

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Ærtebjerg

Tilsynsbesøg

Dato: Den 2. oktober 2013.

Tilsynsform: Besøg i hele institutionen tirsdag den 1. oktober 2013 samt tilsynsdialog onsdag den 2. oktober 2013.

Deltagere: Helle Thorsklint, leder, Lotte Munk Jacobsen, souschef, Susanne Toftager, pædagogmedhjælper i børnehaveafdelingen, Anja-Louise Obling, inklusionspædagog, Camilla Guldmann, pædagog i vuggestueafdelingen, Betina Nørrevang, pædagog i børnehaveafdelingen og institutionens miljørepræsentant og Susanne Bertelsen, pædagogiske konsulent.

Der deltog ingen fra bestyrelsen under tilsynsdialogen, da både formand og øvrige bestyrelsesmedlemmer var forhindret i at deltage. Der er gjort opmærksom på, at repræsentanter for forældrebestyrelser fra de selvejende institutioner er forpligtiget til at være involveret i dialogen på de pædagogiske tilsyn, jf. "Ramme for tilsyn i Hvidovre Kommunes dagtilbud på 0 – 6 års området".

Fokuspunkter

Valgt af pædagogisk konsulent:

1. Fra stueopdelt institution til funktionsopdelt institution – ny organisering og struktur i Ærtebjerg pr. 1. maj 2013.

Valgt af Børnehuset Ærtebjerg:

2. Tema: Arbejdet med inklusion

2.1. Udvikling af inklusionspædagogens rolle

2. 2. Børn i udsatte positioner – hvad kræver det helt konkret i hverdagen og hvad betyder det både for disse børn, men også for resten af gruppen?

2.3. Særligt forældresamarbejde i forhold til børn i udsatte positioner – f.eks. at forældre til børn med autisme ikke møder ligesindede i hverdagen.

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

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

Ærtebjerg har siden forrige tilsyn gennemført en stor omstrukturering af deres pædagogik og fysiske rammer. Primært for at imødekomme den overordnede inklusionsopgave og Hvidovre Kommunes Kvalitetsløft 2013 – 2015 på Dagtilbudsområdet. Omstruktureringen har betydet, at Ærtebjerg er gået fra en traditionel stueopdeling til en funktionsopdelte pædagogik, hvilket er uddybet på dette tilsyn.

På mit besøg oplevede jeg en indbydende institution, med en behagelig atmosfære. Alle børn og medarbejdere var fordybet i leg og aktiviteter, i mindre grupper, i de forskellige funktionsopdelte rum. Jeg så flere tegn på medarbejdere der havde stor opmærksomhed på, hvor de enkelte børn var, og som fulgte børnenes "flow", og understøttede der hvor børnene havde brug for yderligere udfordringer. Der sås endvidere en høj grad af dialog mellem børn og medarbejdere i de små grupper.

Det vurderes, at det med den nye struktur, i høj grad lykkes Ærtebjerg, at sikre inklusion af børn i udsatte positioner, øge medinddragelsen af forældrene i børnenes hverdag, og skabe kvalificerede læringsmiljøer og inkluderende fællesskaber for alle børn. Der var generelt mange tegn på stor overensstemmelse mellem det, Ærtebjerg skriver og siger de gør, og den aktuelle pædagogiske praksis.

Ærtebjergs store forandrings- og omstrukturingsproces har også været en udfordring. Blandt andet i forhold til arbejdet med inklusion af børn i udsatte positioner, hvilket også er drøftet på dette tilsyn.

Ærtebjerg bærer stadig præg af at være en institution med høj faglighed. Både ledelse og medarbejdere er kontinuerligt optaget af at udvikle den pædagogiske praksis, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved at de fortsat er nysgerrige, reflekterende og ønsker dialog omkring hvordan tingene fungerer i praksis. Ærtebjergs leder formår således, på kvalificeret vis, at omsætte de overordnede krav og rammer, ved at inddrage medarbejderne i, "hvordan giver det mening for os i Ærtebjerg?", hvilket har givet en høj grad af ejerskab til den aktuelle strukturforandring.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen, den 2. oktober 2013

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 20. oktober

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udfyldt af Børnehuset Ærtebjerg

Børnetal

Antal børn kvartals

Er der børn på venteliste til institutionen?: **ja**

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: **Nej, kun i forbindelse med flytning til andet distrikt/tættere på hjemmet/kommende skole eller ud af kommunen**

Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været?

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): **overskud på 397.000,00**

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? **Rulning fra året før, samt forsigtigt brug i forhold til nedskrivning af børnetallet for 2013, hvilket betyder reducere i budget og dermed personale**

Hvordan ser budgettet ud pt.? **fint**

Hvad tænker I om budgettets status pt.? **Vores budget ser fornuftigt ud**

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? **ja**

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: **3,80** 2. kvartal: **10,26** 3. kvartal: **9,63** 4. kvartal: **5,86**

I 2012 har vores sygefravær været meget højt i forhold til det, der er normalt for Ærtebjerg. Vi har haft flere personaler der har mistet forældre, samt ægtefælle og i den forbindelse haft højt sygefravær. Desuden har vi haft sygefravær i forbindelse med graviditet, samt operation af diskusprolaps.

Hvordan ser fraværsprocenten ud i år pr. måned.? **Pr kvartal: 1. kvartal: 2,5% 2. kvartal: 0,93%**

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? **Ja.**

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? **Det betyder, at der er fokus på sygefravær, og der bliver fulgt op i forbindelse med for meget fravær.**

Er omsorgssamtaler blevet afholdt.? **ja**

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

Hvornår er der senest udarbejdet APV – herunder beskrivelse/retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, trivsels- og antimoppepolitikker? **Forår 2013**

Hvad viste APV'en? **Der er nogle fysiske gener, bl.a. træk fra døre.**

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en? **Vi er i dialog med Glostrup boligselskab**

Hvornår er der senest lavet trivselsmåling, og hvad var resultatet? **Der er lavet trivselsmåling i januar 2013. den viste god trivsel og stor tilfredshed blandt medarbejderne**
Vi har haft besøg af arbejdstilsynet juli 2013. her fik vi en grøn smiley og ros for vores måde at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: **64,79%**

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: **35,2%**

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? **ja**
Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? **Nej ikke på nuværende tidspunkt. Men vi skal have det fra 1.2.2014**

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? **Der har stort set ikke været udskiftning.**

Pædagoger der er stoppet: **0**

Medhjælpere der er stoppet: **1**

Andre der er stoppet:

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

Årsag til at personale er stoppet: **Afsked på grund af sygdom**

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Institutionens medarbejderudvikling foregår på mange forskellige niveauer.

Medarbejderudvikling sker dagligt gennem refleksioner over den pædagogiske hverdag. Vi lægger stor vægt på, at der gennem interaktionen og fællesskabet løbende sker en udvikling af både den enkelte medarbejder, men også af de forskellige teams
medarbejderen er en del af.

Institutionen har i foråret 2013 været gennem en større forandringsproces, hvor der løbende er sket en udvikling af den enkelte medarbejder i forhold til institutionens nye struktur. Altså udvikling af medarbejderne sker også gennem større eller mindre forandringsprocesser.

