



**FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE**

Dialogbaseret tilsyn Dagtilbud



Indholdsfortegnelse

1. Dagtilbudsloven	3
2. Formålet med dialogbaseret tilsyn.....	3
2.1 Indholdet i tilsynsmodellen	4
2.2 Uanmeldt tilsyn.....	4
3. Lovgrundlaget for tilsynskonceptet	5
3.1 Dagtilbudsloven.....	5
3.2 Retssikkerhedsloven	5
3.3 Øvrig lovgivning.....	5

Dialogbaseret tilsyn i Faaborg-Midtfyn Kommune

1. Dagtilbudsloven

Faaborg-Midtfyn Kommune er jf. lovgivningen forpligtet til at føre tilsyn med kvaliteten i såvel kommunale, selvejende som private dagtilbud i kommunen herunder dagpleje. Det er besluttet, at der skal være et årligt tilsyn som både kan være anmeldt eller uanmeldt.

2. Formålet med dialogbaseret tilsyn

Formålet med dialogbaseret tilsyn er at skabe en gensidig forpligtende dialog om og kontrol med den pædagogiske kvalitet og dagtilbuddenes muligheder for at udvikle sig fremover.

Grundtanken er at:

- Tilsynet skal rumme både kvalitetskontrol og kvalitetsudvikling
- Tilsynsformen er en forpligtende dialog.
- Tilsynet skal være meningsfyldt for både dagtilbuddene, fagsekretariatet, brugerne og politikerne.

Det anmeldte tilsynsbesøg holdes i den pågældende institution og er et møde af ca. 3 times varighed. Institutionen fremsender senest 14 dage før mødet det udfyldte tilsynskoncept, læreplaner vedlagt som filer, samt navne på deltagere fra bestyrelse og personale.

På mødet deltager 2 konsulenter fra Fagsekretariatet, institutionslederen, souschefen, TR og mindst 1 forældrerepræsentant fra bestyrelsen. Det er konsulentens ansvar på mødet at alle deltagere kan komme til orde og dermed bidrage til en konstruktiv dialog og at alle relevante punkter bliver berørt. Konsulenten har endvidere ansvaret for at disponere tiden.

Vi forudsætter at bestyrelse og personale har forberedt og drøftet de spørgsmål der er indeholdt i tilsynskonceptet.

Konsulenterne skriver referat under mødet, herunder eventuelle henstillinger og anbefalinger. Referatet gennemlæses inden besøget afsluttes. Fagsekretariatet sender den færdige rapport til institutionen senest 14 dage efter tilsynet.

Efter tilsynsmødet drøftes den endelige rapport i bestyrelse og personalegruppe.

Tilsynsrapporten indgår i statusamtalerne om aftalerne, mellem lederne og fagchefen. Den kommende aftale kan derved indeholde et indsatsområde, hvis resultatet af tilsynet tilskriver det.

Med udgangspunkt i dagtilbuddets aftale med fagsekretariatet, samt fagsekretariatets indsatsområder, drøftes tiltag og processer.

Følgende emner indgår tillige i dialogen:

- Dagtilbuddets børnesyn.
- Det pædagogiske arbejde med læreplaner, herunder børnemiljøvurdering.
- Indsats i forhold til inklusion.
- Trivselsundersøgelse.
- Brugerundersøgelse.

- Personaleforhold.
- Forældresamarbejde.
- Sikkerhed.
- Økonomiske dispositioner.

Dialogen tager alene udgangspunkt i tilsynskonceptets indhold. Spørgsmål til vilkår og rammer henvises til dialogmøderne mellem brugerbestyrelserne og politikerne.

Anbefalinger

I tilsynsrapporten kan konsulenten give anbefalinger. Anbefalinger er en hjælp til institutionens videre refleksion og arbejde og det er op til institutionen at afgøre, om man ønsker at arbejde videre med anbefalingerne.

Henstillinger

Herudover kan konsulenten give henstillinger. Konsulenten kan give henstillinger i de tilfælde, hvor institutionens praksis ikke er indenfor de rammer, som er fastlagt i Dagtilbudsloven, anden lovgivning eller Faaborg-Midtfyns politikker og strategier på dagtilbudsområdet.

Hvis konsulenten har givet en eller flere henstillinger, udarbejder institutionslederen en procesplan for, hvordan institutionen konkret vil arbejde for at ændre praksis. Procesplanen sendes til konsulenten inden 14 dage efter tilsynet. Efter godkendelse kan procesplanen forelægges bestyrelsen.

Hvis henstillingen ikke er fulgt indenfor den aftalte tidsramme gives der et pålæg og institutionslederen indkaldes til møde med fagchefen for Dagtilbud-Børn.

2.1 Indholdet i tilsynsmodellen

Tilsynskonceptet behandler for hvert emne:

- Sammenhæng
- Målsætning
- Indsats
- Indikatorer/tegn
- Evaluering

Den enkelte institution skal inden mødet udfylde indsatser for hvert afsnit.

Indikatorerne er tænkt som samtale spørgsmål men også som minimumskrav til institutionen. Under evalueringen redegør institutionen for, i hvilken grad det er lykkedes og hvad der er tænkt iværksat. Fokus vil være på den fremadrettede udvikling.

