

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Vedbyholm

Tilsynsbesøg

Dato: Den 17. juni 2013

Tilsynsform: Besøg i institutionen den 17. juni kl. 8.30 – 10.00 og efterfølgende dialog fra kl. 10.00 – 12.30

Deltagere: Bente Østergaard (leder), Ilse Hansen (souschef), Elvina Deleut (pædagog), Kristina Schmidt (pædagogstuderende) og Susanne Bertelsen (pædagogisk konsulent).

Forældrerepræsentant blev forhindret, og deltog derfor ikke i tilsynsdialogen.

Fokuspunkter

Valgt af Vedbyholm:

1. Inklusion – fælles sprog og koder. Hvordan bliver vi tydelige – synlige?

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

Det vurderes, på baggrund af det tilsendte tilsynsmateriale, tilsynsbesøg, tilsynsdialog og øvrigt kendskab til Vedbyholms ledelse, at Børnehuset Vedbyholm på bedste vis evner at skabe pædagogiske rammer og muligheder for alle børns trivsel, udvikling og læring. Vedbyholm lever således op til den eksisterende lovgivning på dagtilbudsområdet samt til Kommunalbestyrelsens mål og rammer.

Vedbyholm har siden sidste tilsyn fortsat udviklingen og organiseringen af inklusionsarbejdet. Der har været særligt fokus på organisering af inklusionspædagogens rolle og funktion, i forhold til fastholdelse og udvikling af en inkluderende praksis. Vedbyholms inklusionsstruktur har været evalueret i personalegruppe. Evalueringen viser bl.a. at personalet har stort udbytte af inklusionspædagogens deltagelse på både stuemøder og i refleksionsgrupper. Evalueringsopsamling er vedlagt som bilag sidst i denne tilsynsrapport.

Det skal bemærkes at Vedbyholms ledelse i høj grad tager ansvar for at lede inklusionsarbejde ud

fra den aktuelle pædagogfaglige viden. Vedbyholms engagement i det nuværende og fremadrettede inklusionsarbejde vurderes at give gode pædagogiske rammer og muligheder for børn i udsatte positioner - samt for øvrige børn.

Vedbyholm har i den seneste tid haft særligt fokus på vuggestuepædagogikken, hvilket har ført til en omorganisering af personalet og en opdeling i (alders)differentierede børnefællesskaber. Den læringsmæssige indsats for de mindste børn er øget, og tilrettelægges ugentligt på tværs af vuggestuegrupperne. Der har i denne proces været vidensdeling mellem børnehave- og vuggestuedelen, specielt i drøftelserne omkring formål med "samling" og det pædagogiske måltid.

Den fortsatte udvikling i Vedbyholm er båret af et stort pædagogfagligt engagement, hvilket kommer til udtryk ved at både ledelse og personale er nysgerrige, undersøgende og reflekterende i forhold til egen organisering og praksis.

Samlet set, bærer Vedbyholm stadig præg af at være en institution, der besidder et stærkt fundament for småbørns trivsel, udviklings- og læringsmuligheder. Der er god trivsel og høj faglighed i personalegruppen samt et godt forældresamarbejde, der understøttes af en kompetent ledelse, der fortsat er åben for dialog og refleksion.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 17. juni 2013

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 8. juli 2013

Institutionsprofil – basiskvalitet udfyldt af Vedbyholm

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 1 kvartal: 19/45 2. kvartal 20/48-43-44 3. kvartal: 23/44 4. kvartal 21/45

Er der børn på venteliste til institutionen?: Få børn på venteliste p.t.

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Vi oplever sjældent børn der bliver flyttet.

Hvis ja – hvor ofte: De få gange vi har oplevet børn der bliver flyttet har det været grundet flytning fra området.

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): Vi har rullet kr. 235.531

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Den primære grund har været at vi har haft en fastansat pædagog på barselsorlov – og efterfølgende tabt arbejdsfortjeneste. I hele perioden har hun været erstattet af en pædagogmedhjælper.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Vedbyholms budget ser godt ud. Det er i balance p.t. forbrug på ca. 37,35 %

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Status er, at det er godt.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Vi har afholdt MED-møde den 29. april. Vi udarbejdede "Vedbyholms værdigrøde" Dette møde følges op med GRUS samtaler i foråret. Dels i den store afdeling og dels i den lille afdeling. Vi har afholdt GRUS samtaler den 22. maj og den 3. juni 2013. Alle medarbejdere er blevet orienteret om, at de til hver en tid og efter behov kan få en individuel TUS- samtale.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? Ovenstående er årsagen
Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 2,94% 2. kvartal: 2,31% 3. kvartal: 2,28 % 4. kvartal: 2,25%

Hvordan ser fraværsprocenten ud i år pr. måned.? 4,09 %

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Delvis

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? Det betyder, at der er gennemsigtighed. Hermed menes at den enkelte medarbejder kender til dels reglerne omkring fravær og dels reglerne omkring genoptagelse af arbejdet.

