

VURDERINGSRAPPORT

ASK BARNEHAGE 2016-2017



Innhold

1.0 INNLEDNING	2
1.1 Barnehagen som lærende organisasjon	2
2.0 VURDERINGSOMRÅDER	5
2.1 Vurderingsform og ansvar	5
Konklusjon.....	13
3.0 FORELDRENE'S VURDERINGER	15
3.2 Noen betraktninger	16
3.2.2. Informasjonssavn fra avdelingene:	16
3.2.3 Felles tiltak med utgangspunkt i foreldrenes forslag og personalets drøftinger - videreført:.....	16
4.0 MEDARBEIDERNE'S VURDERINGER	17
4.1 Innledning.....	17
Bevaringsområde:	18
Utviklingsområde:.....	18
4.4 Fraværstatistikk 2016-2017	20
4. Oppsummering av vurderinger fra avdelingene av årsplanarbeidet.....	22
5.0 BARNAS VURDERING AV MEDVIRKNING	27
6.0 VURDERING AV VIRKSOMHETSPLANEN.....	31
7.0 VURDERING AV ANDRE OMRÅDER	33
7.1 Ressursteam	33
7.2 Ekstraressurser - nå tilretteleggingstilskudd barn med nedsatt funksjonsevne ..	33
7.0 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON.....	33
7.4 Refleksjoner:	33
Kritiske suksessfaktorer.....	36

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 Barnehagen som lærende organisasjon

Personalet i Ask barnehage har jobbet systematisk for å videreutvikle kvaliteten i barnehagen. Gjennom året har vi evaluert de ulike arbeidsprosessene ved hjelp av pluss/delta -verktøy og parkeringsplassen. Vurderingsverktøyene vi bruker fikk hele personalet opplæring i via samarbeidet med Ringer i Vann i 2013-2016. Noen av områdene vi har brukt særlig pluss-delta på er; fester og arrangementer og planleggingsdager og personalmøter. Vi har etter hvert fått gode arrangementer og effektive og gode møtearenaer. Også mal for ukeplaner og månedsbrev har vært gjenstand for pluss-delta og disse har blitt forenklet og videreutviklet.

I mars 2017 gjennomførte vi ny virksomhetsanalyse hvor vi bruke SWOT-modellen. Fire områder ble valgt ut som videre satsningsområder for neste 3-årsperiode. Disse vil bli nærmere omtalt i virksomhetsplan for 2017-2020. Pilotgruppen valgte ut:

- Forsterke og synliggjøre Reggio-Emilia-inspirert profil.
- Bli en «grønt flagg» barnehage.
- Implementere ny rammeplan. (2-år)
- Øke oppgavemotivasjon.
- Barn-voksen relasjonen.
- Samle alle arbeidsdokumenter i et dokument - en «arbeidsmanual».
- Utarbeide en prosess-tabell for foreldrenes medvirkning i tillegg til en informasjonsbrosjyre.
- IKT som verktøy skal jobbes med i hele perioden.

På avdelingene er det helst de eldste barna man har brukt parkeringsplassen for å vurdere turer de har vært på sammen med barna. Barnas innspill har ført til flere justeringer av forberedelser, gjennomføring og etterarbeid i forbindelse med turer.

Personalet har vært gjennom flere diskusjons- og refleksjonsøkter i forhold til hvordan

«Det har vært en lang vei å få alle ansatte med på at det å endre praksis ikke er opp til den enkelte medarbeider.» M.E.R

praksis utvikler seg i barnehagen og hvem som avgjør når man skal endre eller etablere ny praksis. Det har vært en lang vei å få alle ansatte med på at det å endre praksis ikke er opp til den enkelte ansatte, men en kollektiv beslutning som skal baseres på faglige vurderinger. Å ha felles og nedskrevne retningslinjer har for enkelte ført til en holdning om at «da kan vi jo bare slutte å tenke». Lederteamet ønsker alles bidrag

velkomne, men de skal skje i rette, felles fora med faglige begrunnelser. Dette krever mer av den enkelte. Personalet må sette seg inn i de faglige begrunnelsene for vår pedagogiske praksis samt reflektere over og begrunne sin egen praksis.