Opsamlingen af dialogbaseret tilsyn, vil gennem sammendrag af konsulenternes overvejelser blive bragt videre til orientering og drøftelse i det politiske udvalg samt på ledermøder.

2.2 Uanmeldt tilsyn

Formålet med de uanmeldte tilsyn er, at danne sig et øjebliksbillede på dagen baseret ud fra de samme hovedområder som ved anmeldte tilsyn.

Til det uanmeldte tilsynsbesøg er udarbejdet et dialogark.

Det uanmeldte tilsyn forventes at vare ca. 1½ time og udføres af 2 konsulenter fra fagsekretariatet Dagtilbud-Børn.

Efter tilsynet skrives et kort referat, der sendes til institutionen senest 1 uge efter tilsynet.

Hvis der er givet henstillinger følges proceduren som ved anmeldte tilsyn.

3. Lovgrundlaget for tilsynskonceptet

3.1 Dagtilbudsloven

§ 3 Kommunalbestyrelsen har ansvaret for dag-, fritids- og klubtilbud samt andre socialpædagogiske fritidstilbud.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal fastsætte og offentliggøre kommunens mål og rammer for henholdsvis dag-, fritids- og klubtilbud m.v. i kommunen.

§ 5 Kommunalbestyrelsen skal føre tilsyn med indholdet af tilbuddene efter denne lov og den måde, hvorpå opgaverne udføres, herunder at de mål og rammer, der er fastsat efter § 3, efterleves.

3.2 Retssikkerhedsloven

§ 16 Kommunalbestyrelsen har pligt til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, jf. § 15. Tilsynet omfatter både indholdet af tilbuddene og den måde, opgaverne udføres på.

3.3 Øvrig lovgivning

Forvaltningsloven

Arbejds miljøloven

Siden udfyldes

Koncept for dialogbaseret tilsyn 2011

Institutionens navn: Kaptajngården
Adresse: Vestergade 19
Leder: Karen Møller
Normeret børnetal: 49 – aktuelt 61

Dato for tilsynsbesøget: 31 oktober 2011
Konsulenter: Helga og Kirsten
Deltagere på tilsynsbesøget: Rita Hansen- Souschef, Berit Nielsen -Pædagog, Karen Møller- Leder, Bob Glesner- Bestyrelsesmedlem,

Ledelse

Ifølge Dagtilbudsloven er lederen pædagogisk og økonomisk ansvarlig for dagtilbuddet. Lederen er ansvarlig for at leve op til det aftalte serviceindhold, de vedtagne målsætninger og indsatsområder samt FMK's ledelsesværdier. Vision, værdier, ledelse og strategier skal danne rammen for det pædagogiske arbejde, i mødet med børn, forældre, medarbejdere og andre, ligesom det skal sikre at dagtilbuddet udvikler sig og er forberedt til fremtidige udfordringer.

Grundlag

- Dagtilbudsloven
- FMK's ledelsesværdier og personalepolitiske værdisæt
- FMK's dialogbaserede aftalestyring

Målsætning	Ledelses- og de personalepolitiske værdier er synlige i institutionens praksis Omsætter og formidler den dialogbaserede aftale.
Indsats	- P.møder - Work shops - Pæd.wekend -Teoretisk arbejdes der med udgangspunkt i den anerkendende tankegang/positionering -Reflektions metoder benyttes i resultatdelen af målopfyldelsen i aftalen.
Indikatorer	X Har lederen sikret, at der er ejerskab til kommunens personalepolitiske værdier? X Er dagtilbuddets værdigrundlag indarbejdet i den pædagogiske praksis? X Er bestyrelse, ledelse og medarbejdere inddraget i arbejdet med de overordnede værdier og mål, der skal sætte for dagtilbuddets udvikling? X Er dagtilbuddets værdier, mål og strategier nedskrevet? X Findes der en plan for, hvordan værdierne integreres hos nye medarbejdere? X Er mål og værdier offentlig tilgængelig på institutionernes hjemmeside? X Opfylder lederen aftalegrundlaget indenfor den tildelte budgetramme og sikrer, at personalet og bestyrelsen er involveret i den løbende opfølgning på aftalen? X Kan der fremvises eksempler på dokumentation af de indikatorer, der er beskrevet i aftalen? – Forældreundesøgelsen. – vækstmodel. X Har I udarbejdet en plan for samarbejdet i ledelsesteamet? X Er der fastlagt principper for hvordan støtteresurserne skal anvendes? X Er der en plan for hvordan inklusionspædagogerne skal arbejde? xEr der indsatsplaner for børn med behov for støtte? ?Er indsatsplanerne udarbejdet i et konceptet?
Evaluering	Støttespørgsmål i forbindelse til dialogen på mødet: <ul style="list-style-type: none">• Hvor langt er vi?• Hvad er vi lykkedes med?• Hvad er vi lykkedes mindre med?• Hvad gør vi nu?• Hvornår gør vi det?

