

TÅRNBY KOMMUNE

Tilsynsrapport — November 2018

Børnehuset Tornholms Ager

v/Pædagogisk konsulent Arne Høgsvig

Daginstitutionsafdelingen



Grundoplysninger for institutionen

Børnehuset Tornholms Ager 2

Leder: Charlotte Ewald

Souschef: Anne Mette Østergaard Terp

Bestyrelsesformand: Liban Holm

Opfølgende tilsyn forventes afholdt

Ultimo 2019

Observationer

Hvad så vi sammenfattet

Helt overordnet får jeg et godt indtryk når jeg kommer ind på Tornholms Ager. Der er dog forskelle fra stue til stue. Det er Andesammen og Rævehulen der fremstår som mere rodede end de øvrige stuer. Der er nogen steder bedre indrettede læringsmiljøer end andre steder. Det er lidt sporadisk, hvad jeg får øje på af læringsmiljøer rettet med sprog, men der kan være noget jeg ikke kan gennemskue.

Legepladsen er rigtig stor og der er mange muligheder for leg og fordybelse på mange måder. Når jeg snakker med medarbejderne er der ikke kun begejstring over den, de synes der mangler noget. Vi kommer ud til modulerne på legepladsen. Det er lidt svært for mig at se strukturen, men der er ingen tvivl om, at den er der. Personalerne er generelt ekstremt engagerede. De er aktive legere, de synger, de griner og er helt sikkert glade for deres arbejde lige her.

Der er god struktur på garderoberne, når børnene kommer ind igen. I vuggestuen er der tydeligvis arbejdet med garderobe kultur, der er en række børn der er dygtige til at tage overtøjet af selv, og de ved hvor deres tøj skal lægges på plads. det virker som om, der er tydelige aftaler om, hvad personaler skal, i garderobe, på badeværelse og på stuer. Stemningen mellem børn og voksne er fin. Det samme gør sig gældende i børnehaven, der er kun voksne der behjælpelige og jeg hører ingen hævede stemmer, selvom det nemt kan blive et miljø, der er stressfyldt.

Feedback

Det er selvfølgelig et meget kort indblik i jeres dagligdag og derfor vil det altid være med forbehold. De fysiske rammer er som de er, og jeg husker dem egentlig i mindre god stand, så derfor var det godt at se, at der har været en make-over. Der kan stadig arbejdes med læringsmiljøerne, men jeg kan høre fra personalerne, at det er I, i fuld gang med. Når der er observationer om formiddagen, får jeg typisk det bedste billede af en institution, og her var det rigtig godt. Hvis det er jeres almindelige tilgang til arbejdet, så er I godt på vej.

En rigtig god oplevelse.

Arbejds punkt

- Ingen arbejds punkter.

Udviklings punkt

- Fortsæt arbejdet med læringsmiljøer.
- Undersøg om legepladsen faktisk ikke er verdens bedste.

Børneinterview

Børneinterview 1

Har I nogen gode venner i børnehaven

- Ja og nævner navne.

Hvad laver I med jeres venner

- Cykle.
- Tegne og kan godt lide at lege med brandbiler, politibiler.

Hvad hvis en af jer bliver ked af det hvad kan en ven så gøre

- Hente en voksen.

Kan man give en ven et kram trøste

- Ja.
- Og sige undskyld.

Hvad er godt på legepladsen

- Gynger.
- Cykler.
- Rutsjebane.
- Fodbold.

Xxxx spiller nogen gange fodbold med os.

Hvad kunne I godt tænke jer på legepladsen

- Svært spørgsmål.

Er der vand på legepladsen og hvad kan man med det på legepladsen

- Hoppe i vandpytter.

Hvornår har I det rigtig sjovt

- Xxxx er sjov af de voksne.

Er der nogen gange nogen af de voksne der skælder ud

- Nogen af de voksne skælder ud hernede.

Hvad skal de voksne gøre for at være søde, lave fjollede og sjove ting

- JA.

Hvem er det der bestemmer i børnehaven

- De voksne alt ting.

Hvad ville I bestemme hernede

- At få cykler ud (de voksne siger nogen gange at det må de ikke).

Børneinterview 2

Hvad er en god voksen, hvad betyder det

- Xxx og xxx er de skrappeste i børnehaven.
- Når man er en skrap voksen, skælder de næsten hele tiden ud.
- De skælder ud når man gør noget slemt, som at slå eller rive. Hvis man laver en lussing så skal man måske sidde på en bænk.

Hvad siger de voksne der ikke skælder ud hvis man giver en lussing.

- De siger ikke noget.

Søde voksne

- Xxxxx, xxxxx, xxxx
- De gode voksne kan lave sjove ting. Xxx er god til at lave sjove ting. Xxx laver også helt tiden sjov med os og fortæller vittigheder.

Har i nogen venner i børnehaven

- Begge siger ja og nævner navne.

Nævner lege der er sjove at lege med sammen med deres venner. Såsom Ninja og gemmeleg.

