



**ASK
ØY**

KOMMUNE



Vurderingsrapport for Ask barnehage

2015-2016



Kreativitet og Gleder Setter Spor

Innhold

1.0 INNLEDNING	2
1.1 Kvalitetssatsning i barnehagene - avsluttende arbeid med Ringer i Vann	2
2.0 VURDERINGSOMRÅDER	3
2.1 Vurderingsform og ansvar	4
3.0 FORELDRENES VURDERINGER	11
3.1 Foreldreundersøkelsen	11
Tiltak fra foreldremøtet 10.mai 2016	12
Fra avdelingene kom det frem flere tiltak for å forbedre tilbudet på de områdene vi ønsker høyere score:	13
3.2 Noen betraktninger	14
3.2.2. Informasjonssavn fra avdelingene:	14
3.2.3 Felles tiltak med utgangspunkt i foreldrenes forslag	14
3.2.4 Kommentarer i brukerundersøkelsen	14
4.0 MEDARBEIDERNE VURDERINGER	16
4.1 Innledning.....	16
Hvordan har arbeidet gått i 2015-2016?	16
4.4 Fraværstatistikk 2014- 2015	19
4.5.1 Arbeide med å utvikle en god tilbakemeldingskultur:	21
Kommunikasjon.....	21
4.5.2 Arbeid med lekesoner i utetid - ukeplan som sentralt arbeidsdokument	21
4.6 Andre vurderinger - pedagogisk vurdering av årsplanarbeidet.....	22
4.7 Konklusjon	24
5.0 BARNAS VURDERING AV MEDVIRKNING	25
6.0 VURDERING AV VIRKSOMHETSPLANEN.....	28
7.0 VURDERING AV ANDRE OMRÅDER	30
7.1 Ressursteam	30
7.2 Bruk av ekstraressurser	30
7.0 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON.....	31
7.4 Refleksjoner:.....	31
Kritiske suksessfaktorer.....	32

1.0 INNLEDNING

RP. S 34 «Barnehagens arbeid skal vurderes, det vil si beskrives, analyseres og fortolkes i forhold til kriterier gitt i barnehageloven, rammeplanen og eventuelle lokale retningslinjer og planer.»

1.1 Kvalitetssatsning i barnehagene - avsluttende arbeid med Ringer i Vann

Barnehagene i Askøy kommune har dette året gått inn i det siste året med sitt samarbeid med Ringer i Vann. Dette har vært et spennende og lærerikt kvalitetsutviklingsarbeid. De ansatte har lært noen nye, og frisket opp en del kjente verktøy, som er nyttige å bruke for å utvikle barnehagen som organisasjon. Kvalitetsutvikling er ikke et prosjekt som kun varer over periode, men et arbeid som skal skje hvert år. De nye verktøyene blir med oss videre. Hos oss har de funnet god gjenklang i vår Reggio-inspirerte profil. Særlig de kreative verktøyene og refleksjonsverktøyene har hjulpet oss i å strukturere vårt arbeid og sikre at de erfaringene vi gjør underveis, både i hverdagsliv og prosjekter, blir skrevet ned og får betydning for hvordan vi justerer arbeidet og praksisen vår i neste omgang.

Underveis har vi utviklet 3 av 4 basisområder for det pedagogiske arbeidet. Dette er motorikk, språk og sosial kompetanse. I kommende barnehageår skal vi utvikle det siste området; Kreativitet. Det har vært krevende å koordinere og planlegge for arbeidsgrupper og kompetanseheving. Å jobbe med kulturendring hvor individuelle vurderinger og «privat praksis» har skapt ulikt pedagogisk tilbud på avdelingene - til «slik gjør vi det hos oss», har skapt både frustrasjoner og spennende diskusjoner. Også for familiene våre, betyr dette en del endringer etter hvert som vår profil blir tydeligere og vi som profesjonelle barnehageansatte i større grad uttaler vår faglighet og står for våre valg. Forståelsen av begrepet «foreldremedvirkning» har gått fra «å bestemme over» til å handle om å stole på de ansattes faglige skjønn i de pedagogiske vurderinger og valg. Foreldremedvirkning vil i fremtiden i større grad handle om å samarbeide med personalet for å nå målsettinger for det pedagogiske arbeidet. Vi er i komnt godt i gang synes vi - samtidig som vi fortsatt har en vei å gå.

Vi tror på ordtaket; «den som tror han er ferdig utlært, er ikke utlært - men ferdig».

«Den som tror han er ferdig utlært, er ikke utlært - men ferdig»

Ukjent

2.0 VURDERINGSOMRÅDER

RP. S 34 «Hvordan vurderingen av barnehagens arbeid skal gjennomføres, må nedfelles i årsplanen: Hva som skal vurderes, hva hensikten er, hvem som skal delta i vurderingsarbeidet og hvordan og når.»

Våre vurderingsområder i perioden 2014-2018 ble utarbeidet som et resultat av vår virksomhetsanalyse i samarbeid med Ringer i Vann og ny Rammeplan for kommunale barnehager i Askøy kommune. I tillegg har vi utviklet vurderingsområdene i samarbeid med foreldre, barn og ansatte. Vurderingsområdene ble nedfelt i barnehagens årsplan del 2: virksomhetsplan 2014-2018. Vurderingsområdene vi valget ut for 4 årsperioden handler om; Barnehagens planverk, sansemotorikk, system for dokumentasjon og oppfølging av det enkelte barns læring og utvikling og barns medvirkning med fokus på barnesamtalen.

2.1 Vurderingsform og ansvar

Innenfor disse fire områdene var det satt opp hvordan og når vi skulle vurdere og hvem som skulle vurdere.

	Barnehagens planverk	Sansemotorikk	System for dok. og oppfølg. av enkeltbarns utvikling	Barns medvirkning - barnesamtalen
M Å L	Forenkler planverket og utarbeide enkle konkrete hefter for ansatte og foreldre	Utvikle sansemotorisk materiale. Implementere fagavd. mål og utarbeide et dokument som beskriver «Ask-måten»	Utarbeide et forpliktende system for dette arbeidet	Implementere fagavdelingens minstestandard. Øke foreldrenes opplevelse av at barnehagen ivaretar dette. Mål: øke til 4,6 på score på brukerundersøkelsen
H V A	<ul style="list-style-type: none"> •Årsplanens 3 deler •Progresjonsplaner innenfor basisferdigheter og fagområder •Brosjyrer med standarder for ulike aktiviteter 	Det skrives en liten rapport til foreldrene i hvert månedsbrev fra avdelingen.	Arbeidsgruppen utarbeider et hefte som beskriver barnehagens system.	Arbeidsgruppe utarbeider et hefte som beskriver hvordan vi jobber med barns medvirkning i Ask barnehage
H V E M	<p>Årsplan og progresjonsplan: Pedagogiske ledere - styrer overordnet ansvar</p> <p>Brosjyrer: Arbeidsgrupper som består av 3-4 ansatte</p>	<p>Pedagogisk leder: månedlige rapporter/brev</p> <p>Styrer: Årlig vurderingsdokument</p>	<p>Arbeidsgruppe på 3-4 ansatte. Hftet sendes til <i>ref.gruppe</i>: 2 foreldre.</p> <p>Arbeidsgruppen <i>Styrer</i> gjør siste vurdering og evt. justering</p>	<p>Arbeidsgruppe: utarbeider brosjyrer</p> <p>Styrer: Presenterer og følger opp resultater på brukerundersøkelse</p>
H V O R D A N	<p>Årsplan: Lederteamet i barnehagen sorterer og skriver teksten til årsplanens 3 deler. Styrer og ass. Styrer bearbeider teksten og gjør siste finish. Vurdering: Pedagogisk leder vurderer for egen avdeling i samarbeid med egne medarbeidere</p> <p>Foreldre vurderer arbeidet gjennom årlig brukerundersøkelse.</p> <p>Brosjyrer: Hurtigarbeidende arbeidsgruppe. Brosjyrene sendes ut til en referansegr. bestående av to foreldre fra hver avdeling. Styrer gjør siste justeringer og legger dok. inn i kvalitetshåndboken. Lede</p>	<p>Pedagogisk leder utvikler et sansemotorisk materiale på egen avdeling, sikrer et systematisk arbeid på avdelingen og rapporterer i månedsbrevene</p> <p>Styrer bruker rapportene i månedsbrevene som utgangspunkt for vurdering av arbeidet</p>	<p>Hftet sendes til referansegruppe som består av foreldre.</p> <p>Arbeidsgruppen gjør evt. justeringer og sender til styrer.</p> <p>Styrer gjør siste vurdering og evt. justering før dokumentet legges inn i kvalitetshåndbok og på hjemmeside</p>	<p>Arbeidsgruppen utarbeider en minstestandard for arbeidet i barnehagen. Barnesamtalen skal (i tillegg til pedagogisk dokumentasjon som vi allerede har implementert) være sentralt i barnehagens vurderings- og planarbeid.</p> <p>I tillegg utarbeides det en info.brosjyre til foreldre med utgangspunkt i minstestandard ..</p> <p>Brosjyren sendes til referansegruppe som består av 2 tilfeldig utvalgte foreldre fra hver avdeling</p> <p>Styrer gjør siste vurdering og evt. justering.</p> <p>Brukerundersøkelsen brukes som indikator på foreldrenes opplevelse av barnehagens arbeid med barns medvirkning.</p>
N Å R	Ferdigstilling innen 2018 m/ brosjyrer. Årsplanen jobbes med kontinuerlig, del 2 og 3 vurderes og justeres hvert år om våren. Del 1 vurderes og justeres hvert 4. år.	<p>Månedsrapport/brev: hver måned</p> <p>Felles vurderingsdokument: Årlig i 4-årsperioden</p>	Hftet utarbeidet til aug. 2015. Skjema signert for dokumentasjon og oppfølging innen 31.12 og 15.06 hvert år.	<p>Brukerundersøkelsen: Mars/april</p> <p>Brosjyre: Juli 2015</p>

Forenkle planverket og utarbeide enkle konkrete hefter for ansatte og foreldre – kvalitetsutvikling og ledelse.

Bakgrunnen for dette arbeidet, var at vi hadde en stor og språklig lite tilgjengelig årsplan. I tillegg hadde vi gode, men omfattende og tunge dokumenter som beskrev hvordan arbeidet skulle gjøres innenfor ulike områder. Ved SWOT-analysen konkluderte pilotgruppen med at det ville gi barnehagen en bedre kvalitet, om våre arbeidsprosesser og praksis kunne beskrives enkelt og forståelig slik at alle ansatte og foreldre lett kunne se hvordan vi jobbet og hva foreldrene kunne forvente av oss.

ReKo-gruppene (interne hurtigarbeidende arbeidsgrupper) holder fortsatt koken. Vi har laget en plan for hvilke ReKo-grupper som skal utarbeide og beskrive de ulike arbeidsprosessene. Her er også satt opp leder for gruppen. Vi har færre grupper enn før i løpet av et år, men opplever ofte at tiden som er satt opp, må gå ut på grunn av sykdom, permisjoner, kurs eller annet fravær. De gruppene som har fått ferdigstilt arbeidene sine, har imidlertid gjort en flott jobb. Det ikke alle i personalgruppen som ikke er innstilt på å ta i et ekstra tak på avdelingen for at ReKo-gruppa skal få gjort arbeidet sitt. ReKo-gruppene har stor variasjon på fremdrift og kvalitet i arbeidet. Her bør vi legge inn noen treningsøkter på en plandag.