I den årlige trivsels og udviklingssamtale arbejdes der også med medarbejderudvikling i forhold til bl.a. det kommende år.

Kurser, fælles foredrag osv. er også en del af medarbejderudviklingen.

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale?

I relation til fastholdelse er det vigtigt at den enkelte medarbejder oplever ansvar og meningsfyldthed i forhold til egen hverdag. Samtidig er der også vigtigt at medarbejderen

oplever at han/hun er en del af en større sammenhæng, hvor medarbejderens faglighed og kompetencer har en betydning for helheden.

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale? **Vi har sjældent nogen der holder op, så det er mest vikar vi ansatte f.eks. i forbindelse med barsel. Vi søger via internettet.**

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

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

Hele personalegruppen har haft fælles kursus omkring billedskabelse.

To har været på kursus om autisme

To har taget inklusionsuddannelse

Nogle har været på madkursus

Hvordan videns deles der i institutionen?

Der videndeles i hverdagen blandt medarbejderne bl.a. i konkrete situationer. Derudover sker det på personalemøder, pædagogmøder, teammøder osv.

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

Hvis ja, hvilke? **Kurser omkring inklusion, er et stort ønske for mange.**

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen? **Ja**

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

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE? **Vi har gennemgået den på et personalemøde.**

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Udendørs har vi nogle fantastiske rammer, med masser af plads.

Indendørs har vi en del udfordringer da institutionen er opdelt i to adskilte huse.

Husenes rum er ikke særlige fleksible i forhold til fordeling af henholdsvis vuggestuebørn og børnehalebørn. Dette giver så udfordringer i forhold til at imødekomme den fleksibilitet der er i kommunen i forhold til fordeling af børn.

Forældresamarbejde

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

Som udgangspunkt har vi et positivt samarbejde med alle vores forældre.

Forældrene er som udgangspunkt meget tilfredse med institutionen. Vi gør meget ud af, at forventningsafklare, når børn starter i institutionen. Vi afholder altid en samtale med forældrene inden de starter, således at vi får en fornemmelse af, hvilken familie og hvilket barn vi skal modtage. Her får forældrene også mulighed for at høre, hvad de kan forvente i institutionen, og vi kan få afstemt forventningerne. Ved denne samtale deltager basisgruppens pædagoger, samt lederen.

Vi har brugt en del tid på, at få forældrene til at bruge vores hjemmeside i forbindelse med feriemelding, beskeder, nyhedsbreve, således at det der kom ud på papir førhen, nu kommer ud via mail og hjemmeside. Det skulle gerne give mindre papirarbejde for pædagogerne og mere tid til børnene.

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

Vi er en selvejende institution, hvor bestyrelsen er det overordnede organ. Bestyrelsen er sammensat af forældre, valgt af de øvrige forældre. Bestyrelsen inddrages i mange områder i forhold til institutionen.

I år har vi forsøgt en arbejdslørdag sammen med fritidshjemmet, men desværre var der meget ringe tilmelding. Forældrene giver udtryk for de har en travl hverdag, og det kan være svært også at skulle inddrages i f.eks. legeplads maling.

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

Vi har altid holdt en samtale med forældrene inden de begynder i institutionen og har vores egen guide til denne samtale. Det fungerer fint.

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? **5**

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte? **Ja, hun har for det meste deltaget.**

Kontraktstyring

Er kontraktmål afleveret? **Ja**

Hvilke mål arbejdes der med pt.? **Vi skulle i gang med kontraktmålet ”kreative processer” 1. september, men på grund af bl.a. længerevarende alvorlig sygefravær, ombygning af køkken er det udsat foreløbig 14 dage.**

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene? **Nej egentlig ikke. Vi har en god planlægning og afvikler kontraktmålene inden for en bestemt tidsramme.**

Er målopfyldelse i forhold til kontraktmål afleveret? **Nej**

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

I sommer/efteråret 2012 gik vi i gang med at reflektere over børns læring, og de krav/pædagogiske aktiviteter vi tilbød i relation til vores læreplans arbejde. Ligeledes blev

vi optaget af rummets betydning for læring og inklusion, både i forhold til den almene praksis og den specialpædagogiske praksis.

Vi blev undervejs klogere og kunne se, at den måde vi havde indrettet institutionen på samt organiseret den pædagogiske praksis, på flere områder ikke understøttede barnets læring optimalt. Ligesom det kunne være svært at inkludere børn i udsatte positioner. Ligeledes blev personaleressourcer/kompetencer ikke udnyttet fuldt ud.

I januar 2013 påbegynde vi så en forandringsproces, hvis mål var at opløse den traditionelle stuestruktur og skabe en funktionsopdelt institution.

D. 1. maj skete der en større omrokering og vores nye struktur gik i gang. Personalet er i øjeblikket i gang med at målbeskrive de forskellige funktionsrum i forhold til læreplanen. Når dette er gjort, vil vi beskrive det videre arbejde med læreplanen, og her afventer vi så en ny ramme for læreplansarbejder fra Hvidovre kommune.

Overordnet set har vores forandringsproces og ændring af strukturen, været vores arbejde med læreplanen og evaluering.

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

Børnenes sproglige udvikling:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

De måneder vores nye struktur har eksisteret kan vi allerede se, at de pædagogiske aktiviteter er meget mere synlige i forhold til læreplanen. De forskellige rum understøttet læringen inden for de seks læreplanstemaer, hvilket også bliver beskrevet i de målbeskrivelser personalet er i gang med at lave. Vi har indsat nedenstående målbeskrivelse for vores udeværksted som eksempel.

Beskrivelse af funktionsrum: Udeværksted

Målet i Udeværkstedet er at give og skabe oplevelser med og for børnene i naturen. Naturpædagogik handler om at formidle sammenhænge og forhold i naturen og om hvordan dette kan bruges i børnenes udvikling. Vi ser naturen som et "rum". Og i dette pædagogiske "rum" vil vi opsøge, skabe og bruge naturens indhold til børnenes leg og læring. Børnene får ny viden, motoriske udfordringer samt styrket deres sociale kompetencer ved hjælp af div. Naturoplevelser. Når vi forholder os aktivt til forskellige naturoplevelser, medvirker det til udvikling og læring hos børnene.

De aktiviteter vi tilbyder i Udeværkstedet vil altid forgå i grupper. Dog er vi opmærksomme på at en oplevelse altid er individuel. Oplevelser i naturen sker igennem sanselige aktiviteter og det barnet får ud af den enkelte situation vil altid opleves og bearbejdes individuelt og dermed vil læringen og oplevelsen altid være forskellig. Den læring der finder sted vil vi dermed aldrig helt kunne styre og den vil også være forskellig ud fra hvilket alders- og udviklingstrin barnet er på. Derfor er det vigtigt, at børnene bliver præsenteret for mange forskellige natursammenhænge og naturindhold i deres tid i daginstitutionen, så de bliver sat i situationer, hvor de må forholde sig både intellektuelt og følelsesmæssigt til naturen.