Hvor er de bedste steder at lege i børnehaven

- På bakken udenfor.
- Vuggestuens legeplads da der er gynger.
- Puderum, kan bygge ting ud af puderne.

Legetøj

- Leger næsten ikke med nogen ting her i børnehaven.

Mangler i børnehaven

- Kong Fu rum.
- Star Wars lego.

Hvad finder de voksne på af sjove ting at lave

- Lege.
- Synes det dårligste er at gå lange ture.

Hvem bestemmer i børnehaven

- Charlotte og når hun ikke er der er Anne Mette chef.

Må I bestemme noget

- Nej.
- Må godt bestemme om hvad vi vil lege.
- Men de voksne bestemmer om vi skal udenfor, i fællesrummet eller i puderummet.

Hvad ville I bestemme

- At tage Iphone, computer og Ipad med.

Feedback

Alle børnene er i stand til at forholde sig til det at have venner. Venner er nogen man leger med og så er det nogen der kan hjælpe og trøste. Og sige undskyld.

De kan fortælle om de gode steder i børnehaven. Det er meget uden for, og så er der en enkelt fortælling om en voksen der spiller fodbold med dem.

Der er voksne der skælder ud i børnehaven, to af dem refererer til alle medarbejdere, de to andre sætter navne på. Der er ikke nogen af dem der kan lide at blive skældt ud.

Det er vigtigt at tage børnenes udsagn seriøst. Samtidig er det også spontane indfald de kommer med og en meget sort/hvid tænkning. Det der er vigtigt er, at I bliver opmærksom på, hvordan I faktisk er. Måske kan børnene hjælpe jer til at blive klogere.

Det dårligste i børnehaven er at gå lange ture.

De gode voksne laver sjove ting. Der kommer specifikke navne på dem der er sjove, og børnene kan rigtig godt lide at de voksne er sjove.

I børnehaven er det de voksne der bestemmer. Det er Charlotte der bestemmer mest og Anne Mette er chef, hvis Charlotte ikke er der. Børnene må ikke bestemme noget. Her er der eksempler på, hvad de ikke må bestemme. De må ikke bestemme om de vil ud, om de vil i pudrummet, eller om de vil i fællesrummet.

Hvis de fik lov til at bestemme, så skulle de få cykler ud (de voksne siger nogen gange nej til det), og så ville de have et Kung Fu rum og Star Wars lego. De ville også bestemme, at man må have Ipad, computer og Iphone.

Arbejds punkt

- Skældud kultur.
- Børnenes stemme.

Udviklingspunkt

- Ved I hvor de gode steder er i børnehaven?

Personaleinterview

Gruppe 1.

Fortæl lidt om hvad I er optaget af i 2018

- Sprog år, flere tiltag i vuggestuen grundet sprog år.
- Moduler med lærerplanstemaer.
- Snakket og arbejdet meget med nærvær, fået det ind i modulerne (vuggestuen). Arbejdet med massage og sanser med de små. Mellemgruppen sprog, rim og remser.

Børneperspektiv

- Når der har været moduler, spørger vi børnene hvad de synes der har været sjovest. Så lytter de til børnene til næste gang. I sprog og kommunikation har der været ændret så der er kommet mere bevægelse med ind, da de synes det var for kedeligt at sidde bare og lytte til en historie.
- Når vi evaluerer med børnene så lytter vi til børnene til næste gang eller løbende.

Har I lyttet til børnene når I går i gang med nye moduler

- Vuggestuen har delt op i aldersgruppe, da der er forskellige behov.
- Børnehaven er også opdelt.
- Har haft om mundmotorik i børnehaven og efterfølgende læst en bog med dem, som endte med et fast indslag fordi børnene gerne ville have den læst igen og igen.

Barnets perspektiv

- Smør selv dag hvor de selv vælger hvad de gerne vil have.
- Svært når der laves moduler ind i fremtiden, hvis børnene lige nu viser interesse i købmand men det er ikke sikker det er interessant om et par måneder.
- Synes også de i det daglige uden for modulerne både går forrest, ved siden af og bag ved børnene og ser hvad de gerne vil og hjælper dem på vejen.

Pædagogisk praksis, kan I beskrive det

- At være anderkendende, rose børnene når de går den rette vej og guide dem.
- Ser og høre børnene.
- Børnenes perspektiv.
- Arbejder som en fælles ud og ikke kun er i vuggestuen men arbejder og hjælper hinanden på tværs. Ser sig selv som et hus. Åbner og lukker fælles i både børnehave og vuggestue.
- Har fælles rytmik, fastelavn, sundheds ugen med vuggestue og børnehave.

Børns trivsel? Hvad betyder det!

- Spørger og snakker med børnene om hvordan dagen har været.
- I børnehaven er ved at lave en humørtavle som vil være tilstede ved morgensamling.
- At børnene er deltagende, glade, har fået legekammerater.
- Har vi et barn der ser mut ud, tager vi en snak på stuen og med forældrene.

