læreplanstemaer.

I 2014 arbejder vi med de 6 læreplanstemaer ud fra vores vedtagne årshjul.

Børnenes sproglige udvikling:

Oktober & November

Sprog. At arbejde med temaet sprog er en bred vifte. Der tales nemlig både om talesproget, kropssproget, tegnsproget, det verbale og nonverbale sprog. Ligesom der også tales om billedsprog. Sproget er barnets redskab i dets tilgang til omverdenen. Ved kontakt / kommunikation skal sproget anvendes, ligesom barnet skal formidle egne behov og budskaber til andre. Børnene skal have mulighed for at udvikle sproget gennem legen og den samtale der opstår omkring de daglige gøremål og handlen. Gennem dialog og kommunikation iværksættes en samtale. Børnene skal opleve, at der lyttes opmærksomt og anerkendende til deres følelser og oplevelser.

Gennem hele året deltager børn med sproglige udfordringer, i aktiviteter i mindre grupper, hvor fokus er at stimulere deres sproglige udvikling. (Sprogpædagogerne indgår i denne gruppe)

Vi har i hele institutionen arbejdet med den pædagogiske metode: Dialogisk læsning, hvor personalet har været på kursus i metoden, Dialogisk oplæsning. Derudover har Trekløveren været en del af projektet "Historier i posen". Den gentagne fortælling har inspireret børnene i deres leg. Personalet har inspireret børnene til selv at fortælle, lave teater, male billeder, lave film på ipad, og fortælle egne historier.

Derudover arbejder vi med tematiseret sprogstimulering, hvilket betyder, at vi arbejder med tema, hele vejen rundt om et emne, for på den måde at få indarbejdet begreber/ord. Vi er bevidste om, at sproget udvikler sig bedst når det bruges i en kontekst.

Naturen og naturfænomener:

April & Maj

Naturen og naturfænomener. I dette tema arbejdes der både med naturen, naturfænomener, planter og dyr. Også dette tema er temmelig bredt og består af flere dele, som alle skal implementeres i det pædagogiske arbejde. Børnene skal have oplevelser i og med naturen. Børnene skal introduceres til årstiderne, varme, kulde, regn, sne, frost osv. Børnene skal opnå erfaringer med årsag, virkning og sammenhænge i naturen.

Vi har lavet forskellige spire og så forsøg i foråret, børnene har tilberedt og spist afgrøderne. Vi har brugt skoven som det tredje rum, for at se hvad der sker med naturen hen over året. Børnene har eksperimenteret med sne, vand, jord, sand, istapper.

Krop og bevægelse:

August & September

Krop og bevægelse. Kroppen og brugen af den er også et redskab, som barnet har til sin rådighed i forhold til at kommunikere med omverdenen. Kroppen er et kæmpemæssigt sanseapparat for barnet, som det oplever, sanser og reagerer igennem og med. Kroppen er også et sted, der rummer mange følelser, der kan komme til udtryk fysisk, og den er et organ, der har brug for pleje, omsorg og sundhed. Der skal arbejdes med identitet, forståelse af kroppens indre og ydre, bevægelsesmuligheder og sanselighed. Børnene skal kort sagt, have kendskab til egen krop og brugen af denne.

Generelt prioriterer vi motoriske aktiviteter højt, da kropbeherskelse er en væsentlig del for barnets hele udvikling. Vi planlægger aktiviteter, hvor vi tager udgangspunkt i, at udfordringer og succesoplevelser følges ad. Vi forsøger at skabe stimulerende og trygge rammer, samtidig med at

vi tager et individuelt udgangspunkt. Vi har faste rytmikdage for en gruppe børn. Igennem forløbet er det typisk de samme børn og voksne som følges ad. Vi støtter børnene i at få en større kropsbevidsthed samt at de får en større bevidstgørelse om alle sanser samt at de får en forståelse for egen krop. Vi igangsætter finmotoriske aktiviteter ex. tegne, lege med modelervoks, sætte perler på snor, klippe m.m. ligesom vi igangsætter grovmotoriske aktiviteter ex. sanglege, ture ud af huset, m.m. Vi arbejder også med barnets selvhjulpethed, at kunne tage tøj af og på, dække bord, rydde op, toiletbesøg m.m. En gang om året har vi idrætsdag, hvor alle udøver forskellige discipliner ude i naturen.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Juni & Juli

Personlige kompetencer. At arbejde med barnets alsidige personlighedsudvikling er i virkeligheden basis, da det er en fundamental del af barnets muligheder for læring. Barnets identitet, selvopfattelse, selvoplevelse og selvtillid er vigtige elementer for barnets generelle udvikling og muligheder for at tilegne og lære sig nye ting. At deltage i sociale og kulturelle sammenhænge, hvor børnenes personlige muligheder udfordres, styrkes og stimuleres.

Vi har indført ´samling´ på alle stuer i hele Trekløveret, da vi mener, at samlingen er en ideel ramme for at styrke barnets alsidige personlige udvikling. Derudover arbejder vi med temaet ´Fri for Mobberi´ med lille-, mellem-, - og storgrupperne i Engen og Skoven fra oktober måned frem til slutninger af april. Dette tema viser sig at være en god ramme til at arbejde med barnets personlige udvikling, både for det enkelte barn, men også for hele gruppen. Vi arbejder på flere niveauer, så vi både ´rammer´ den 3 årige men også det kommende skolebarn. Igen har vi arbejdet med andre temaer indover, hvor det har mundet ud i cirkusforestillinger og teaterforestillinger. Børnene optræder for hinanden, for deres forældre og for resten af børnegruppe.

Vi har været på besøg bag kulissen på teatre. Vi har været gennem længere rytmikforløb, hvor vi har fået professionel hjælp til, at vi fremover selv kan introducere hinanden og børnene til et forløb.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

December & Januar

Kulturelle udtryksformer og værdier. At arbejde med kulturelle udtryksformer og værdier er temmelig bredt, da det rummer mange elementer, som skal inddrages i vores praksis. Der skal være fokus på kulturens mange dele, litteratur, film, medier, musik, billedkunst, teater, museer, bibliotek, It og computer.

Vi er kommet rigtig godt i gang med at inddrage Ipad i det pædagogiske arbejde, hvor børnene får mulighed for at udtrykke sig gennem et medie, når vi har lavet små film og historier, som er blevet filmet, redigeret og anvendt som såvel historiefortælling som dokumentation. Vi har og er p.t. med i et teaterprojekt på Det Kongelige Teater. Vi har lavet teaterforestilling og optrådt med sang og musik.