Er omsorgssamtaler blevet afholdt:? I det omfang Jeg har vurderet hver enkelts fravær. Har der været behov for en omsorgssamtale, så er den blevet afholdt. I eksempler hvor fraværet skyldes eks. Lungebetændelse eller knæoperationer, har jeg ikke vurderet, at der har været behov for, at afholde en sådan samtale.

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik? Vi har en nedskrevet personalepolitik

Hvornår er der senest udarbejdet APV – herunder beskrivelse/retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, trivsels- og antimoppepolitikker? Vi har udarbejdet APV for et par år siden. Siden har vi afholdt MED-møder om trivsel og arbejdsglæde.

Hvad viste APV'en?

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

Hvornår er der senest lavet trivselsmåling, og hvad var resultatet? Den seneste trivselsmåling er den som Personalekontoret har udarbejdet i efteråret 2012. Resultatet var fint og der blev givet udtryk for et godt psykisk arbejdsmiljø

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 319 timer 60%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 141 40% + 1 seniormedarbejder 37 t. samt en aktivering 31 t.

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Vi har p.t. 2 studerende i lønnet praktik samt en PAU studerende

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? Vi har haft minimal personaleudskiftning. Enkelte er stoppet på grund af videre uddannelses forløb.

Pædagoger der er stoppet: Vi har ingen pædagoger som er stoppet inden for de sidste par år

Medhjælpere der er stoppet: Vi har unge medhjælpere som er stoppet, grundet påbegyndelse af uddannelse og lign.

Andre der er stoppet: Nej

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Årsag til at personale er stoppet:

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Vi arbejder med reflekterende teams. Ligeledes bruges personalemøderne på faglig udvikling.

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale? Vi er overbevidste om at fordi at vi understøtter fælles faglighed og refleksion, så er vi med til at fastholde dygtige medarbejdere. Vi vægter at anerkende en fælles indsats og skønner på det med fælles arrangementer og lign.

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale? Vi bruger ovenstående argumenter når vi rekrutterer og vi vægter at være synlige i det faglige miljø

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Ja, vi bruger de kommunale udbud som kommer.

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? Vi er flere med diplom i inklusion fra UCC. Opkvalificering i forbindelse med gruppen af svagsynede børn. (Refnæs kursuscenter) Kursus i forbindelse med sprogpakken. Vi har deltaget i tilbud fra forvaltningen. Småbørnspædagogik,- It. Tegn til tale Sprogudvikling osv..

Hvordan viden deles der i institutionen? Vi viden deler hver dag. Organiseret viden deler vi på pædagog og faglige møder, stue/afdelingsmøder og personalemøder

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?
Hvis ja, hvilke?

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen? Nej, men vi har det som kontraktmål

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn? Ja vi har retningslinier for brug af seler

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til sikkerhed? Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne? Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed? Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed? Ja

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer? Ja

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE? Vi har taget den til efterretning og bruger den som et værktøj

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? Vi vurderer at Vedbyholm har gode fysiske rammer såvel inde som ude. Det er en dejlig nyrenoveret institution.

Forældresamarbejde

Hvordan er forældresamarbejdet? Generelt så har vi et godt forældresamarbejde i Vedbyholm. Forældrene er interesseret i vores arbejde, ligesom at de bakker op om vores indsats. Vi vægter et godt samarbejde og ligeværdig dialog omkring der barn. Vi har en fælles opgave. Vi har afholdt et fælles forældremøde omhandlende kost. Forældrebestyrelsen var med på personale/bestyrelses konference i efteråret 2012 med temaet Kost og sundhed. Det var en spændende udfordring, men også givtig for vores samarbejde.

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

Vi har ikke brugt guiden omkring den første forældresamtaler. Vi har selv udarbejdet manualer som vi støtter os til når vi har forældresamtaler.

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 5 bestyrelsesmøder har vi afholdt inden for det sidste år.

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

Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret? Ja.

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

-Inklusion af børn i udsætter positioner i de almene dagtilbud – med fokus på overgangen mellem institution – fritidshjem/skole.

-Vedbyholm har ultimo 2014 en intern kost- og sundhedspolitik.

-Vi vil organisere de voksenstyrede aktiviteter i gruppen af 0-3 årige.

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? Vi oplever at det er en spændende udfordring at arbejde med kontraktmål. Det holder os fast.

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret? Alle vores mål opfyldelse er afleveret.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vores læreplansarbejde tager udgangspunkt i de aktiviteter der foregår hver dag. Vi har blikket rettet mod både de voksen styrede aktiviteter, hverdags rutinerne og den frie leg i børnegrupperne. Vi forsøger, at skærpe børnenes nysgerrighed til at undersøge, eksperimentere og udfordre sig selv.

De voksenstyrede aktiviteter har fokus på:

rytmik/bevægelse/sprogarbejde/udliv/udflugter/Cirkus/almindelige børnehave projekter (maling-tegning-klipping m.m.)