Resultat: **Udfyldes**

Ønskede resultater: **Udfyldes** (se bilag)

Bemærkninger:

Fagsekretariatets anbefalinger/henstillinger: Personale og kompetenceudvikling

Dagtilbuddet har en vigtig opgave i at skabe en dynamisk arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø. I FMK's personalepolitik sikrer man gennem værdierne, at den enkelte medarbejder oplever en arbejdsplads, der via den anerkende tilgang, dialog, involvering, frihed og tillid, dømmekraft og sund fornuft har fokus på opgaveløsning og på at gøre en forskel for borgeren. Politikken forudsætter at medarbejderne viser engagement og selvstændighed. Som medarbejder bliver man udfordret fagligt, og gennem løbende kompetenceudvikling vil man få mulighed for faglig udfoldelse.

Grundlag

- Overenskomst FOA/BUPL
- FMK's: personalepolitisk værdisæt – trivselsundersøgelse – MEDaftalen
- Lov om APV – Trepartsaftalen

Målsætning	Der er fokus på personalets kompetenceudvikling i forhold til inklusion. Der er fokus på personalets kompetenceudvikling generelt. De personalepolitiske værdier er synlige i institutionens praksis.
Indsats	Inklusion: Kompetenceudvikling er sket i forb. med – Inklusionsraketten fyraftensmøder. – Inklusionsprojektet med Myretuen – herunder foredrag/konsulentbistand Eget inklusionsprojekt - Litteratur/ artikler /læsegrupper. Sparring reflekterende teams. Generelle kompetenceudv. Mussamtaler - Kurser - foredrag Kompetenceudvikling i forb. med ændrede strukturer. Personalepolitiske værdier. Den gode stemning – måles ved den respons vi får fra: forældre, kolleger og øvrige samarbejdspartnere. Loyalitet, tillid og respekt – måles i den gode historie. Værdierne er ophængt i institutionen og drøftes endvidere jævnligt på personale møder. Institutionen laver en kort beskrivelse / punktform for, hvordan der arbejdes med målsætningerne i praksis.
Indikatorer	Der afkrydses X Bliver der arbejdet med nedbringelse af sygefravær? X Sikrer arbejdsmiljøgruppen, at der er udarbejdet en APV? X Afholder lederen årlige MUS-samtaler for alle medarbejdere? X Tages emnet arbejdsmiljø op til en årlig vurdering? X Følges der op på trivselsundersøgelsen? X Udarbejder lederen kompetenceplaner for alle medarbejdere? X Er der lavet særligt tilrettelagte forløb for kompetenceudvikling inden for inklusion? X Arbejdes der med en fælles inkluderende kultur?

	X Kender personalet de målsætninger, der er i aftalen, og kan de forklare hvorledes institutionen arbejder med dem?
Evaluering	<p>Støttespørgsmål i forbindelse til dialogen på mødet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor langt er vi? • Hvad er vi lykkedes med? • Hvad er vi lykkedes mindre med? • Hvad gør vi nu? • Hvornår gør vi det?

Resultat: Udfyldes

Ønskede resultater: Udfyldes (se bilag)

Bemærkninger:

Fagsekretariatets anbefalinger/henstillinger:

Kerneydelse/Læreplaner

Kerneydelsen tager afsæt i Dagtilbudsloven, hvis formål er at fremme børn og unges trivsel, udvikling og læring samt i den sammenhængende Børne- og Ungepolitik, der sætter rammerne for indholdet i kommunens dagtilbud.

Formålet med den pædagogiske læreplan er bl.a. at understøtte alle børns læring, herunder børn med særlige behov.

Dagtilbuddets pædagogiske principper og aktiviteter er understøttende for den pædagogiske praksis.

Grundlag

- Dagtilbudsloven
- FMK's Børne- og ungepolitik

Målsætning	Institutionen efterlever Dagtilbudsloven, herunder regler om læreplaner. Institutionen har fokus på fagområdets indsatsområde om inklusion.
Indsats	<p>Udfyldes:</p> <p>Læreplaner: Læreplaner er ophængt i institutionen. Lærerplanerne bruges med opmærksomhed så de tre læringsrum er opfyldt.</p> <p>1. Det er voksenskabt læring. "Den voksne går foran barnet i læringen." Den voksne har planlagt hvad barnet skal lære.</p> <p>2. Læringsrum Voksensstøttet læring, "Den voksne går ved siden af barnet i læringen." Både den voksne og barnet har indflydelse på hvad og hvordan. Her skal den voksne tage vare på børnenes egne ideer og interesse, og følge op på dem.</p> <p>3. Læringsrum Børnene har fri leg "Den voksne går bag ved barnet i læringen." Barnet har høj grad af indflydelse på hvad og hvordan. Den voksne skal observere, hvad der sker, men styrer ikke børnene.</p> <p>Læreplanen revideres efter behov jf. børnegruppens sammensætning.</p> <p>Fokus på inklusion.</p> <p>Inklusionsprojektet med Myretuen og eget inklusionsprojekt betyder at der regelmæssigt måles på udviklingen af det arbejde der pågår jf. disse.</p> <p>– Inklusionspostkassen.</p> <ul style="list-style-type: none">- Fast orientering fra inklusionspædagogen- Udnyttelse af samarbejdet mellem Myretuen og Kaptajngårdens inklusionspædagoger
Indikatorer	<p>Der afkrydses</p> <p>X Er der i den pædagogiske læreplan beskrevet mål for børnegruppens læring i forhold til de seks læreplanstemaer?</p> <p>X Er de pædagogiske metoder og aktiviteter beskrevet?</p> <p>X Er der beskrevet pædagogiske mål, metoder og aktiviteter i forhold til børn med særlige behov?</p> <p>X Er det beskrevet, hvordan de valgte pædagogiske metoder og aktiviteter dokumenteres i forhold til opstillede mål?</p> <p>X Er det beskrevet, hvordan evalueringen af de pædagogiske læreplaner følges op og revideres?</p> <p>X Er børnemiljøvurderingen en integreret del af læreplanen?</p> <p>X Tages der udgangspunkt i børneperspektivet i børnemiljøvurderingen?</p>