I kjølevannet av å beskrive arbeidsprosessene og minstestandarder på en enkel måte, følger også endringer i praksis. De ansatte får innsikt i og etter hvert bedre oversikt over hva som forventes av dem i arbeidet. De er lojale og pliktoppfyllende og jobber hardt for å få til en lik praksis med god kvalitet. Lederteamet er fortsatt godt samstemt, mens enkelte medarbeidere sliter med å tilpasse seg "den nye måten" å utøve arbeidet på. Å jobbe med endring og omstilling er svært arbeidskrevende. Først skal vi «ta i et ekstra tak» når noen møtes for å utarbeide minstestandarder og beskrivelse av arbeidsprosesser. Deretter må vi investere i tid og krefter for å gjør ting på en annen måte. I Perioden har vi laget en stor mengde med dokumenter som beskriver våre arbeidsmetoder, praksis og minstestandarder. Denne mengden blir vanskeligere og vanskeligere å finne frem i. Jobben med å få gjort dette elektronisk, har blitt forskjøvet fra fagavdeling barnehage, av gode grunner. Vi ser frem til å ta fatt på å få lagt alt inn i kvalitetssystemet til Askøy kommune. I den prosessen vi vi bli nødt til å ta bort noe og revidere mye. En forenkling av minstestandarder for hverdagssituasjoner vil kunne hjelpe oss mye. Her bør alt kunne legges inn i et dokument.

Når endringsarbeid går over lang tid – står vi i fare for å gå tom for krefter. Og dette tar tid! For å holde oppe trykket og entusiasmen, bør vi bli bedre på å feire egne suksesser, stoppe opp og skaffe oss ny oversikt – før vi går i gang med neste arbeidsprosess. Pilotgruppas møter har også måttet gå ut flere ganger på grunn av fravær. Denne gruppen vil være sentral for å sikre videre trykk og fremdrift for arbeidet. Denne må prioriteres høyere til kommende barnehageår

Neste utfordring handler om revisjon av dokumentene og arbeidsprosessene som er beskrevet. Det er en del naturlig utskifting av personale i barnehage. Dermed er det ikke nødvendigvis de samme personene i gruppene som får revidert dokumentene. Ansvar for å følge opp revisjon - må tildeles til andre. Det blir mye organisering og koordinering av nye møtetider og "nye" som skal sette seg inn i hvordan det har vært tenkt. Vi har ennå ikke kom så langt at vi har fått gjort en skikkelig revisjon av alle dokumentene våre. Vi har produsert mye, og har utfordringer med å ha oversikten over alt. Vi håper at det å få lagt dem inn i kvalitetssystemet på intranett, vil hjelpe oss mye i ryddejobb og oppfølging av dokumenter. Her kan vi legge inn automatisk varsling ved revisjoner.

Etter at Ringer i Vann avsluttet sin oppfølging, har vi strevd med å holde oppe trykket. Som leder blir jeg stadig presset på å utsette frister for når ting skal være gjort. Vi har også hatt flere runder i personalgruppen med hvorfor vi skal beskrive arbeidsprosesser i minstestandarder, prosesskart og enkle hefter. Som styrer møter jeg også en del motstand og spørsmål om hvorfor vi skal ha oppfølging gjennom blant annet barnehagevandring, individuelle samtale og tilbakemelding på arbeidet, samt gjøre skriftlig vurderingsarbeid. Alt handler om en synlig og tydelig kvalitetsutvikling; gjør vi det vi sier at vi gjør?

Som styrer opplever jeg at barnehagevandring og individuelle samtaler har gitt meg en økende opplevelse av å være tett på personalet. Som leder, er dette først og fremst spennende fordi jeg får reell mulighet til å følge opp kvaliteten på barnehagetilbudet og de ansattes praksis. Det kommer positive tilbakemelding fra mange foreldre, at de ser en økt standard på avdelingene når jeg som leder er synlig ute. Samtidig er dette uvant for mange medarbeidere. Som leder er jeg ansvarlig for tjenesten vi leverer - samtidig som jeg har medarbeidere som vil utøve denne tjenesten slik de selv ønsker. Her må vi se videre på hvordan medarbeiderne kan støttes til å jobbe slik vi beskriver og lover, samtidig som de må trenes i å motta tilbakemeldinger. Styrer og lederteam har trent og øvd på dette over flere år. Tilsvarende prosess må gjøres i forhold til våre pedagogiske medarbeidere.

Årsplanarbeid: De ansatte har gjennom hele året jobbet svært godt med årsplanen. Progresjonsplan for fagområdene er fulgt i mye større grad og punktene fra årsplan-kalender har blitt fulgt opp godt. Det å ha en intern datoplan som samsvarer med årsplan-kalenderen, har vært en viktig og god hjelp i arbeidet. Vi strever enda med hvordan vi skal jobbe både helhetlig og prosjektbasert samtidig som vi skal jobbe systematisk, uten å stykke inn dagene - månedene og året. Vi er opptatt av Loris Malaguzzis filosofi om å se barnet; lek og læring som en helhet. Vi må unngå en pedagogikk hvor vi "skiller hodet fra kroppen", som er en billedlig metafor for å jobbe tverrfaglig og erfaringsbasert. Årsplan-kalenderen har vært en god støtte for personalet i det daglige arbeidet. I tillegg har foreldrene gitt udelt gode

tilbakemeldinger på denne lay-outen. Vi kommer til å videreføre layout, men vil fortsatt være opptatt av at vi hovedsakelig skal ha inn "ferskvaren" her. Vi ser også nytteverdien av å være veldig konkret i beskrivelsen av hvordan vi skal jobbe for å nå målene våre. Når vi i disse dager sitter og skriver ny årsplankalender, kan vi se tilbake på metodene våre og si noe om hva vi vil endre på. Vi har fått noen nye erfaringer og justerer arbeidsmetoden deretter.

Progresjonsplaner: Vi har gjennom året utarbeidet månedlige tema for sosial kompetanse. Dette "programmet" har fått navnet VEV - Vi Er Venner. I forhold til språk og motorikk, så er også disse månedlige temaene ferdigstilt. Språkprogrammet vårt heter "Språkboblen". Både motorikk- og VEV-programmene skal få egne små brosjyrer som kan deles ut til foreldre, for neste barnehageår. Alle våre fire programmer, dekker barnas basisferdigheter og de syv fagområdene. Ved å legge dem inn som en del av hverdagsaktivitetene i samlingsstunder, ved måltider og i lekesoner - har vi fått brukt dem systematisk og aktivt. Vi har jobbet med å få til en lekesone på hver avdeling med motorisk aktivitet. Dette har vi måttet gå bort fra. Med mange barn på få kvadrat, ble det for mye støy og for mange ulykker. I lese- og mediakrok og til fredagssamling har vi imidlertid klart å følge språk- og VEV-temaene måned for måned. For neste barnehageår skal vi utvikle et tilsvarende program for å ivareta et systematisk arbeid med kreativitet. Vi kommer til å koble dette mot bruk av digitale verktøy og realfagene med fokus på forskning. Dette vil gi oss en innfalsvinkel som er i tråd med vår Reggio-inspirasjon og prosjektarbeid som metode. Bruk av PDSA-sirkelen er sentral i arbeidet.

Brosjyrer og prosesskart: Her er også i inneværende år gjort et stort arbeid. Vi har laget brosjyrer for følgende områder:

- Arkivering og oppbevaring av taushetsbelagte opplysninger
- Barns medvirkning
- Bursdagsfeiring - et lite hefte beregnet på barna med tekst til de voksne og bilder til barna, slik at de kan se hvilke tema de kan velge mellom. Her vil vi ha noen kasser som inneholder nødvendig utstyr slik at vi ikke trenger å lete dette frem hver gang.
- Videreutviklet vår minstestandard for måltider og laget vår egen faste års meny med tilhørende kokebok.
- Utviklet en felles minstestandard for dag- og valgtavle. Vi har innført et registreringsystem som sikrer at barna er innom alle stasjoner i løpet av måneden. Vi bruker felles symboler, farge og tekst samt bilde av tegn-til-tale på valgkort og dagtavle-kort.
- Vi har revidert rutiner og minstestandarder for utesoner slik at det passer til 4 avdelinger.

- Vi har utarbeidet prosesskart for barnehagens vurderingsarbeid - mal for vurderingsdokument og barnesamtaler er revidert.
- Vi er i gang med å utarbeide en progresjonsplan for hvilken kunst, musikk, litteratur og kultur vi skal bruke på de ulike alderstrinn.
- Vi har laget tydelige lekesoner inne, som skiftes med jevne mellomrom.
- Vi har fått på plass nye rutiner for sykkeluke og idrettsdag.
- Barneportefolier har fått sin egen mal.
- Veiledning for primærkontakt er videreutviklet.
- Program for sosial kompetanse, er utviklet og tatt i bruk

Det som gjenstår og som vi vil gå i gang med i kommende periode er

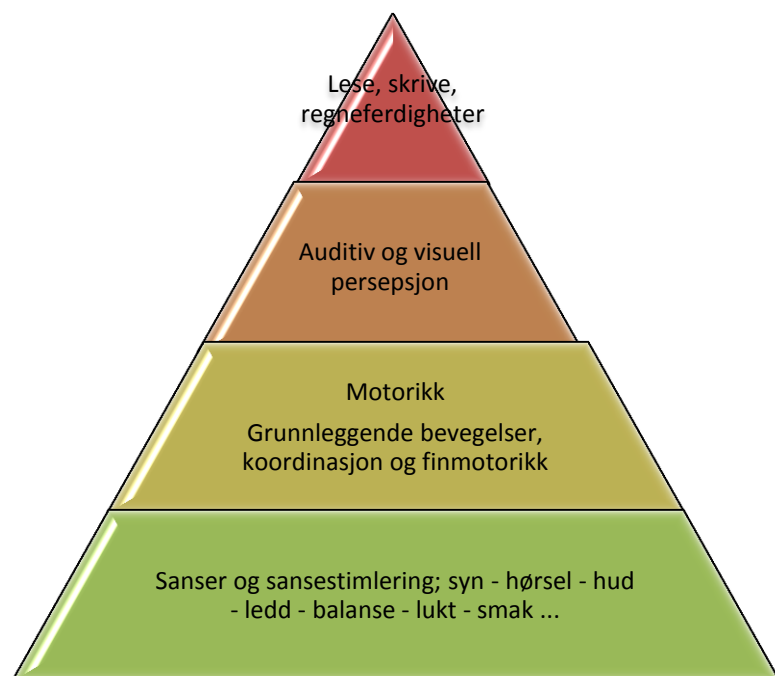
- Foreldresamtaler. Her vil vi lage et prosesskart samt bearbeide innhold og mal for invitasjon
- Ferdigstille motorikk-hefte til foreldre
- Ferdigstille «Ask-måten» å jobbe med kreativitet på.

Alt som er utarbeidet er lagt inn i en mappe på sentralserveren til barnehagen. Her har alle våre ansatte har tilgang til. Mappen kalles for kvalitetshåndboken.

Motorikk: Her har de pedagogiske lederne fulgt opp og rapportert hver måned i månedsbrev til foreldre. Månedsbrevene legges ut i barnas hyller og på barnehagens hjemmeside. Gjennom hele året har avdelingene levert ut månedsbrev som tydelig gjenspeiler en god og jevn kvalitet på alle avdelinger.

For første gang har alle avdelinger levert ut månedsbrev gjennom hele året og lagt dem ut på barnehagens hjemmeside. Dette er verdt en feiring i seg selv. Alle avdelinger har jobbet godt og systematisk med motoriske aktiviteter daglig. I løpet av året har pedagogene bygget opp et godt system for vårt motoriske arbeid, sammen med materiale for hvert

område. Systemet bygger på den motoriske pyramiden og tar hensyn til at barna skal ha en progresjon som bygger de motoriske ferdigheter «stein på stein». Uten en solid grunnmur, vil barnet får store vansker senere.