I Udeværkstedet vil vi både tilbyde styrede og ikke-styrede forløb. Det styrede forløb kan eksempelvis være et emneprojekt hvor rammen er lagt og dagsordenen er fast. (eks. *havn/skibe projekt - vi tager på tur, laver en aktivitet ud fra oplevelsen, - altså de voksne bestemmer hvad "man" skal. Eller et plante/så projekt hvor dagenes aktiviteter er fastlagte*). Det ikke-styrede forløb, er når vi tilbyder børnene et område (eks. *skov, strand, noget udstyr....*), hvor de selv kan gå på opdagelse - selvfølgelig med hjælp, støtte og inspiration fra pædagogen.

I udeværkstedet vil vi befinde og begive os ud, i både nær- og fjern-naturen. Dvs. at alle børn skal tilbydes naturoplevelser på vores egen legeplads, herunder vores egen "skov" og kratområder, samt oplevelser i natur der ligger længere væk, som vi er nød til at transportere os hen til. Vi vil som voksne være med-oplever, med-undrende og med-undersøgende, ligeledes vil vi gå forrest, være inspiratorer og videns deler og dermed tage ansvar for at skabe de nødvendige læreprocesser når vi begiver os ud i naturen med børnene.

Eksempler på aktiviteter der tilbydes i rummet:

Leg med div. materialer. Herunder blandt andet vand - bygger vandbaner, baljer i sandkasse, afprøver skibe i vand, vaskehal til cykler. Derudover beskæftiger vi os også med, ild, jord, luft, blade, sand, ler, plantematerialer.

Plante/så. Herunder såning af div. grøntsager og krydderurter til vores fælles drivhus.. Vi sår det fra frø, samt vander, passer og høster med børnene..

Værkstedet. Vi bygger med træ, kastanjer, kogler.. Vi hamrer, snitter, saver, maler, borer...

Tur. Vi tager på forskellige ture. Eksempelvis havnen, skoven, vest volden, parken, dyrelegepladser, museum osv..

Bål. Vi laver bål i vores bålhytte med forskellige formål. Det kan være med fokus på at lære hvordan man laver et bål, mad over bål, Skt. hans bål, hyggebål osv..

Årstidens spisekammer. Vi laver birkesaft, hyldeblomstsaft, æblesaft og æblekager, blomme og brombærmarmelade, brændenælde the. Vi smager også vores høst fra drivhuset.

Udover ovennævnte laver vi efterårsbladkranse, mælkebøttekranse, kigger på insekter i forstørrelsesglas, graver efter regnorme, kælker, sneboldskamp, bader om sommeren, osv..

Hvordan understøtter funktionsrummet de 6 læreplanstemaer?:

I Udeværkstedet er vi inde på samtlige læreplanstemaer. Gennem aktiviteter og oplevelser i naturen vil barnet kunne udvikle sig, tilegne sig ny viden og læring.

Alsidig personlig udvikling: I udeværkstedet bliver barnets *alsidige personlige udvikling* berørt på flere områder. Vi skaber en ramme for en aktivitet hvor barnet bruger sig selv, og samtidig også skal kunne indgå i et fællesskab. De lærer deres egne grænser at kende når de står i forskellige situationer - de lærer at sige til og fra. Børnene får en masse forskellige naturoplevelser, hvor de kan udforske, udfolde sig, skabe og blive anerkendt.

Sociale kompetencer: Barnet udvikler i høj grad sine *sociale kompetencer* i Udeværkstedet. Vi er altid sammen et i fællesskab når vi laver en aktivitet i naturen. Vi støtter op om venskaber, samt præsenterer dem for nye mulige venskaber gennem gruppedannelsen. Børnene vil i Udeværkstedet skulle samarbejde, de vil være vigtige medskabere til oplevelserne, de vil mærke deres egne grænser og behov, samt lære om andre børns grænser og behov. Empati og sociale færdigheder (som at vente på tur osv..) vil være at finde dagligt i Udeværkstedet.

Sprog: Når vi laver aktiviteter i Udeværkstedet kan det foregå i både større og mindre grupper. Vi træner dialogen med børnene gennem oplevelserne i naturen eller i værkstedet. Selv når vi tager af sted med Christiania cyklerne, er vi i en næsten konstant dialog på vej hen til vores destination. Børnene har mulighed for både at få opmærksomhed når de fortæller/snakker, samt at skulle vise/give opmærksomhed til noget eller nogen, gennem de aktiviteter vi laver i Udeværkstedet. Som voksne støtter vi børnenes sproglige udvikling ved at sætte ord og begreber på de fælles oplevelser vi får og på den måde er vi med til at udvide deres ordforråd.

Natur og naturfænomener: Ved at give børnene en bred vifte af naturoplevelser giver vi dem en god mulighed for bedre at kunne forstå naturen og forstå verden. Ved naturoplevelser er der tit både følelser, fantasi, sanser, fysisk udfoldelse, samt intellektuel stimulering igang. Så Udeværkstedet kan tilbyde barnet en masse stimuli og giver barnet gode udviklingsmuligheder på flere planer.

Krop og bevægelse: Når vi befinder os i naturen bruger vi vores krop og sanser konstant. Det giver mulighed for motoriske udfordringer og børnene træner og får styrket deres færdigheder, udholdenhed og hele sansesystemet, når vi bevæger os ud i div. naturmiljøer.

Kulturelle udtryksformer og værdier: De naturoplevelser vi får, vil vi ofte bruge i en produktiv eller kreativ sammenhæng. Vi "gør noget" med oplevelsen og erfaringen vi har tilegnet os og dermed skabes der læring på flere planer. Vi vil lege, bygge og eksperimentere med div. naturmaterialer og giver dermed mulighed for at barnet kan bruge sin fantasi og kreative evner i en natursammenhæng. At befinde sig i naturen kan også være en kulturel oplevelse i sig selv.

Funktionsrummets muligheder i forhold til inklusion: I Udeværkstedet har vi gode muligheder for at skabe inklusion. Vi kan lave nogle små fællesskaber og læringsmiljøer, hvor børnene har mulighed for at finde tryghed, udfolde sig, forbedre sine sociale kompetencer. Vi kan give plads til barnet og øve og træne div. færdigheder gennem aktiviteterne i naturen.

Funktionsrummets muligheder i forhold til børn i udsatte positioner: Børn i udsatte positioner indgår og deltager i Udeværkstedet under overvejede og planlagte aktiviteter. Vi kan skabe en tryk ramme for en oplevelse, vi kan tilgodese barnets behov, samt tilbyde udviklingsmuligheder gennem naturen, gruppesammensætningen, rammen og aktiviteten.

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde? **I forbindelse med vores nye struktur, har vi haft meget fokus på vores børnemiljø i forhold til rum og læring. Her har vi bl.a. forholdt os til at rum med mange mulige tilbud giver stress hos nogle børn. Ligesom rum med mange forskellige ting på væggene kan virke kaotisk.**

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. **I vores sidste børnemiljøvurdering har vi bl.a. spurgt børnene om forskellige ting i forhold til rum og farver.**

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne? **Vi har endnu ikke lavet børnemiljø vurdering i forhold til vores nye struktur.**

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

I efteråret 2012 gik vi i gang med at evaluere på vores læreplan, samt den overordnet organisering af børnehuset Ærtebjerg.

Vi reflekterer over leg og læring i relation til vores opbygning af institutionen og vores organisering med stuestruktur. Ligeledes indgik det kommende arbejde med inklusion af især børn i udsatte positioner i vores refleksioner.