	<p>X Fører børnenes udsagn til handling / revurdering? X Har forældrebestyrelsen været inddraget i udarbejdelsen, evalueringen og opfølgningen af den pædagogiske læreplan? X Bliver den pædagogiske læreplan løbende revideret i forhold til børnegruppens sammensætning? X Er den pædagogiske læreplan tilgængelig på dagtilbuddets hjemmeside/børneintra? X Har I ændret procedure for evaluering af læreplanen, efter at den kun skal evalueres hvert andet år?</p>
Evaluering	<p>Støttespørgsmål i forbindelse til dialogen på mødet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor langt er vi? • Hvad er vi lykkedes med? • Hvad er vi lykkedes mindre med? • Hvad gør vi nu? • Hvornår gør vi det?

Resultat: Udfyldes

Ønskede resultater: Udfyldes (se bilag)

Bemærkninger:

Fagsekretariatets anbefalinger/henstillinger:

Forældresamarbejde/forældreindflydelse

I Dagtilbudsloven er det præciseret, at indsatsen overfor det enkelte barn skal ske i samarbejde med barnets forældre, da det er forældrene, som har hovedansvaret for barnets udvikling, ligesom der skal være en dialog med forældrene om den indsats, der iværksættes overfor deres barn. Dagtilbuddene skal i samarbejde med forældrene give børnene omsorg og understøtte det enkelte barns alsidige udvikling og selvværd samt bidrage til, at børn får en god og tryk opvækst. Herudover skal dagtilbuddet i samarbejde med forældrene sikre en god overgang til skole.

Dagtilbudsloven beskriver endvidere den formelle forældreindflydelse igennem en valgt bestyrelse. Bestyrelsen fastsætter de overordnede principper for daginstitutionens arbejde og for anvendelsen af en budgetramme indenfor de mål og rammer kommunalbestyrelsen har fastsat. Bestyrelsen bør sikre at der er en løbende dialog mellem hele forældregruppen og personalet.

Grundlag

- Dagtilbudsloven
- FMK's Børne- og ungepolitik
- Handleguiden

Målsætning	Institutionens praksis understøtter, at forældrene opfatter sig som medaktører i barnets liv i institutionen. Institutionens praksis understøtter, at forældrene gennem bestyrelsen får den indflydelse de har ret til i følge loven. Institutionens praksis understøtter, at alle forældre har mulighed for at få indflydelse på dagtilbuddets hverdag, udvikling.
Indsats	<ul style="list-style-type: none">- Via – dagbog hvor daglige aktiviteter beskrives.- Via – daglige samtaler og møder , forældresamtaler både formaliserede og ikke formaliserede- Via forældremøder- Via spørgeskemaer i forb. specifikke emner.- Via adgang til bestyrelse og forældreforenings referater – åbne bestyrelsesmøder.- Via hjemmeside- Via Kaptajngårdsbogen – revidering.- Via inddragelse i praktiske opgaver- fodring af dyr, arrangementer, osv.- Via institutionens daglige tilbud om at "se vores hverdag"- Via nyhedsbreve fra bestyrelsen og fra personalet.
Indikatorer	X Sikrer institutionen, at forældrene bliver inddraget i bestyrelsesarbejde? X Er der udarbejdet en årsplan for bestyrelsens arbejde? X Sikres størst mulig svarprocent i brugerundersøgelsen? X Er der udarbejdet information om; modtagelse, hverdag, forældresamtaler, forældremøder, overgange og information? X Modtager forældrene løbende information fra dagtilbuddet? X Inddrages forældrene i arbejdet med inklusion, herunder antimobning? X Inddrages alle forældre uanset status i dagtilbuddets hverdag og udvikling? X Følges der op på brugerundersøgelsen resultat i personalegruppen og bestyrelsen? X Evalueres der på indsatsplaner sammen med de enkelte forældre? X Kender forældrene de målsætninger, der er i institutionens aftale?
Evaluering	Støttespørgsmål i forbindelse til dialogen på mødet <ul style="list-style-type: none">• Hvor langt er vi?• Hvad er vi lykkedes med?• Hvad er vi lykkedes mindre med?