Vi er meget optagede af, at megen læring foregår i hverdagsrutinerne. F.eks. ved spisning, af-og påklædning-toiletbesøg m.m.

I den frie børneleg er interessen rettet mod børnenes relationer. Hvordan behandler de hinanden, hvordan agerer/intervenerer det pædagogiske personale på børnenes adfærd. Hvornår "blander" vi os i deres indbyrdes hierarkier.

Vi arbejder på fremadrettet at finde en form for evaluerings model, således, at vi sikrer, at vi kommer rundt om alle læreplanstemaerne.

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

Børnenes sproglige udvikling:

I vores arbejde med udviklingen af børnenes sprog bruger vi forskellige metoder. Vi bruger TRAS for at sikre at børnene udvikler sig alderssvarende. Endvidere arbejdes der med sang, rim og remser, et ugentligt rim, dialogisk læsning, særligt pædagogisk materiale der understøtter sprogdudviklingen.

De børn der er særligt udsatte på deres sproglige udvikling, har vi fokuseret indsats på og for ikke at ekskludere nogle, arbejder vi med små differentierede fællesskaber. Således, at de udsatte børn sammen med sprogligt velfungerende børn, får nogle særligt gunstige vilkår for at udvikle sproget.

Naturen og naturfænomener:

Vi har en meget stor legeplads, hvor vi hele året er i kontakt med elementerne. Vi samler og undersøger dyr og planter. Vi har kaniner og er på vej med at udklække kyllinger, som bliver til høns i vores hønsegård.

Krop og bevægelse:

Alle børn er igennem et fast struktureret rytmikforløb hvert år. Derudover er vi meget optagede af at gå, løbe, cykle og klatre i træer, som på forskellig vis er med til at udfordre børnene inden for nærmeste udviklingszone.

Børnenes alsidige personlige udvikling og sociale kompetencer:

I Vedbyholm har vi maximal fokus på den personlig og sociale udvikling. Vi mener det er hele grundlaget for læring. I vores pædagogiske arbejde har vi p.t. opmærksomheden rettet mod social inklusion, hvad enten det drejer sig om de almindeligt fungerende børn eller det drejer sig om børn i udsatte positioner. I den forbindelse er fokus på relationer mellem børn/børn-børn/voksne og forældre/personale et emne som vi p.t. er meget opmærksomme på.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Værdier grundlægges dels i familien og dels i børnehavens fællesskaber. Vi forsøger at give børnene respekt for hinanden og for fællesskabet. Vi har nogle grundlæggende værdier om hensigtsmæssig adfærd, som vi videregiver til børnene. Vi har holdninger til hvordan vi taler til hinanden, hvordan vi spiser og i det hele taget er sammen.

Vi går i teater flere gange om året og cirkus en gang. Vi forsøger at skabe mulighed for at børnenes skaberglæde kan udfolde sig i forhold til kreative aktiviteter.

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

De sidste 1½ år har vi både i børnehave og vuggestue, arbejdet hårdt på at skabe mindre grupper med 1 eller 2 voksne, således, at det er muligt at se og udfordre alle børn. Det har vi gjort ved at udnytte børnehavens kvadratmeter mest muligt. Vi har således skabt grupperum i fællesarealer så børnene ikke skal være i store, støjende grupper, hvor det er nemt at blive væk. Det tror vi styrker både det psykiske, det fysiske og det æstetiske miljø børnene skal være i hver dag. Det giver nogle udfordringer for det personale der arbejder i fællesrummene, da de også er gennemgangsrum, men vi prioriterer at det er de ældste børn her. Små børn i indkøring, både i vuggestue og børnehave, har brug for afskærmning mod overstimulering. Samlet set mener vi, at vi har skabt et bedre miljø for børnene.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. Se ovenstående. Endvidere debatterer vi til stadighed børnenes relationer ud fra et børneperspektiv.

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

Ud fra ovenstående ser vi, at børnene har en større mulighed for at blive set og hørt. Det betyder at vi får en tættere kontakt til det enkelte barn og derfor har en større sandsynlighed for at kunne tilfredsstille det enkelte barns behov. Dermed også at kunne opfange børn der har et særligt behov.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne? Vi vil fortsat have fokus på praksisfortællinger, som vi mener er det bedste grundlag for at se og forstå hvad der sker hos børnene. Ikke mindst, at undersøge det pædagogiske personales håndtering af forskellige situationer. Endvidere afventer vi "læreplans gruppens" arbejde, om fremtidens læreplan

Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

Vi følger pjecen "Sammenhænge i børn og unges liv", som kom i foråret, efter bedste evne. Vi har ikke rettet ind i læreplanen, da 1. år er en form for prøve år i forhold til skoleovergang. Med hensyn til interne overgange, så overdrager vi børn fra vuggestuen til børnehaven sammen med forældrene. Det gør vi ved en "Overdragelses samtale" hvor forældre, 1 vuggestue pædagog og en børnehave pædagog deltager. Her overdrages vigtige oplysninger om barnet hvor alle parter høres.