Vi lavede en status på institutionens opbygning og kunne konkludere følgende: Institutionens opbygning med en stuestruktur som ramme, betyder at mange forskellige aktiviteter er samlet på den enkelte stue hvilket igen betyder, at det enkelte barn skal koncentrere sig om en opgave mens andre leger, spiller spil, tegner osv. Det kan være svært at finde ro til fordybelse, når der hele tiden sker andre aktiviteter rundt omkring en. Og for nogle børn kan det være fuldstændig umuligt og hæmmende for læring. Ligeledes kan det også være svært for den voksne at fordybe sig sammen med børnene, da man hurtigt kan blive afbrudt bl.a. i forhold til praktiske opgaver.

For mange børn kan de mange tilbud der er samlet på en stue virke helt uoverskueligt. Set i et børneperspektiv kan det være stressende at være i et miljø, hvor mange forskellige tilbud befinder sig i samme rum. De voksne oplevede, at de skulle dække mange opgaver, sikre overblik i forhold til alle områder i læreplanen, samt arbejde med inkluderende miljøer og sikre at alle børn indgik i forskellige fællesskaber.

I relation til de opgaver institutionen fremadrettet skulle løse, kunne vi se at den organisering vi havde, var en organisering hvor vi ikke havde det optimale rum til at løse de mange opgaver på en faglig og innovativ måde. Ledelsen spurgte: Hvilken omverden er det relevant at tilbyde barnet i daginstitutionen? Hvad er vigtigt barnet erfarer, lærer og oplever? Hvordan skaber vi betingelser fysisk og socialt?

Efterfølgende vores status, begyndte vi at reflekterer over andre måder at opbygge institutionen på, ligeledes blev vi optaget af rummets betydning for læring og ro til fordybelse. Vi opsøgte viden omkring rummets betydning for læring og fik fokus på, hvordan det fysiske miljø kunne understøtte positive læreprocesser og læringsoplevelser. Og vi italesatte følgende spørgsmål: Hvordan skaber vi gode læringsmiljøer i børnehuset, der understøtter de 6 læreplanstemaer? Hvordan sikre vi læring og fordybelse for alle børn? Hvordan sikre vi arbejdet med inklusion og deltagelse i fællesskaber for alle børn?

På baggrund af ovenstående besluttede ledelsen at igangsætte en forandringsproces med henblik på at skabe og arbejde frem mod en funktionsopdelt institution. Vi påbegyndte processen på vores personalemøde i januar 2013 og brugte derefter alle vores personalemøder, samt en pædagogisk lørdag i foråret til at arbejde med denne forandringsproces. D. 1. maj 2013 skete en større omrokering af børn, personale. Inden da havde vi omrokeret og skabt funktionsrum i institutionen.

Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt?

Som kombineret institution, er overgange en inkluderende del af hverdagen. Vores overgange er som hovedregel følgende: overgang fra hjem/anden institution, overgang fra vuggestuebarn til børnehavebarn, samt overgang fra børnehave til fritidshjem/skole. Internt arbejder vi med overgang mellem vuggestuebørn/børnehavebørn. Da vores børnetal svinger utroligt meget er det meget svært at have en fast procedure for, hvordan vi overflytter børn. De sidste tre år, har vi haft alt for mange børnehavebørn set i relation til vores fysiske indretning. Det har betydet, at vi tilbage i 2011 måtte oprette en børnehavegruppe i vores hus med vuggestuebørn, hvilket vi så har haft lige siden.

Generelt betragter vi overgange som væsentlige skæringspunkter for barnet. Internt forsøger vi at arbejde med overgangen i forhold til de vilkår der stilles os.

Alle børn der begynder i institutionen, tilbydes en samtale inden start – en forsamtale kalder vi det. Her taler vi om det barn vi skal modtage, institutionen samt vores forventninger til hinanden.

I overgangen fra vuggestuebarn til børnehavebarn, skaber vi overgange i relation til den aktuelle kontekst. Med et meget svingende børnetal er det ikke muligt at skabe fast procedure for denne overgang. Såfremt der er særlige forhold omkring det enkelte barn, afholder vi en overgangssamtale, hvor forældrene deltager.

Eksternt er vores overgangsarbejde lidt diffust. I relation til skolen, udfylder vi nogle papir i samarbejde med forældrene. Disse papir overleveres til skolen ved et møde, hvor vi gennemgår, de børn der skal i skole.

Vi afleverer børn til flere forskellige skoler, men hovedsagelig til Avedøre skole, derfor betragter vi også denne skole som nærmeste skole og samarbejdspartner, dog uden at opleve det store samarbejde. Vi bliver indbudt til et par møder om året, uden særlig indhold. I forhold til fritidshjem, skal de fleste af vores børn på Ærtebjerg fritidshjem. Vi deler legeplads med Ærtebjerg fritidshjem og har derigennem et samarbejde omkring legepladsen.

I relation til overgange og de nye retningslinjer så deltager fritidshjemmet Ærtebjerg og Toftemoen i overgangsmødet med skolen. Ved sidste tilsynsbesøg, gjorde vi opmærksom på, at vi ikke havde det så tæt et samarbejde med fritidshjemmet Ærtebjerg som vi havde

haft tidligere. I løbet af sommeren 2013 har vi taget flere initiativer til et samarbejde og har bl.a. haft en fælles tema uge i uge 32. Vi arbejder fortsat med at udbygge samarbejdet.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"? **Vi har ikke oplevet de store ændringer i forhold til tidligere.**

Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

I vores hverdag har vi fokus på sproget, hvilket sker gennem mange forskellige aktiviteter, samt gennem de daglige relationer, hvor sproget skaber grobund for kontakt og kommunikation. Vi har bl.a. morgensamling i vuggestuegrupperne, hvor der er fokus på sprogekuffert, rim og remser, sang.

Vi har et tæt samarbejde med talepædagogen, der er tilknyttet institutionen. Gennem dette samarbejde sikre vi, at børn der har behov for talepædagog eller sprogstimulering får det. Enten via talepædagogen eller via personalet i samarbejde med talepædagogen. Derudover har vi to dygtige sprogpædagoger, der også har fokus på sproget, mulige sprogaktiviteter samt er i stand til at vejlede i forhold til deres kollegaer.

Inklusion

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? **I det daglige arbejde, har pædagogerne fokus på de mange forskellige fællesskaber der opstår/skabes i børnekulturen, samt i forhold til de forskellige aktivitetstilbud/funktionsrum. Inklusion er også fast punkt på personalemøderne. Derudover har vi en meget dygtig inklusionspædagog, der er fantastisk til at se og observerer hvad der sker, når børn ekskluderes/inkluderes i børnefællesskaberne.**

Har I ansat en inklusionspædagog? **Ja**

Børn i udsatte positioner

Hvordan arbejdes der med børn i udsatte positioner?

Børn i udsatte positioner, kan være meget forskellige og der kan derfor også være forskellige måder at arbejde med dem på. Der er børn der periodisk er i en udsat position, f.eks. i forbindelse med skilsmisse o.lign. Det er her vigtigt, at være opmærksom på barnets reaktioner, ligesom det er vigtigt, vi som pædagoger bruger vores viden om barnets situation, og dermed måske kan arbejde forbyggende i forhold til evt. problemstillinger, samt fortsat sikre at barnet er en del af fællesskabet. Der er andre børn, der mere permanent befinder sig i udsatte positioner, og her er det vigtigt for os, at arbejde inkluderende i forhold til fællesskabet. Dette betyder bl.a. at vi arbejder i mindre grupper. Vores omlægning af institutionen til funktionsopdelt institution, er også en del af vores arbejde med børn i udsatte positioner.