	<ul style="list-style-type: none"> • Hvad gør vi nu? • Hvornår gør vi det?
--	--

Resultat: Udfyldes

Ønskede resultater: Udfyldes (se bilag)

Bemærkninger:

Fagsekretariatets anbefalinger/henstillinger:

Børnesyn, principper og pædagogiske overvejelser med særligt fokus på inklusion

Danmark har forpligtet sig internationalt til at ville arbejde for at øge den sociale inklusion, og dette afspejler sig i Faaborg-Midtfyn Kommunes Børne- og Ungepolitik, der vægter rummelighed og mangfoldighed i tilbuddene til børn og unge. På det tværgående børneområde arbejdes der løbende med at opstille mål, dokumentere indsatser samt udvikle kompetencer, holdninger og strukturer sådan at de politiske og faglige målsætninger understøttes bedst muligt.

Implementering af inklusion på det samlede børneområde er en proces, der indebærer en grundlæggende ændring af kultur og holdninger til børn, forældre og kolleger og det er derfor en flerårig proces.

Grundlag

Dagtilbudsloven (læreplaner) – FMK's sammenhængende Børne- og ungepolitik – Dialogbaseret aftalestyring – Salamancaerklæringen 1994 – Handicapkonventionen 2007

<p>Målsætning</p>	<p>Institutionens praksis understøtter, at Børne- og Ungepolitikken er kendt for medarbejdere og forældre. Institutionen arbejder systematisk med at udmønte lovgivningen om læreplaner Institutionen arbejder systematisk med at udmønte målsætningen og indsatser for inklusion på dagtilbudsområdet, sådan som det er beskrevet i den dialogbaserede aftale. Medarbejdere og bestyrelse har kendskab til institutionens implementeringsplan for inklusion. Institutionen arbejder systematisk med at bibringe medarbejderne kompetencer i forhold til at arbejde inkluderende i institutionen.</p>
<p>Indsats</p>	<p>Børne og ungepolitikken er kendt for alle medarbejdere og forældre ved: At være ophængt og er tilgængelig i institutionen, samt ved link til politikken på Kaptajngårdens hjemmeside, samt ved drøftelser på div. møder</p> <p>Systematik ved udmøntning af lovgivningen af læreplaner. Læreplanens seks temaer er udformet af personale og bestyrelse. Læreplanens seks temaer er omdrejningspunktet for tilrettelæggelse af hverdagens aktiviteter.</p> <p>Udmøntning af målsætning og indsatser samt kendskab til implementeringsplanen. - implementeringsprojektet knytter sig til indikatormateriale som anvendes systematisk og drøftes på inklusionsmøder. - Positioneringslinier benyttes på inklusionsmøder – hvor langt er vi kommet. - Inklusionspædagogens opgaver er fastlagt og kendt af alle. - Indsatsplaner er integreret - PPR. Konsulent kommer fast i institutionen.</p>

	<p>Systematik i forb. med kompetencer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inklusionsmøder – walk and talk – reflekterende teams ud fra specifikke spørgsmål omhandlende status, udfordringer, mv. - Kompetenceudvikling bla. ved inklusionspædagogens viden fra seminarer og div. materiale – pædagogfaglig sparring. - Mussamtalerne er baggrunden for kompetenceplanen – samt udvikling af denne.
<p>Indikatorer</p>	<p>På en skala fra 1 – 5 hvor 5 er bedst, udfyldes kasserne</p> <p>5 Arbejder aktivt og systematisk med anerkendende kultur. 5 personalegruppen 5 forhold til forældrene 5 forhold til børnene</p> <p>5 Arbejder aktivt og systematisk (dvs med fast metode og på faste tidspunkter) med refleksioner omkring børns trivsel.</p> <p>5 Inddrager systemisk tænkning (dvs inddrager de sammenhænge, barnet er en del af, i en forståelse af barnets adfærd). 4 Laver handleplaner for børn på kanten af fællesskabet 4 Arbejder med mål ift børn på kanten af fællesskabe</p> <p>5 Arbejder aktivt og systematisk med relationerne. barn-voksen 5 barn-barn 5 voksen-voksen 5</p> <p>5. Arbejder aktivt og systematisk på at modvirke mobning. 1. Systematisk anvendelse af anti-mobbe værktøj</p> <p>5 Arbejder aktivt med at tilpasse strukturen og indretningen i institutionen til den aktuelle børnegruppe.</p> <p>5. Arbejder aktivt og systematisk med forældresamarbejdet. 5 forhold til at udbrede en anerkendende og systemisk tankegang 6 forhold til medindflydelse 3 forhold til at styrke børnenes relationer i fritiden 5 Arbejder aktivt med at lave gode overgange mellem dagpleje og børnehave samt mellem børnehave og skole. 4 Arbejder aktivt med at styrke det tværfaglige samarbejde.</p> <p>Foreligger der skriftlig implementeringsplan som forældre og medarbejdere har kendskab til? Ja. Oplever I, at der er der klare roller i samarbejdet med PPR og Fagsekretariatet? Nej -det er stadig vanskeligt vi venter på ny handleguide.</p>
<p>Evaluering</p>	<p>Støttespørgsmål i forbindelse til dialogen på mødet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor langt er vi? • Hvad er vi lykkedes med? • Hvad er vi lykkedes mindre med? • Hvad gør vi nu? • Hvornår gør vi det?