Kan børnene sige om de trives

- Ja synes godt de kan snakke med dem om det og de svare
- Hvis et barn sidder og synger i sin egen leg, ses det som at være tryk

Hvordan bruger I hinandens kompetencer på tværs af huset

- I vuggestuen arbejder vi på hvad børnene har behov for og bruger hinandens kompetencer og hjælper i forhold til børnenes.
- Ikke snakket om det i huset, men føler de kan mærke og se hinandens kompetencer og er gode til at bruge det i dagligdagen.
- Efter modulerne om formiddagen åbnes der op så der ikke er stueopdelt, men børnene kan løbe på kryds og tværs og de vuggestuebørn der ikke sover kommer med ind. Så der er alle de voksne til rådighed.

Inklusion, hvordan arbejder I med det

- Plads til alle, børnene er empatisk over for andre.
- Vi som voksne formår at rumme forskellighederne.
- Vi drøfter et barn hvordan vi får det inkluderet hvis det er et problem. Der bliver lavet handleplaner på dem der har behov for det.
- Ja et barn kan godt få skældt ud, da vi også kan være presset til tider. Men vi tager det op og drøfter det efterfølgende.

Professionel arbejdspladskultur

- Blevet bedre til at bruge hinanden.
- Oplever som ny at en kollega kommer måske og fortæller at sådan gør vi normalt ikke. Føler xx er god til at stille spørgsmål ved det, så der kan komme en snak om det.
- Har haft en episode hvor xx satte spørgsmål ved måden en situation blev handlet på og det blev taget fint.

Jeres trivsel

- God, kan godt lide at komme på arbejde.
- Synes vi har en god arbejdsplads nu.
- Super gruppe i børnehaven, kan arbejde på tværs, god humor med hinanden.
- Har været problemer, men er rigtig glad for at være her.
- Står op og er ikke ked af at skulle komme på arbejde.
- Vuggestuen har også fået det meget bedre og det går godt.

Føler I jer set og hørt af jeres ledelse

- Samstemmende siger de ja.

Hvad er Charlotte bedst til

- God til at se anderledes på tingene.
- Reflekterende.
- God til at komme med og se flere muligheder.
- God at sparre med.
- Hun går til og hjælper med det samme hvis der er behov for det.

Hvordan er ledelsens samarbejde

- Føler de er ret enig om alt ting og går ud som en fælles ledelse.

- Har oplevet de ikke var enige, men de kommer tilbage som fælles ledelse og det kan ikke mærkes de har været uenige.

VUS

- Er begyndt at kalde ind nu.
- Har været for 2 år siden.

Er der noget I godt ville have snakket om

- Vidste ikke hvad det skulle handle om, men føler de har fået snakket om f.eks. trivsel som Xxx troede det skulle handle om.

Hvordan har det været at sidde her

- Helt ok og ikke ubehageligt, men usikker på hvad tilsyn er og synes ordet lyder negativt.

Gruppe 2.

Hvad er i mest optaget af

- Læringsmiljø i vuggestuen.
- Genindrettet stuerne, givtig for børnene. Stået på fra i sommers og til nu
- Børnehaven: Klar til at de kommende skolebørn, samtaler med forældre og overgangsplaner.
- Dialogmøder.
- Vuggestuen: Fokus på en bedre tone personalet imellem. Arbejdet med forbedret rutiner for personale og børn.

Politiske servicemål

- Der nævnes borgeren som medskaber af egen velfærd.
- Ledes hen til blandt andet sprog år.

Kan man se der er sket noget med jeres sprogarbejde

- Har set at de børn fra vuggestuen der har været med i forskningsprojektet kan flere ord end dem der ikke har været med.
- Har sat rim og remser i børnehøjde i vuggestuen og sange. Fordybelseskroge.
- Bøger og bogstaver i børnenes højde og indgår i leg (børnehave).
- Haft leg på legepladsen hvor børnene skulle lave bogstaver med kroppen (børnehave).

Har I særligt fokus på bevægelsesdelen

- Bruger læringsmiljøet krop og bevægelse. Bruger skoven rigtig meget, motoriske lege. Laver "børne yoga" der kombineres med remser.
- Vuggestuen: Rytmik og sanglege uden for huset.
- Vuggestuen: Bevægelse med mellemgruppen, Synes det er udfordrende at rummet er lille og man står med det alene.

Hvilke voksne er glade for bevægelse

- Et par stykker melder ind.

Hvordan arbejder I med børneperspektivet

- Vuggestuen: At det kommer ned i højde så børn ser det (hvordan sikre I jer, at det så er det børnene gerne vil?).
- Børnehaven: Snakker med børnene om hvad vil "du" lave, har "smør selv dag".
- I krea er børnene blevet spurgt om hvad de godt kunne tænke sig at være. Men det er de voksne der har bestemt der skal være krea.