I forbindelse med en omlægning af hjælpen i forhold til børn i en mere permanent udsat position, oplever vi at de "trækker" mange ressourcer fra bl.a. inklusionspædagogen, hvis vi skal sikre deltagelse og udvikling.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn i udsatte positioner? **Vi har endnu ikke brugt tværfagligt netværk.**

Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet?

Ledelsen er sammensat på følgende måde: 1 leder og 1 souschef.

Både leder og souschef har fuld administrationstid.

Lederen står for den overordnede organisering af institutionen dvs. personaleudvikling, samarbejde, innovation osv.

Souschefen har defineret arbejdsområder f.eks. hjemmeside, ansvar for personer i praktik/jobtilskud osv. Derudover deltager souschefen i det pædagogiske arbejde i børnegrupperne, når der er behov for dette. F.eks. kan hun gå ind sammen med pædagogerne og løse en opgave.

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

Vi har 1 personalemøde om måneden, hovedsagligt med pædagogisk indhold.

Post/pædagogmøde 1 gang om ugen, hvor de fleste pædagoger deltager. Der bliver lagt et referat af mødet på lpaden, så er dem der deltager selv ansvarlig for at læse det.

I forbindelse med vores nye struktur er vi i gang med at afdække nye mødebehov/former Derudover er der de møder, der er behov for f.eks. i forhold til temaer, grupper på tværs osv.

Overordnet set er det utrolig vigtigt, at der forekommer et højt informationsniveau i institutionen, idet det er en stor institution beliggende i to adskilte bygninger. Oplevelsen af et højt informationsniveau medvirker til en hverdag, hvor alle føler, de ved hvad der sker i institutionen.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
De møder der har været afholdt.

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? **Vi har begge deltaget i 11 netværksmøder. Derudover har Lotte deltaget i souschefnetværk og Helle i ledernetværk.**

Konkluderende egen vurdering

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

Hvis ja, hvilke?

Vores forandringsproces og omstrukturering af institutionen har været en kæmpe udfordring. Selvom det har været en selvvalgt forandring og processen har været positiv, så har det også været en nødvendighed, hvis vi skulle skabe læringsmiljøer og inkluderende fællesskaber, der er i stand til at favne bredt og bl.a. inkluderer børn i en mere permanent udsat position.

Oplever I særlige udfordringer pt.? Hvis ja, hvilke?

Pt. Er vores udfordring igen igen det meget ustabile børnetal, overflytninger af børn fra andre institutioner og for mange børnehalebørn. Vi har jævnt over de sidste 3 år fået skåret ned i antallet af vuggestuebørn.

Mange børn får derfor ikke plads hos os i første omgang, derfor står de så til overflytning. Det betyder det er ældre vuggestuebørn der kommer ind, hvilket så betyder at de hurtigere bliver 3 år og udløser vuggestueplads.

Vi oplever, at vi nu ikke kan nøjes med at omroker børn en enkelt gang om året, men må gøre det oftere. Det betyder flere skift for nogle børn og familier.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Vi har en institution der er i bevægelse i forhold til innovation og udvikling af den pædagogiske praksis. Fagligheden er høj, og vi er i stand til indefra at udvikle kvalitet i vores pædagogiske hverdag. Udefra kommende styringsredskaber såsom kvalitetsløft, børnepolitik, digital dannelse osv. bliver mødt positivt, samtidig med at vi stiller spørgsmålet; ”hvordan giver det mening for os?”

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? **Vi har følgende fokus punkter:**

Arbejdet med inklusion - helt konkret følgende punkter:

Udvikling af inklusionspædagogens rolle

Børn i udsatte positioner – hvad kræver det helt konkret i hverdagen og hvad betyder det både for disse børn, men også for resten af gruppen?

Særligt forældresamarbejde i forhold til børn i udsatte positioner – forældre til f.eks. autister møder ikke ligesindede i hverdagen.

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

Ledelses- og institutionsanalyse (kan vælges at vedlægges)

Hvornår er der senest udarbejdet ledelses- og institutionsanalyse?

Vi har ikke udarbejdet en skriftlig ledelses- og institutionsanalyse.

Det har for os (ledelsen) ikke givet mening/været relevant at sætte os ned og udarbejde en skriftlig analyse – vi reflekterer og analyserer dagligt over vores hverdag, personale, det pædagogiske arbejde osv. og på den baggrund handler vi, hvilket bl.a. føre til den tidligere omtalte omstrukturering.

Vi bevæger os meget rundt i institutionen og har fingeren på pulsen – det betyder også at vi tager fat, der hvor det er nødvendigt.

Derudover har vi i netværket diskuteret punkter fra institutionsanalysen f.eks. personalepolitik, stress, sygdom, konflikter, samarbejde, personale, rekruttering, pædagogisk udvikling, nye opgaver og tiltag.

Er ledelses- og institutionsanalyse vedlagt?

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Ingen bemærkninger
Økonomi	Ingen bemærkninger
Personale	I forhold til Ærtebjergs ønsker om inklusion kurser/uddannelse orienterer jeg om, at de evt. kan kontakte konsulent, Lone Petræus

	<p>fra DAF. Lone administrer bl.a. AMU kurser vedr. inklusion til pædagogmedhjælpere.</p> <p>I forhold til uddannede pædagoger udbyder UCC, under Åben Uddannelse diplommoduler i inklusion. Selvejende institutioner skal selv afholde uddannelsesgebyr, som p.t. er 9500 kr. pr. modul.</p> <p>Det er også en mulighed, at Ærtebjerg, kan se nærmere på: http://omsigt.dk/, der er et konsulentfirma ejet af Carsten Pedersen (der bl.a. har skrevet: "Inklusionens pædagogik"). Konsulentfirmaet udbyder en række inklusionskurser og temadage, der kan tilpasse den enkelte institutions faglige behov.</p>
Politikker/retningslinjer	Ledelsen har introduceret den reviderede version af iTIDE for alle medarbejdere.
Fysiske rammer	Ingen bemærkninger
Forældresamarbejde	<p>Ærtebjerg har en høj grad af forældreinddragelse og forældresamarbejde. Der tages forskellige temaer op på forældremøderne, hvor der åbnes op for drøftelser mellem forældre, bestyrelse, personale og ledelse. Ærtebjerg oplyser, at de har planer om, at udarbejde små film fra børnenes hverdag, så forældrene kan få et større indblik i børnenes leg og læring.</p> <p>Der er en høj grad af information til forældre i form af infotavler, nyhedsbreve, opdaterede hjemmeside og billeddokumentation via iPad skærme. Forældrene er løbende blevet orienteret om omlægningen til den nye organisering og struktur, bl.a. via fyldestgørende nyhedsbreve. Det seneste nyhedsbrev formidler på kvalificeret vis Ærtebjergs pædagogfaglige begrundelser for omlægningen.</p> <p>Ærtebjerg anvender egen guide til første forældresamtale, og har gjort det længe. Den er i overensstemmelse med "Guide til første forældresamtale", jf. "Katalog som inspiration til forældresamtale for understøttelse af en tidlig indsats og et godt forældresamarbejde", Hvidovre Kommune.</p>
Kontraktstyring	Ingen bemærkninger
Læreplaner/børnemiljø	<p>Ærtebjerg har fulgt op på aftalerne fra forrige tilsyn. Resultaterne af Ærtebjergs evaluering af læreplanen, har dannet grundlag for hele den pædagogiske omstrukturering.</p> <p>I Ærtebjergs nuværende læreplan er der stillet mål og metoder op inden for de seks læreplanstemaer. Målene er dog stadig ikke delt op i læringsmål for de 0 – 2 årige og de 3 – 6 årige, hvilket jeg gør opmærksom på er et lovkrav. Ærtebjerg er påbegyndt en skriftlig revidering af læreplanen, så der er overensstemmelse mellem læreplan og den nye pædagogiske omstrukturering.</p>