Resultat: Udfyldes

Inklusion	Nuværende resultat på en skala fra 1 - 5	Ønsket fremtidigt resultat på en skala fra 1 - 5 Evt. egne bemærkninger
Indikator Arbejder aktivt og systematisk med anerkendende kultur.	4	5
Arbejder aktivt og systematisk med refleksioner omkring børns trivsel.	4	5
Arbejder aktivt og systematisk med relationerne.	4	5
Arbejder aktivt med at tilpasse strukturen og indretningen i institutionen til den aktuelle børnegruppe.	4	5
Arbejder aktivt og systematisk med forældresamarbejdet	4	5
Arbejder aktivt med at lave gode overgange mellem dagpleje og daginstitution samt mellem daginstitution og skole.	4 – skoledelen – 3. Dagplejedelen	5– Nye og flere samarbejdspartnere på skoleområdet. 5 - Dagplejen
Arbejder aktivt med at styrke det tværfaglige samarbejde.	3	5

Udfyldes

Opfølgning på støtteressourcer	Antal	Egne bemærkninger
Antallet af indsatsplaner, der beskriver støtteindsatsen overfor børn med behov for støtte	2	2 med specifikke indsatsplaner – Flere børn har indsatsplaner der også er korterevarende obs.ark. Vi bruger også indsatsplanerne for grupper.
Antallet af forældreklager vedr. beslutning om støtte efter Dagtilbudsloven	0	

Bemærkninger:

Fagsekretariatets anbefalinger/henstillinger:

Institutionens særlige målsætninger fra aftalen

I FMK's aftalestyring kan det enkelte dagtilbud indgå aftale om, at sætte fokus på særligt udvalgte emner, som har betydning for udviklingen i institutionen.

Grundlag

- FMK's koncept for aftalestyring mellem fagchef og leder.

Hele kassen udfyldes

Målsætning	Kopier fra institutionens aftale
	Fagpersonalet skal:

	<p>Medarbejderne i de tre institutioner skal sikre, at overgangen fra en kendt børnehavekultur til en ny børnehavekultur resulterer i, at børn og forældre føler tillid til, samt opnår glæde og tryghed ved den nye institution. Medarbejderne skal igennem forløbet have erhvervet sig viden om og kendskab til barnet, samt dets relationer, for derved at kunne rumme hvert enkelt barn bedst muligt.</p> <p>Børnene skal igennem forløbet opnå:</p> <p>Tryghed ved den nye institutions personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kendskab til de børn de skal være sammen med. • Viden om hvem af deres kammerater der "følger" med i den nye institution. • Fortrolige med de nye fysiske rammer. <p>Forældre skal igennem forløbet opnå:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viden om institutionens værdigrundlag, fremtidige mål, kultur og struktur. • Rig mulighed for dialog der sikrer, at forældrenes tanker og ønsker til barnets fremtid i børnehaven høres. • Kendskab til hverdagen/rytmen. • Kendskab til det personale der skal være sammen med deres børn.
<p>Indsats</p>	<p>Institutionen laver en kort beskrivelse / punktform for, hvordan der arbejdes med målsætningerne i praksis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forældresamtaler med udgangspunkt i vækstmodel - Samarbejds møder med Skovtoldens personale - Personalemøder med udgangspunkt i praksisfortællinger om de enkelte børn – herunder handleplaner hvis nødvendigt. - Evaluering af besøg- herunder de aktiviteter og de praksisfortællinger der fremkom ved aktiviteten j.f. de enkelte børn. - Venskaber -udvikling af nye venskaber og evaluering på gamle venskaber. - Åbnet hus arr. – 15 forældre deltog. - Forældremøde inden opstart –orient. om værdigrundlag, hverdag, kultur, struktur - Efter to måneder afholdt forældremøde med forudgående spørgeskema til brug for evaluering af overgangent.
<p>Indikatorer</p>	<p>Kopier fra institutionens aftale</p> <p>Indikationer for opnået mål.</p> <p>Børn</p> <p>Udarbejdelse af "solene" (vækstmodellen) på hvert enkelt barn viser hvert enkelt barns udvikling på kompetence området, muligheder og udfordringer fra projektets start til slut. Herunder:</p> <p>At alle børn er med til de planlagte arrangementer. At der ved arrangementerne i børnenes nye institutioner spores glæde, mod og nysgerrighed. At der ses spire til venskaber. At der er opnået tryghed imellem barn-voksen. At der er opnået et godt kendskab til de fysiske faciliteter i institutionen.</p>

	<p>Forældre.</p> <p>I samarbejde med innovationsafdelingen, udarbejdes der en brugerundersøgelse, som viser forældrenes syn på det arbejde, der i forbindelse deres barns institutionsskift har fundet sted. . Brugerundersøgelsen foretages sidst i oktober måned.</p> <p>Herunder:</p> <p>At forældrene føler sig velkomne i institutionen og er positive overfor denne.</p> <p>At der er god dialog og vidensdeling mellem forældre og fagpersoner.</p> <p>At forældrene har opnået viden om børnehavens pædagogiske koncept/kultur og struktur.</p> <p>At forældrene har erhvervet sig tillid og tryghed ved de fagpersoner der skal være sammen med deres børn.</p> <p>At der er høj mødedeltagelse på møder og ved arrangementer</p> <p>At alle forældre har besvaret brugerundersøgelsen</p>
<p>Evaluering</p>	<p>Støttespørgsmål i forbindelse til dialogen på mødet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvor langt er vi? • Hvad er vi lykkedes med? • Hvad er vi lykkedes mindre med? • Hvad gør vi nu? • Hvornår gør vi det?