Vi er godt på vei til å endre en barnehagekultur preget av at erfaringer med egne barn teller mer en forskning og studier. Dette har trigget motstand hos uformelle ledere i personalgruppen. Når lederteamet står sammen om faglige begrunnelser og hele personalet ser at systemer og aktiviteter gjennomføres som planlagt – skifter praksis fra å være tilfeldig og styrt av enkeltansatte. Det er også et viktig poeng å gå frem at i det øyeblikket du har fått et bedre teorigrunnlag for arbeidet i barnehagen og mer innsikt i det pedagogiske faget, så påvirker dette måten du tolker og opplever omgivelsene dine. Praksis og teori i kombinasjon skaper en synergieffekt som utvikler høy kompetanse. Ansatte som nedvurderer det teoretiske feltet vil for alltid være prisgitt sitt eget begrensede erfaringsgrunnlag og følelsesliv. Å ha tatt en utdanning en gang for lenge siden, er ikke tilstrekkelig. Barnehagen som læringsinstitusjon krever i dag at personalet holder seg oppdatert på ny forskning, reflekterer over innholdet og endre praksis i takt med det samfunnet vi lever i. Digital praksis, ny hjerneforskning om betydning og tilknytning, utvikling av motorikk og språk, forskning på mobbing og voksnes betydning for barnas læringsmiljø – alt dette, og mer, må få mye større betydning for pedagogenes valg av organisering, aktiviteter og dialog.

Å stadig stille uforberedt til dagen, samlingsstunden, turen eller utetiden – gir dårlige læringsbetingelser for barna. I tillegg generer det mer arbeid i neste runde for personalet – som i stedet må drive brannsløkking i barnegruppen fordi barna ikke får støtte, veiledning og oppfølging til å forstå språk og begreper, mestre egen kropp eller finne ut av gode samspillsmønstre. Vi ser tendenser til dette i barnegrupper hvor pedagogisk leder stadig er fraværende eller det er mye sykefravær hos enkeltansatte.

Et sterkt lederteam med fokus på å ta faglig begrunnede valg, synliggjør hvordan kompetanse blir grunnleggende for å kunne ha medbestemmelse i utformingen av barnehagens pedagogiske praksis. En ny barnehage tar form og medarbeidernes kompetanse blir sentralt å se på, for å sikre at de klarer å henge med og videreutvikle en god barnehage. Forskning fra UIS ved E.I Mørkeseth viser at i dagens norske barnehager er barnehagelærerens formelle kompetanse lite synlig og lite verdsatt.

«I steder er barnehagen dominert av «sunn fornuft» og folkelige forestillinger om hvordan en skal oppdra barn. Det kan se ut som oppfatninger om hva som er godt og hva som er mindre godt i barnehagen ikke er faglig fundert. Oppfatningene er heller preget av hvilke verdier de ansatte har med seg i ryggsekken, sier Mørkeseth.

- Fred og ro er viktige verdier i den norske kulturen. I norske hjem vil vi helst unngå konflikter og konkurranse. Vi kommuniserer ut fra det vi

har felles og er enige om, og underkommuniserer det vi ikke har felles eller er uenige om, sier Mørkeseth. Hun mener barnehagelærerne også står i denne tradisjonen»

For å kunne tilegne seg ny kunnskap og endre praksis, kreves det at alle ansatte er villig til å investere tid og krefter i å utvikle egen praksis i tråd med ny teori og forskning. Kompetanse og medvirkning gir ofte høy motivasjon hos den enkelte, men det kommer ikke av seg selv. Man vil gjerne medvirke, men uten kompetanse og uten ansvar. Det krever en innsats hos den enkelte for å ikke komme i en situasjon hvor man «bare kan slutte å tenke».

Vi har ønsket å få slutt på privat praksis og ansatte agerer ut fra «sunn fornuft» og folkelige forestillinger. Selv om vi oppdager at dette likevel oppstår inni mellom, har vi nå en økt bevissthet og større forståelse for at dette ikke er slik vi ønsker å jobbe.

Lederteamet har måttet jobbe tett sammen for å få til dette. Etter at samarbeidet med Ringer i Vann var avsluttet, har det vært få tilbakemeldinger fra eier, fagavdeling eller fagmiljø og litt av «trykket» har forsvunnet. Dette har også preget lederteamet siste året, og det er en tendens til at man faller tilbake til gamle uvaner. Det har vært eksempler på teamledere som sier seg enig på teamledermøtene, men som uttrykker en annen holdning og praksis på avdelingen. Et eksempel på dette er arbeidet med å utvikle gode lekesoner inne og ute.