Børnenes sociale kompetencer:

Februar & Marts

Sociale kompetencer. At arbejde med barnets sociale kompetencer er en fundamental del af barnets muligheder for læring. Vi skal arbejde med dannelse af venskaber og kammeratskaber, børnene skal have mulighed for at lege, samarbejde og løse opgaver i relationen med andre børn. Kommunikation og samspil med andre er en væsentlig faktor for barnet til at kunne danne nye relationer og udvikle egne kompetencer.

Vi har arbejdet med Praksisfortællinger i refleksionsgrupper for at kvalificere vores pædagogiske arbejde med styrkelse af børns sociale kompetencer.

Med udgangspunkt i materialet: "Fri for Mobberi" har vi arbejdet med det at være en god kammerat, lære at aflæse hinanden, lære at lytte, give plads og hjælpe.

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

Vi vægter:

At der er mulighed for forskellige lege og at vi bruger alle rum til fordybelse og leg i mindre grupper.

At børnene for mulighed for at være ude, hvor der er bedre mulig for fysisk aktivitet og udfoldelse.

At inventar og service kan bruges af børnene. Ex at kander er små så de selv kan hælde op og trappestiger, så børnene selv kan kravle op på puslebordet ect.

At vi for sagt ordentligt goddag og farvel til alle børn og deres forældre.

At vi taler positivt til og om alle børn, deres forældre og hinanden.

At vi har opmærksomhed på, om børn indgår i differencerede fællesskaber.

At børnene også har mulighed for medbestemmelse ex. Ift. deres deltagelse i ture og aktiviteter.

At legetøj er i børnehøjde og på bestemte pladser, så børnene i vides mulig omfang selv har mulighed for at være undersøgende eller selv kan starte en leg.

At huset og vores legetøj gerne må bruges på forskellige måder.

At udsmykning er relevant og i børnehøjde.

At børnene er med til at rydde op.

At ting der er ødelagt smides ud eller reparerer.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.

Vi bruger samlingen til at børnene mulighed for at ytre sig om deres hverdag og deres omgivelser.

Her bidrager børnene med deres input til dagens aktiviteter, ligesom det også er her, at børnene indbyrdes laver aftaler.

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

Vi iagttager børns leg og de rammer de typisk skaber selv. Vi giver plads til, at en dukkekrog kan være et skib med stor besætning. Vi lytter til børnenes behov og ønsker og tilfører legen, det som kan være ønsket.

At der hele tiden er plads til forbedring og justering alt efter hvilken børnegruppe der er sammensat på de enkelte stuer. At vi hele tiden finder små kroge og udnytter de rammer vi har bedst muligt. Vi har for nyligt inddraget et mindre personalerum til et aktivitetsrum for en mindre gruppe børn. Vi har løbende udskiftet de gamle høje reoler med lavere reoler, hvor legetøjet står i børnehøjde.

Vi har organiseret os således at børnene er mere aldersintegrerede i Skoven, hvortil børnene har bemærket, at der er blevet mere ro.

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

Evaluering/revidering er en proces, som netop er påbegyndt.

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Ved institutionsstart afholdes en introsamtale med forældrene. Derudover tilbydes forældre samtaler efter behov.

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Ved institutionsstart afholdes en introsamtale med forældrene. Derudover tilbydes forældre samtaler efter behov.

Det store skift fra én vuggestuegruppe til en børnehavegruppe er typisk omkring 1. maj. Vi vægter at børnene flytter sammen i det omfang det er muligt, i forhold til de børnefællesskaber de indgår i.

Dette giver en ekstra tryghed i forhold til at starte "et nyt sted". Sammenholdt med at vores børnetal skifter, er det ikke altid at børnene flytter til en børnehavegruppe den måned de fylder 3 år, nogle gange bliver det lidt før andre gange lidt efter.

Som forberedelse til børnehavestart sørger vuggestuens personale for at barnet besøger børnehaven, og gerne den relevante stue. Disse besøg foregår ca. to gange om ugen fra vi kender barnets startdato. Børnene deltager i børnehavens dagligdag både ude og inde, og får mulighed for at blive fortrolig med nye børn og voksne.

I børnehaveafdelingerne mærker vi, at de systematiske besøg der har været med de kommende børnehavebørn gør, at børnene falder både hurtigt og nemt ind i grupperne og dagligdagen, og dermed gør overgangen nemmere.

Fra oktober måned året før skolestart arbejder vi med 'storgrupper' frem til start på fritidshjem. Her arbejder vi målrettet med barnets selvhjulpethed, selvstændighed og sociale og personlige kompetencer, set i forhold til de krav, der stilles til et kommende skole-fritidshjemsliv.

Der afholdes overgangssamtaler med forældre samt afgivende som modtagende personale. Ved afslutning på børnehaveliv afholdes samtaler om barnets skoleparathed. Fritidshjem og skole besøges med personale og kammerater. Det er dog primært distriktsskolen (Holmegårdsskolen) der besøges.

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

Vi arbejder med overgange med udgangspunkt i retningslinjerne.

Sprog

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

Vi har særlig fokus og kompetencer indenfor det sproglige felt, hvorfor vi arbejder med børnene i mindre grupper, når der er brug for en særlig indsats. Det er sprogvejlederne, der varetager denne opgave i samarbejde med sprogpædagogerne.

Vi mener at sproget udvikler sig bedst, når det bruges i en kontekst. Sproget og sanserne integreres, og barnet oplever en sammenhæng mellem brugen og indholdssiden af sproget. Alle dagligdags rutiner og gøremål i institutionen samt alle dagens aktiviteter er udviklende for børnenes sprog. Sprogstimulering tænkes ind i de daglige rutiner, garderoben med af og påklædning, toiletbesøg, ved samling, alle de daglige aktiviteter, ved måltiderne, oprydning og praktiske gøremål.

Vi arbejder på at få en mere struktureret hverdag med en morgensamling, hvor der benyttes visuelle symbolkort, der fortæller om dagen, vejret, tøj som børnene skal have på i forhold til vejret/årstiden, aktiviteter der skal ske i løbet af dagen. Vi bruger fagtesange, sangkasser og rim og remser for at understøtte børns sprogforståelse. Vi læser bøger, har dialogisk oplæsning, siger rim og remser, spiller teater, ser og snakker om foto fra ture og dagligdagen og gør brug af Ipad. Mundmotorik stimuleres gennem forskellige lege og øvelser. Vi opdeler børnene i mindre børnefællesskaber, hvilket vi oplever er mest givende for børns læring, ligesom vi arbejder med tematiseret sprogarbejde om et bestemt emne/tema f.eks. "kropsbevidsthed", Sprogvejlederne har gennem kurser fået en speciel viden om sprogstimulering af børn. Denne viden deles med det pædagogiske personale i institutionen. Derudover inspirerer, vejleder, rådgiver de det pædagogiske personale til sprogstimulerende aktiviteter med børnene. Sprogvejlederne kender og laver forskellige sprogtest til at sprogvurderer børn, som der er en bekymring om. Vi bruger sprogtest som TRAS og sprogvurderingsmateriale for 3 årige og "Vis hvad du kan".