Mye handler om å strukturere de voksnes arbeid, fremfor å stykke opp dagen for barna. Innsigelser mot det å jobbe systematisk, handler ofte om at dagen blir oppdelt og at leken blir forstyrret. Men her er ingen motsetning. Vi bør jobbe mye mer med å tenke - både og, istedenfor enten - eller. Å introdusere bevegelser som balansere, hoppe, hinke osv. i lek og daglig samvær - handler først og fremst om at de voksne har fokus på hva de gjør når de er sammen med barna. Barn er nysgjerrige og naturlig innstilt på å lære. Det er opp til oss som pedagoger å være litt mer bevisst i vårt samvær med barna. Fagavdeling barnehage har ferdigstilt sitt veiledningshefte for motorisk lek og læring i barnehagen, og vil holde en fagdag for barnehagelærere i oktober.

System for dokumentasjon og oppfølging av enkeltbarns utvikling:

Etter at vi utarbeidet prosesskart, maler, systemer og et veiledningshefte til ansatte og foreldre, har vi jobbet med å følge dette gjennom året. Som leder har jeg fått en god oversikt på at samtaler, observasjoner og tilretteleggingsplaner følges opp. Pedagogisk leder kvitterer ut når de legger inn dokumenter i barnearkivet. Oversikten over barnas interesser og utviklingsområder justeres med jevne mellomrom og arbeidet følges opp på avdelingene. Selv om vi har hatt dette systemet tidligere, er det blitt langt bedre levering både fra pedagogiske medarbeidere og ledere.

Vi har mange som jobber langt ut over det de skal. Både fordi de er engasjert i jobben og dette gir dem mye, men også fordi de har høy grad av yrkesstolthet. Faren med dette, er at enkelte mener de yter så pass mye at de kan unndra seg fra å levere det de faktisk skal levere. De leverer ting de selv mener er nødvendig, mens kravet og behovet er et annet. Dette kan igjen være et uttrykk fra å gå får en flat struktur og en kultur hvor det er opp til den enkelte å vurdere.

I forhold til å følge opp om vi leverer de tjenesten vi skal, må vi utarbeide noen flere målepunkter. Både egenvurdering og filmveiledning er aktuelt å bruke for kommende periode. Særlig voksen-barn samspillet vil være et aktuelt område å jobbe med fremover. Her trenger vi å øke egen kompetanse og bevissthet.

Vi synliggjør i større grad arbeid som ikke blir utført og tidsfrister som ikke overholdes. Vi jobber med å ansvarliggjøre de ansatte for egne arbeidsoppgaver - men det er fortsatt uvant for enkelte at det stilles spesifikke krav til hva og hvordan. En synlig og tydelig ledelse på alle avdelinger er nødvendig. Pedagogisk leder som er i daglig og direkte dialog i sine team, utsettes for stor relasjonsslitasje. God veiledning og tett dialog med styrer er viktig for å støtte de pedagogiske lederne i deres arbeid.

Barns medvirkning: Vi har opprettholdt scoren på 4,6 i foreldreundersøkelsen. En stor del av Reggio-filosofien og arbeidet handler om nettopp dette. Vi har imidlertid utarbeidet et veiledningshefte til personalet og lagt den på hjemmesiden vår, slik at den også er tilgjengelig for foreldre. Barnehagens arbeid med dette, har blitt lagt merke til og styrer har ved flere anledninger presentert vår måte å jobbe med dette på, for

andre ansatte både i og utenfor kommunen. Videre bør vi vurdere om det er rom for å arrangere et tema-møte i året for foreldre, hvor nettopp dette kan være et av temaene. I foreldreundersøkelsen for 2015_2016 svarte hele 19 % at de ikke visste hvordan barnehagen jobbet med barns medvirkning. Målet vårt bør være å score høyere her for kommende barnehageår.

Konklusjon:

Arbeidet med å videreutvikle eksisterende dokumenter og også å beskrive barnehagens arbeidsmetoder og aktiviteter i egne, nye dokumenter pågår fortsatt. Samtidig er arbeidstempoet gått ned når det gjelder ny produksjon av dokumenter. Dette skyldes i hovedsak at vi har startet arbeidet med å gjennomføre og følge opp. På mange måter er det nå den virkelige jobben starter. Det hadde vært fantastisk om vi hadde hatt ressurser til å få veiledning i implementerings og oppfølgingsfasen fra Ringer i Vann. I skrivende stund, ser vi at de økonomiske ressursene ikke strekker til.

I inneværende år har vi fått jobbet særlig godt med å være mer strukturert og systematisk i det pedagogiske arbeidet omkring språk, motorikk og sosial kompetanse. Ved å legge dette inn i hverdagsaktiviteter, lek, samlingsstunder og arbeid med fysisk læringsmiljø - får vi til en litt overraskende og uventet helhet i det pedagogiske arbeidet. Prosjekter og basisferdigheter henger tydeligere sammen. Barnas mestingsnivå får større betydning for hvordan prosjektene blir planlagt og organisert. Det fysiske miljøet får en ny dimensjon når prosjektene synliggjøres sammen med det teoretiske grunnlaget for de ulike månedstemaene (Språkboblen, VEV og motorikk). Vi leser om motorikk eller sosial kompetanse, og ser igjen barnas kompetanser i prosjektet på avdelingen - det er jo egentlig ganske FANTASTISK.

Når det gjelder system for dokumentasjon og oppfølging av enkeltbarns utvikling, har vi fått gjennomført alt vi satt oss som mål. Personalet er komt mye lengre i sin forståelse av hvor viktig det er å utføre dette arbeidet og levere i tide. Barnas permer begynner å bli riktig flotte og observasjoner kommer inn før foreldresamtalene. Ask barnehage er en av få barnehager som har avsatt 1 time i uken til plan- og refleksjonsarbeid for pedagogiske medarbeidere. Det er laget en plan for innholdet i denne tiden som blant annet inneholder dette viktige arbeidet. Så langt erfarer vi at medarbeiderne i langt større grad vet hva de skal bruke tiden til, de er mer effektive og leverer oftere det de skal. Det er enda store kvalitetsforskjeller i arbeidet våre pedagogiske ledere mottar. Dette handler om trening. Trening i å reflektere og trening i å skrive. Med en stabil personalgruppe og litt veiledning, vil kvaliteten økes der hvor det er behov. Pedagogisk leder har startet med individuelle samtaler med sine medarbeidere og dette ser ut til å ha ønsket effekt.

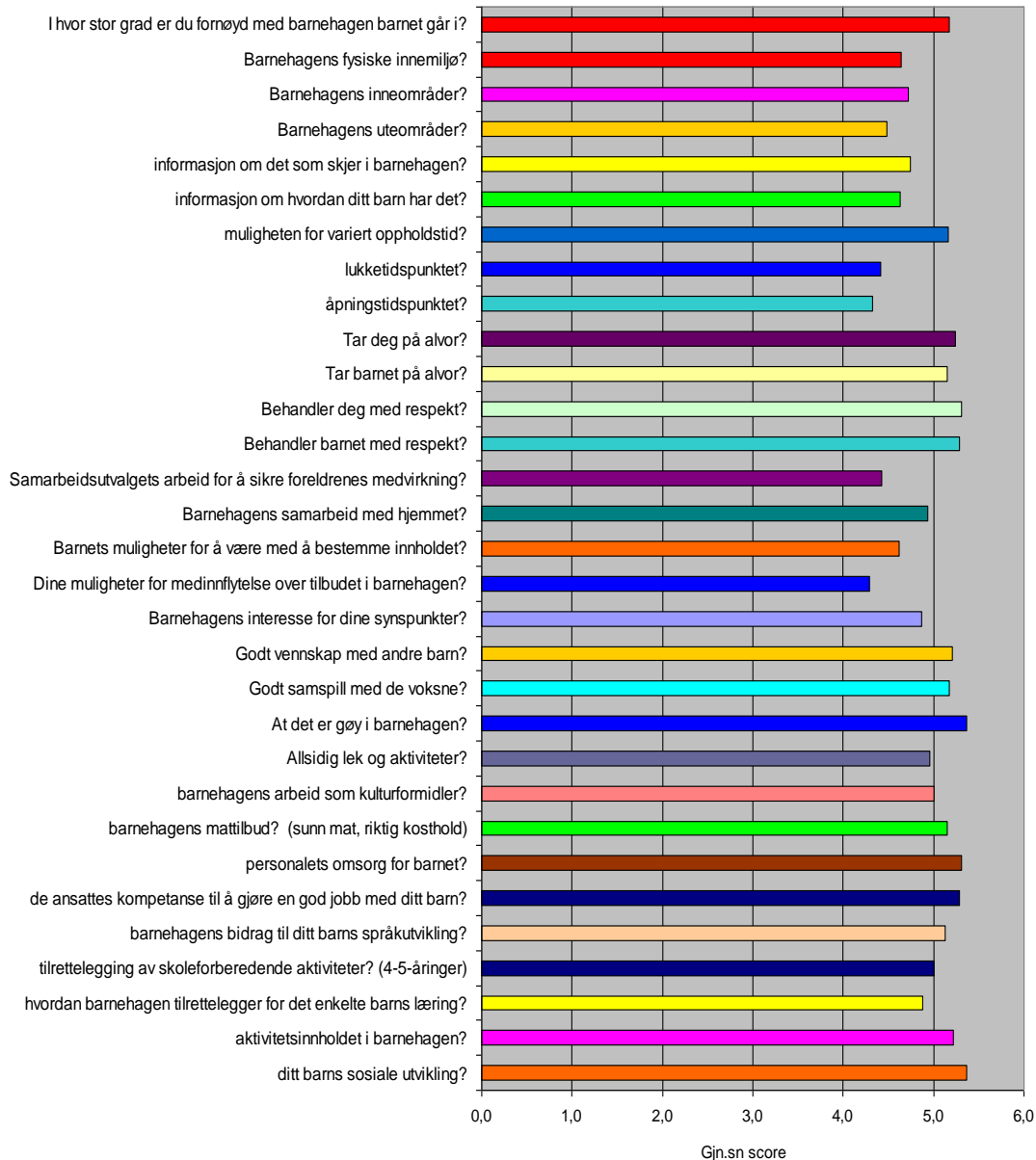
Kvaliteten i det daglige samspillet mellom mennesker i barnehagen er en av de viktigste forutsetningene for barns utvikling og læring. Barnegruppens og det enkelte barns trivsel og utvikling skal derfor observeres og vurderes fortløpende. Oppmerksomheten må både rettes mot samspillet barna imellom, mellom barn og personale og mellom barnehagens ansatte.

3.0 FORELDRENES VURDERINGER

3.1 Foreldreundersøkelsen

- * Vi hadde 63 barn i barnehagen, mars 2016
- * Svarprosent 75 %

Foreldrundersøkelsen 2015/2016



Vi fikk inn kommentarer i forhold til; vikarbruk, fysisk miljø inne og bemanning. I personalet undrer vi oss stadig på hvorfor vi ikke får høyere score - egentlig på de fleste områder. Det kom få eller ingen forklaringer frem på foreldremøtet. Det kan være en tanke å legge et foreldremøte eller foreldreråd i forkant av undersøkelsen, slik at denne kan gjennomgås sammen med foreldrene. Det er flere foreldre som uttrykker at de ikke skjønner spørsmålene. I tillegg forteller flere at spørsmålene er formulert slik at de umulig kan vite - for de er ikke tilstede og ser med egne øyne. Forståelsen av at de må stole på de ansattes informasjon i daglig kontakt, samtaler og skriv kobles ikke sammen med måten spørsmålene i undersøkelsen er formulert på. Fagavdeling barnehage

har ved flere anledninger fått tilbakemelding fra styrer på at denne undersøkelsen ikke er god i sin spørsmålsformulering.

Resultatene fra brukerundersøkelsen ble presentert på foreldremøte 10. mai 2016 av styrer. Resultatene ble drøftet avdelingsvis og det ble utarbeidet flere tiltak:

Hva har skjedd med tiltakene fra forrige undersøkelse?