Vi har haft enkelte samtaler ved start i inst. med sundhedsplejerske. Enkelte besøg af dagpleje mødre er det også blevet til, men det er ikke formaliseret.

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

Der er ikke stor forskel på hvordan vi gjorde før og hvordan vi gør nu. Dog har vi haft et skærpet fokus på fritidshjemmene, da det ikke har været så godt før. Vi er i en afprøvningsfase og mener generelt, at det er blevet væsentligt bedre, idet vi nu overgiver skriftligt materiale til fritidshjem og skole, samtidigt med overdragelsesmøderne. Det er rigtig vigtigt, at vi får en god kontakt til fritidshjemmene. De har børnene i 3 måneder før de starter i skole, der kan ske meget i den periode og de vil så kunne videregive relevante oplysninger til skolen.

Vi har dog kun haft få skolestartere i år, men kan forudse et stort arbejde til næste år hvor over halvdelen af børnene i børnehaven skal i skole. Så er vi ude i mange besøg og samarbejdspartnere.

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Vi arbejder med TRAS skemaerne. Vi har sprogpædagoger som understøtter logopædagogen. Vi arbejder målrettet med dialogisk oplæsning og rim og remser. Ligesom at vi holder af at synge.

Inklusion

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Generelt har vi stor opmærksomhed på inklusion og eksklusions mekanismer. Vi vægter at opdele børnene i differentierede grupper. På denne måde når vi alle børnene inden for deres nærmeste udviklingszone. Således tilstræber vi, at alle børnene er deltager og med i og en del af et fællesskab.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja 37 t. ugentlig

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner? Vi arbejder i team og således forsøger vi også at tage hånd om fællesskaber med børn i særlig udsatte positioner. Vi laver differentierede grupper på kryds og tværs så de giver mening for alle i fællesskabet. Vi bruger SPU modellen som vores værktøj. Således kommer vi rundt om fællesskabet, vi vægter helheder og forsøger at være en reflekterende organisation.

Eks. Vi er bekymrede det får os til at undersøge vanskelighederne Hvorfor og hvornår er de der. I hvilken kontekst? Vi analyserer og reflektere. Hvilke muligheder har vi osv.. Justere og sætter ind. Og så begynder det hele forfra.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn i udsatte positioner? Vi har brugt det tværfaglige netværk, enkelte gange hvor vi har haft en situation som vi har vurderet at vi kunne hente sparring på der. Erfaringen har været god, vi har brugt det vi fik med hjem. Til gengæld oplever vi at diskursen om at se på børnene helhedsorienteret ikke holder når vi kommer til udmøntningen.

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet? Vi arbejder i et team, når vi har mulighed for det. Ilse (souschef) har mange børnetimer og det er ikke muligt at trække souschefen ud af børnetid. Derfor organiserer vi os til ledelsesarbejde. Vi bruger primært vores ledelsestid sammen på strategi-organisering. Sparring af vanskelige temaer. F.eks. budgetlægning, konflikter, pædagogik, inklusion osv.

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.? Vi holder et personalemøde om måneden. De organiseret så 1 halvdel er ledelsen og den tid bliver brugt på pædagogik-medmøder osv. 2 halvdel er organiseret som afdelingsmøde. De enkelte afdelinger organiserer selv mødet, som er indeholdende en dagsorden. Ligeledes skal afdelingen referere minimum et punkt fra dagsordenen tilbage til ledelsen.

(dokumentation). Ellers informeres ved små ad-hoc møder eller skriftlig.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Vi har deltaget i dem som har været.

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Vi har deltaget i netværksmøde engang om måneden de sidste år. Ligeledes har Bente (inst. leder) været formand for netværket ”strategerne” i første halvår af 2012.

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke? De særlige udfordringer som har været inden for det sidste år har dels været implementering af inklusion og inklusions/ressourcepædagog. Dels omlægning til fuldforplejning til alle 1. maj 2013

Oplever I særlige udfordringer pt.? P.t. står vi med udfordringen i at få køkkenet rigtig i gang og på sigt knyttet det an til en pædagogfaglighed.

Hvis ja, hvilke? Der skal bygges bro - ændring af kultur

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Rigtig god institution

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? Inklusion – fælles sprog og koder. Hvordan bliver vi tydelige - synlige?

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

Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)

Hvornår er der senest udarbejdet ledelses- og institutionsanalyse? For et par år siden. Men vi er i fuld gang med institutionsanalyse 2013.