Bellisstuen : I institutionen har vi 6 sprogtilbudspladser til børn med massive sprogvanskeligheder. Sprogpædagogerne har været på forskellige sprogkurser og har kendskab til sprogtest, pædagogiske udviklingsbeskrivelser og benytter "tegn til tale" i det daglige sprogarbejde med sprog børnene. Denne viden og erfaring gives videre til det pædagogiske personale i hele Børnehuset Trekløveret i form af ideer og vejledning i sprogstimulerende aktiviteter og sprogmaterialer. Sprogarbejdet foregår dels i på stuerne, i børnegrupperne, dels med individuelt

tilrettelagt sprogstimulering på Bellisstuen. Den individuelle sprogstimulering/træning kan f.eks. være i forhold til udtale og ordforråd, desuden har mange af sprog børnene brug for gentagelser og at indlære nye ord og begreber. Disse sprogforløb og aktiviteter tilrettelægges i samarbejde med stuerne pædagogiske personaler. Efter sprog børnene er tilknyttet stuerne, har det stillet nye krav til stuerne struktur i form af samling med visuelle materialer, evt. faste pladser ved spisning og opdeling af børn i mindre børnefællesskaber. Når sprog pædagogerne arbejder på stuerne, støtter, vejleder og guider de sprog børnene ved at hjælpe dem med at sætte ord på, samt give dem forståelse for hvad der sker i lege, i de daglige aktiviteter og rutiner og i de konflikter der opstår. Sprog pædagogerne hjælper sprog børnene med at udvide og udvikle lege, så de kan indgå i forskellige rollelege. Sprog pædagogerne har et tværfagligt samarbejde med talepædagog og psykolog, som deltager i planlægningen og udførelsen af sprog børnenes individuelle handleplaner. Sprog pædagogerne har et tæt forældresamarbejde med jævnlige forældresamtaler. Samtaler der bruges til at give gensidige informationer, opfølgning på handleplaner, vejlede, rådgive samt opfølgning på barnets videre sprogudvikling. Barnets forældre medinddrages i dette arbejde ligesom de inddrages i forbindelse med sprogvurdering og sprogstimulering. Derudover vejledes forældre i hvordan de selv kan understøtte deres barns sproglige udvikling. Sprogvejledere og sprog pædagoger har udarbejdet et Ide` katalog, til inspiration for alle pædagoger til sprogstimulerende aktiviteter og lege i Børnehuset Trekløveret.

Projekt Historier i Posen:

Alle afdelinger i Børnehuset arbejder med projekt: "Historier i posen" i 2014, som en led i Hvidovre Kommunes Kvalitetsløft. Vi har i projektet arbejdet med det overordnede politisk vedtagne mål: " Alle børn i Hvidovre Kommune tilbydes samme muligheder for at lære at læse."

Vi har i den forbindelse ønsket at kvalificere personalets arbejde med at skabe samme muligheder for, at børn lærer at læse, samt derigennem støtte børns sproglige udvikling. Ligeledes er projektets formål at opkvalificere personalet kompetencer i metoden Dialogisk Læsning Med projektet ønsker vi at påvirke børn på forskellig måde ved at pirre deres læselyst, idet der tages hensyn til deres forskellige læringsintelligenser (visuelt, auditivt), ligesom deres sociale kompetencer kommer i spil, både når de taler med hinanden eller med de voksne om historierne. Derudover det vores formål at styrke det tværfaglige samarbejde med biblioteket og logopæd fra PPR, ved at inddrage dem og deres faglige kompetencer.

Dialogisk læsning er ikke en ny metode i Børnehuset, men det "nye" er dog, at samtlige børn og voksne præsenteres for den samme litteratur, og arbejder med denne på samme tid! Det pædagogiske personale har haft "metodefrihed" til at arbejde med de udvalgte bøger. Derfor har det også været spændende, at følge, hvordan de forskellige stuer/afdelinger har valgt at arbejde med "projektet". Ud over dialogisk oplæsning, har personalet i afdelingen "Marken", blandt andet arbejdet med rollespil inspireret af "De tre bukkebruse." Dialogisk læsning giver selv små børn redskaber til for eksempel at sætte ord på følelser. Dialogisk læsning inspirerer konstant til nye "veje" og "måder" at anskue detaljer, og temaer, ikke kun i bøgerne, men også i den samtid børnene lever i. Bogen "Finn Herman" har for eksempel inspireret, og gjort børn og voksne nysgerrige på dyrene i Zoologisk Have. Børnene husker dyrene fra bogen, genkender små detaljer, undrer sig blandt andet over, hvilke dyr er farlige? Hvor kommer dyrene fra? Hvad spiser de? Ud over at tale om dyrene, kan børn og voksne også bevæge sig ligesom dem(dyrene). Børnene leger med krop og sprog En af de måder børnene her i Børnehuset udtrykker sig på, er at tegne og male – i "Engen", er der udstillet nogle helt fantastiske tegninger, som børnene er blevet inspireret af gennem historierne om Alfons Åberg, så det litterære univers, vi præsenterer børnene for, stimulerer også deres kreative udtryksformer.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Se kontraktmål.

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

Se kontraktmål.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Vi arbejder med iagttagelse og fortælling som metode til at opspore/ skærpe opmærksomhed på børn i udsatte positioner. På de enkelte stuers stuemøder, arbejder personalet med disse iagttagelser. Ud fra iagttagelser laver personalet en handleplan (nye tiltag), som de forfølger over en periode. Hvis de nye tiltag ikke får en forventede effekt er næste skridt, at inddrage inklusionspædagogen. Vi har udarbejdet en procedure for igangsættende, Inklusionsopgave for Trekløverens. Stuerne beskriver og iagttager, hvad de ser og oplever i børnefællesskabet. Afdække og undersøge forholdene /eller en bekymring for den pædagogiske praksis. Men opgaven kan også være at have fokus på børn i mindre grupper. Ex. 2-sprogede børn eller motoriske "tunge" børn eller en daglig rutine der opleves uroligt. Herefter fremlægger stuen/pædagog på skrift udfordringen/problemet til Kirsten eller Pia. På ledelsesmøderne prioriterer vi opgaverne sammen med inklusionspædagogen.