- [Barnehagens bidrag til barnets språkutvikling](#) - informasjonsbrosjyre til foreldre er utarbeidet og lagt på barnehagens hjemmeside. Språkboblen som er barnehagens eget språkprogram bygget på TRAS, snakkepakken og språksenterets veiledninger, er ferdig utarbeidet.
- [Barnehagens tilrettelegging for det enkelte barnets utvikling](#) - system er utviklet og implementert. Informasjonsbrosjyre er lagt på barnehagens hjemmeside.
- [Barnets mulighet for å være med å bestemme innholdet i barnehagen](#) - Veiledningshefte er utarbeidet og lagt på barnehagens hjemmeside.

Tiltak fra foreldremøtet 10.mai 2016

På foreldremøtet 10. mai 2016 presenterte styrer resultatene fra brukerundersøkelsen og sammenlignet årets resultat med de 2 foregående år. På de aller fleste områder scorer vi likt eller høyere enn de foregående årene. Samtidig ser vi noe nedgang i «tilrettelegging av skoleforberedende aktiviteter» - her har vi imidlertid høy score på vet ikke. Kun 10 førskolebarn går hos oss i år. De som har trinnet under, har nok ikke brydd seg med å lese om siste året i barnehagen ennå. Dette dokumentet er lagt ut på barnehagens hjemmeside. I tillegg deles det ut informasjon og arrangeres foreldremøte for de som har barn som skal gå sitt siste år i barnehagen hver høst og hver vår.

Når det gjelder muligheter for medinnflytelse, samarbeidsutvalgets arbeid og barnehagens interesse for foreldrenes synspunkter - kunne vi ønsket oss en høyere score. Styrer har lagt inn forslag til foreldrerådet om å opprette et foreldrerådsutvalg som et mulig tiltak. Forslaget skal behandles i foreldrerådet til høsten. Mange foreldre svarer også her, at de ikke vet. Informasjon om Samarbeidsutvalget og foreldrenes muligheter for medinnflytelse og medvirkning ligger også på barnehagens hjemmeside. Samarbeidsutvalget har sin egen side her.

Fra avdelingene kom det frem flere tiltak for å forbedre tilbudet på de områdene vi ønsker høyere score:

Informasjon om hvordan ditt barn har det

- Dagsrapport.
- Daglig kontakt med personalet, dvs. å bli sett med et blikk, hilsen eller et god morgen.
 - Ansatte må være flinke til å gi beskjed om at det ikke passer å prate i garderoben.
- Bilder på skjerm f.eks hver fredag.
- Fortsette med informasjon som nå.

Barnehagens fysiske miljø

- Jobbe med støydempende tiltak:
 - Støydempende plater i tak - på vegger. Støydemping på bord og stoler.
 - Bruke valgtavle(for å dele opp i mindre grupper).
- Ventilasjon/temperatur - solskjerming.

Godt vennskap med andre barn

- Dele i grupper slik at barna får trene på å være med flere - bli kjent med andre.
- Voksne(foreldre) tar ansvar for å inkludere andre barn, som å invitere hjem.
- Alle jobber med inkludering, både foreldre og personalet.
- Foreldre og ansatte som snakker alle barna opp og frem.

Foreldremøtet og tiltakene;

I forhold til informasjon, var dette et av temaene jeg tok opp på foreldremøtet. Vi vet at mange foreldre har forventninger om at personalet skal avlegge muntlig rapport daglig, om hvert enkelt barn. Dersom dette skal gjøres «likt for alle og rettferdig fordeling av tid til alle foreldre» ville personalet brukt 1,5 til 2 timer hver ettermiddag i garderoben. Dette samtidig som de skal være tilstede for barna på avdelingen. Rent logisk og realistisk sett, vil en slik rutine bety en betydelig kvalitetsforringelse for barna. Å bruke dagsrapporter aktivt og utvikle denne slik at kvaliteten blir god, er et realistisk, godt og riktig alternativ til muntlig rapportering. Å sikre den daglige dokumentasjonen av aktiviteten på avdelingen, vil samtidig bli godt ivaretatt - i tråd med rammeplanens intensjon.

Interne støydempende tiltak som handler om gruppefordeling og de voksnes stemmebruk, er allerede igangsatt. Arbeid med støydempende plater og temperaturregulering i form av solskjerming, er meldt til avdeling for drift- og vedlikehold og er et økonomisk spørsmål.

Flere av punktene som kom frem var lik, på tvers av avdelinger. Vi har sammenfattet disse. Vi har også tatt bort punkter som personalet ikke rår over; større avdelinger og bedre plass i grovgarderoven samt bruk av app'er for informasjon. Dette er det kun eier; Askøy kommune som kan gjøre noe med. Tiltakene vi setter opp fra brukerundersøkelsen - er utelukkende tiltak som personalet kan gjøre noe med.

3.2 Noen betraktninger

3.2.2. Informasjonssavn fra avdelingene:

Vi har opprettholdt scoren fra fjoråret. I brukerundersøkelsen kommenterer flere at de får tilstrekkelig med skriftlig informasjon fra barnehagen. På foreldremøtet og i samtaler uttrykker flere foreldre at de særlig setter pris på Facebook-sidene våre. Her kan vi bli enda bedre. I forhold til månedsbrev, grovplaner og halvtårsrapporter - kan disse forenkles ytterligere slik at de blir lettere å lese for foreldrene. Både format, skriftstørrelser, bilder og tekst kan justeres til økt lesbarhet. Det er kommt svært få tilbakemeldinger på «Askebladet». Vi bør vurdere om dette er et overflødig dokument, når vi nå har månedsbrev fra avdelingene. Trykket kan økes på Facebook og bildekavalkade fra uken på skjermene i garderoben. Målet for kommende periode er å øke scoren på «hvor fornøyd er du med informasjonen du får fra barnehagen» fra 4,7 til 5,0

3.2.3 Felles tiltak med utgangspunkt i foreldrenes forslag og personalets drøftinger:

- Vi videreutvikler kvaliteten på dagsrapporter.
- Øke kvalitet og hyppighet på barnehagens Facebook side
- Vi videreutvikler våre barneportefolier.
- En tydelig profil hvor vi fremhever en miljøvennlig og reggio-inspirert barnehage i alle media.
- Fokus på inneklima; støy og luft.
- Videre arbeid med valgtavler for synlig og systematisk inndeling i lekegrupper på varierte måter.
- Videre arbeid for å forebygge ytterligere forfall og forbedre barnehagens uteområde.
- Temakvelder for foreldre kan bli aktuelt å prøve ut på våren. Her må vi vurdere kapasiteten til personalet.

Vi har ikke fått innført temakvelder, men vil fortsatt holde dette «varmt» og se det i sammenheng med barnehageavdelingens strategiplan for en styrket foreldrerolle.

3.2.4 Kommentarer i brukerundersøkelsen

Vikarer: Vi har gjennom mange 10-år hatt varierte erfaringer med bruk av egne vikarer. Vi har nå landet på en ordning hvor vi ser at både ansatte og barn får en god tjeneste levert av vårt bemanningsbyrå. Vi får i langt større grad dyktige, stabile vikarer som

stiller når vi har behov for det. Vi trenger ikke lengre å tilpasse barnehagens aktiviteter og tilbud til når det passer egne vikarer å komme på jobb. Sykefraværet hos faste ansatte har gått jevnt ned etter at vi har tatt i bruk et bemanningsbyrå som leverer stabile og kompetente vikarer.

Dårlig arbeidsmiljø som årsak til «høyt sykefravær» bruk av vikarer: Dette året har vi hatt omtrentlig samme sykefravær som fjoråret. Vi har på ingen måte et høyt sykefravær sammenlignet med barnehagesektoren generelt i Norge. På det tidspunktet undersøkelsen ble gjort, hadde vi et sykefravær på 1 % (februar - mars 2016). Det synes underlig at man spekulerer i sine kommentarer på en måte som mistenkeliggjør de ansattes arbeidsmiljø. Arbeidsmiljø skapes av de ansatte selv. I Ask barnehage er heldigvis arbeidsmiljøet svært godt, og sykefraværet lavt. Bruk av vikarer skjer fordi vi har ansatte som avvikler fri, deltar på utdanning, fagforeningsarenaer og kurs i regi av kommunen. Vi er svært heldige som har hatt muligheter til å kunne ta inn vikar ved slikt fravær.

De ansatte virker stresset: I den grad de ansatte har fremstått som stresset, beklager vi dette. Særlig i hentesituasjonen kan dette skje dersom vi har foreldre som forventer at ansatte skal avlegge muntlig rapport, hente eller lete etter noe. Dette er et tidspunkt hvor de ansatte som oftest er alene på egen avdeling med ansvar for barna og for rydding og stenging av avdelingen. Vi bør nok i større grad invitere foreldrene til å lete selv og ikke minst, bli flinkere til å si at vi må være tilstede for barna som ikke er blitt hentet ennå.

Uteområdet i barnehagen: Selv om vi ikke ønsker oss en lekeplass som er alt for striglet, ser vi nå et tydelig forfall på lekeplassen. Trekonstruksjoner har begynt å råtne og malingen er nesten borte eller flasser på bygg og gjerder. Det ser fryktelig slitt ut.. Barnehagens forfall utvendig blir synliggjort når vi scorer lavt i slike undersøkelser - og det er bra.

Enkle tiltak som kan forebygge forfall og ødeleggelse er å spyle rent bygg, gjerder og trekonstruksjoner og beise/male alt opp igjen. I tillegg bør det utarbeides en helhetlig plan med plener, beplantning og noen flere lekeapparater. Fallmatter er et nødvendig og viktig tiltak og burde vært en selvfølge å legge i dagens barnehager. Både for de ansattes og for barnas helse og sikkerhet.

4.0 MEDARBEIDERNES VURDERINGER

4.1 Innledning

Medarbeiderundersøkelsen gjøres kun 2.hvert år. Denne ble gjennomført i 2015 og skal gjøres igjen i 2017. Erfaringene har vist at man trenger minst 2 år på å innføre og jobbe med tiltakene. Svarprosenten i 2015 var på 90,2 %.