Resultat: Udfyldes
(se bilag)

Ønskede resultater: Udfyldes

Bemærkninger:

Fagsekretariatets anbefalinger/henstillinger:

Øvrige tilsyn

Generelt for alle tilsyn er det lederen af dagtilbuddet har det endelige ansvar og som skal føre daglige tilsyn og følge de forskrifter der bliver givet, samt sikre at personalet er bekendt med instrukserne.

Sundhedstilsyn (bliver implementeret i løbet af det næste år)	Føres i samarbejde med den kommunale sundhedstjeneste. Dato for sidste besøg: - ingen Anbefalinger: Henstillinger:
Legepladstilsyn	Føres i samarbejde med ekstern legepladsinspektør. Dato for sidste besøg: 19 okt. 2011 Anbefalinger: endnu ikke modtaget Henstillinger: endnu ikke modtager
Brandsyn	Føres i samarbejde med kommunens brandinspektør. Dato for sidste besøg: juni 2009 Anbefalinger: - Henstillinger: -
Økonomisk tilsyn	Føres i samarbejde med økonomisk afdeling og fagsekretariatet: Dato for sidste tilsyn: 14. okt. 2011 Anbefalinger: Henstillinger:
Bygningstilsyn	Føres i samarbejde med fagsekretariatet Teknik og Miljø. Dato for sidste besøg: Forår 2011 Anbefalinger: Henstillinger:
Tilsyn med arbejdsmiljø	Føres af sikkerhedsgruppen og Arbejdstilsynet. Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: oktober 2006 Anbefalinger: Henstillinger:
Tilsyn med levnedsmidler	Føres af evt. køkkenleder/leder og Fødevarekontrollen. Dato for sidste besøg: 23/8 2010 – har siden 15/2 2008 haft elite smiley. Anbefalinger: Henstillinger:
Øvrig sikkerhed: Sovestillinger ? Røgfri – røgfri børnehave -ja Seler - ? – kører ikke Legetøj - ok Transport - - benytter offentlig	Føres af lederen i samarbejde med sundhedsplejersken og konsulenter fra fagsekretariatet. Anbefalinger: Henstillinger:

Øvrige emner til drøftelse

Er der noget dagtilbuddet særligt har behov for at drøfte?	<p>Udformningen og tidsforbruget ved tilsynsrapporten. -</p> <p>Kan tilsynsrapporten ikke indgå som dokumentations mat. I andre sammenhæng. Eks. Kvalitetsrapporten.</p> <p>Evaluerings og dokumentation i forhold til læreplanerne – vil være meget ens i alle temaer – forslag: Der udarbejdes en samlet oversigt over div. metoder, skemaer - osv. der anvendes.</p>
---	---

Udfyldes på mødet

Evaluering af tilsynsbesøget	
Henstillinger:	Dato for at sende procesplan:
Underskrift	Leder: Konsulent:

--	--

Uanmeldt tilsyn

Emne	Eksempler på fokus	Bemærkninger
Ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Trivsel • Stemning • Imødekommenhed 	
Personale og kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> • Hvor mange er på arbejde, syge, ferie, møder • Normering generelt på dagen • Hvem har ansvaret hvis leder/souschef er fraværende? • Er I klædt på til arbejdet med inklusion? 	
Kerneydelse – læreplaner Herunder fysiske forhold	<ul style="list-style-type: none"> • Hvad er i gang lige når man kommer ind ad døren • Pædagogiske aktiviteter her og nu • Hvordan er dagen planlagt? • Hvad er I optaget af lige nu i institutionen – hvad fylder og hvad vil I gøre? • Hvordan ser der ud? • Sikkerhed i køkken, badeværelse, legeplads m.m. 	
Forældresamarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Hvis der er forældre til stede, så spørge til samarbejdet og tilfredsheden generelt. 	
Inklusion	<ul style="list-style-type: none"> • Opfølgning på implementering af handleplan. 	
Indsats/mål for aftalen	<ul style="list-style-type: none"> • Kender I målet for aftalen og hvordan arbejder I med den. 	
Opfølgning fra anmeldt tilsyn	Anbefalinger Henstillinger	
Anbefalinger? Henstillinger?		