Hvilken pædagogik bliver der arbejdet med henede, hvad er vigtigt for Tornholms Ager

- At man betragter sig som et helt hus og arbejder meget på tværs.
- Fredage hvor vuggestuen er i børnehavedelen. På den måde kender vuggestue børnene også børnehavedelen og får en nemmere indkøring til den tid og de kender de voksne der er der.
- Arbejder på at børnene er selvhjulpne, guider dem.
- Sammen med børnehave og vuggestue til rytmik om torsdagen.
- De får ikke kun fri leg her i huset, men dokumentere de f.eks. arbejder i moduler og andre udviklingspunkter.

Børns trivsel, hvad betyder det og hvordan ser I det

- Når de kommer glade ind af døren og gerne vil være sammen med de andre børn og voksne.
- Når de udvikler deres leg.
- Hvis et barn ikke kan udtrykke sig pga. dårlig sprog kan det være svært om barnet trives.
- Hvis de tør være frække og gå imod "reglerne".

Kender I hinandens kompetencer

- Tror ikke det er noget vi har snakket om i fællesskab.
- Men ved godt hvad de forskellige kan.
- Men snakker om det ved modulerne og der gør de brug af hinandens kompetencer. Men tager nok mere højde for kompetencer hos den voksne, men ikke ud fra børnenes lyst eller brug for det.

Læreplansarbejde? Hvordan har I organiseret det

- Modulerne er læreplanstemaerne.
- Vuggestuen: En ugeplan (store gruppen) hvor de laver mad, gå i naturen, rytmik med børnehaven, billedlotteri. Det samme gør sig gældende i børnehaven.
- På fredag bliver de introduceret for den ny styrket læreplan.

Borgeren som medskaber af egen velfærd

- Blev introduceret ved ansættelse.
- At man ser barnet, er anerkendende, giver barnet en tryk hverdag.
- Når forældrene har en del af ansvaret (FAMILY).

Hvordan trives I ellers på jeres arbejdsplads

- Snakket på børnehavemøder at de aldrig har haft det bedre, rigtig god til at hjælpe hinanden og snakke sammen.

- Har været ked at et samarbejdsproblem er rykket fra børnehave til vuggestue for den medarbejder det så går ud af. Det gør også, at man ikke har lyst til at komme ned og hjælpe i vuggestuen hvis den er.
- Der er noget godt i vuggestuen og kan jo godt lide sit arbejde.
- På hver afdelingsmøde i vuggestuen kommer kommunikation og samarbejde på
- Travl arbejdsplads.
- Det nævnes, at det kan mærkes på børnene i vuggestuen, når samarbejdsproblemerne er værst.
- Kan godt nævne flere der har en hård tone (vuggestuen). Det smitter nok til alle.
- Synes det er frustrerende, at det har været i halvandet år og problemet fortsat er her, men bare rykket.

Ledelsen, føler I jer set og hørt

- Ja synes det fungerer godt.
- Oplever ikke Charlotte som negativ.
- Hun anerkender en, er menneskelig.
- Hun gør altid det: Hvorfor gør du det og hvordan synes du det kan løses?
- Man ved hvor man har hende når man har et problem.
- Tager en beslutning i fællesskab.

Anne-Mette (souschef)

- Hun er begge dele.
- Kan godt mærke på en god måde, at hun er ledelsesrepræsentant.
- Siger på en god måde og med et smil hvis man skal stramme sig an.
- Der er plads til at fejle uden der bliver talt ned til en.

Er de et godt team, gode for hinanden

- Samstemmende Ja.
- De har det sjovt sammen.
- Fedt at have en souschef der også er sammen med børnene.
- Synlig ledelse også for forældrene.

Bliver der holdt VUS

- Der er indkaldt og der er afholdt tidligere.

Hvornår har I sidst haft det rigtig sjovt med børnene

- I dag til Halloween.
- Børnehaven: I fredags lavede xxxx krig med børnene.
- Børnehaven: Sprogmodul, hvor de laver mundhistorier.

Er der noget I godt kunne tænkt jer at have sagt

- Nej.

Hvordan har det været at være med

- Fint.

Feedback

Der er overordnet rigtig mange ting der fungerer godt i Tornholms Ager lige nu. Det er godt at opleve.

Der har i den forgangne tid været rettet fokus forskellige steder hen. Pædagogisk har der været fokus på sprog og læringsmiljøer. Det sidste gælder for vuggestuen. der har også været fokus på bevægelse, men det skal jeg fiske noget mere efter, for at få det ud af dem. Betyder det så, at det ikke har været så vigtigt, når det ikke bare kommer fra dem automatisk? Der har også været fokus på kommunikationen i vuggestuen.

Børneperspektivet er det faktisk svært for dem at folde ud (det er ikke så overraskende, det er et gennemgående tema på langt de fleste tilsyn). Børnehaven får beskrevet en række eksempler på, at de spørger børnene, men det der står tilbage er, at der bliver lavet en række aktiviteter, som børnene kan have mulighed for at påvirke, men de er ikke blevet involveret i processen omkring, hvorfor det der er valgt er relevant, og for hvem.