Medarbeiderundersøkelsen på neste side viser resultater for 3 år; 2012, 2013 og 2015. Vi har fått svært gode resultater på alle områder. Vi mener likevel at det er noen områder som er viktig å følge opp videre. Vi har satt opp følgende fokusområder:

- Videreføre internt **kompetansetiltak** med pedagogskole for medarbeider og bruk av tenkehatter for lederteamet i forbindelse med prosjektmøter
- Videre arbeid med å utvikle en **god tilbakemeldingskultur** ved å innføre tett-på samtaler på alle nivå i organisasjonen
- Videreføre «**Styrkerunden**» som er en treningsøkt i arbeidstiden med fokus på styrke og premiering av beste avdeling hver måned i fellessamling
- Videre arbeid med å **skriftliggjøre vår praksis**
- Fokus på **kunst og kultur** som en del av vår almindannende kompetanseheving for både personale og barn

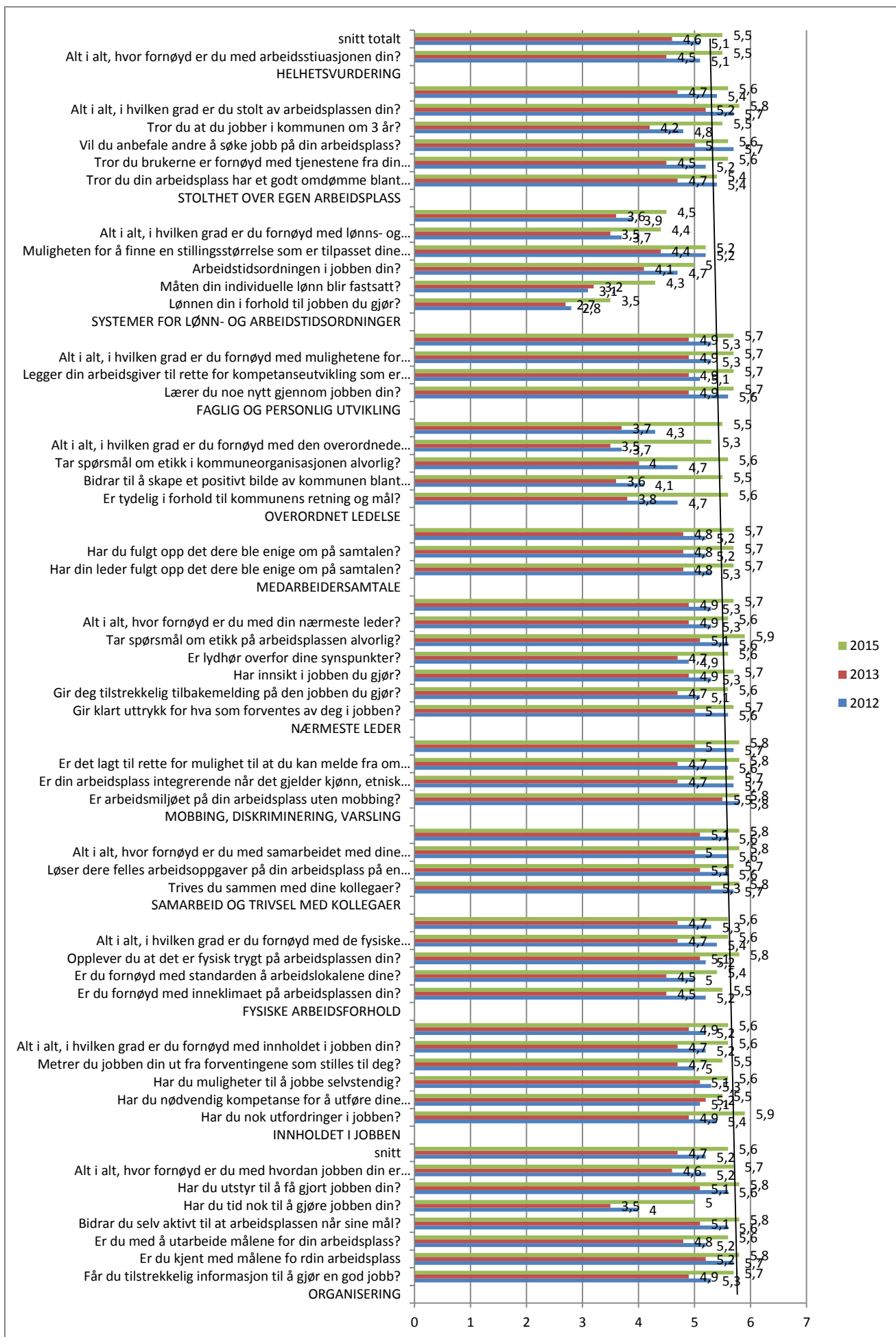
Personalets egen vurdering er at det gode resultatet skyldes arbeidet med å synliggjøre barnehagens verdigrunnlag, pedagogiske plattform og arbeidsmetoder og at det i denne sammenheng har gitt personalet en økt opplevelse av medvirkning i ReKo-gruppearbeidene.

Hvordan har arbeidet gått i 2015-2016?

- Pedagogskolen og arbeidet med de seks tenkehatter har vært jobbet med som planlagt. Dette er gode og vellykkede refleksjonsarenaer og metoder.
- Vi har innført individuelle samtaler på alle nivå - et svært godt tiltak for å kunne følge opp den enkelte i sitt arbeid. Både observasjoner og prosjekter har blitt langt bedre dokumentert enn tidligere.
- Styrkerunden er avviklet - etter lav deltagelse og lite engasjement fra personalet. Med lavere voksentetthet, har personalet tilstrekkelig med bevegelse gjennom hele dagen.
- Skriftliggjøring av arbeidsprosesser har pågått gjennom hele året - arbeidet videreføres. Arbeidsprosessene som er utarbeidet har ført til nyttige og nødvendige diskusjoner i personalgruppen. Det blir svært synlig at egenerfaring og synsing ikke lengre er tilstrekkelig grunnlag å ta viktige pedagogiske avgjørelser på. Både forskning, teori og en praksis basert på kunnskap om barn, må få og ta større plass i våre valg av arbeidsmetoder og prosessbeskrivelser.

- Vi har videreført vårt fokus på kunst og kultur. Dette engasjerer personalet og inspirerer både barn og voksne i det daglige arbeidet. I det videre arbeidet vil vi jobbe mer med en miljøprofil i kombinasjon med kunst og kultur.

NB. Grafen på neste side må leses nedenfra og opp.



4.4 Fraværstatistikk 2014- 2015

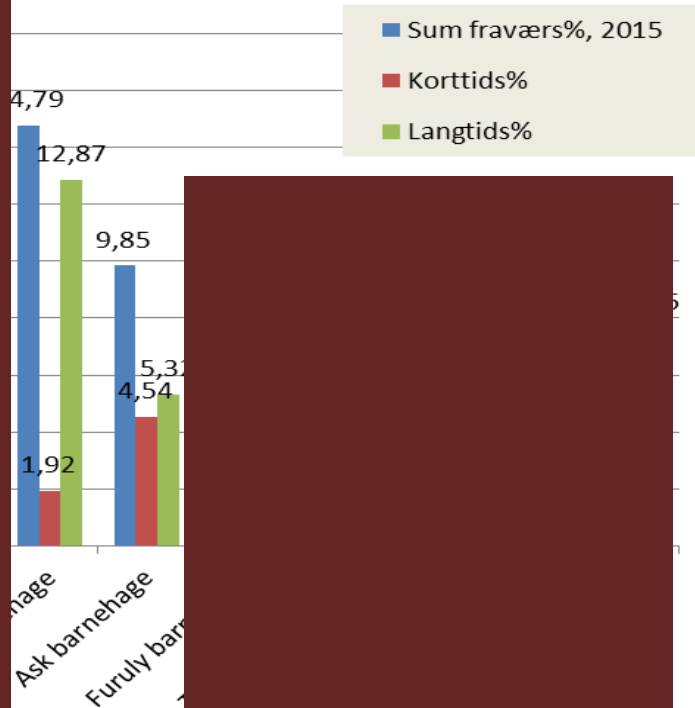
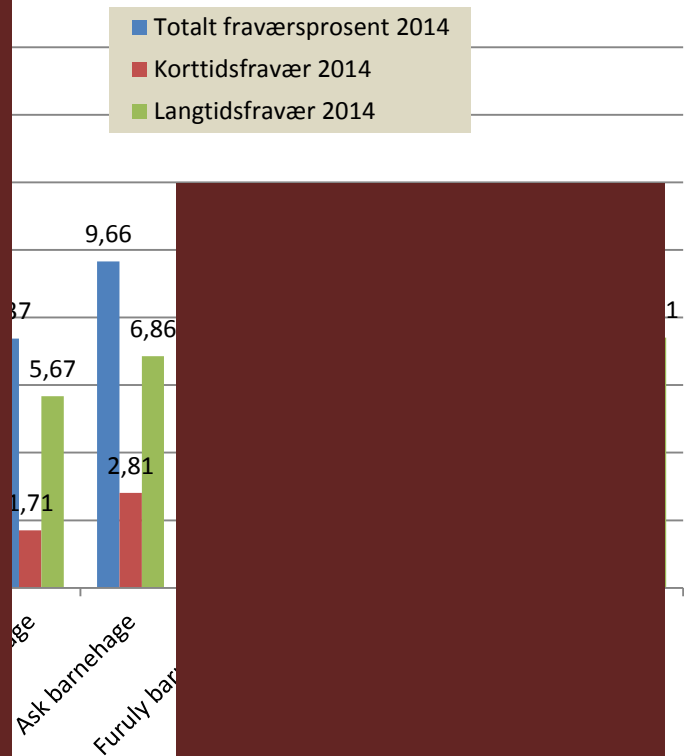
Bedriftens fraværstatistikk kan ofte være en indikasjon på trivsel og holdninger i organisasjonen. Ask barnehage har de siste årene fått et lavere fravær. Dette er en positiv utvikling. Samtidig er bemanningen redusert og kun et fravær gjør større utslag på statistikken enn tidligere. Vi har hatt to langtidssykemeldte i gjennom hele perioden. Dette skyldes forhold utenfor barnehagen. Dette har hatt liten betydning for tilbudet og den daglige driften i barnehagen, men gir utslag på statistikken.

Det har skjedd noen endringer i løpet av året med sykemeldings- og oppfølgingsarbeidet fra NAV. For våre ansatte har dette hatt liten innvirkning på sykefraværet.

Det er svært få muligheter for å jobbe med å få ned sykefraværet ut over de tiltak som befinner seg i NAV-systemet og tilskudd for å tilrettelegge. I praksis har vi svært dårlige erfaringer med omfattende tilrettelegging da det viser seg at dette blir en så stor belastning for kollegaer som allerede har en stor arbeidsbyrde. Dette ser vi tydelig når vi forsøker å omdisponere arbeidsoppgaver for å avlaste den som har behov for tilrettelegging. Økt arbeidsbyrde på de andre kollegaene, medfører at sykefraværet forplanter seg videre. Vi har blitt nøye med å ikke innføre omdisponering av oppgaver som medfører en økt arbeidsbelastning for de andre kollegaene. I den grad vi har gjort dette, har vi begrenset det til 14 dager.

Vi har fortsatt med å være restriktiv med å innføre tilretteleggingstiltak som ikke er mulige å opprettholde på lengre sikt. Den faste grunnbemanningen som er i barnehagen i dag, har ingen kultur for å klage eller kreve at kollegaene skal overta egen arbeidsoppgaver. Vi har hatt fokus på at hver enkelt skal bidra til å dra sin del av lasset, at det ikke er unnskyldninger for å la være å gjøre jobben og ikke minst; vi prøver å fordele arbeidsoppgavene på en fornuftig måte mellom oss. Det å ha arbeidsfordeling som tema, bidrar også til at vi unngår dobbeltarbeid og at man stadig må sjekke at oppgaver er utført. Det å ha tillit til at kollegaen mestrer oppgavene sine eller spør om de trenger hjelp, er med på å stoppe energilekkasje og unødvendig dobbeltsjekking. Vi har opprettholdt et sterkt faglig fokus. Dette kan nok være litt avskrekkende for nye ansatte, men vi opplever at vi har gode rutiner for å ivareta nye kollegaer. Når fokuset er på barna, det pedagogiske arbeidet og de som er på jobb - øker nærværet. I barnehagen jobber vi svært tett sammen og ulike trivselstiltak for å få ned sykefravær oppleves fort som oppkonstruert og bakstrevenssk. De beste tiltakene kommer når vi har fokus på det vi selv synes er moro og som vi gjør kun for å ha det kjekt sammen. Til tross for at vi har vært gjennom en krevende endringsprosess med nedbemanning av 1/3 del av de ansatte, har vi likevel klart å holde et forholdsvis stabilt lavt sykefravær. Målet vårt er å komme ned i 8 % innen 2 år.

Resultatene taler for seg:



Vi har jobbet jevnt og trutt med å redusere sykefraværet i barnehagen

- I 2013 var det gjennomsnittlige sykefraværet på 10,22 %.
- I 2014 var det gjennomsnittlige sykefraværet på 9,66 %
- I 2015 var det gjennomsnittlige sykefraværet på 9,85 %

Vi har gjennomgått en endringsprosess med nedbemanning og omorganisering. Vi har likevel klart å holde oss på rundt 9-10 %, dette må sies å være svært bra. Vi vil fortsette med å opprettholde fokus på ansattes helsemessige og pedagogiske forutsetninger for å være stabile, kompetente og nære voksenpersoner for barna i barnehagen.