PRIVAT HUSKEREGEL

*Du skal ikke klistre fine øyeblikk
opp på veggene i tankene
og forgylle dem i lengselen din.*

*Du skal kjøre spettet
hardt innunder arrete hverdager
og vippe dem opp
En etter en*

*Det er derfor
Livet har deg på mannskaplista.
Kolbein Falkeid*

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	Forenkle 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. Heftet 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</p>	<p>Pedagogisk leder utvikler et sansemotorisk materiale på egen avdeling, sikrer et systematisk arbeid på avdelingen og rapporterer i månedsbrevene</p>	<p>Heftet sendes til referansegruppe som består av foreldre.</p> <p>Arbeidsgruppen gjør evt. justeringer og sender til styrer.</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>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>Styrer bruker rapportene i månedsbrevene som utgangspunkt for vurdering av arbeidet</p>	<p>Styrer gjør siste vurdering og evt. justering før dokumentet legges inn i kvalitetshåndbok og på hjemmeside</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	<p>Ferdigstillelse 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>	<p>Månedsrapport/brev: hver måned</p> <p>Felles vurderingsdokument: Årlig i 4-årsperioden</p>	<p>Heftet utarbeidet til aug. 2015.</p> <p>Skjema signert for dokumentasjon og oppfølging innen 31.12 og 15.06 hvert år.</p>	<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. 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) har også dette året vært i aktivitet. Plan for hvilke ReKo-gruppenes aktivitet og tema har vært fulgt, men det er en tendens til at de ikke gjennomføres når styrer er borte. ReKo-gruppene har fortsatt stor variasjon på fremdrift og kvalitet i arbeidet. Her bør vi legge inn noen treningsøkter på en planleggingsdag. Det har vært lite rom for å få jobbet med barnehagens organisering og pedagogiske praksis i felles fora i året som har gått. Personalmøter og planleggingsdager har gått med til oppdrag og kurs fra sentralt hold. Eks. Kurs i mobbeforebyggende arbeid, 10-faktor, COS-opplæring m.m. Svært lite tid har kunnet settes av til felles planlegging og arbeid. Dette blir mer og mer synlig.

Vi har likevel fått gjort en god del bra arbeid: Heftet om Sosial kompetanse er ferdig, vi har justert plan for de eldste og siste året i barnehagen, vi er godt i gang med kildesortering og kompostering. Et godt pedagogisk opplegg for å jobbe med kreativitet er snart ferdigstilt og heftet om motorisk lek og bevegelsesglede i Ask barnehage skal lanseres i løpet av sommeren.

Medarbeiderne i barnehagen oppleves som lojale og pliktoppfyllende. De jobber hardt for å få til en lik praksis med god kvalitet. Mange kloke, erfarne og dyktige medarbeidere har vært sentralt for å videreutvikle kvaliteten i barnehagen. Det er min

opplevelse at medarbeiderne i barnehagen i større grad er innforstått med og ønsker å utvikle en felles og faglig godt begrunnet praksis. Dette krever at lederteamet er samstemt i mye større grad når det gjelder vårt pedagogiske arbeid. Dette gjelder bl.a samlingsstunder, programmer, lekesoner, valgtavler, «jeg - kan» opplegget og kvalitet i prosjektene.

Jobben med å få gjort dokumentene våre elektronisk, har blitt ytterligere forskjøvet ved at kvalitetssystemet har vært ute av drift i lengre tid på grunn av feil. Vi drøfter for tiden muligheten for å samle alle arbeidsprosesser, veiledningsdokumenter og minstestandarder i et hefte.

Pilotgruppas møter har vært gjennomført som planlagt gjennom året. Dette har vært en god motivasjonsfaktor og hjelp til å se arbeidet i litt større perspektiv.

Det har vært et travelt år som styrer. Ny avdeling har blitt opprettet og opptaket har pågått jevnt og trutt. I kjølevannet følger nye ansettelse, opplæring, oppfølging og arbeid rundt dette. I tillegg har det vært jobbet med ephorte arkivsystem og

elektroniske personalmapper.

Parallelt har jeg som styrer lagt ned en del arbeid i det å få et foreldreråd i gang i barnehagen.