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt? Nej

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Vedbyholm har almindeligvis lang venteliste. Den pt. korte venteliste skyldes, at tilflytningen overvejende er til Hvidovre Nord. Pladsanvisningen opfordrer forældre til at tage ned og se Vedbyholm, hvorefter flere tager i mod pladsen, trods afstanden mellem bopæl og institution.
Økonomi	Pænt overskud.
Personale	<u>TUS/GRUS:</u> Personalerepræsentant giver udtryk for, at der har været stor

	<p>tilfredshed med GRUS samtalerne. Processen med "Vedbyholms værdigryde" var rigtig god og det gav en stor fællesskabsfølelse, at alle personaler ville det samme. De efterfølgende samtaler, tog udgangspunkt i "Værdigryden", så der var fokus på den pædagogiske udvikling. Alle kom til ordre – også de medarbejdere der almindeligvis ikke får sagt sig så meget. Ledelsen kobede strategilærred til samtalerne. Både ledelse og personale giver udtryk for, at det er et rigtig godt redskab, der synliggør den aktuelle udvikling – og hvor der skal være mere fokus fremadrettet. Personalerepræsentant giver endvidere udtryk for, at hele processen tydeliggjorde at "de er et fælles hus". Der er ingen medarbejdere der efterfølgende har ønsket at få en individuel TUS samtale.</p> <p>Ovenstående er et resultat af ledelsens arbejde med udviklingen af personalemøderne (var et fokuspunkt fra forrige tilsyn), i forhold til at sætte mere fokus på pædagogisk faglighed – og udvikling (tilkoblet kommunikation).</p> <p><u>APV:</u> Der er for nylig udarbejdet APV, der viser en høj grad af trivsel i personalegruppen. Fremadrettede arbejds punkter er "Sorg og krisepolitik" og forsat fokus på organisering. Arbejdstilsynet kommer på besøg inden for nærmeste fremtid, da Vedbyholm er udtaget i en stikprøvekontrol.</p>
<p>Politikker/retningslinjer</p>	<p><u>Kostpolitik:</u> Vedbyholm har kostpolitik som kontraktmål, og der er nedsat et kostudvalg.</p> <p>På mit besøg i institutionen så jeg vuggestuebørn være inddraget i madlavningen og der hænger synlig information til forældrene om ugens kostplan. Personalerepræsentant fortæller, at indførelsen af kost i børnehavedelen har medført øget inspiration - og udvikling - i vuggestueafdelingen. Fx er de mindste børn nu også "maddukse" på skift og der er indført "smør-selv-dage".</p> <p>Personalet i vuggestueafdelingen har endvidere arbejdet målrettet med voksenorganiseringen omkring måltidet, så én vasker hænder med børnene, én læser historie og én sørger for maden, sammen med en gruppe børn. Endvidere spiser personalet ikke længere egen mad på stuen, men det samme som børnene. På hver af de to stuer er børnene delt i tre mindre aldersopdelte børnegrupper, både under samling og måltidet. Personalet taler ikke om "private ting", men har fokus på dialogen med børnene.</p> <p>Indførelsen af det pædagogiske måltid har således også ført til drøftelser af formålet med formiddags- og eftermiddagssamlingerne for de mindste børn. Det har betydet et øget læringsfokus, med bl.a. sanglege, rim og remser, anvendelse af piktogrammer mv.</p> <p>Plan og organisering for samling og måltid planlægges for en uge af</p>

	<p>gangen af én medarbejder fra hver stue. Der gives udtryk for, at det har givet mere ro, hvilket giver plads til flere læringsudfordringer/muligheder for børnene.</p> <p><u>iTIDE</u>: Ledelsen har introduceret den reviderede iTIDE for personalet samt informeret om Tværfagligt netværk. Vedbyholm har anvendt netværket en gang, med godt udbytte.</p>
Fysiske rammer	Vedbyholm har generelt gode fysiske rammer, er dog udfordret på mulighederne for at skabe optimale vilkår for mindre børnefællesskaber – alle kvadratmeter udnyttes til fulde. Vedbyholm har en stor legeplads, hvor indretningen giver mange gode pædagogiske udviklingsmuligheder for børnene.
Forældresamarbejde	Vedbyholm har ikke kunne anvende ” <i>Guide for første forældresamtale</i> ”, da den på tilsynsdatoen endnu ikke var udarbejdet. Vedbyholm har udarbejdet egen manual for forældresamtaler, som alle personaler anvender.
Kontraktstyring	Ingen bemærkninger.
Læreplaner/børnemiljø	<p>Vedbyholm har en velskrevet læreplan, der følger den nuværende skabelon for læreplanen. Der er kvalificeret sammenhæng mellem læringsmål og valg af metoder/aktiviteter, hvilket er fint uddybet i institutionsprofilen.</p> <p>Vi drøfter, at en tydeliggørelse af hvilke metoder og aktiviteter (”derfor gør vi...”) Vedbyholm iværksætter for at opfylde egne mål inden for de seks læreplanstemaer, vil gøre evalueringen mere håndgribelig. Da det i evalueringen skal dokumenteres om de valgte pædagogiske metoder og aktiviteter fører til de beskrevne (lærings)mål inden for de seks læreplanstemaer samt hvordan arbejdet med et godt børnemiljø er en integreret del af det pædagogiske arbejde, jf. Dagtilbudsloven. Vedbyholms metoder og aktiviteter fremgår af læreplanen, primært under praksisplan, så det er evt. ”blot” at flytte det om under beskrivelsen af de seks læreplanstemaer.</p> <p>Der arbejdes kontinuerligt med børnemiljøet, særligt i forbindelse med organisering af børnefællesskaber i mindre grupper samt i arbejdet med børnenes indbyrdes relationer, ud fra et børneperspektiv. Børnemiljøvurderinger indgår under de enkelte hverdagslivstemaer i læreplanen samt i en samlet BMV.</p> <p>Den nye læreplansskabelon (herunder evalueringsmodel) er endnu ikke udarbejdet, hvorfor Vedbyholm ikke har haft mulighed for at anvende den under det nuværende læreplansarbejde.</p>
Overgange	” <i>Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar</i> ” er implementeret i institutionen. Erfaringerne er uddybet i institutionsprofilen.