Bilag 1

Forberedelse til eget brug i forbindelse med anmeldt dialogbaseret tilsyn:

Egne notater

Indsatser	Resultater	Ønsker til fremtidige resultater
Ledelse	<ul style="list-style-type: none"> - Udnytter hinandens kompetencer – ingen tvivl om ansvarsområder - Udarbejdet systematik i informationsmetoder til hinanden og øvrige medarbejdere.. - Høj grad af tilfredshed blandt medarbejderne i forhold til ledelsen - trivselsundersøgelse. 	At der i den kommende ledelsesreform, vil være tænkt på at de nuværende ledelseskompetencer, ansvarsopgaver, m.v. der findes i teamet vil være med til at kvalitetssikre fagligheden fremover – dvs. ikke bortfalde men udnyttes.
Personale	- Personalegruppen udviser stor gejst, entusiasme og faglighed. Der arbejdes ansvarligt, fleksibelt og innovativt. Personalets videns og kompetencer udnyttes optimalt.	At personalet også i fremtiden kan bibeholde gejsten, brænde for jobbet osv. Samtidig med at de skal implementerer de nye strukturer der er lagt op til.
Kerneydelse/læreplaner: <ol style="list-style-type: none"> 1. Alsidig personlig udvikling 2. Sociale kompetencer 3. Sproglig udvikling <p>Hvor mange er sprogvurderet?</p> <p>2010 - 2011 er der i alt 10 børn der er sprogvurderet</p> <p>Hvordan er grupperingen:</p> <p>A – 7 B - 1 C - 2</p> 4. Krop og bevægelse 5. Natur og naturfænomener 	<p>Vi tager udgangspunkt i det enkelte barn – udvikling, samledes situation, osv. SMTTE modellen og vækstmodellen.</p> <p>Der arbejdes derfor dagligt med alle seks temaer – hvis ikke ville vi opfatte vores arbejde som værende ikke godt nok !</p> <p>Vi dykker momentvis ned i et tema, hvis vi observerer at der i gruppen eller hos de enkelte børn er behov, interesse for det .</p> <p>Personalet er, ajourfører deres aktivitetstilbud i forhold til læreplanerne, på personalemøder overføres til vækstmodellen – går videre til forældrene.</p> <p>Dokumentation: dagbog, billeder -cd, praksisfortællinger, observations ark.</p>	Udarbejder systemer der minimerer tidsforbruget i dokumentations og evalueringsprocesser, men samtidig har den fornødne tyngde.

<p>6. Kulturelle udtryksformer og værdier</p> <p>Børnemiljøvurdering:</p> <p>”Vi har en hytte oppe i træet derhjemme, kan vi bygge sådan en her?” Vi byggede en hytte i ”skoven” – som dog nedtages ind i mellem af hensyn til sikkerheden.</p> <p>”Hvorfor har vi ikke et puderum mere” Vi har fået etableret et puderum.</p> <p>”Må vi ikke godt få nogen af vores bøger med ud på wc?” Vi har bøger på toilettet</p> <p>”Hvorfor tager det så lang tid før i hører at jeg er færdig” Klokke på toilettet, eller andet – under overvejelse.</p> <p>”Vi skal ønske os en gynge igen, sådan en tyvene tog” Fugleredegynge opsat.</p> <p>”Vi kan ikke spise når i larmer og råber” Støjdæmpende flytbar skillevæg –ved tegnebordet.</p>		
<p>Forældresamarbejde</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En aktiv bestyrelse - Ikke under 80% deltagelse på Forældremøder og samtaler. - Alle er positive overfor samtalearkene som tager udgangspunkt i vækst og SMTTE modellen - Kampvalg til forældremøde med valg til bestyrelse - En aktiv forældreforening 	<p>At forældresamarbejdet fortsat vil ”ose” af engagerede forældre og bestyrelse, der brænder for Kaptajngården og derfor yder stor opbakning overfor de pædagogiske tanker og overvejelser der hersker.</p> <p>At forældre og bestyrelse fortsat vil kæmpe for at Kaptajngården er en</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - En aldrig svigtende weekendfodring - Egen brugerundersøgelse 91,7 % havde besvaret. - Forældrene opfatter Kaptajngården som deres institution og har derfor stor respekt og ansvarsfølelse overfor stedet. - Der er tydelighed i samarbejdet, forældrene er bevidste om værdisættet i hht. Forældresamarbejdet – krav og forventninger 	selvejende institution.
Inklusion	<p>Fortsætte inklusionsprojektet med Myretuen .</p> <p>Fortsætte eget inklusionsarbejde</p>	<p>Via nuværende og kommende evalueringer j.f. projektet, at få skrevet en "afhandling" om dette, når den tid er.</p> <p>Vi mener altid bevidst at have arbejdet inkluderende. Har altid arbejdet bevidst i vores pædagogiske praksis således at eksklusion i blandt børn eller for den sags skyld forældre og personale har været et absolut minimum.</p>
Indsats fra aftalen		

Bilag 2

Institutionens navn: Kaptajngården

Procesplan for henstillinger

Henstilling	Hvad er gjort?	Hvad skal iværksættes?	Dato for hvornår det løst?
Mussamtaler	afholdt		Marts 2011
Læreplaner – præcisering af hvordan vi arbejder med børn med behov for støtte, i de enkelte temaer.	Er gjort		Februar 11.
Evaluering og	Er gjort.		

dokumentation			
---------------	--	--	--

Underskrift: ___ Karen Møller _____

Indsendes til Fagsekretariatet senest 14 dage efter tilsynet



FAABORG-MIDTFYN
KOMMUNE

Dagtilbud-børn
Østerågade 40
5672 Broby
Tlf. 7253 3200