Dette har gitt mye positivt til barnehagen i form av bedre

«Hver gang jeg går rundt på avdelingene, blir jeg både rørt og imponert over alt det flotte arbeidet som gjøres.»

M.E.R

samarbeid og kommunikasjon med flere foreldre, juletreffest for alle i bygden og dugnad nå i mai. Kurs, foredrag og forberedelser til fremlegg har tatt mye tid sammen med tett-på samtaler, oppfølging av barnevernssaker og mottak av ny flyktningfamilie. Alt dette har ført til at barnehagevandring og tett-på samtaler har måtte nedprioriteres. Noen vandring og samtaler har likevel vært gjennomført, men ikke i den grad som jeg ønsker. Jeg opplever at personalet på avdelingene i større grad verdsetter når jeg går rundene mine og er interessert i hva jeg observerer. De er genuint mer interessert i hva de kan gjøre bedre, eller hva de gjør bra som de må gjøre mer av. Hver gang jeg går rundt på avdelingene, blir jeg både rørt og imponert over alt det flotte arbeidet som gjøres.

Barnehagens planverk

Kommunens medarbeiderundersøkelse og oppfølgingen av denne er svært tidkrevende og har gått på bekostning av det pedagogiske planleggingsarbeidet. Det er i hovedsak styrer som tidligere har satt inn tekst og revidert i årsplan, ut i fra tekster fra de ulike skrivegruppene på planleggingsdager. I år har vi måttet jobbe annerledes. Årsplanverket i tre deler er videreført som planlagt. Årsplankalenderen får vi fortsatt gode tilbakemeldinger på og vi viderefører den enda et år. Deretter bør man undersøke om dette fortsatt er hensiktsmessig. Det er svært omfattende å ha tre store dokumenter

som skal følges opp og revideres i tillegg til en stor vurderingsrapport. De pedagogiske lederne har i år fått tildelt 3-4 kapitler hver fra årsplankalenderen som de skriver til ut i fra innspill fra personalet, barna og foreldrene. De leverer sin tekst med bilder til assisterende styrer som så legger dette inn i årsplankalenderen. Flere av de pedagogiske lederne har levert svært forsinket - noe som resulterer i nattarbeid for assisterende og styrer i forkant av SU-møtet hvor årsplanen skal vedtas den 15. juni.

Styrer har ført i pennen fagplanen, virksomhetsplanen og dette vurderingsdokumentet. Til sammen utgjør dette ca. 120 sider med tekst som skal forfattes på få dager på grunn av sen levering. Siste vurderingsrapport ble levert 13. juni. Siste kapitler til årsplan ble levert 14. juni! Til sammenligning skal de pedagogiske lederne levere fra seg ca. 6-8 sider hver (vurderingsrapport på max 4 sider med tekst og årsplankapitler med 1-4 sider) og har 2 uker på dette med frist 01.juni. Kun en av de pedagogisk lederne har overholdt fristene.

Det er utarbeidet en progresjonsplan for fagområdene som vi har valgt å knytte til barnehagens tre-årige prosjekter. I tillegg er det utarbeidet progresjonsplaner for barnas basisferdigheter. Disse er i dag beskrevet i barnehagens fagplan - men vil bli flyttet over til heftene for språk, motorikk, kreativitet og sosial kompetanse.

Virksomhetsplanen har vært et godt styringsverktøy for styrer og lederteamet i barnehagen. Denne bør videreføres, men ambisjonsnivået kan kanskje tas ned noe. Det er ikke overkommelig innenfor normalarbeidstid.