	<p><i>"Inklusion af børn i udsatte positioner i det almene tilbud - med særligt fokus på overgangen ml. børnehave og fritidshjem"</i> – er et af Vedbyholms kontraktmål for 2013.</p> <p>Den fælles tilgang til 1. samtale ml. hjem og institution på 0 - 6 års området er endnu ikke færdig. Vedbyholm har formaliseret overgangen mellem vuggestue og børnehave – med en høj grad af forældreinddragelse.</p>
Sprog	<p>Vedbyholm anvender fortsat TRAS på alle børn.</p> <p>Vedbyholm har fokus på at arbejde med små differentierede fællesskaber, hvor børn med sproglige udfordringer og øvrige børn er sammen, så der skabes gode vilkår for sproglig udvikling.</p>
Inklusion	<p>Vedbyholm har ansat inklusionspædagog på fuld tid.</p> <p>Uddybes endvidere under fokuspunkt.</p>
Børn i udsatte positioner	<p>Vi drøfter bl.a. Vedbyholms arbejde med synshandicappede børn. Der er p.t. to synshandicappede børn i institutionen, der indgår med egne forudsætninger i de almene børnegrupper.</p> <p>Ud over en specialfaglig viden om synshandicap, har Vedbyholm et særligt lys og der er malet op forskellige steder på legepladsen.</p> <p>Øvrige drøftelser omkring arbejdet med børn i udsatte positioner uddybes under fokuspunktet.</p>
Ledelse	<p>Ledelses- og institutionsanalyse er under udarbejdelse.</p>

Dialog om fokuspunkter

1. Inklusion – fælles sprog og koder. Hvordan bliver vi tydelige – synlige?

Vedbyholm har arbejdet indgående med fokuspunktet, bl.a. på et personalemøde i februar 2013 hvor de evaluerede inklusionsstrukturen, der blev indført 1. september 2012 (se evt. bilag 1). Overordnet set, består Inklusionsstrukturen af mindre differentierede børnefællesskaber, med planlagte læringsaktiviteter og løbende sparring til personalet fra inklusionspædagog.

Evalueringen viser, at der er stor tilfredshed med den nye struktur. Personalet giver udtryk for, at arbejdet med de differentierede børnegrupper, har givet et mere nuancerede syn på de enkelte børn og deres behov og/eller udfordringer. Ligesom sparringen med inklusionspædagogen, hvor inklusion/eksklusion hele tiden i tale sættes, og nye/andre måde at arbejde inkluderende bliver drøftet. Inklusionspædagogen indgår fast på alle personalegruppemøder, hvor hun stiller uddybende spørgsmål, der giver anledning til refleksion samtidig med at der også gives konkret vejledning og samarbejdes omkring handleplaner.

Ledelse og personale er optaget af, hvordan de udvikler inklusionsarbejdet i praksis, så der fortsat

spørges ind til hvordan der kan arbejdes inkluderende med X barn/børnegruppe. Fx tager logopæd. stadig enkelte børn væk fra den øvrige børnegruppe for at lave skemaer/spil. Da et barn ikke ville være alene med logopæd. gik én medarbejder og nogle af drengens venner med, hvilket var meget givtigt for alle parter. Ledelsen fremhæver, at man skal være meget bevidst om, at mindske eksklusion i institutionen, og at målet hele tiden skal være inklusion. Det er særligt vanskeligt i forhold til de børn der har sproglige udfordringer, da det kræver en (endnu) højre grad af voksenorganisering.

Ledelsen arbejder forsat på, at tydeliggøre inklusionspædagogens funktion i forhold til at understøtte personalet i udviklingen af en inkluderende pædagogik. Ledelsen er lidt bekymret for om det fortsat er muligt, når inklusionspædagogen (også) bliver en del af personalegruppekulturen – og på sigt kan være ”blind” over for forskellige eksklusionsmekanismer i institutionen. Leder foreslår dels et tættere samarbejde mellem ledelse og inklusionspædagog, og at inklusionspædagogerne måske kan roterer mellem institutionerne. Jeg henviser til de kommende inklusionsnetværk, hvor det bliver muligt at blive ”forstyrret” og dermed at reflekterer over egen institutionskultur.