	<p>Jeg gør opmærksom på, at det stadig er den tidligere læreplan der er på hjemmesiden, og at den skal skrives ud med den nye, da man som institution er forpligtiget til at offentliggøre læreplanen.</p> <p>Det har ikke været muligt for Ærtebjerg, at sende medarbejdere på Dagtilbudsafdelingens aktuelle kurser vedr. dokumentation og evaluering, i relation til læreplansarbejdet. Leder oplyser, at Ærtebjerg selv søger for at indhente den formidlede viden/redskaber, fra eget netværk.</p> <p>Ærtebjerg har udarbejdet børnemiljøvurdering, og heri inddraget børneperspektivet. Der er stort fokus på at integrerer et godt børnemiljø i hverdagen, via den nye struktur.</p>
Overgange	<p>Ærtebjerg har taget initiativ til at afholde en fælles temaugue i sommerferien 2013 sammen med fritidshjemmet for alle børn. Ærtebjerg beskriver temaugen som en succes, der også har givet et øget medarbejderkendskab på tværs af de to institutioner. Medarbejderne giver under tilsynsdialogen udtryk for, at temaugen betyder at der er lidt mere kommunikation mellem de to personalegrupper.</p> <p>Der gøres opmærksom på, at der stadig er en række udfordringer for Ærtebjergs børn i forbindelse med overgangen til fritidshjem, da de to institutioner har meget forskellig struktur og pædagogisk praksis. Der har inden for den seneste tid været dialog om dette, i forbindelse med et barn i en udsat position. Der arbejdes fortsat på at få etableret øget dialog om overgangene generelt.</p>
Sprog	<p>Ærtebjerg oplyser, at de i en periode kun har anvendt TRAS på nogle børn, men at de lige har besluttet at gå tilbage til at anvende det på alle børn, da de anser det for at være et rigtig godt redskab, der giver mulighed for at "kommer hele vejen rundt" om det enkelte barns trivsel, udvikling og læring.</p>
Inklusion	<p>Er valgt som fokuspunkt af Ærtebjerg.</p> <p>To pædagoger har været på den inklusionsuddannelse, der blev afholdt af Dagtilbudsafdelingen i Hvidovre Kommune i 2012/2013.</p>
Børn i udsatte positioner	<p>Ærtebjergs pædagogiske arbejde med børn i udsatte positioner er inddraget under fokuspunkterne.</p> <p>Ærtebjerg har aldrig været i Tværfagligt Netværk, da de ikke har haft underretningssager meget længe. I forhold til eventuelle bekymringer omkring et barn, indleder personale og inklusionspædagog et tæt samarbejde. Ledelsen giver i den forbindelse udtryk for, at inklusionspædagogfunktionen gør, at de kan handle meget hurtigere end tidligere, inden for eget regi.</p>
Ledelse	Ingen bemærkninger.

Dialog om fokuspunkter

1. Fra traditionel stueopdeling til en funktionsopdelt pædagogik – ny struktur i Ærtebjerg

Ledelsen orienterer om, at udviklingen og etableringen af den nye pædagogiske struktur, er afstedkommet på baggrund af de seneste års ændringer af de opgaver institutionerne skal løse. Samtidig varierer børnetallet fra år til år, og børnene starter løbende hen over året og ikke primært d. 1. maj, hvilket kræver fleksibilitet i forhold til børnegrupperne.

Med strukturen er der taget højde for at kunne imødekomme den overordnede inklusionsopgave samt Hvidovre Kommunes kvalitetsløft på dagtilbudsområdet. Herunder de specifikke mål: 1. Alle børn skal trives, udvikles og lære. 2. Alle børn skal have lige vilkår. 3. Forældrene skal medinddrages i børnenes hverdag. De tre mål understøttes af en kultur, der lægger vægt på planlægning og tilrettelæggelse af aktiviteter, samt en meningsfuld dokumentation og evaluering. Strukturen søger ligeledes at sikre læringsmiljøer for alle børn, ved at integrere de 6 læreplanstemaer i hverdagen.

Leder gør opmærksom på, at læring i daginstitutioner bl.a. handler om trivsel, dannelse, udvikling og forandring, og hvor barnet former og udvikler sin viden, forståelse og færdigheder. Konkret handler det især om udvikling af sprog, motorik, logik, sociale og personlige kompetencer - som f.eks. koncentration, selvværd, vedholdenhed og omgængelighed. Både ledelse og personale har arbejdet intensivt med børnemiljøet, og har i den forbindelse forsøgt at se på egen institution via børnenes perspektiv. Ærtebjergs konklusionen var, at den tidligere stueopdeling hverken dannede de bedste rammer for at imødekomme børns læring, eller for at imødekomme de øvrige opgaver, der skal løftes inden for institutionen – som f.eks. inklusion.

Konkret er Ærtebjerg derfor gået fra at være en stueopdelt institution til en funktionsopdelt institution. Det betyder at rummene i institutionen har forskellige funktioner, f.eks. kreativt rum, legerum, konstruktionsrum, lt rum, sang/musik/rytmik rum. Tidligere var alle disse aktiviteter samlet på de enkelte stuer, hvilket betød at det enkelte barn skulle koncentrere sig om én aktivitet, samtidig med at øvrige børn på stuen legede, spillede spil, tegnede osv. Det kunne være svært at finde ro til fordybelse, når der hele tiden foregik andre aktiviteter rundt omkring en. For nogle børn kunne det være nærmest umuligt og hæmmende for deres læring. Det kunne ligeledes være vanskeligt for medarbejderne at fordybe sig sammen med børnene, da de ofte blev afbrudt af andre børn samt af praktiske opgaver. Ærtebjerg blev opmærksom på, at for flere af børnene, kunne de mange aktivitetstilbud der var samlet på en stue, virke uoverskuelige.

Ved at definere rummernes funktion, er der blevet skabt ro til fordybelse. De medarbejdere der er tilknyttet de enkelte funktionsrum kan fordybe sig sammen med børnene omkring de opgaver og aktiviteter som rummet er beregnet til. Ærtebjerg har taget udgangspunkt i undersøgelser der viser at rummets indretning og funktion har stor betydning for læring. I et rum med mange forskellige funktioner kan det være svært at skabe de bedste forudsætninger for at alle børn trives og lærer, mens de er i institutionen.