Årsplanarbeid Progresjonsplan for fagområdene er fulgt og punktene fra årsplankalender har blitt fulgt opp. Likevel er det elementer i årsplanen som ikke er godt nok ivare tatt i år. Dette gjelder blant annet punkt om å gjenspeile at vi leverer i et multikulturelt samfunn, gjenbruksmateriale og naturmateriale er ikke godt nok representert på avdelingene oppe. «Pippi-skjemaene» og arbeidet med barns bevissthet omkring egen læring er jobbet godt med hos de fleste primærkontakter, men enda er det en og to i personalet som nedprioriterer dette. Kunst-kultur og kreativitets opplegget er ikke ferdig i skrivende stund, men det er svært lite som gjenstår. Mørkedag og værstasjon er ikke gjennomført. På uteområdet skulle vi etablere en værstasjon i forbindelse med energi som element i hovedtemaet «Ah-dette er livet». Her har fokus endret seg underveis og avdelingene har fått fordelt områder og elementer de skulle ferdigstille i løpet av året; Strålen - plantekasser, Bølgen - vannrenne og vannlek, Gnisten - kompost, Dråpen - utendørs sølekjøkken. Alt dette kom på plass. Værstasjon kan evt. videreføres som nytt element på lekeplassen for høstens dugnad. Det er ikke tilstrekkelige med utskifting i lekestasjoner inne og lekestasjonene ute var nesten fraværende hele vinteren. Personalmøtene som vi har brukt til å jobbe med det fysiske læringsmiljøet i kombinasjon med introduksjon og opplæring i våre fire basisprogram, ble skiftet ut med COS-opplæring som vi har sentrale føringer på å gjennomføre. Biblioteket har ikke vært i bruk som planlagt. Her er det vanskelig å peke

på en konkret årsak. Det kan handle om matlagingen om fredagen som tar enormt med personalressurser. Fredagene er bibliotek-dag. Vi kunne byttet dag, men da får vi igjen trøbbel med turdager og prosjektdager. Det kan være tiden er inne for å drøfte hvor mye ressurser vi skal bruke fra personalet til matlaging. Pedagogene er ikke profesjonelle kokker. Innkjøp, utpakking, matlaging, opprydding – alt dette tar enormt mye personalressurser. Her bør Askøy kommune som eier, også si noe om hvilken standard foreldrene kan forvente. Med en av de laveste bemanningsnormene i landet, og

«Med en av de laveste bemanningsnormene i landet, og ingen ressurser satt av til den grad av matservering som er i Ask barnehage i dag - går dette på bekostning av barnas pedagogiske tilbud. Barna deltar selvsagt i matlagingen og dette har også en pedagogisk verdi, men det er begrenset hvor mange barn som kan delta og hvor lenge de orker å være med.» M.E.R

ingen ressurser satt av til den grad av matservering som er i Ask barnehage i dag - går dette på bekostning av barnas pedagogiske tilbud. Barna deltar selvsagt i matlaging og dette har også sin pedagogiske verdi, men man kan ikke ha med seg mer enn 1-3 barn på kjøkkenet om gangen og for de

aller minste (1 og 2 åringene) er det svært begrenset hvor lenge de vil og kan delta.

Vi har fått jobbet godt med prosjektene på avdelingene, og nærmer oss nå siste utstilling med arbeidstittelen «Ahh- dette er livet.» I år med fokus på energi. Vann- og vindmøller har vekket mye interesse hos barna og flere av prosjektene har dette som hovedelement. Alle pedagoger er prosjektledere for sin gruppe og lager prosjektplaner med tilhørende prosjektrapporter. Med noe sykefravær hos et par prosjektledere våren 2017, har prosjektplanene vært til god hjelp for å holde prosjektgruppene i gang.

Digitalt nettverk. Ask barnehage har deltatt i digitalt nettverk gjennom hele året og har investert de tildelte midlene for prosjektet til innkjøp av nettbrett med tilbehør samt frikjøp av IKT-kontakt 60% i en måned for å få alt it-utstyret oppdatert og funksjonelt. Det har vært jobbet mye å få hele personalet til å bruke digitale verktøy sammen med barna og de ulike programmene våre har blitt jobbet godt med på de fleste avdelinger.

Språk, motorikk og sosial kompetanse er etter hvert begynt å komme inn under huden på personalet og de kjenner programmene etterhvert som årene går og de får repetert temaene. Særlig sosial kompetanseprogrammet har blitt godt jobbet med og vi ser gevinster av arbeidet i relasjonene mellom barna. Språk, fortellinger og lek gjenspeiler at barna får med seg innholdet og budskapet i temaene.

Datoplan. Datoplanen som utgangspunkt for organisering og koordinering av alt som skal skje i barnehagen, har fungert godt. Dette dokumentet utgjør på mange måter «skjelettet» i organiseringer. Hele personalet har tilgang til denne og kan holde seg oppdatert på hva som skal skje gjennom hele året og følge med på endringer som skjer underveis.