Vi drøfter, at det at inklusionspædagogen bliver en del af en personalegruppe også kan give øget tryghed og tillid, så italesættelse af pædagogikken bliver mere legitim, hvilket der er delte meninger om. Det er dog noget der skal etableres i kulturen, så det bliver legitimt for alle (og ikke kun inklusionspædagogen), at undre sig og spørge ind til kollegaers pædagogiske overvejelser og handlinger. Vedbyholm har rigtig gode muligheder for forsat at udvikle dette, da de i flere år har arbejdet med pædagogfaglige refleksionsrum. Personalerepræsentant giver udtryk for, at ledelsen skal tydeliggøre inklusionspædagogens funktion og rolle over for personalegruppen. Leder er enig og gør opmærksom på at der sagtens kan arbejdes med inklusion, iTIDE mv. når inklusionspædagogen ikke lige er til stede. Det er vigtigt at det ikke bliver sådan, at personalet pludselig ikke kan noget hvis ikke inklusionspædagogen er med ind over det hele – fx at reflekterer og handle på refleksionerne.

Vi drøfter muligheden for gensidig observation som metode til at være nysgerrig på hinandens praksis. En tilgang der kan øge det faglige fokus på inklusion/eksklusion i hele personalegruppen. Jeg anbefaler ”*Om observation i institution & skole – introduktion til teori og metode*” af Søren Gyts Olesen (2001), hvis det er noget Vedbyholm gerne vil arbejde videre med.

Jeg spørger afslutningsvis til hvordan det er gået med Vedbyholms ønske om at arbejde med temaet forældre og inklusion ud fra to tilgang, som vi drøftede på sidste tilsynsbesøg: 1. Fokus på at inkluderer forældre til børn i udsatte positioner. 2. Udbrede viden til forældrene om hvordan Vedbyholm arbejder med inklusion i institutionen samt hvordan forældrene kan understøtte og inddrages i dette arbejde.

Vedbyholm har siden sidste tilsyn inddraget forældre i forbindelse med en række konflikter i en store-børns-gruppe, hvor der også var børn der blev ekskluderet fra fællesskabet. Forældrene blev inddraget i (også) at tage ansvar for at alle børn er en del af gruppen. Processen udmundende i et cirkusprojekt, som alle forældre bakkede op om. Vedbyholm har endvidere planer om at udbrede inklusionstænkningen til alle forældre.

Vedbyholm har ikke nået at tage helt fat på første punkt: At inkluderer forældre til børn i udsatte positioner, men syntes stadig det er et aktuelt fokuspunkt de vil arbejde videre med på sigt. Punktet har været oppe på personalemøder, hvor det er drøftet, at det er nødvendigt at personalet bruger mere tid på nogle forældre end på andre, fordi de har brug for det. Ledelsen gør i den forbindelse opmærksom på, at det er vigtigt at de hylder eget princip om, ”...at vi behandler alle

ens ved at behandle dem forskelligt...”.

Personalerepræsentanten foreslår, at de fremover evt. kan inviterer til mindre forældremøder i relation til de eksisterende differentierede børnefællesskaber, der er etableret i institutionen. Der er bred enighed om det vil være en god mulighed for at imødegå begge fokuspunkter.

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:

Generelt set betragter alle parter på tilsynsbesøget Vedbyholm som en institution hvis pædagogiske rammer giver rigtig gode muligheder for alle børns trivsel, læring og udvikling. Der er en behagelig og rolig atmosfære i institutionen, med en positiv og imødekommende kontakt mellem børn, personale og forældre, hvilket bl.a. kom til udtryk i afleveringssituationerne - af såvel små som større børn.

Vedbyholm har siden sidste tilsyn fortsat udviklingen og organiseringen af inklusionsarbejdet. Der arbejdes fortsat med etablering af differentierede børnefællesskaber i forhold til de aktuelle børnegrupper, hvor der er fokus på både trivsel, udvikling og læring. Dette giver gode pædagogisk rammer og muligheder for børn i udsatte positioner samt øvrige børn. Der arbejdes ud fra en kvalificerede pædagogisk faglighed, hvor nye tiltag afprøves og evalueres – ud fra et børneperspektiv.

I vuggestuedelen er der sket en markant udvikling siden sidste tilsyn (se også side 10)., hvilket bl.a. ses via sammenhængen mellem læreplan, tilsynsdialog og det jeg oplevede i praksis på mit besøg i institutionen. Man kan sige, at Vedbyholm langt hen af vejen ”gør de det, de siger de gør”. Alle medarbejdere ved hvad de skal lave når de møder ind på arbejde, hvilket optimerer kvaliteten af det pædagogiske arbejde med børnene.