Herefter ser inklusionspædagogen på opgaven i samarbejde med personalet/stuen, dette foregår typisk på stuemødet. Stuens pædagog(er) er ansvarlig ift. at orientere forældrene om inklusionsopgaven, såfremt den måtte omhandle et enkelt barn. Stuens personale og inklusionspædagogen afdækker, undersøger og beskriver forløbet og en handleplan for det videre arbejde udarbejdes. Vi arbejder altid i tæt dialog og samarbejde med forældrene, om hvorledes vi i fællesskab kan støtte op om tiltag og indsat. Der laves aftaler, hvem der tager sig af "skrivearbejdet". Stuens personale er ansvarligt for løbende at orientere forældrene. (indkalde til samtaler m.m.) Der skal være en klar aftale på organiseringen af arbejdet. (Hvem gør hvad? Iagttagelser, opsamling, referater m.m.) Derudover har vi udarbejdet en handleplan som vi har indsat her. **Trekløverens pædagogisk handleplan.** *Udfordringer omkring enkelte børn/grupper, der kan løses i det daglige rum.*

Dato:

Beskrevet adfærd:

Hvilke konsekvenser har den observerede adfærd?

Hvad vil vi gerne opnå?

Hvad gør vi i forhold til læringsmiljøet?

Hvad gør vi i forhold til forældrene?

Hvad gør vi i forhold til det/de enkelte børn?

Tegn:

Aftaler:

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Vi vægter i arbejdet med børn i udsatte positioner, at de bliver hørt og set og får den guidning og hjælp fra de voksne, som de har behov for. Så vidt det er muligt arbejder vi hen imod at være sammen med børnene i mindre børnefællesskaber. Det oplever vi er mest givende for barnets/ børnenes læring og deres position. Pædagogerne giver hinanden sparring og vejledning, og der gives plads til refleksion. Vi tilrettelægger og organiserer specifikke aktiviteter

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi har samarbejdet med vores familierådgiver i et to tilfælde/sager. Her har hun været med til forældresamtaler, samt vejledt forældrene. Efter sommerferien har vi ikke haft besøg af hende, og er i tvivl om, proceduren er ændret til, at vi skal tilkalde hende, efter behov. Vi har ikke oplevet et kontinuerligt forløb, selvom der har været afsat faste datoer. Det er muligvis os, der ikke har været skarpe nok, til at være forberedte på, at hun skulle komme. Derudover ligger 11 ud af 12 af de planlagte møder om eftermiddagen fra 12-14:30, hvor dele af personalet er gået hjem, mens andre skal afvikle pauser. Forældrene har endnu ikke en fornemmelse af muligheden for at få en snak.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for?
Vi har ikke haft en sag på Tværfagligt netværk.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?
I tide, er et integreret arbejdsredskab i Trekløveren.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja, pr. 1. oktober 2014

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? Se kontraktmål.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Se kontraktmål.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

På baggrund af helt særlig omstændigheder, (dødsfald, økonomi) er ledelsen i Trekløveren først sammensat ultimo juli. Det har været vanskeligt, at tilgodese personalet ønske og forestilling om synlig ledelse, særligt når vi det meste af året kun har været to ledelsespersoner.

Derfor var vi glade for at få muligheden, for at ansætte en ledelsesperson yderligere, hvor opgaven vi ser, er at være ledelsens pædagogiske tovholder. (Pædagogisk leder)

Vi har afholdt vores første ledelsesmøde hvor vi har fordelt opgaver og roller. Vi har gennemgået samtlige opgaver og har på den baggrund, fordelt og prioriteret indsatser i forhold til personale - og pædagogisk ledelse.

Med ny leder (Kirsten) og dennes fokus på HELE Trekløveren, har vi været udfordret på, at det ikke kun har været den pædagogiske røde tråd som har fået vores fokus, men også 'den forsømte legeplads', 'støj på kontoret /krydsfelt', 'det eneste voksen toilet i Engen, som ikke kunne trække ud', 'endnu et dødsfald', 'en økonomisk besparelse på 550,000 kr. på budget 2014', 'børnetallet', samt en manglende ledelsesperson.

Til trods for disse udfordringer, er det lykket i forhold til børnetallet, at etablere to flexgrupper, én i Marken og én i Engen, hvor vi ligeledes har ændret på 'Blå stues' struktur.

Det betyder, at de voksne ligeledes har flyttet stuer og matrikler. 'Sprog børnene har i dag deres faste base på de øvrige stuer i Engen. Det har betydet, at vi har fået en meget større følelse af samhørighed, samt at afdeling Marken og Engen afvikler pauser sammen, og det gamle personalerum i Engen bruges til fordybelse i mindre grupper. Personalet fra den oprindelige

sproggruppe er ligeledes blevet knyttet til faste stuer. Vi er dog udfordret på, at vi har et barn, der er visiteret til sproggruppen, men som fysisk er placeret i Skoven. Her er vi stadig i gang med at finde den bedste løsning både for barnet og personalet, og ikke mindst for hvordan opgaven løses set i et inklusionsperspektiv.

Vi har ligeledes i Skoven ændret den gamle struktur, hvilket betyder at underetagen i dag rummer de yngste børnehavebørn og 1. salen rummer de kommende skolebørn med faste voksne tilknyttet.

Efter måneders køkkenombygning og (personalesag) serverer vi mad til alle børn, hvilket er fantastisk og det er vores indtryk at det giver os et pædagogisk løft. Dette ligger i god tråd med vores ene kontraktmål, 'Mad og Måltidspædagogik', hvor både køkkenpersonale og – pædagogisk personale indgår i.

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

Årshjul (med al mødeaktivitet og temaer) er udarbejdet i november måned for det kommende år. Alle tema/gruppemøder er planlagt til afholdelse på mandage formiddag (9.30-11.00) MED-møder afholdes ligeledes på mandage. Derudover afholdes der stuemøder i åbningstiden/arbejdstiden 1. gang hver anden uge.

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? Et af de planlagte møder, har vi måtte melde afbud til pga. dødsfald.