Den pædagogiske praksis er også rigtig svær at beskrive. (her gælder det samme som ovenfor). Det de kommer tættest på at beskrive er, at de i faktisk er et rigtigt børnehus. Også i deres praksis. Ud over det kommer de med en række bud, men det er ikke bud der på nogen måde er konkrete, eller kan fortælle noget om, hvordan Tornholm Ager eventuelt kunne skille sig ud fra andre (det er nu jeg bliver beskrevet som irriterende, på samme måde som Charlotte, fordi jeg bliver ved med udfordrende spørgsmål, der kræver omtanke ☺).

Der kommer nogle ok bud på, hvad **børns trivsel** er for en størrelse. Der er fokus på leg, glæde, deltagelse og udvikling. Vi snakker om det med at turde være tilpas fræk. Jeg får dog ikke en fornemmelse af, at der er en fælles forståelse af, hvad det er for et begreb, og det er tydeligt, at det ikke er en personalegruppe, der har drøftet det i fællesskab.

Personalets kompetencer og hvordan de kommer i spil har der heller ikke været en fælles drøftelse af. De er dog overbeviste om, at de godt kender til hinandens kompetencer. Det er dog tydeligt, at den måde arbejdet er organiseret på, er med til at sætte kompetencerne i spil på en langt bedre måde, end hvis det havde været en fast stueopdeling. Der er ikke lavet en kobling mellem personalets kompetencer og hvordan der bliver lavet modul grupper.

Læreplansarbejdet er først og fremmest bundet op omkring modulerne, og det virker som om, der er blevet arbejdet systematisk med læreplansarbejdet.

Inklusionsarbejdet er et af de områder vi ikke kommer så dybt ned i. Der er fokus på at sikre plads til alle, og at kunne rumme forskelligheder. Der bliver lavet systematiske handleplaner for alle de børn der har brug for det.

Personalets trivsel er lige nu rigtig god i børnehaven og mindre god i vuggestuen. Helt grundlæggende handler det om samarbejdet med en bestemt medarbejder. Gruppe et sagde alle de havde en god trivsel, men på baggrund af interviewet med gruppe to, kunne det handle om, at den omtalte medarbejder var en del af gruppe et. Det er dog ikke sikkert, at det forholder sig sådan, fordi der i gruppe et blev fortalt, at trivslen i vuggestuen er blevet bedre og, at det går godt.

Det havde de ikke behøvet at sige, hvis det ikke passer.

Det der fungerer trivselsmæssigt er et rigtigt godt samarbejde, og der er masser af humor i personalegruppen. Det er dejligt at komme på arbejde i øjeblikket.

Det er en samlet personalegruppe der beskriver deres **forhold til lederen** som god. Charlotte er menneskelig, anerkendende, reflekterende, god til at se anderledes på tingene, god til at udfordre og god at sparre med. Der er ingen tvivl om, at Anne Mette er en del af ledelsen. Hun fungerer som sådan i dagligdagen og så er hun bare så sjov at være sammen med.

Charlotte og Anne Mette har et rigtig godt samarbejde, selvom der kan være ting de slet ikke er enige om. De holder det på kontoret og det de melder ud er det samme. De har det sjovt sammen.

Arbejds punkt

- Børneperspektivet. Få en fælles drøftelse, så der kan skabes forståelse for hvad det er for en størrelse.
- Personalets trivsel.

Udviklings punkt

- Den pædagogiske praksis. Fortsæt med at have fokus rettet med den.
- Arbejdet med børns trivsel kunne der stadig være brug for at dykke ned i.
- Hvordan kan I sikre, at personalet kompetencer kommer endnu bedre i spil?

Interview med bestyrelsesformanden

Hvor lang tid har du været i bestyrelsen

- 2 år men ny som formand.

Hvad laver I som bestyrelse

- Har startet som næsten ny bestyrelse med at skabe dialog, tillid med ledelsen.
- Har presset meget på at vi skal være en bestyrelse, som en forlænget arm.
- Hvordan får vi (gen)skabt en god historie ud fra de problemer der har været.
- Synes de har fået defineret hvad deres opgaver er som bestyrelse.

Hvordan er samarbejdet med ledelsen

- Den er blevet rigtig god. Der har været et samarbejde tidligere der bar præg af en samlet bestyrelse, men det er helt anderledes i dag. Har nok været præget af det med mange der stoppede for et par år siden.
- Har fået skabt tillid.
- Har været med til at nedsætte principper, hvorfor er børnehuset som det er, hvad skal vi som børnehus. På den måde har de været med til institutionens identitet.

Er det nemt at have drøftelser i bestyrelsen

- Tidligere været en mistillid imellem ledelse og forældre. Har haft drøftelsen og blevet bedre til at diskutere emner, da der er kommet meget bedre tillid.
- Tror det har hjulpet med en helt ny gruppe i bestyrelsen.