Der er forskel på graden af strukturændringerne for henholdsvis vuggestuebørnene og børnehavebørnene, da vuggestuebørn har brug for andre rammer end de større børn bl.a. i forhold til søvn og mad.

Vuggestuebørn: Strukturen for vuggestuebørnene er delvist forblevet i sin tidligere form. Ordet "stue" er erstattet af to større "basisgrupper" (Baviangruppen og Pingvingruppen). Der er et udvidet samarbejde på tværs af grupperne om formiddagen, hvor børnene indgår i forskellige aktiviteter med henblik på læring, leg og udvikling. Grupperummene har fået forskellige funktioner,

og er indrettet til kreativt funktionsrum, rollelege og sprog, samt en funktion der omhandler ture ud af huset, bl.a. på Ærtebjergs Christiania cykler. Aktiviteterne i aktivitetsrummene følger en ugeplan.

Børnene deles op i seks mindre grupper, således at man er én voksen og fire børn sammen. Opdelingen i grupper sker efter alder og modenhed, når de indgår i de forskellige aktiviteter. Vuggestuepersonalet har hver især ansvar for et funktionsrum, og de tilknyttede aktiviteter. Børnene følger derfor ikke de voksne fra deres basisgruppe når de deltager i aktiviteter, men den/de voksne der er i funktionsrummet hvor aktiviteten er.

På alle andre tidspunkter, er børnene deres basisgrupper, herunder ved alle måltider.

Børnehavebørn: De tidligere fire stuer er erstattet af basisgrupper, hvor børnene er inddelt efter alder. Der er tilknyttet faste medarbejdere til hver gruppe. Basisgrupperne varierer løbende i størrelse, alt efter hvor mange børn der er i samme alder.

Som udgangspunkt flytter vuggestuebørnene over i en børnehavegruppe med børn i samme alder. Børnene forbliver i denne basisgruppe, med de samme medarbejdere, frem til skolestart. Herefter starter medarbejderne en ny basisgruppe op. I forhold til sammensætning af børn efter alder, kan der ind i mellem ske ændringer da børnetallet ikke er fast, hvilket også kan påvirke sammensætningen af gruppernes personaleteams.

De enkelte basisgrupper har et navn, og har hjemsted i et af funktionsrummene. Basisgrupperne er samlet omkring modtagelse om morgen, frokostmåltidet og fødselsdage. Den øvrige tid indgår børnene i aktiviteter i de forskellige funktionsrum på tværs af basisgrupperne. Til hver funktionsrum er der tilknyttet medarbejdere, som er ansvarlige for rummet og de aktiviteter der tilbydes. For at give plads til fordybelse, for både børn og medarbejdere, i funktionsrummene, er der en fast medarbejder der tager sig at de overordnede praktiske ting bl.a. at tage telefon ("flyverfunktion").

Ærtebjerg har siden december 2012 arbejdet med at skabe den nye struktur. Undervejs har de gjort sig mange overvejelser i forhold til at skabe de bedst mulige rammer for en god, tryk og indholdsrig hverdag for børnene, hvor læring, udvikling og inkluderende fællesskaber er i centrum. Alle på tilsynet giver udtryk for, at den nye struktur fungerer rigtig godt, og at børn i udsatte positioner profiterer langt bedre af denne strukturform, end den tidligere traditionelle stueopdeling.

2. Arbejdet med inklusion:

2. 1. Udvikling af inklusionspædagogens rolle

Leder oplyser, at de har udviklet et godt inklusionskoncept, hvor de har været meget opmærksomme på at undgå at inklusionspædagogen fik en støttepædagogfunktion. Inklusionspædagogen og leder mødes én gang om ugen og drøfter hvor i institutionen der skal være et særligt fokus.

Den nye pædagogiske struktur, med de fleksible børnegrupper, giver børn i udsatte positioner - alle og øvrige børn - mulighed for at deltage i fællesskabet, samtidig med at funktionsrummene sikrer optimale læringsmiljøer for børn i udsatte positioner. Inklusionspædagogen tilrettelægger, sammen med det øvrige personale, en hverdag for børn i udsatte positioner, hvor den særlige pædagogiske indsats sikres. Et eksempel er en dreng med autisme, der har en meget struktureret hverdag med blandt andet piktogram-guide. Drengens hverdag er planlagt ud fra det funktionsrum, han skal deltage i på forskellige dage. Det betyder at medarbejderne i de enkelte funktionsrum kan tilpasse aktiviteter til ham de pågældende dage.

Inklusionspædagogen er både på i forholdt til de enkelte børns læring og udvikling, samt i forhold

til at understøtter børnenes muligheder for deltagelse i børnefællesskaberne.

Inklusionspædagogen udarbejder også observationer af den pædagogiske praksis, f.eks. hvis der er et barn der er bekymring for. Observationerne præsenteres for personalet, der efterfølgende reflekterer og drøfter fremadrettede handlemuligheder i egen praksis.

Der gives udtryk for, at der er et rigtig godt samarbejde mellem inklusionspædagog og personalet. Endvidere har inklusionspædagogen medvirket til at det generelle samarbejde på tværs af institutionen er øget. Det fremhæves, at der sættes hurtigere ind nu, end da der var støttepædagogordning og at Ærtebjerg i dag anvender mindre psykologbistand.

2. 2. Børn i udsatte positioner – hvad kræver det helt konkret i hverdagen og hvad betyder det både for disse børn, men også for resten af gruppen.

Ærtebjerg oplever, at det kan være vanskeligt, når de bliver udfordret i forhold til deres indsats omkring inklusion. Særligt når nogle børn i udsatte positioner har det dårligt, og oplever nederlag i relationen med de øvrige børn. Dette ses blandt andet hos de børn der har autisme. Personale og ledelse giver udtryk for, at de dog er blevet bedre til ikke at lave for meget om i dagligdagen, da selv små ændringer kan få verden til at bryde sammen for nogle børn. Ind i mellem er det rigtig svært, da hele institutionen skal hænge sammen, f.eks. ved sygdom blandt personalet. Det fremhæves, at det at have udsatte børn i institutionen også giver meget kulør i hverdagen, og de øvrige børn lære rigtig meget, blandt andet at vi ikke alle er ens og at kunne tage hensyn til det.

Ærtebjerg kan godt blive i tvivl om hvor grænsen for inklusion går, og vi drøfter at en sådan grænse kan være svært at fastsætte. Der gives samtidig udtryk for, at det kan være svært at nå rundt om alle de øvrige børn. Ærtebjerg er lige nu optaget af, at se hvor der er muligheder og hvad de kan gøre, inden for deres rammer og pædagogik, jf. den nye struktur. Frem til nu opleves det at den nye struktur giver bedre muligheder, for at skabe en inkluderende pædagogik, da der er flere voksne der kan være ind over de børn der er i en udsat position. Leder fremhæver, at de også har ansvar for, at alle øvrige børn er en del af et fællesskab, og hele hverdagen skal derfor ikke kun dreje sig om f.eks. autisme. De har været meget optaget af, at sikre de bedste muligheder for f.eks. børn med autisme, og har derved haft vanskeligt ved også at have fokus på inklusion i forhold til de øvrige børn. Vi drøfter, at de erfaringer som Ærtebjerg ind til nu har gjort sig omkring inklusion af børn med autisme, kan frigive tid til at have mere fokus på inklusion i forhold til de øvrige børn. Leder giver gør opmærksom på, at det at arbejde med inklusion stadig er forholdsvis nyt. Det er en proces der fortsat er i gang, og hvor forskellige ting afprøves. Det er der gode muligheder for i den nye struktur.