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage?
Hvis ja, hvilke? De er beskrevet ovenfor.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja

Hvis ja, hvilke? Vi er forsat udfordret på børnetallet og de fysiske rammer vi har. Samtidig er vi dagligt udfordret på, at vi ikke fysisk kan, se, høre og være i daglig dialog med vores personale.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi har en institution, med et stabilt og engageret personale, der har en positiv tilgang til, og et stort ønske om at få en samlet Trekløver, med fælles værdier og pædagogisk praksis. Vi arbejder bevidst på at højne det faglige niveau, gennem deltagelse i kurser og efteruddannelse ved bl.a. at give mulighed for, at vores medhjælpere får tilbudt merit uddannelse, og vores pædagoger tager diplommoduler. Personalet arbejder bevidst med formidling af det pædagogiske arbejde og børnenes trivsel og udvikling, hvilket betyder at vi har en institution med tilfredse og engagerede forældre og børn der trives.

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

Læreplansarbejdet
Inklusion/Sproggruppe

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>Jævnfør institutionsprofilen er Trekløveren p.t. udfordret på børnetallet. Ved sidste tilsyn var der venteliste og sjældent overflytning til andre institutioner. Vi drøfter hvad denne ændring kan skyldes. Ledelsen orienterer om, at de ofte får børn fra garantilisten, og at nogle forældre, så snart de får plads i eget distrikt, flytter deres barn hertil. Endvidere er Trekløveren blevet nednormeret i børnetallet. Mange af de børn der starter op er omkring to år og fire måneder. Trekløveren har derfor etableret to fleksgrupper for børn mellem to og fire år. Det spiller også ind, at de forældre der får tilbudt plads i afd. Skoven (Hvidovrevej 98), ikke er begejstret for de fysiske rammer.</p> <p>Samtidig oplever Trekløveren også, at når først børnene er startet i Trekløveren, er der mange der ønsker at blive. Forældrerepræsentanten supplerer med, at det er rigtig, at nogle forældre bliver afskrækket af de fysiske rammer, men når de finder ud af hvor gode de indre pædagogiske rammer og værdier er, bliver de meget glade for Trekløveren.</p> <p>Ledelsen orienterer om, at de løbende drøfter, både internt i institutionen og med Dagtilbudsafdelingen, hvordan de kan tiltrække flere børn. Blandt andet ved at kikke på forskellige muligheder for at ændre afdeling Skoven til er andet/alternativt tilbud, for herigennem at skabe en endnu mere attraktiv profil for Trekløveren.</p>
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	<p><u>APV</u></p> <p>Lederen oplyser, at opfølgningen på APV udelukkende handler om fysiske forhold, som f.eks. kulde og generel nedslidning af institutionen. Flere af forholdene er vanskeligt at gøre noget ved. Der er dog lige blevet skiftet gulv på to voksne toiletter i en af afdelingerne og malet i en anden. Trekløveren er ikke med i den Hvidovre Kommunes 10 års bygningsplan, da de sandsynligvis bliver en del af energiprojektet ESCO, de har dog på nuværende tidspunkt endnu ikke hørt noget om hvorvidt Trekløveren bliver en del af projektet.</p> <p>Ledelsen oplyser at de har et rigtig godt samarbejde med Teknisk Forvaltning, i forhold til de mange ting der løbende skal udbedres. Herunder også akutte ting, som en hoveddør der ikke kan lukke og manglende belysning udendørs.</p>

<p>Politikker/retningslinjer</p>	<p>Jeg gør opmærksom på, at læreplanen skal være synlig på hjemmesiden, som den har været tidligere. Læreplanen er p.t. under revidering. Ledelsen lægger den nuværende læreplan på hjemmesiden igen.</p>
<p>Fysiske rammer</p>	<p>Jævnfør institutionsprofilen, er Trekløveren udfordret på de fysiske rammer, hvilket vi også var omkring ovenfor.</p> <p>Vi drøfter betydningen af, at Trekløveren ikke har optimale fysiske forhold til at afholde personalemøder for hele personalegruppen. Som beskrevet i institutionsprofilen, har Trekløveren forsøgt at låne andre lokaler i kommunen. Det opleves dog som besværligt i forhold til bespisning og tidskrævende i forhold til transporttid, ligesom at forskellige arbejdsrelaterede ting, som mapper og papirer, ikke lige kan hentes, hvis man får brug for det undervejs.</p> <p>Leder gør opmærksom på, at i det nuværende fællesrum i Trekløveren, er det ikke muligt at sidde på en måde så hun kan se alle i øjnene, ligesom en tredjedel af personalet ikke kan se eksempelvis power point. Hvilket vanskeliggør målet om at være ét samlet hus.</p> <p>Personalerepræsentanterne giver udtryk for, at fællesrummet ikke er optimalt, men at de syntes at det har fungeret ok, da de ikke har været vant til andet siden sammenlægningen. På de fælles personalemøder arbejdes der meget i mindre grupper, hvilket fungerer rigtig godt, men der er også brug for at alle kan være samlet i samme rum.</p> <p>Vi drøfter forskellige alternative muligheder. En af medarbejderne foreslår, at de kan prøve at holde fællespersonalemøderne i "rytmikrummet", hvilket dog vil kræve indkøb af flere sammenklappelige borde på hjul (evt. finansieret via bonus fra forsikring). Der er endvidere et ønske om at overdække – og inddrage – "solgården", hvilket sandsynligvis også vil hjælpe på kulden i resten af huset. Måske dette kan blive en realitet via ESCO projektet. Det har også været drøftet, at ændre nogle af rummene i afdeling Skoven (Hvidovrevej 98), så man der kan etablerer ét stort fællesrum.</p>
<p>Forældresamarbejde</p>	<p><u>Introsamtale</u> Trekløveren afholder introsamtaler med alle nye forældre ud fra, egen spørgeguide, der er inspireret af idé kataloget. Samtalerne afholdes under barnets indkøringsperiode.</p> <p>Personalerepræsentanterne giver udtryk for, at samtalerne fungerer rigtig godt, og at de via spørgeguiden kommer omkring alle temaer. Effekten er, at det nu sikres at der bliver afholdt intro samtale med alle nye forældre. Tidligere hvor ikke alle samtaler blev holdt systematisk, kunne små ting vokse sig store, fordi der ikke var blevet</p>