4.5.1 Arbeide med å utvikle en god tilbakemeldingskultur:

Arbeidet med å innføre en systematisk og god tilbakemeldingskultur er utfordrende. Barnehagen har tradisjonelt sett hatt en flat struktur hvor harmoni og enighet har vært fremhevet som viktig for de ansattes trivsel. I et samfunn hvor barnehagen også må tilpasse seg krav om kvalitet og utvikling, er det nødvendig å vurdere hverandres arbeid og gi tilbakemelding på dette. Vi har i løpet av året jobbet med;

- pluss-delta på alle avdelingsmøter for uken som har gått
- pluss-delta på foreldremøter
- pluss-delta på alle teamledermøter etter møter og arrangementer
- tilbakemelding og refleksjon i egne prosjektmøter på avdelingenes prosjekter
- individuelle samtaler på alle nivå
- barnehagevandring med tilbakemelding til pedagogisk leder
- observasjon/film, tilbakemelding og veiledning fra styrer til avdeling - etter forespørsel fra pedagogisk leder
- innføring av veiledningsmetodikk på interne ressursteam

Dette er noe vi vil videreføre. Vi har etter hvert fått nyttige erfaringer med dette. Det er betydelig enklere, både å gi og ta imot, tilbakemelding når dette gjøres saklig - i et avtalt fora og er planlagt.

Kommunikasjon

«All kommunikasjon er risiko-sport» Ukjent

Den største utfordringen, er når vi trenger å gi tilbakemelding umiddelbart. Dette skjer gjerne i hektiske hverdagssituasjoner der man må justere egne eller andres handlinger med en

gang. Da er det stor fare for at kommunikasjonen blir knapp og at den som skal ta imot budskapet, feiltolker eller ikke får det med seg. Dette skjer sjelden, men vi bør også ha strategier for slike hendelser.

Både for å kommunisere ut på en god måte - og for å ta imot på en god måte.

4.5.2 Arbeid med lekesoner i utetid - ukeplan som sentralt arbeidsdokument

Rutiner og soner har blitt fordelt på nytt ettersom vi har redusert fra 6 til 4 avdelinger. Vi ser at så lenge barnetallet og antall avdelinger er ustabil, må dette arbeidet gjøres på nytt hver høst. Å foredle og videreutvikle arbeidet, blir mer komplisert når antall avdelinger og bemanning stadig endres. Vi har, til tross for stadige

endringer i de ytre rammebetingelsene, likevel klart å få til mye. Vi har ikke fått gjort det vi hadde planlagt, pga. de ytre endringene. Vi har laget tydelig lekesoner hvor hver avdeling har ansvar for sitt område. Dette er markert på avdelingens inngangsdør. Hver avdeling har i tillegg en lekekasse med lokk i sonens farge. Lekekassen inneholder lekemateriale som tas ut i sonen; bondegård, dinosaurer, male- og tegneutstyr osv. I fortsettelsen vil vi sikre at det i ukeplanene legges inn hva som skal skje i uteleken. Prosjektene skal fortsatt ha stor plass også i utetiden. Gode ukeplaner/arbeidsplaner for uken vil sikre at vi har kvalitet, systematikk og progresjon i vårt pedagogiske arbeid. Våre pedagogiske ledere må i kommende barnehageår, følge opp at ukeplanene på avdelingene følges i større grad. Det fins ingen unnskyldning for å la være. Dette innebærer også at avdelingsmøtene må være effektive og arbeidsplanen for uken klar til gjennomgang slik at alle er innforstått med neste ukes oppgaver.

4.6 Andre vurderinger - pedagogisk vurdering av årsplanarbeidet

I år har de pedagogiske lederne skrevet vurderingsrapporter hvert halvår. Dette samsvarer bedre med at vi lager grovplaner for halvåret. Barnas utvikling går raskt og personalet må følge med i denne utviklingen. Å Jobbe med halvtårsplaner og vurder disse når halvåret har gått, har gitt oss bedre kontroll på egen måloppnåelse. Vi har fått gode refleksjoner omkring hvilke utfordringer vi møter, og hvordan disse kan løses for neste halvår. Halvtårsrapportene vil fra våren 2016 være tilgjengelig på barnehagens hjemmeside.

Avdelingene rapporterer om at de har jobbet godt. Samarbeidet på avdelingene har fungert utmerket og planene følges i stor grad. Mange av våre pedagogiske visjoner, mål og metoder har blitt realisert i det praktiske arbeidet og vi begynner å se resultater av kvalitetsutviklingsarbeidet med Ringer i Vann. Vi har gått fra plan til praksis. For mange av medarbeiderne fremstår flere av metodene som «nye». Vi kan nok på mange måter si at de pedagogiske metodene og målene ikke har vært godt nok fulgt opp ute på avdelingene. De pedagogiske lederne er nøkkelmedarbeidere i sikringen av at vi faktisk utfører det vi selv har bestemt. Mye er blitt gjort:

- Barnepermene** er fulgt opp i større grad, og flere er kommet langt i arbeidet. Det er ønskelig at disse blir brukt sammen med barna i større grad. *Permene kan være et fint innslag i fredagssamlingen; fokus på det enkelte barns styrker i kombinasjon med sosial kompetanse.*
- Alle har gjort en stor innsats med løpende protokoll og **observasjonsarbeid**
- Utviklingsplanen** for barnegruppene følges opp og justeres
- Dagsrapportene** blir brukt hyppigere - men kan fortsatt blir bedre
- Facebook** brukes aktivt - men kan fortsatt bli bedre. Særlig på kvaliteten i de skriftlige kommentarene og hyppighet.
- Samlingsstunder** gjennomføres i tråd med planene

-**Turer og aktiviteter** blir stort sett gjennomført i tråd med planene. Det skal MYE til for at noe endres på.

-**Barns medvirkning og bruk av dag- og valgtavler:** Disse brukes aktivt - registrering av lekevalg må bli bedre. Det fremgår tydelig i årets barnesamtaler at barna opplever disse verktøyene som gode i forhold til å kunne velge hvor og hva de vil leke og hvem de vil leke med.

-Det har blitt jobbet aktivt og godt med å utvikle **lekesoner og lekemateirale** gjennom hele året. Våre nye foreldre som startet midt i barnehageåret, har nok ikke fått med seg at vi jobber mye med gjenbruksmateriale for å ivareta og stimulere barnas kreative lek. Dette gjenspeiles i brukerundersøkelsen.

-Personalet har i langt større grad vært bevisst på arbeidet med **progresjonsplanen for fagområdene**. Dette vil gi barna større variasjon og bygge kompetansen deres «stein på stein».

-Det har vært jobbet godt og systematisk med **Sosial kompetanse (VEV), Språkboblen og Motorikk-opplegget vårt**.

-**Instruksjon, veiledning og oppfølging av egne medarbeidere.** Alle har gjennomført **individuelle samtaler** og melder tilbake at dette fungerer godt. Det rapporteres også at dette er utfordrende; «Det er uvant å etterspørre og registrere om avtaler følges opp eller ikke. Samtidig ser vi at dette er svært viktig for å heve kvaliteten på arbeidet hos alle. Vi må gi tilbakemeldinger, både ris og ros, og øve oss på å ta imot». Innholdet i samtalene har i stor grad handlet om å støtte medarbeiderne i arbeidet. Tydeligere forventinger og oppfølging må bli en naturlig del av samtalen.

-Det har vært arbeidet godt i **prosjektene** og det har vært en bedre helhet gjennom året. Prosjektene har influert både fester, lek og hverdagsliv. Personalet konkluderer imidlertid med at de må bli bedre på å synliggjøre barnas medvirkning i prosjektene i den pedagogiske dokumentasjonen som er knyttet til prosjektarbeid.

-Alle avdelinger har jobbet med og fått gode resultater med **barnas vegg**, som har utviklet seg til å bli barnas veggbilde med fokus på prosjekt. Her synliggjør barna sine funn og det de har vært opptatt av i prosjektaktivitetene.

-Alle avdelinger melder om godt **foreldresamarbeid**. Foreldrene møter på foreldresamtaler og melder tilbake at de får god og relevant informasjon

-Alle avdelinger melder om at det å finne egnet rom til å ha **samlingsstunder** i, er utfordrende. Samtidig rapporteres det om at innholdet er blitt bedre og mer systematisk i forhold til VEV, språk og motorikk.

-**Utesoner:** Her er det blitt jobbet godt etter nyttår. Nye sonevester og vest til tellervakt ble kjøpt inn og tatt i bruk. Det er ofte enkle ting som skal til for å synliggjøre at vi «mener det når vi sier det».

-**Sosial kompetanse,** Det har vært smart å introdusere månedens tema i fellessamlingen. Dette har gitt alle barn og voksne et felles inntrykk som utgangspunkt for arbeidet.

- Barns medvirkning i egen læring - «Jeg-kan» modellen:** Avdelingene rapporterer om ulike utfordringer ved å bruke denne modellen. Det handler mye om at flere i personalet ikke forstår betydningen av å synliggjøre og støtte barna i å sette seg egne mål og måtte jobbe for å nå disse. Det har vært holdt, interne samlinger og drøftet i personalgruppe og lederteam. Her gjenstår ennå noe arbeid før vi får brukt dette godt nok. I det videre arbeidet vil primærkontaktene få særlig ansvar for å jobbe med dette i barnas permer.
- IKT:** Alle avdelinger har fått nettbrett i tråd med planen. Styrer har valgt ut og lagt inn aktuelle apper, opprettet barnemodus og gmail.kontoer. Styrer har avholdt samling i mindre grupper med hele personalet, slik at alle har fått introduksjon til bruk av nettbrett. Ellers brukes bærbar pc, skanner, kamera og mobiltelefoner aktivt i prosjektarbeid sammen med barna. Vi ønsker å bli bedre og har meldt oss på prosjekt med IKT-nettverk i kommunen.
- Voksnes deltakelse i lek:** De voksne sees oftere involvert i barnas lek enn tidligere. Enten som deltakere, veileder, den som henter gjenstander til leken - lekeledere eller observatører. Her må vi jobber videre med å sikre at alle de voksne har god lekekompetanse og kan igangsette, inkludere og ivareta alle barna i leken. Triangulering blir et viktig begrep å få implementert i praksis.

4.7 Konklusjon

Vi har jobbet mye og godt gjennom året. Produksjonen av nye dokumenter har avtatt noe, og det er bra. Nå starter arbeidet med å sile ut, foredle og forvalte det gode arbeidet som er gjort. Alle medarbeidere har bidratt aktivt og våre metodevalg begynner å bli synlige i det praktiste arbeidet. Det er nok litt uvant for noen av oss, at vi blir stilt krav og forventninger til. Samtidig er alle lojale og pliktoppfyllende og ønsker å gjøre en god jobb. Det å ikke mestre de nye metodene - er smertefullt. Ting vi kunne og gjorde tidligere, er silt bort som «ikke godt nok» - eller «ikke i tråd med våre verdier». Vi opplever «voksesmerter» og befinner oss i en tilstand hvor vi sørger over ting som vi skal slutte med og ting vi ikke mestrer. Samtidig er flere og flere på vei inn i ny mestring og erkjenner at vår nye måte sikrer systematikk og kvalitet i langt større grad for ALLE barn og for HELE barnehagen.