Pedagogisk blomst. Vår pedagogiske blomst illustrerer hvordan vi har valgt å jobbe helhetlig og tverrfaglig med prosjekter og hverdagsliv. Når vi roter oss bort i detaljer og prosjektene oppleves som oppstykket, er den pedagogiske blomsten god å ta frem for å minne oss selv om hvor vi befinner oss i terrenget. Vi er fortsatt opptatt av Loris Malaguzzis filosofi om å se barnet; lek og læring som en helhet. Det å tørre å velge et tema å fordype seg i, og stole på at vi dekker alle fagområder og når målene i rammeplanen er utfordrende. Med ny rammeplan på trappene og stadig krav og forventninger om spesifikke erfaringsmål innenfor fagene, krever mer av oss når vi skal sikre at prosjektene dekker «alt». Faren er at vi mister dypdykkene i temaene som gjør at barna klarer å gripe begrepene. Vår Reggio-inspirerte arbeidsmetode som bidrar til at barna lærer å lære i stedet for reprodusere «sannheter» uten å egentlig forstå. Vårt fireårige prosjekt har sånn sett gitt oss flere refleksjoner rundt hvor viktig det er å bevare vår arbeidsmåte og kanskje våge å være enda mer smal i valg av tema. I disse fire årene hvor vi har jobbet med arbeidstittelen «Ahh-dette er livet» og bærekraftig utvikling har vi holdt felles fokus. Vi startet med de yngste og fokus på meg selv og bygden min, fortsatte med Her bor vi - i Norges land og etter hvert utvidet til Meg selv og verden. Vi har klart å sikre progresjon for barna, vi har jobbet tverrfaglig og vi har fått utviklet barnehagen i en retning mot grønne verdier og miljøfokus hos barn og voksne. Samtidig har vi erfart at temaet er så stort at vi har hatt problemer med å få jobbet godt nok i dybden. I tillegg rotet vi oss litt bort de to siste årene ved å legge inn fokus innenfor de opprinnelige temaene - som i år ble energi. For neste periode har vi valgt å begrense oss til tre år. Her vil vi forsøke å samles om et mer begrenset tema, men likevel bevare progresjon slik at barna får nye erfaringer hvert år. Vi må unngå å legge inn ekstratema og holde oss til de opprinnelige temaene.

Utvalgte kunstnere. I Ask barnehage har vi i mange år hatt god erfaring med å velge ut en kunstner, en forfatter og musikkstykker som skal støtte og inspirerer oss i prosjektene. Dette kalte vi for utvalgsmateriale. Gjennom samarbeidet med Ringer i Vann, gikk vi bort fra dette fordi vi hadde en oppfatning av at dette kunne virke for spesielt for utenforstående. Vi har imidlertid erfart gjennom disse årene at vi savner dette materialet. Et utvalg som var felles for hele barnehagen og svært nyttig i prosjektene. Vi har imidlertid utviklet vår egen standard for hvilken kunst, tekst og musikk alle barna skal få erfare på de ulike alderstrinnene. I tillegg vil vi velge ut en ny kunstner for hvert år. Jeg vil også anbefale at man velger ut musikk og tekst som passer til prosjektet som skal gjøres.

Vi får fortsatt gode tilbakemeldinger fra foreldrene på årsplankalenderen, men vi ser at den har vært mindre i bruk hos personalet enn i fjor. Vi erfarte at når vi skulle skrive ny årsplankalender, var det mye som måtte skrives om igjen - med litt omformulering - fordi den lokale rammeplanen hadde spesifikke krav til hva vi skulle ha inn i årsplanen. Det var ikke lengre ferskvaren som var beskrevet. Vi ser at vi vil komme i et lignende dilemma i år fordi den nye rammeplanen krever at vi skal beskrive hvordan

vi vil virkeliggjøre de ulike elementene i rammeplanen, samtidig som den gir så sterke føringer for hva som skal skje - at det blir vanskelig å unngå å gjenta hva som står der. En del vi vi kunne implementere i fagplanen som skal revideres i år.

Progresjonsplaner: Progresjonsplanene har vært godt fulgt opp gjennom året. Vi ser imidlertid behov for å dele inn ytterligere for å nå intensjonen i rammeplanen. Barna skal få progresjon fra 1-2, 2-4, 4-5 og 5-6 år. Det er da de skifter avdeling og vi må sikre at barna får nye utfordringer etter hvert som de blir eldre. I tillegg til at progresjonsplanen vår er knyttet til fagområdene og prosjektene, har vi progresjonsplaner for arbeid med språk, motorikk, sosial kompetanse og kreativitet. Dette har vi ivaretatt i samlingsstunder, i lek og ved måltidet.