	<p>talt om det ved opstart. Samtalerammen giver også en ensartethed i arbejdet med nye børn og forældre, så der er samme tilgang i hele institutionen.</p> <p>Forældrerepræsentanten giver udtryk for, at intro samtalen er et trygt rum, hvor der er tid til at koncentrere sig om egen familie og barnet. Samtalen betyder, at man som forældre oplever sig taget godt imod, føler sig velkommen og at personalet er interesseret i både forældre og barn. Samtalen skaber endvidere tryghed og tillid, så man som forældre også senere hen tør fortælle om ting, der kan være svært. Det er rigtig godt at samtalerne bliver prioriteret, da man herigennem føler sig set og hørt som forældre.</p> <p>Leder supplerer med, at rammerne omkring introsamtalerne også fungerer rigtig godt i forbindelse med introduktion til nye medarbejdere. Særligt i forhold til nyuddannet, som hjælpes til at afholde deres første forældresamtaler, via spørgeguiden.</p> <p><u>Dialogmøder med forældre</u></p> <p>Trekløveren orienterer om deres erfaringer med dialogmøder: Et eksempel på hvornår og hvordan der er afholdt dialogmøder, er i forbindelse med etableringen af de to fleksgrupper. Her blev der først holdt en times orienteringsmøde, med mulighed for spørgsmål, for den berørte forældregruppe. Efterfølgende blev der afholdt to dialogmøder med samme forældregruppe, hvor formålet var at inddrage forældrene i den kommende etablering af fleksgrupperne.</p> <p>Forældrerepræsentanten, som også deltog på dialogmøderne, fortæller at det var en fantastisk oplevelse at blive inddraget på denne måde. Når der skal ske ændringer, tænker man i første omgang kun på hvordan det vil have indflydelse på ens eget barn. Dialogmøderne gav mulighed for at få en større indsigt i hvordan det hele hænger sammen, og dermed også en større forståelse for baggrunden for at etablerer fleksgrupper. Der var på møderne mulighed for at alles frustrationer og tanker kunne komme til udtryk, hvilket gjorde at der kom mange perspektiver i spil. Dialogmøder er et rigtig godt forum til at opretholde det gode samarbejde.</p> <p>Leder orienterer om, at hun har taget denne dialogiske tilgang til forældreinddragelse med fra sin forrige institution. Formen giver mulighed for at afdramatisere ting, ved at man kommer helt tæt på forældrene og hører deres holdninger. Personalet oplyser, at de med stor succes også har anvendt dialogmøder med en mindre gruppe forældre, hvor der var opstået en situation, der var behov for at få drøftet. Ligesom det har været anvendt i forbindelse med etablering af mad til børnene i institutionen.</p>
Kontraktstyring	To af kontraktmålene omhandler de fokuspunkter som Trekløveren har valgt til dette tilsyn.
Læreplaner/børnemiljø	Trekløveren har valgt læreplanen som fokuspunkt til dette tilsyn,

	<p>udbydes derfor på side 21 - 22. Her drøftes både læreplan og børnemiljø.</p>
Overgange	Ingen bemærkninger
Sprog	Ingen bemærkninger
Inklusion	Trekløveren har valgt inklusion som fokuspunkt til dette tilsyn. Det skal bemærkes at tre pædagoger (én fra hver afdeling) netop er startet på et UCC diplom modul i inklusion
Tværfagligt samarbejde	<p><u>Samarbejde med familierådgiver</u> Der er stadig uklarhed omkring hvilke aftaler der er for det fremadrettede samarbejde. Vi aftaler at leder tager kontakt til BOF hurtigst muligt, for at undersøge det nærmere.</p> <p><u>Tværfagligt netværk</u> Vi drøfter hvorfor Trekløveren aldrig har været i Tværfagligt netværk. Den forrige leder sad som ledelsesrepræsentant i et af de tre netværk, og der har hele tiden været en forståelse af, at det er et frivilligt tilbud institutionerne kan benytte hvis de vil. Jeg orienterer om, at det er her man drøfter tidlige bekymringer omkring et barn, sammen med flere forskellige tværfaglige fagpersoner på samme tid. Det betyder at der kan komme flere forskellige faglige perspektiver ind over. Jeg orienterer endvidere om, at hvis man som institution overvejer at udarbejde en underretning, skal den omkring netværket. Med mindre der er tale om vold eller andre former for overgreb, som der skal underrettes om akut til Børne- og Familieafdelingen (BOF)</p> <p>Ved bekymringer for et barn, tager Trekløveren altid direkte kontakt til de enkelte tværfaglige samarbejdsparter, og et samarbejde påbegyndes straks i forhold til det enkelte barn. Trekløveren har i den forbindelse brugt de pædagogiske vejledere en hel del. Endvidere har BOF's familierådgivere fungeret som tovholder på flere børnesager. Ingen af de tværfaglige samarbejdsparter har tilsyneladende henvist til det Tværfaglige netværk. Det oplyses, at de få underretninger som Trekløveren har været nødsaget til at udarbejde, har været af akut karakter, og er derfor gået direkte til BOF.</p> <p>Det fremgår af dialogen, at medarbejderrepræsentanterne ikke har kendskab til de Tværfaglige netværk. En enkelt kan dog godt huske, at der for at par år siden er blevet formidlet noget om det. Det aftales derfor, at leder (gen)informerer om rammerne for de tværfaglige netværk.</p>
Mad i institutionen	Trekløveren har lige afholdt et fælles personalemøde, hvor der er arbejdet med måltidspædagogik. Både ledelse og medarbejdere giver udtryk for, at det var et rigtig godt og konstruktivt møde, hvor de fik startet rigtig godt op i forhold til at drøfte mad og måltidet i en pædagogisk kontekst – med udgangspunkt i beskrivelserne i

	kontraktmålet: "Det pædagogiske måltid".
Ledelse	Trekløverens nye leder er tiltrådt den 1. januar 2014. Det skal bemærkes, at ledelsen, til trods for de mange udfordringer, har formået at iværksætte flere organisatoriske tiltag i institutionen, inden for de seneste 10 måneder, som uddybet i institutionsprofilen side 16

Dialog om fokuspunkter

1. Læreplansarbejdet

Ledelsen har valgt dette fokuspunkt, fordi der er et ønske om at drøfte sammenhængen mellem læreplan og den daglige pædagogiske praksis. Da leder startede oplevede hun, at personalet i de tre afdelinger arbejdede forskelligt, i forhold til det der var beskrevet i læreplanen. Samtidig var læreplanen præget af en "åben dør struktur". Leder så tegn på, at denne struktur var uhensigtsmæssig for flere børn, og dette er derfor ændret. Siden udarbejdelsen af den nuværende læreplan, er der endvidere kommet en række indsatsområdet med "Kvalitetsløft i Hvidovre Kommunes Dagtilbud 2013 – 2015", der også skal tænkes ind i læreplanen. Et særligt fokus, der har været drøftet mellem ledelse og personale, er målet om en tilrettelagt hverdag med plads til både fælles aktiviteter og fordybelse i mindre grupper. Det betyder at hverdagen i institutionen skal planlægges, og aktiviteterne skal kunne begrundes fagligt, i forhold børnenes læringsudbytte.