I vuggestuedelen kom det bl.a. til udtryk ved at børn og personale (som i børnehavedelen) var inddelt i mindre grupper, hvor der blev lavet aldersvarende aktiviteter. Vi drøfter i den forbindelse, hvordan vuggestuearbejdet kan kvalificeres yderligere, ved at have opmærksomhed på hvordan de mindste børn er placeret under fx sanglegene, så ingen børn sidder med ryggen til. Jeg henstiller til at nogle af aktiviteterne i stedet foregå i en rundkreds på gulvet, ligesom i børnehavedelen. Der er bred enighed om dette opmærksomhedspunkt.

Overordnet set var der mange tegn på god trivsel blandt vuggestuebørnene, hvor alle børn blev set og hørt på en anerkende måde. Dette kom bl.a. til udtryk i personalets fine håndtering af en konfliktsituation blandt børnene.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Aftaler på kort sigt

Der er ingen aftaler på kort sigt.

Aftaler på længere sigt

Der er ingen aftaler på længere sigt.

Opfølgning

Næste pædagogiske tilsyn.

Bilag 1

Opsamling af personalemøde mandag den 4. februar 2013 Evaluering af inklusionsstruktur indført 1. september 2013.

Evaluering fortæller at det har givet en større indsigt i arbejdet med, at få dem som er i særlig udsat positioner inkluderet.

Vi ser børnene på en anden måde. Det at vi differentier/ skiller børnene ad, det gør at vi kan målrette aktiviteterne ud fra konteksten.

Men det er også sårbart – vi oplever at vi stadig skal have føling med det hele.

Der vil altid være børn som er udsatte – men vi kan se, at det gør en forskel i Vedbyholm.

Vi oplever at "inklusions pædagogen" på et split sekund skal omstille sig og være "brandlukker" Opstår der akut mangel på personale ser dagen pludselig anderledes end forventet ud.

Det stiller krav til inklusionspædagogen om, at være omstillingsparat og fleksibel. Ligeledes er der krav om "inklusionens pædagogen skal holde fokus. Dvs. kunne sætte sig lidt ved siden af for en stund. Derfor kan det faktisk være rigtig givende at være "flyver" Det er vigtigt at der fokus på et helikopter perspektiv.

Det er rigtig rart at "inklusionspædagogen" deltager i vores teams møder. Det er med til at fastholde fokus og der bliver sammenhænge og skaber overblik.

Hele processen har været med til at forstyrre. Det at starte noget nyt, gør at vi bliver for en stund rystet og usikre. Det har taget lang tid at få genskabt roen, men nu er der kommet en anden ro og arbejdstilgang og rytme.

Forældresamarbejdet. "Inklusionspædagogen ser ikke forældrene i ydre timerne og det opleves også, at Inklusionspædagogen har en anden tilgang til forældrene.

Forældresamarbejdet er "Hammer" vigtigt. Vi skal have forældresamarbejdet op og stå i omkring de børn som er i særligt udsatte positioner. Vi skal se på fællesskabet og være opmærksomme på hvad der skal til i fællesskabet, så vi undgår enkelte børn kommer i en udsat position. Pilen peger ind på os selv.

Vi skal være opmærksomme på, at vi skal koncentrere os om de fællesskaber vi hver især er i.

Vi skal ikke mene noget om alle fællesskaberne. Det er en øvelse som vi skal aflære. Vi er i den grad dygtige til at fix det hele. Mr. Fixet

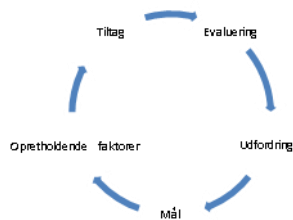
Ideer til hvordan systemet kan forbedres eller udvikles?

Krav om organisering og struktur.

Vi skal være opmærksomme på at holde målet for øjet og benytter os af praksisanalyser

Som f.eks. S.P.U. modellen, SIP-modellen. Iagttagelse og fortælling – læringshistorier osv.

Vi skal fra "Best praxis til next praksis!"



- Udfordring . Hvad skal det til for og for hvem?
- Mål. Hvad er succeskriteriet ?
- Hvad lærte vi af det. Hvad var godt og hvad var skidt?
- Tiltag. Hvad skal der til i "Next praksis."

I Vedbyholm vægter vi en refleksivkultur. En kultur hvor der er tilkoblet kommunikation mellem det symbolske mesterskab (teori) og det praktiske mesterskab (Praktisk pædagogik). Eks. Bjørk Kjær.

Det stiller krav om refleksions tid og rum. Det har vi forsøgt at organisere med "Mødedagen" om mandagen samt pædagogfaglige dage af forskellig slags. Vi er opmærksomme på, at vi i tidsrummet hvor pædagogerne har mulighed for at reflektere, passes børnene af en gruppe af medarbejdere som er ufaglærte. Og dermed uden forudsætninger for at agere inkluderende på højt niveau. Men vi mener, at den refleksionen som pædagogerne gør sig har en afsmittende effekt i form af sidemandsoplæring efterfølgende. Derfor fastholder vi strukturen.