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

- Å ta imot nye barn - gjennom hele året
- Å ta imot minoritetsspråklige barn
- Hefte for vår program for sosial kompetanse er ferdigstilt
- Alle arrangementer og fester er revidert fortløpende
- Individuelle rapporter til foreldresamtalene er revidert
- Minstestandard og veiledning for kildesortering er utarbeidet
- Barneportefolier er revidert og videreutviklet
- Mal for månedsbrevene er revidert
- Hftet for generell språkstimulering i barnehagen er revidert

Det gjenstår fortsatt å

- Lage en beskrivelse av hvordan vi jobber med motorikk i Ask barnehage
- Ferdigstille «Ask-måten» å jobbe med kreativitet på
- Revidere heftet om hvordan vi jobber med IKT som pedagogisk verktøy

Motorikk: Pedagogene har rapportert om dette arbeidet gjennom hele året, hver måned. De har lagt månedsbrevene sine ut på hjemmesiden. Noe forvirring har det blitt underveis, da vi fikk ny småbarnsavdeling i desember og den opprinnelige småbarnsgruppen ble delt. Å følge opp hjemmesiden har vært en utfordring for noen av de pedagogiske lederne. Programmet følges godt opp på avdelingene og barna blir godt ivaretatt. Vi har hatt hele tre henvisninger til fysio- og ergoterapitjenesten. Dette tenker jeg er et resultat av at personalet kan mer og er mer oppmerksomme på barns evt. motoriske utfordringer nå enn tidligere.

System for dokumentasjon og oppfølging av enkeltbarns utvikling:

Her har vi hatt god flyt i arbeidet gjennom hele året. Alle leverer og følger opp slik de skal. Det har vært et stort arbeid særlig blant den eldste gruppen i år. Her er mange barn med spesielle tilretteleggingsbehov og minoritetsspråklige i tillegg til at gruppen er på hele 21 barn. Det blir mye rapportering, samarbeidsmøter og koordinering for å klare å følge opp i det daglige og i forhold til overgang til skole. Likevel har det gått greit med våre interne rutiner. Det har vært utfordrende med de eksterne rutinene blant annet fordi det har kommet en lovendring som har ført til at rutiner og skjema plutselig er byttet ut og det vi hadde sendt inn, måtte gjøres på nytt. Utrolig mye unødvendig dobbeltarbeid når ikke rutiner og skjemaer er på plass før frister går ut. Vi har gjort en justering i den individuelle utviklingsplanen for enkeltbarn for våren. Her har vi tatt bort punkter som går står flere steder, redusert på «solskinnsfortellinger» og konsentrert oss om barnets utvikling og trivsel. Dette for å klare å holde tiden på foreldresamtalene til 30 minutter. Når pedagogisk leder sitter på foreldresamtaler er det mindre bemanning på avdelingene og dette er en utfordring. 30 minutter på 20 barn er 10 timer med mindre bemanning. Som oftest må foreldrene ha samtalene om morgen eller ettermiddag og det betyr at en ansatt går lenge med nesten full barnegruppe alene.

Voksen – barn relasjoner

Vi har gjennom året snakket en god del om voksen-barn relasjoner og er flere i personalet som ser at vi har en del vi skal jobbe med her. Det handler om vår egen «haimusikk», hvordan vi setter grenser for barna og hva vi legger merke til og ikke legger merke til. Gjennom året har vi diskutert hvilke metoder som er aktuelle å bruke. Personalet har hatt som oppgave til pedagogskolen (intern opplæring for pedagogiske medarbeidere 4 ganger i året) å filme barn og voksne med utgangspunkt i trygghetssirkelen. Dette førte til svært gode veiledningssekvenser og kan være et godt utgangspunkt for videre arbeid med film som verktøy for å ha fokus på barn-voksen relasjoner. Uredigert filmmateriale er «ærlig materiale» i den forstand at ingen har tolket, tatt bort eller lagt til noe. Vi får muligheten til å være flere sammen og dele hva vi ser. Slik kan vi åpne opp for å se og forstå nye ting i relasjonen og om barnet.