Bestyrelsen

- 2 nye medlemmer er kommet til.

Samarbejde med personale (forældre)?

- Synes det er godt og noget vi kan snakke med.
- Har været snakket aflevering på sidste forældremøder. Efterfølgende haft snakken på hver stue med personalet, god dialog.
- Der er stadigvæk lidt skift af personale, men der er heldigvis flere der har været her i flere år, så der er noget fundament.

Har du en oplevelse af børnenes trivsel/udvikling

- Alle forældre går meget op i det med at deres pædagog/medhjælper er her.
- Forældregruppe har fået læreplaner med mere lagt på FAMLY, så forældrene også mere ved hvad det er der arbejdes med. Har tidligere stået i ringbind som forældrene ikke får kigget i.
- Kan mærke at børnene har det godt. Er også båret af enkelte personaler.

Har du hørt om forældre, hvor de har været utilfreds hernede

- Nej, tror det går rigtig godt.

Hvad kan I som bestyrelse sikre udvikling/trivsel

- Har haft en i institutionen (måske talehøre lærer) og fortalt om det med at læse med børn. Tror at vi som bestyrelse kan være bedre til at dele ud til forældrene med sådanne initiativer.

- Finde en måde at sende ud til forældrene mere spiseligt omkring forskning indenfor børns trivsel/læring.

Ved I hvilken pædagogik de arbejder med

- Ikke overskriftsniveau.
- De arbejder med at være ude, det er den primære som de adskiller sig i forhold til de andre.

Hvad er det godt for at være mere ude? Har det spørgsmål været oppe

- Måske ikke helt, men har fået det ned til visioner (mere økologi, slukke lyset og ikke bruge så meget vand, ude og kende naturen).
- Men så skal visionen også udføres. Er de ude på legepladsen eller går de ud af huset?

Læreplansarbejde, har I drøftet det i bestyrelsen

- Ja men ikke så meget den ny styrket læreplan.

Anbefaler at tage det op på et bestyrelsesmøde omkring den nye læreplan!

Har snakket om, at der mangler, at kommunen får lagt flere penge ind, ressourcer når personalet skal på uddannelse. Så forældrene ikke skal holde børnene hjemme eller hente tidligere. Så forældrene ikke skal ind og gøre noget som måske ikke er deres arbejde.

Snakket om hvad kan vi gøre for at styrke pædagogerne (f.eks. gå videre til forvaltning omkring afhentning af skrald).

Forældremøder, har I indflydelse som bestyrelse

- Ja det har de og det er der stor åbenhed overfor.
- Sidste møde var der den snak om aflevering som kom fra formanden.

Borgeren som medskaber af egen velfærd

- Har hørt om det og været nævnt, men måske ikke drøftet helt.

God ide at tage det op til et bestyrelsesmøde om hvad betyder det! Kan altid bede Forvaltningen om at uddybe det nærmere, hvis der er tvivl om hvad der menes.

Hvis du fik lov til at sætte dig i Charlottes stol, hvad ville du så gøre ledelsesmæssigt

- Fortsætte det spor vi er kommet ind på nu.
- Forsøge at få de pædagogiske principper og dagligdagen ud til forældrene uden at overfordre.
- Digitalisere lærerplanerne (FAMILY). Det er ikke altid så nemt at tilgå og uden det står i politiske vendinger, men til at forstå for forældrene.

Som bestyrelse være med til at fortælle den gode historie. Hvordan får vi skabt og løftet pædagogerne mere op og få tillid.

Snak med Charlotte om at få en læreplanspraksis fortælling måske hver måned!

Hvordan kan jeg se bestyrelsens fingeraftryk

- Har presset igennem at uanset hvad så siger alle godmorgen til hinanden, både forældre, børn og personale.

- Åbne op for at kunne snakke om svære ting. Har været svært i starten og et længere træk. Men det har skabt en stabil grund og nemmere at snakke sammen. Mere afslappet stemning når de mødes med personalet.

Om 2 år er I så mere økologisk og fået formidlet visionerne ud

- Ja det mener han helt sikkert.

Øvelse for et stykke tid siden hvor vi skulle beskrive børnehuset og sammenligne med det medarbejder og ledelse havde skrevet. Bestyrelsens beskrivelse viste de så det ud fra egne tanker og institutionen ud fra børnenes.

Måske afholde et møde med nye forældre i løbet af foråret/sommeren eller et skriv til FAMLY så nye forældre ved hvor de skal gå til.

Er der noget du godt kunne have tænkt dig at fortælle i dag

- Nej synes det går så meget bedre end det har gjort.
- Problematisk mere op til kommunen, f.eks. madordning. Synes der skal tages en beslutning på et grundlag de måske ikke er fuldt oplyst på. Har skrevet til forvaltningen omkring nogen spørgsmål.