Underveis har hele personale jobbet med forventningsavklaring gjennom fiskebeinsdiagram. Dette skulle føre til en endring i våre stillingsbeskrivelser. Arbeidet med å overføre fra fiskebeinsdiagram til nye stillingsbeskrivelser ble mer utfordrende enn forventet. Våre stillingsbeskrivelser var nylig revidert. Vi håpet likevel at vi skulle kunne forenkle og forkorte de eksisterende beskrivelsene. Etter litt knaing og jobbing - er dette fortsatt ikke mulig å få til. De nye beskrivelsene ser ut til bli minst like lange som før. Dette skyldes i hovedsak den enorme arbeidsmengden som tildeles personalet gjennom lovverk og rammeplan (både nasjonal og lokal).

5.0 BARNAS VURDERING AV MEDVIRKNING

Det er levert inn 76 løpende protokoller. Jeg har aldri fått inn så mange protokoller og det oppleves som en suksess at vi har klart å få dette til. Det er en del variasjoner i kvaliteten på observasjonene. Noe skyldes hastverk - noe handler om evnen til å observere. Det er også tydelig at kvaliteten på observasjonene blir bedre når vi kommer til våren. Observatørene har «spisset» fokuset mot observasjonstema. Dette kan tyde på at pedagogene blir mer motivert til å gjøre skriftlige observasjoner når målet for observasjonene er tydelig og de vet at arbeidet de gjør skal brukes til å utvikle barnehagens arbeid. Observasjonsarbeidet får et tydelig mål, en hensikt. Metoden er fastsatt og arbeidet blir fulgt opp.

Årets observasjonsmateriale inspirerer meg til å fortsette arbeidet med å lese og etterspørre de løpende protokollene våre. Vi får trippel gevinst; mer kunnskap om egen virksomhet, bedre observasjonsferdigheter og ny forståelse av barnas aktivitet og lek.

Ved gjennomgang av protokollene, fremgår det et mønster som viser at barna strever mer med de sosiale ferdighetene om høsten. Da er barnegruppene forholdsvis nyetablert og barna skal lære hverandre å kjenne. Når vi kommer til våren er de blitt bedre kjent, men de har også modnet både motorisk, språklig, sosialt og kognitivt. Observasjonene våre viser at alle barn har noen å leke med. Barna veksler mellom å inkludere hverandre i lek og å skjerme seg i lek. I observasjonene ser vi ingen konsistente eller tydelige tegn på at samme barn ikke får delta i lek. Alle barna veksler på å inkludere eller avvise. Det handler som oftest om hvordan den som henvender seg, gjør dette. Passer det inn i leken som pågår, eller er det «helt på siden». **Det kan se ut som vi kan støtte barna best, ved å gi dem kompetanse på hvordan de skal komme inn i leken.** Særlig om høsten vil dette kunne være en god hjelp for barna. Dette krever at de voksne har god kompetanse og gode ferdigheter i hvordan barn gjør dette på en naturlig måte som ikke bryter opp den leken som allerede er i gang. Det krever også at de voksne setter i gang og er leke-ledere oftere om høsten, slik at de kan være gode rollemodeller: hvordan kan vi inkludere andre barn i lek som allerede er startet?

Vi må hjelpe barna til å: først observere hvilken lek som pågår - deretter komme med hensiktsmessige innspill. Barn spør vanligvis ikke som voksne; kan jeg få være med å leke. De spør oftere om; hva leker dere? I den grad de spør. Som oftest kommer de direkte med innspill; «eg hadde krone på hodet» eller «eg e' baby-katten. Mjaaaau!» De som allerede leker, vil da gi umiddelbart og direkte tilbakemelding på om innspillet er akseptert. INNTONING er en viktig del av barnas sosiale ferdigheter for å få innpass i lek.

Vi kan se igjen en god del av prosjektaktivitetene i lek. Vi ser like mye av hverdagsaktiviteter igjen i leken. Også materialet i lekesonene, påvirker innholdet i leken. I observasjonene ser vi at barnas rollelek dras inn i andre uttrykksformer. I

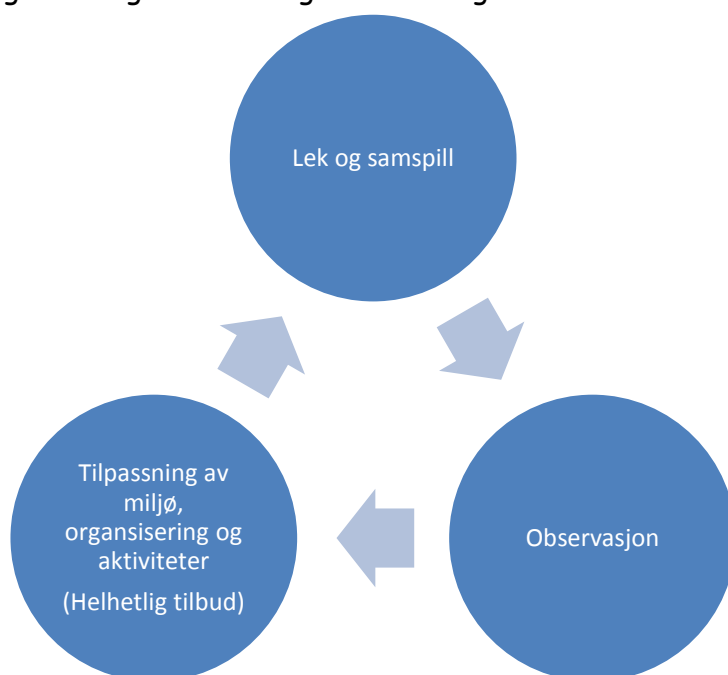
tegne-t, playdough -, maling- og konstruksjonsaktivitet inntar barna lekeroller og skaper lekeforløp. Noen ganger starter leken med en kreativ aktivitet først: Eks. 4 barn på 3 år sitter og tegner: A) - «Jeg skal tegne en krone som jeg skal ha på hodet mitt». B) - «Kor?». A) - «Her på arket som jeg skal ha på hodet». B) - «Skal vi gå på bjørnejakt?» Alle barna går fra tegneaktiviteten for å jakte på bjørner.

Dersom vi ønsker at prosjektaktiviteter skal ha større betydning for leken, må vi supplere med inspirasjon fra prosjektaktivitetene i lekesonene. Veggbildene er betydningsfulle her. Vi må starte tidligere på dem og gjøre dem mer tilgjengelig i lekemiljøet på avdelingen - samtidig som de må skjermes litt slik at de ikke blir ødelagt.

I lekesoner, i prosjekt og i hverdagsaktiviteter har vi hatt et hovedfokus gjennom året: ta vare på... - hverandre, miljøet, dyr. Dette ser vi gjenspeilet i leken. I år har de løpende protokollene alle et større innslag av fokus på barnas sosiale ferdigheter. Det handler selvfølgelig om de voksnes fokus og bevissthet, men vi kan også lese ut av materialet at barna gjentar og imiterer de voksnes sosiale ferdigheter og språk i større grad enn tidligere år. Kan det være at de voksnes språk og handlinger mht. sosiale ferdigheter også har blitt påvirket av vårt systematiske arbeid med sosial kompetanse? Barnas forståelse av egen medvirkning kan være vanskelig å få tak på i disse observasjonene. Likevel ser vi noen trekk i all lek. I leken tar barna avgjørelser selv - samtidig som de fleste tilpasser seg innspill fra de andre. Når vi spør barna direkte, er de tydelig på at i leken - der bestemmer de selv. Noen av barna spør «hva betyr å bestemme?». Pedagogene har i sine refleksjoner kommt frem til at vi må bruke flere eller andre ord i tillegg for at barna skal kunne forstå et abstrakt begrep som «bestemme». Å bestemme kan bety å fastsette noe - ta et valg, en avgjørelse. Vi vil prøve videre med å bruke ordet valg. Dette er et mer konkretisert begrep i vår barnehage - synliggjort gjennom bruk av valgtavler på alle avdelinger.

Vår prosjekthypotese i perioden er at barns forståelse av egen medvirkning øker gjennom prosjektrettet arbeid. Det er vanskelig å komme til en bastant konklusjon på dette ut i fra det materialet vi har samlet inn. Gjennom observasjoner av barnas lek, kan vi se at de bruker sine felles erfaringer fra hverdagsliv og prosjekt i lek. Ettersom barna er tydelige på at de selv bestemmer leken, kan vi kanskje si at barna har en opplevelse av at de medvirker gjennom lek. Når pedagogene i tillegg bruker barnas lek som utgangspunkt for å vurdere hvordan vi skal tilrettelegge fysisk miljø, prosjekter og organisere hverdag og grupper - får et tett samspill mellom barnas lek - medvirkning

gjennom lek - og utvikling av barnehagens helhetlige tilbud til barna.



Dette pågår både i mikroprosesser i det daglige og i store prosesser gjennom flere år. Dette er en av årsakene til å flerårige prosjekter som det vi holder på med her, har stor innvirkning på pedagogenes kompetanse - holdninger og barnehagens kultur. Våre «sannheter» om hvordan ting forholder seg, dannes etter hvert som vi opparbeider oss nye kunnskaper og ferdigheter. Dette påvirker helt klart hvilket tilbud vi utvikler og tilbyr. Selv om det er noen variasjoner fra år til år i barnegrupper og interesser, ser vi likevel tydelige trekk i forhold til hva barn er opptatt av, hva som engasjerer de fleste og hvilke behov de har og hvordan de utvikler seg og lærer. Dette vil og må alltid danne utgangspunkt for våre langsiktige planer. Nettopp denne kunnskapen gjør oss også i stand til å legge langsiktige planer. Gjennom å drive denne type undersøkende arbeid i egen virksomhet, ivaretar vi også eventuelle variasjoner i barnegruppen og muligheten til å justere underveis dersom det blir nødvendig.

Det er levert inn barnesamtaler fra 3 av 4 avdelinger. Alle samtalene er gjort i større gruppe slik at flere barn har deltatt. Mange barn har kommet med innspill i samtalen, og det kan se ut som spørsmålene har vært gode og stimulert barna til refleksjon og innspill. Samtalen fra de aller minste barna, er gjort som en observasjon - praksisbeskrivelse. Også i år ser vi at barna er opptatt av å få bestemme hva de skal leke med og at de kan være sammen med venner. De gir på ulike vis uttrykk for at de voksne bestemmer hvordan dagsrytmen skal være; når det er tid for å spise, være både inne og ute, rydde osv. og det kommer frem at barna vil at de voksne skal bestemme dette for «ellers kan vi bli litt redde». De aller minste viser gjennom kropp og lyd at de er uenig eller enig med de voksnes avgjørelser. De voksne beskriver hvordan de justerer egne handlinger til barnas reaksjoner samtidig som de ivaretar barnas lek og harmoni. Konflikter mellom de aller minste handler ofte om at flere vil ha samme leke. De voksne

bruker ulike strategier, mekling og samtale prøves. Når det måt til - fjernes gjenstanden og roen gjenopprettes raskt. «Når leken de krangler om er borte, virker det ikke som de tenker på det lengre - ute av syne, ute av sinn.» skrives det i en av observasjonene. Her er det viktig at personalet har nødvendig kompetanse til å balansere konfliktenes muligheter for læring - mot behovet for harmonisk lek og samhold.

Barna er også i år tydelige på at de bestemmer om de vil spise og om de skal på do. Dette gir oss også en indikasjon på at det å bestemme over egne kroppsfunksjoner, er viktig og blir ivaretatt.

Flere av barna nevner valgtavle og har et forhold til å kunne se på denne for å foreta valg og bestemme seg for hva de vil gjøre. Flere nevner også at de får være med å bestemme hvor de skal på turer og at de har avstemning over hva som skal skje i forbindelse med prosjektarbeider.

På Spiren er barna opptatt av at de voksne ivaretar barnas sikkerhet. Eks; Hva bestemmer de voksne over? - «De voksne bestemmer at barna ikke må gå ut i veien når det kommer bil.» - «De voksne må passe på barna». Hvis barna fikk bestemme alt: - «Da kunne vi blitt redde». - «Jeg ville begynt å grine».