2. 3. Særligt forældresamarbejde i forhold til børn i udsatte positioner – forældre til f.eks. børn med autisme møder ikke ligesindede i hverdagen

Ærtebjerg oplever at, det kan være vanskeligt for nogle forældre til børn i udsatte positioner, at møde ligestillede forældre i institutionen. Det er særligt vanskeligt når andre børn eller forældre påtaler barnets udadreagerende adfærd. Ærtebjerg er opmærksomme på, at nogle forældre ikke skal føle sig ekskluderet, og går derfor i dialog omkring emnet både i dagligdagen og på forældremøder, f.eks. i forbindelse med legeaftaler.

Vi drøfter at forældre til børn med autisme eller andet, har brug for at møde ligestillede, men at det nødvendigvis ikke er muligt internet i daginstitutionens regi. Der findes mange foreninger og netværk til forældre med børn i forskellige udsatte positioner, eller med forskellige diagnoser. Man kan som institution hjælpe til at henvise til disse. Vi drøfter, at daginstitutionernes primære opgave er, at gøre det Ærtebjerg allerede gør nu; at sikre det enkelte barn mulighed for deltagelse i børnefællesskaber med øvrige børn, samt at have fokus på at give børnene optimale trivsels-

udviklings- og læringsmuligheder, inden for de eksisterende rammer og vilkår.

Jeg gør opmærksom på, at det er muligt at henvende sig til PPR, der løbende opstarter forældregrupper. Måske der i dette regi kunne etableres en gruppe for forældre til børn med autisme. Det er også en mulighed at bringe det op på et inklusionsnetværksmøde, hvor man kunne afdække behovet for at etablere sådanne forældregrupper.

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:

Overordnet set, så jeg mange tegn på stor overensstemmelse med det, Ærtebjerg siger og skriver de gør, og den pædagogiske praksis. Jeg fortæller om hvad jeg bemærkede på mit besøg i institutionen:

I vuggestueafdelingen er alle børn og medarbejdere delt i mindre grupper, nogle på mellem to og fem børn med én voksen til hver gruppe. Der er forskellige aktiviteter i gang, bl.a. en "strandleg", hvor der er hældt sand, sten og muslingeskaller ud på bordet, en anden gruppe leger med modellervoks, og en gruppe med de mindste leger med bolde. Der er endvidere en gruppe på 11 børn på 3 – 3,5 år, der har rytmik med to medarbejdere. I alle grupper er både børn og voksne fordybet i aktiviteterne. Der er et tydeligt nærvær fra de voksnes side, og en høj grad dialog mellem børn og medarbejdere. Hver en kvadratmeter i afdelingen bliver udnyttet til aktiviteter, f.eks. er der stillet en stor madras på højkant for enden af gangen, som giver fysisk plads og ro til en lille gruppe børn og en voksen.

I børnehaveafdelingen summer det af liv og aktivitet over det hele. Her møder jeg også meget nærværende medarbejdere, der engageret deltager i aktiviteterne i mindre børnegrupper. Børnene kan gå til og fra aktiviteterne, men forbliver ofte i samme aktivitet i længere tid. Her er mange spændende ting at lave. Blandt andet et konstruktionsværksted, hvor der bygges med lego, magneter og kastanjer. Der sidder en voksen ved hvert bord og/eller aktivitet. Der er et rum med dukkekrog, købmandsbutik og biler, der hedder "rollespilsrum". Der er cafe, hvor alle børn kan spise en mad kl. 9.00, hvis de vil og hvor der også serveres eftermiddagsmad. Når der ikke spises, er caféen, det sted hvor børnene kan spille, og lære nye, spil. I forlængelse af dette rum er der også et "bibliotek", hvor der læses højt, og hvor der er mulighed for at spille med egne nintendoer, i bestemte tidsrum på dagen.

En dreng med autisme var først inde ved købmandsbutikken og lege, og gik på et tidspunkt lidt ud for at lege for sig selv i "konstruktionsrummet", hvorefter han højt sagde, at nu ville han gerne tilbage til "rollespilsrummet", hvorefter en medarbejder fulgte ham derhen igen. Her havde han en god kontakt i legen med de øvrige børn.

Generelt var begge afdelinger præget af en rolig atmosfære, hvor børnene mødte nærværende og anerkendende voksne, der både så og hørte børnene. Jeg så tegn på medarbejdere der havde en stor opmærksomhed på hvor de enkelte børn var. Det vil sige at de så og sige fulgte børnenes "flow", og understøttede der hvor børnene havde brug for yderligere udfordringer. Jeg så endvidere tegn på at de medarbejdere der var "flyvere" denne dag, ud over at tage sig af praktiske ting, også guidede børn hen til de forskellige rum/aktiviteter, så ingen børn gik "formålsløst" rundt i institutionen.

Jeg så tegn på at den nuværende struktur giver børnene mange forskellige muligheder. Her er

plads til børns egne lege, inden for de forskellige aktivitetsrum, samtidig med at der planlægges mere struktureret projektforsløb. Der planlægges for en til to uger af gangen, så alt personale ved hvordan de skal planlægge og forberede sig til de forskellige aktiviteter. I hele institutionen tager personalet løbende billeder af børnene, der med det samme ligges op på de digitale skærme ude på gangen. Her kan forældre og børn (gen)se de aktuelle aktiviteter de har deltaget i, i løbet af dagen. I det hele taget er der en høj grad af formidling til forældrene.

Ledelse og medarbejdere giver udtryk for, at det kræver en langt højere grad af kommunikation og organisering at arbejde med den nye struktur. Det betyder til gengæld, at medarbejderne kan koncentrere sig om én ting af gangen, hvilket giver større mulighed for at have fokus på børnene - og fordybe sig i det der foregår.

Der er enighed om, at Ærtebjerg med den nye struktur, har skabt rigtig gode rammer for at imødegå Hvidovre Kommunes Kvalitetsløft. Det har været en stor udfordring, særligt det med at turde lave det hele om, også de fysiske rammer. Den proces der har været, har givet et stort ejerskab, og en kultur hvor der er stor fokus på kerneopgaven. Ærtebjerg har således formået, at etablerer kvalificerede læringsmiljøer og inkluderende fællesskaber, for både børn i udsatte positioner og for øvrige børn.

Afslutningsvis gør leder opmærksom på, at Ærtebjerg fortsat er i bevægelse, og fordi fagligheden er høj, er de i stand til fortsat at udvikle den pædagogiske praksis. Det er vigtigt hele tiden at være nysgerrig, reflekterende og have dialog omkring hvordan tingene fungerer i praksis.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Ingen

Aftaler på kort sigt

Ingen

Aftaler på længere sigt

Ingen

Opfølgning

Der følges op ved næste pædagogiske tilsyn.