Feedback

Der bliver overordnet givet en beskrivelse af, at børnene har det godt på Tornholmsager. Der er naturligvis brug for tryk, så der bliver kigget meget på, om man har "sin egen" pædagog/medhjælper. Der er personale der er bedre end andre til at sikre, at børnene har det godt i institutionen. Bestyrelsen får ikke henvendelser fra forældre om, at de er utilfredse, hvilket er med til at pege på, at der er god trivsel.

Det eneste der står frem som noget specielt i forhold til pædagogik er, at de er meget ude. Det er anderledes end i andre institutioner. Det har ikke været drøftet på bestyrelsesmøder, hvad der er det gode i at være meget ude. Ellers får jeg det indtryk, at der bliver snakket principper på bestyrelsesmøderne og bestyrelsen bliver inddraget.

Der er et rigtig godt samarbejde med ledelsen. Det har der ikke altid været. Det er en relativ ny bestyrelse og den virker samarbejdsvillig. Der er en tro på, at det bliver et godt samarbejde og ikke forældre mod institution. Der er i hvert fald skabt en god tillid til hinanden. Det betyder, at det er langt nemmere at have drøftelser på bestyrelsesmøderne, da alle ved, at de arbejder sammen. Der er også godt samarbejde med personalet. Det kunne også mærkes på forældremødet, hvor der var fokus på afleveringer. Der er stadig lidt meget skift i personalegruppen, men der er også et godt fundament. (Liban blev orienteret om, at der generelt er et rekrutteringsproblem i kommunen. Det skabte den fornødne ro at vide, at det ikke er et institutionsproblem, men et generelt problem) Der er egentlig ikke noget bestyrelsesformanden ville gøre anderledes end Charlotte, hvis han fik lov til at bestemme. Fortsæt det der er gang i nu. Der er altid små ting der kan optimeres og gøres anderledes, men ikke store ændringer. Et eksempel er brugen af FAMLY til dokumentation. Jeg får et indtryk af en bestyrelse, der godt vil være med til at skabe det gode børneliv på Tornholm Ager. Der er ambitioner om at sætte sit aftryk på institutionen.

Det er godt at høre, at det går godt med samarbejdet.

Arbejds punkt

- Ingen arbejds punkter.

Udviklings punkt

- Holde fokus på, hvordan der kommunikeres med forældrene og hvordan de inddrages så det gode samarbejde sikres.

Læreplaner

Hvordan organiserer I jeres læreplan

- I moduler, fra september til påske.
- Rytmik, Natur, Sprog m.m.

Læser temaerne igennem i ledelsen.

Evaluerer i et skema efter hvert modul. Der sidder gruppen samlet.

Bruger dem til at se om de har nået det pædagogiske mål. Evalueringen kan tages frem til næste gang og se om hvordan det var blevet gjort.

Kan se at det har ændret sig hvor fokus mere præcis er efter evaluering. Tydelig gjort hvad vi skal med aktiviteterne.

Er der fokus på de voksnes faglighed

- Ja det bliver det også brugt til.

Det kan ses og mærkes at der i en periode har været det samme personale. Der er mere engagement.

Læringsmiljø

- Forskelligt fra stue til stue og nogen har mere end andre

Hvordan går I som ledelse til den opgave ved læringsrum

- Vi stiller spørgsmål ved det der er lavet og spørger ind om det kan gøres anderledes hvis de ikke er helt enig. Men der er ikke helt enighed i ledelsen også

Åbne og lukke politik, hvordan får børnene en god velkomst og forældrene.

Skal snakke om garderobe læringsrum samt ble skifte, morgensamling. Hver især har meldt sig ind i hvad de godt vil være med på.

Børnene må komme på alle stuer, når der ikke spises. Arbejder med at der præsenteres de nye for hvordan huset fungerer.

Legepladsen er ikke så meget med i tanken med læringsmiljø. Får brugt legepladsen. Har som regel en voksen siddende i sandkassen og leger med. Kan godt være bedre til blive spredt ud og lege og være sammen med børnene på hele legepladsen, men synes de er blevet rigtig gode. De fysiske drenge vil gerne på bakken. Der mangler noget stort og udfordrende. Har plantekasser hvor de har fået set rigtig mange små dyr.

Planen har været at plantekasserne skulle bruges til urter som så skulle bruges i maden. Det fungerer ikke altid.

Hvordan dokumenter I arbejdet

- I modulerne og de printes ud og lægges i mapper.

Har I drøftelsen af at det skal på FAMLY

- Oplever at filer ikke kan vises (android).
- Tænker forældrene gerne vil have dokumentationen på FAMLY.

Hvem er de gode kræfter i forhold til læreplansarbejde, hvor mange er der

- Synes alle tager et ansvar og er glade for den rolle og tid de har i modulerne.

- Det bliver en udfordring når det skal foldes ud til hele dagen.