Vi drøfter baggrunden for, hvorfor Trekløveren ikke har arbejdet videre med flere af de opmærksomhedspunkter til læreplanen, som vi drøftede på det forrige tilsyn. Da den tidligere leder fratrådte sin stilling i april 2013, aftalte souschefen med Dagtilbudschefen, at fokus skulle være på personalet og den daglige drift, indtil der blev ansat en ny leder. En revidering af læreplanen skulle således vente til der blev ansat en ny leder (er uddybet på side 22). Personalet gør i den forbindelse opmærksom på, at den arbejdsproces de tidlige har haft med læreplanen, har været meget givtig, og at de derfor har stort ejerskab til den nuværende læreplan.

Ledelse har for nyligt udarbejdet en tids- og handleplan for det fortsatte læreplansarbejde. I den forbindelse er der nedsat en arbejdsgruppe for hvert af de seks læreplanstemaer, der skal kikke på hvad der skal bibeholdes og hvad der skal ændres, i den nuværende læreplan. Ligesom der kikkedes på hvordan der arbejdes pædagogisk i dag, og hvordan det kan genkendes i læreplanen. Jeg opfordrer til, at der også tages udgangspunkt i den nye læreplansramme samt det vi drøftede ved forrige tilsyn, så det sikres at lovgivningen og den lokale ramme tænkes ind fra start af, hvilket der er enighed om.

Trekløveren arbejder fortsat med de seks læreplanstemaer ud fra et årshjul, med et tema to måneder af gangen. Vi drøfter fordele og ulemper ved denne projektform, og hvordan man eventuelt også kan inddrage noget af alt det læring, der foregår i hverdagens mange rutiner.

Vi drøfter opstilling af læringsmål i læreplanen. Personale og ledelse giver udtryk for, at det godt kan være vanskeligt at arbejde med opstilling af målbare mål. Leder giver endvidere udtryk for, at læreplansarbejdet som sådan ikke er vanskeligt, men at det er tidskrævende.

Vi aftaler, at jeg inviteres til et læreplansmøde med tovholderne fra arbejdsgrupperne, så vi i fællesskab kan sikre et fælles udgangspunkt. På dette møde vil vi også komme nærmere ind på hvordan et godt børnemiljø kan tænkes ind i den daglige praksis, hvilket vi også drøftede kort

under fokuspunktet. Afslutningsvis aftales det, at den nuværende læreplan sættes på hjemmesiden igen.

2. Inklusion/Sproggruppe

Fokuspunktet er valgt for at orientere om den omstrukturering der har været i forhold til sproggruppen siden 1. maj 2014, og for at drøfte de dilemmaer der er i det.

Tidlige på året var der kun to børn i sproggruppen, hvilket var for lidt til at opretholde en egentlig sproggruppe. De to børn blev derfor tilknyttet en almen stue, og sprogpædagogernes ressourcer fordelt ud i institutionen. Siden hen er der visiteret flere børn til sproggruppen, og Trekløveren har fastholdt at børnene fortsat tilknyttes en stue.

Vi drøfter en række udfordringer som fremlægges af personalerepræsentanten fra sproggruppen: Sprogpædagogteamet er splittet meget op efter at de arbejder i hele huset. Det betyder bl.a. at de bruger meget tid på møder med stuepersonalet, da børnene går på forskellige stuer, for at planlægge og afstemme den pædagogiske indsats. Det opleves ikke som en let opgave.

Der er endvidere en bekymring for, om de børn der er visiteret til sprogtilbuddet, får den særlige sproglige indsats de skal have. Når det f.eks. forgår sammen med den øvrige børnegruppe, er disse børn meget hurtigere til at svarere, hvilket går ud over de børn der har brug for at øve sproget. Ligesom der kan være en del uro på stuerne, hvilket virker forstyrrende for koncentrationen. Pædagogerne fra sproggruppen er derfor begyndt at gå fra med en mindre gruppe børn, og lave sproglige og motoriske aktiviteter, om formiddagen. Dette opfattes, af stuepersonalet, ind i mellem som eksklusion af børnene. Leder gør i den forbindelse opmærksom på, at det ofte kan være vanskeligt at kopierer det "gamle" over i det "nye".

En af de andre personalerepræsentanter, gør opmærksom på at de børn der visiteres til sprogtilbuddet ofte også har andre udfordringer end sproget. Dette kræver meget af stuen, og ofte skal der være én medarbejder på hele tiden. Vi drøfter i den forbindelse, at det netop derfor er vigtigt, at planlægge og strukturere aktiviteter i mindre børnegrupper, så det herigennem er muligt gennemfører pædagogiske rammer og aktiviteter, som fremmer de enkelte børns udviklings- og læringsmuligheder. Perspektivet indgår i et af Trekløverens kontraktmål, "*Inklusion, fokuspunkt: organisering af det pædagogiske arbejde*", hvor det fremhæves at det pædagogiske personale skal arbejde struktureret og organiseret.

Der hvor inklusionen af børnene fra sproggruppen på stuerne har fungeret rigtig godt, er når alle stuer har den samme aktivitet. For eksempel da de arbejdede med sprogprojektet "Historier i posen" i mindre børnegruppe. Her var det muligt for sprogpædagogerne at understøtte børnene undervejs i aktiviteterne.

Jeg gør opmærksom på, at jeg på mit besøg så tegn på hvorledes sprogpædagogernes kompetencer blev sat i spil i hele børnegruppen på to af stuerne, blandt andet via dialog og sang. Og at jeg endvidere så, hvordan et barn der er visiteret til en sproggruppeplads, blev inviteret ind i legen af de andre børn. Vi drøfter i forlængelse heraf, hvordan inklusionen på stuerne kan have betydningen for dannelsen af børnenes legerelationer.

Undervejs i dialogen, taler medarbejderrepræsentanterne overvejende i "dine", "mine" og "jeres" børn, og vi taler derfor om, at det er vigtigt at være opmærksom på, hvad det kan have af betydning for inklusionsmulighederne i den aktuelle pædagogiske kontekst. Alle børn i Trekløveren er vel i udgangspunktet alles ansvar?

Jeg spørger ind til, om de har besøgt Børnehuset Tryllestien (her i Hvidovre), for at se på hvordan

de arbejder med inklusion af de visiterede børn, på stuerne. Det er der ingen fra Trekløveren der har været, og der er enighed om at det er en god ide at besøge Tryllestien, for at høre om deres erfaringer.