Med den erfaring vi har fra arbeid med barn, og vår kunnskap om barns behov for og ønske om å medvirke, ser vi igjen konklusjonene fra fjoråret:

- Vennskap, lek og egen kropp er viktige områder for barn å ha medvirkning og medbestemmelse i forhold til.
- Rammer og struktur er de voksnes oppgave og barna uttrykker at de vil at de voksne har kontroll på dette.

6.0 VURDERING AV VIRKSOMHETSPLANEN

Virksomhetsplanen har vist seg å være et godt verktøy på mange måter. Dokumentet har blitt brukt aktivt som styringsredskap. I langt større grad enn forventet. Særlig i forhold til kompetanseheving og disponering av knappe budsjettmidler, har dette vært nyttig. Vi har fått en gjennomtenkt og langsiktig plan. Ved å dele opp planverket vårt, har alle tre dokumentene blir brukt aktivt i langt større grad.

Satsningsområder og tidslinje: Vi er kommet i mål med de fleste områdene i tidslinjen vår. Nå gjenstår arbeidet med kreativitet og profilering. Dette arbeidet tar vi fatt på i kommende periode. Det er også behov for å utarbeide en ny tidslinje. En SWOT-analyse og en virksomhetsanalyse bør gjøres sammen med hele personalet denne gangen, men med pilotgruppa som sentrale aktører. Dette arbeidet må gjøres våren 2017. Et viktig moment i fortsettelsen blir å jobbe med oppfølging og tilbake-rapportering på at vi gjennomfører det som er bestemt.

Kompetansehevingsplanen har vært gjennomført som planlagt. Alle har deltatt på IKT-kurs denne høsten med Cathrine Fragell Darre. Pedagogene har deltatt i modellkommune-opplæring og fått god kompetanse om barns tilknytning. Dette skal viderefremmes på møte til høsten. Alle har jobbet aktivt og praktisk med egne observasjonsferdigheter gjennom løpende protokoller. Barnehagen har fått felles maler, brosjyrer og dokumenter i profileringsarbeidet. Det er trykt opp t-skjorter og vi har en felles logo på sosiale medier. Alle har deltatt på kurs i kildesortering og kompostkvern er kjøpt inn. Her gjenstår montering og implementering av rutiner. Egen reko-gruppe skal utarbeide rutinebeskrivelser og veiledning. Alle har fått innføring i temaet sosial kompetanse. Personalet har fått tilbud om kurs i positiv grensesetting. Mange deltok, mens noen valgte dette bort. Langt flere burde vært tilstede. Nærværsutvalget har ikke fått tid til å dra på opplæring i AML. Dette skyldes i hovedsak en lang sakliste fra leddet over oss. Her er laget en standardmal for innholdet i nærværsutvalgsmøtene. Det er imidlertid behov for oppdatering av 40-timers kurset for både styrer og verneombud. Hele nærværs-utvalget kan tas med på dette.

Våre pedagoger har i tillegg til alt dette deltatt på pedagogisk lederopplæring gjennom fagavdeling barnehage. Her er komte gode tilbakemeldinger på opplæringen. Å styrke de pedagogiske lederne som ledere, er viktig i tiden fremover. Med økt krav til kvalitet og systematikk i det praktiske arbeidet, vil pedagogisk leder få stort relasjonelt trykk i sitt daglige virke.

Studietur i 2017? I det videre arbeidet bør vi planlegge for, og søke om en studietur til Sverige. Her har vi flere kilder til inspirasjon og nytt faglig påfyll.

Condorens førskole og Reggio Instituttet som ligger i Stockholm er svært relevant og aktuelt for oss å besøke. Condorens Førskolor er kåret til kvalitetsprisen for beste barnehage og beste bedrift i Sverige. Forskolen er inspirert fra Reggio Emilia og vil kunne gi personalet et sterkt og varig inntrykk av hvordan kvalitet utvikles og påvirker praksis. På Reggio-Instituttet kan vi delta på flere faglige kurs og seminarer.

Vurderingsarbeidet som utføres i Ask barnehage er, med unntak av den pedagogiske dokumentasjonen, i all hovedsak sammenfattet i dette dokumentet. På mange måter kjennes dette arbeidet ut som ekstremsport på høyt nivå. Det er intenst når det står på - men gir viktige og nye perspektiver på virksomheten. Tidslommen fra de siste innspill og vurderinger er på plass - til dokumentet skal være ferdig og presenteres i SU, er svært kort. Samtidig bidrar dette til at jeg som leder får en god oversikt, et helikopterperspektiv på virksomheten og kan peke ut retningen videre.

Dette året har vi satt av 2. hver teamledermøte til å reflektere over den pedagogiske dokumentasjonen fra prosjektene. Vi har brukt Blooms taksonomi. Pedagogenes refleksjonsevne er blitt langt bedre - men vi må fortsette å øve oss på dette.

Plan for vedlikehold, utstyr og materiell. Barnehagen har investert i en kompostkvern og vil ta denne i bruk høsten 2016. Det er kjøpt inn nettbrett slik at alle avdelinger nå har hvert sitt. Askøy hagelag har lovet å investere i en til for oss, dersom vi får dette til. Dette er et stort insentiv både til å komme i gang og til å lykkes. På sanserommet har vi ikke fått investert i lys og lyd slik vi ønsket.

Knappe midler strekker ikke til. Lønnsbudsjett og nødvendig vedlikehold «spiser» av midler til utstyr og materiell. På biblioteket har vi fylt på med nye bøker hver måned gjennom bokklubben. På uteområdet begynner det å se slitt ut. Vi har ikke hatt midler til å investere i noe nytt. Barnehagen fikk en del midler til vedlikehold i 2015. Disse midlene ble i hovedsak benyttet til solskjerming over sandkasse, kattenett over sandkassene og oppgradering av urtehage. Klatrenett ble kjøpt inn - men er ikke montert. Det er stort behov for kyndig planlegging og oppgradering utvendig. Det er ikke utført noe vedlikehold på kjøkkenene utover daglig renhold. Vi har vært heldige i to år og sluppet utgifter til hvitevarer. Vanligvis må vi investere i en til to nye maskiner årlig.

Hovedkonklusjonen her er, ikke overraskende, at driftsmidler er for knappe til å kunne opprettholde en flott fasade på bygg og anlegg. Dette påvirker inntrykket hos «kundene» våre. Med svært knappe personalressurser, er det også begrenset hva personalet klarer å få til. Uten folk og uten penger til materialer, sliter vi. Uteområdet trenger en kraftig oppjustering med vedlikehold og nye lekeapparater. Vi trenger hjelp til å ivareta barnas tilbud om variasjon og utfordringer på lekeområdet ute.

7.0 VURDERING AV ANDRE OMRÅDER:

7.1 Ressursteam

Ressursteamet har fungert godt også dette året. Vi har tidlig drøftet de utfordringene vi ønsket å drøfte. Det har vært levert inn gode og relevante caser. Det er stort sett pedagogisk leder som møter fra de ulike avdelingene og får veiledning. Vi bruker en variasjon av kollegabasert veiledningsmetodikk, introdusert fra Ringer i Vann. Denne metoden har vært god til denne type saker. Pedagogene melder tilbake at det er godt med ressursteam hvor vi kan gi hverandre råd. Pedagogene i Ask barnehage har stort sett mer enn 15 års erfaring som pedagogisk leder. Rammene for møtene er greie og vi samhandler godt. Vi savner etter hvert de eksterne instansene, og håper de vil prioritere oss i neste runde. I år har de deltatt på et ressursteam.

7.2 Bruk av ekstraressurser

Barnehagen har hatt vedtak på 0,5 årsverk for høsten 2015 og 0,7 årsverk for våren 2016, fordelt på 3 barn. Ressursen har blitt brukt i tråd med IUP'er og tiltaksplaner. Barna som har trengt det har fått både individuell oppfølging og tilrettelegging i gruppen slik at de har kunnet delta i aktiviteter og pedagogisk opplegg på lik linje med

andre barn. Det har vært jobbet godt med å implementere tegn-til-tale i hele barnehagen, det sosiale samspillet i gruppene har hatt høyt fokus og alle avdelinger har fått etablert oversiktlige dag- og valgtavler. Slik har ekstraressursen også bidratt til at hele barnehagen har fått økt den pedagogiske kvaliteten på tilbudet.

7.0 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

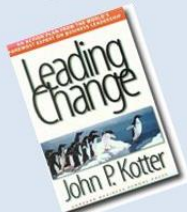
7.4 Refleksjoner:

Det er samlet inn et omfattende vurderingsmateriale i perioden. Særlig har vi fått et stort materiale på løpende protokoller. Dette har gitt meg som leder en ny og viktig innsikt i hvor fokus og arbeidsinnsats må være til nytt barnehageår. Vi må fortsette å jobbe med løpende protokoller. Observasjonene herfra må overføres til den pedagogiske dokumentasjonen i større grad.

Vi har etablert system for oppfølging av oppgaver. De pedagogiske lederne melder tilbake at dette er utfordrende. Det er uvant både å gi og ta imot direkte tilbakemeldinger. Vår kultur for flat struktur hvor alle skal delta i alle avgjørelser i kombinasjon med en harmoniseringskultur, preger oss. Vi fortsetter å jobbe med lederteamet som en av nøkkelfaktorene til suksess. Samtidig vil vi øke trykket på at vi leverer i tråd med det vi sier. Tydelige forventninger og oppfølging - blir viktig i det kommende året. Vi vil innføre mindre nytt og nå ha fokus på jobbe inn i hendene, det vi allerede har innført. I J.P Kotters 8-trinnsmodell nærmer vi oss trinn 8, selv om vi stadig må innom trinn 1 på nytt.

Kotters 8-trins model

- John P. Kotter, amerikansk forfatter og professor.
- Kendt for sine teorier omkring forandringsledelse
- Forfatter til bogen: Leading Change



1. Etablering af en oplevelse af nødvendighed
2. Oprettelse af den styrende koalition
3. Udvikling af en vision og en strategi
4. Formidling af forandringsvisionen
5. Skabe grundlag for handling på bred basis
6. Generering af kortsigtede gevinster
7. Konsolidering af resultater og produktion af mere forandring
8. Forankring af nye arbejdsmåder i kulturen

Det pedagogiske arbeidet vurderes i større grad enn før, og har gitt oss nyttige refleksjoner omkring egen praksis. Pluss - delta har blitt brukt etter arrangementer og turer, møter og aktiviteter og har bidratt til at vi har videreutviklet minstestandarder, prosesskart og rutiner. Det er fortsatt utfordrende å finne en god balanse mellom arbeid og fritid for lederne i barnehagen. De fleste jobber langt ut over rammen, uten at det ser ut til å gi uttelling på brukerundersøkelser eller andre områder. Vi har imidlertid fått en stabil grunnbemanning.

Kritiske suksessfaktorer nå er å redusere sykefravær ytterligere og forankre de «nye» arbeidsmetodene i kulturen.

Kritiske suksessfaktorer.

Dette er ikke suksessfaktorer som er spesielle eller annerledes enn i de aller fleste norske bedrifter. Jeg har her kun gjort et utvalg og pekt på hva som kan være klokt å jobbe med for neste barnehageår:

Systemnivå:

- Tydelige forventinger og oppfølging av arbeidet.
- Individuelle samtaler på alle nivå.
- Økonomiske rammer som tillater nødvendige personalmøter.
- Oppgradering av uteområde og vedlikehold utvendig.

Kultur og holdningsnivå:

- Hva betyr «no excuses» i praksis og hvordan følger vi opp?
- Sykefravær-økt nærvær og stabilitet.
- Hele personalet må få en eierfølelse i forhold til barnas fysiske læringsmiljø - inne og ute.