Hvad siger forældrene

- Det er få der går op i det, måske primært dem fra bestyrelsen.
- Det betyder mest for forældrene den daglige faste tur.

Hvad er jeres største udfordring

- Fast personalegruppe.
- Legepladsen er nok der vi hænger mest.

Har I gjort jer nogen tanker med den nye styrkede læreplan

- De ligger stadigvæk på diskussionsbordet her i ledelsen.
- Er bange for at vælge temaer medarbejderne ikke brænder for. Ved modulerne vælger personalet der hvor de synes de er stærk og gerne vil. Så kan man se at børnene også får mere ud af det når personalets kompetencer bruges.
- Kun moduler til jul da de har afventet om der kom et udspil fra forvaltningen. Skal snakke sammen til januar om det fremadrettede.

Feedback

I Tornholm Ager bliver der arbejdet med moduler fra september til påske, hvor der bliver arbejdet med alle læreplanstemaerne. Ledelsen forholder sig til de der bliver beskrevet af arbejde til modulerne. Ledelsen spørger ind til både arbejde og læringsmiljøer.

Der bliver lavet evalueringer efter alle moduler og der bliver fulgt op på de pædagogiske mål de har sat sig. Evalueringerne bliver brugt aktivt i forhold til de næste moduler.

Der er fokus på en række områder, hvor læreplansarbejdet kan udvikles. Der bliver peget på udvikling af læringsmiljøer omkring eksempelvis garderobe, bleskift, morgensamling og legepladsen. Det ligger helt naturligt at gå videre med i forhold til den nye styrkede læreplan.

Dokumentation fra modulerne bliver printet og lægges i mapper. Der kommer ikke så meget på FAMILY selvom forældrene gerne vil have det. Det opleves dog ikke som om, der er mange forældre der interesserer sig for det med læreplansarbejde.

Overordnet ser det ud til, at de er styr på læreplansarbejdet, som det har været beskrevet tidligere, og det virker som om Tornholm Ager er klar til næste skridt i forhold til den nye styrkede læreplan.

Arbejds punkt

- Ingen arbejds punkter.

Udviklings punkt

- Hvordan kommer læreplans arbejdet bedre i spil uden for modulerne?
- Hvordan lykkes I med god dokumentation på FAMILY?

Sammenfatning

Sammenfatning fra sidste tilsyn

Overordnet er der meget der fungerer godt, for eksempel børnenes generelle udvikling og trivsel. Forældrenes anerkendelse af det arbejde som der bliver udført, samt en personalegruppe, hvor størstedelen er glad for deres arbejde.

Vi fik oplevelsen af, at de er et hus, der er rigtig godt på vej i forhold til at sikre hele huset.

Ledelsen er god til at stille sig til rådighed i forhold til personalet. Ledelsen besidder gode organisatoriske evner.

Ledelse er dygtig til forældresamarbejde og bliver rost af forældrebestyrelsen.

Det er vores klare vurdering, at ledelsen mestrer de forskelligartede opgaver som institutionen bliver udfordret med. Derfor er vi også trygge ved, at ledelsen tager hånd om VUS, skæld ud og udviklingen af en tydeligere pædagogisk position.

- Arbejdspunkter fra sidste tilsyn: Skældud og VUS

Samt et udviklingspunkt omkring den pædagogiske position

Det ser ud til at både arbejdspunktet omkring skældud og udviklingspunktet omkring den pædagogiske position stadig er aktuelle.

Det der jo være mange grunde til, men opgaven er, at der er brug for at rette fokus mod det, mere skældud en pædagogisk position.

Samlet oversigt af arbejdspunkter og udviklingspunkter

Observationer

Arbejdspunkt

- Ingen arbejdspunkter.

Udviklingspunkt

- Fortsæt arbejdet med læringsmiljøer.
- Undersøg om legepladsen faktisk ikke er verdens bedste.

Børneinterview

Arbejdspunkt

- Skældud kultur.
- Børnenes stemme.

Udviklingspunkt

- Ved I hvor de gode steder er i børnehaven?

Personaleinterview

Arbejdspunkt

- Børneperspektivet. Få en fælles drøftelse, så der kan skabes forståelse for hvad det er for en størrelse.
- Personalets trivsel.

Udviklingspunkt

- Den pædagogiske praksis. Fortsæt med at have fokus rettet mod den.
- Arbejdet med børns trivsel kunne der stadig være brug for at dykke ned i.
- Hvordan kan I sikre, at personalet kompetencer kommer endnu bedre i spil?

Interview med bestyrelsesformanden

Arbejdspunkt

- Ingen arbejdspunkter.

Udviklingspunkt

- Holde fokus på, hvordan der kommunikeres med forældrene og hvordan de inddrages så det gode samarbejde sikres.

Læreplaner

Arbejds punkt

- Ingen arbejds punkter.

Udviklings punkt

- Hvordan kommer læreplans arbejdet bedre i spil uden for modulerne?
- Hvordan lykkes I med god dokumentation på FAMLY?