Der gøres opmærksom på, at én pædagog fra hver afdeling netop er startet på et UCC diplom modul i inklusion, hvilket også vil have betydning for arbejdet med - og udviklingen af - inklusionsstrukturen, der stadig er forholdsvis ny. Det aftales afslutningsvis, at Jonna Olsen holder et møde med personalet snarest muligt, for at drøfte forskellige metodiske tilgange til nogle af de udfordringer vi har været omkring.

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 Trekløveren oplevede jeg følgende i alle tre afdelinger:

- En meget behagelig og rolig atmosfære.
- Imødekomende og nærværende medarbejdere
- En rigtig god tone mellem børn og voksne, og blandt børnene indbyrdes.
- Glade, aktive og nysgerrige børn.
- God kontakt mellem børn og personale.
- Medarbejdere der var opmærksomme på både børnegruppens og det enkelte barns aktuelle behov, og som så vidt det var muligt, strukturerede sig efter dette.
- Et personale der havde opmærksomhed på overgange, f.eks. fra måltid til aktivitet, i forhold til at tale med børnene om hvad der nu skulle ske eller hvad de havde mulighed for at lave.
- Aktiviteter og måltider i mindre børnegrupper, med én medarbejder på hver gruppe – både inde og ude på legepladsen.
- En høj grad af billededokumentation af aktiviteter fra hverdagen.
- En høj grad af information til forældre, blandt andet via diverse referater og nyhedsbreve.
- Forskellig tekst- og billededokumentation på arbejdet med projekt "Historier i Posen"
- At der arbejdes med iPad og digital dannelse.
- At der er gjort meget for at skabe indbydende børnevenlige rammer, blandt andet via udsmykning af børnenes egne produktioner, til trods for en noget bygningsmæssig nedslidt institution. Særligt afdelingen Skoven fremstår nedslidt, og uhensigtsmæssig at bevæge sig rundt i, pga. de to etager med forholdsvis små rum og garderobe i kælderen.

Der hænger store tavler i hver afdeling, der blandt andet anvendes til at synliggøre ugens børnerelaterede aktiviteter. Under mit besøg så jeg få tegn på at disse tavler blev anvendt. Ledelsen oplyser, at tavlen almindeligvis anvendes meget i afdeling Engen, og at de netop er i gang med at sætte ekstra fokus på planlægning, strukturering og formidling af aktiviteter i Marken.

Personalerepræsentanterne fremhæver, at de har masser af gode pædagogiske rammer, og at de skal blive (endnu) bedre til at bruge hinanden og tænke ud af stuerne. Og at de skal i gang med at arbejde mere struktureret i hele institutionen, blandt andet via de mål og handlinger der er opstillet i kontraktmålet. Der gøres opmærksom på, at personalet er gode til at sparre fagligt med hinanden indbyrdes, hvilket også har betydning for kvaliteten af de pædagogiske rammer.

Forældrerepræsentanten fremhæver, at de pædagogiske rammer meget er på børnenes præmisser. Personalet er i børnehøjde, og dagen skal ikke blot overstås. På trods af en til tider

presset hverdag, bliver tingene gjort i institutionen. Der er rigtig god information til forældrene, og man får udleveret månedsplaner og tavlen bliver meget brugt i afdeling Engen. F.eks. tog forældrene billeder af de rim og remser, der var hængt op. Der er endvidere en oplevelse af, at børnene er begejstret for det der foregår i institutionen – og at de bliver både set og hørt i hverdagen.

I forhold til refleksionerne over hvilken betydning Trekløverens pædagogiske rammer har, for børn i udsatte positioner, fremhæver ledelsen og personalet, at der altid tages udgangspunkt i det enkelte barn. Der gøres et stort stykke arbejde, for at finde frem til de bedste rammer for barnet, så barnet får de bedste betingelser for udvikling. Også selvom det nogle gange giver en række udfordringer for personalet.

Der er samlet set mange faglige kompetencer og metodiske tilgange til stede i Trekløveren, til at understøtte alle børns udvikling, trivsel og læring. Forældrerepræsentanten gør i den forbindelse opmærksom på, at der f.eks. også var tænkt rigtig mange tanker omkring børnenes relationer, i oprettelserne af de to fleksgrupper.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Trekløveren har været særligt udfordret på ledelsessiden siden sidste tilsyn. Ved sidste tilsyn i august 2012 bestod ledelsen af en leder, en souschef og to afdelingsledere. Umiddelbart efter fratrådte den ene afdelingsleder sin stilling. Denne stilling blev ikke opslået, og man fortsatte med tre ledelsespersoner.

I maj 2013 fratrådte daværende leder sin stilling. Souschefen og afdelingslederen blev konstitueret som henholdsvis leder og souschef, indtil en ny leder kunne ansættes. Det blev aftalt med Dagtilbudschefen, at de to konstituerede ledelsespersoner i denne periode skulle fokusere på de givne opgaver, og ikke kaste sig ud i nye og foranderlige opgaver, da den kommende leder skulle have mulighed for at få indflydelse på den fremadrettede pædagogik, økonomi, ressourcefordeling, "fælles rød tråd" m.m.

Det der skulle have været en kortere periode, blev til syv måneder, da det i første omgang ikke lykkedes at rekruttere den rette kandidat til lederstillingen. De to tilbageværende ledelsespersoner formåede i de syv måneder, på kvalificeret vis, at skabe en god hverdag for både børn, personale og forældre, ansætte nyt personale, og komme ud af året med en sund økonomi mv.

I januar 2014 tiltrådte den nuværende leder sin stilling som leder i Trekløveren, og ugen efter omkommer afdelingslederen pludseligt og helt uventet. Til trods for den voldsomme hændelse, formår alle at skabe en fortsat god hverdag for børn og forældre. Ledelsen består herefter igen af to personer; ny leder og souschef.

I april 2014 mistede Trekløveren endnu en medarbejder, efter et meget kort sygdomsforløb. Dette påvirkede naturligvis også alle i institutionen. Under disse omstændigheder løftede ledelse og personale den pædagogiske opgave på bedste vis.

I juli 2014 ansætter Trekløveren en pædagogisk leder, så ledelsen i dag består af tre personer.

Aftaler på kort sigt

- Leder (gen)orienterer om rammen for de tværfaglige netværk.

- Den nuværende læreplan lægges på hjemmesiden (igen).

Aftaler på længere sigt

Ingen

Opfølgning

Ved næste pædagogiske tilsyn.