Ellers har fire av medarbeiderne deltatt på kursrekken «verdifulle voksne» med Eli Karin Yndestad. Her skulle de bruke «amfi-kartlegging» til å tegne inn hvilke barn de hadde nærmest og hvilke barn de var mindre i kontakt med. Siden selve kartleggingsskjemaet ikke var tilgjengelig, fikk de fire og avdelingene de jobbet på et annet skjema hvor de skulle fargelegge sin egen opplevelse av sin relasjon med barna på avdelingen på slutten av hver dag i to uker. Dette ga også nyttige og viktige refleksjoner hos personalet. Særlig så de at en god del av barna var såkalte «nøytrale» barn - barn som de alle hadde ganske lite kontakt med ut over det å gi beskjeder og hjelpe til med hverdagslige gjøremål. Når vi vet hvor viktig voksen-barn relasjonen er for barnas

trivsel, selvbilde og utvikling er dette et stort tankekors. Samtidig er det sannsynlig at den lave grunnbemanningen i kombinasjon med kun 30% barnehagelærere er en viktig årsak til disse observasjonene. Her er mye spennende å jobbe videre med og dette bør inkluderes som et viktig vurderingsområde for neste tre-årsperiode.

Tett- på ledelse. En synlig og tett ledelse er fortsatt viktig i tiden som kommer. Med en gang styrer slipper litt tak, ser det ut som personalet nedprioriterer viktige oppgaver. Dette handler om å levere innen fristene, ha en stram og ryddig møtestruktur, skifte ut i lekesoner, opprettholde kvaliteten i utetiden osv. Styrer har gjennom hele året jobbet med mindre assisterende styrerressurs enn det som er tildelt. Midlene som er «spart» er brukt til å dekke inn med vikar ved kurs, eksterne møter og sykefravær. I tillegg har dette gitt oss rom til å investere i et klatretårn på lekeplassen. Styrer har jobbet mye ekstra for å ta dette inn igjen, men har likevel ikke klart å holde alt oppfølgingsarbeid på avdelingene og med de pedagogiske lederne vedlike. I det kommende året er det helt nødvendig å øke opp igjen administrasjonsressursen til assisterende styrer slik at det pedagogiskpraktiske arbeidet i barnehagen kan følges opp skikkelig.

Barns medvirkning: Også i år har vi jobbet godt med dette. Prosjektene våre viser tydelige spor fra barnas interesser, nysgjerrighet og tanker om de ulike aktivitetene og temaene de deltar i. Også i hverdagslivet og leken gjenspeiler barnas behov og interesser seg. Måten vi organiserer grupper på, deler inn rommene på, velger ut lekemateriale på - alt bærer preg av det vi har observert eller snakket med barna om. Dette er så gjennomgripende i barnehagen og så naturlig for pedagogene i barnehagen, at det nesten er vanskelig å beskrive hva vi egentlig gjør. Vi har utarbeidet et lite hefte hvor vi har beskrevet noe av måten vi gjør dette på. Hftet kan lastes ned fra hjemmesiden vår.

Tett på foreldreprogrammet - her inviterte vi i år til temakveld for foreldre om oppdragelse og danning i et moderne perspektiv. Vi fikk kun tre påmeldte. Vi sjekket litt med de andre barnehagen og heller ikke her hadde man fått noen særlig påmelding. Styrergruppen i de kommunale barnehagene har drøftet muligheten for å slå seg sammen og lage en felles foreldrekveld med flere parallell-sesjoner. Dette vil også kunne avhjelpe den knappe tiden som er på foreldremøtene til å sikre foreldrenes tilbakemeldinger på året som har gått, innspill til ny årsplan, forventningsavklaring osv.

Konklusjon

Det har vært jobbet godt gjennom hele året på alle avdelinger. Vi har ikke fått gjort alt vi satte oss som mål. Ambisjonene om høsten svarer ikke helt til ressursene våre og til de endringene som har oppstått i løpet av året. Vi har hatt to større opptak av barn i løpet av året på småbarnsavdelingen. Et i desember og et i april. I April var vi blitt så mange at vi måtte dele gruppen og ha to småbarnsavdelinger. I kjølevannet av dette blir

det ansatt nye medarbeidere. Fokuset blir på trygg tilvenning og å skape gode relasjoner med barna. Dette senker fremdrift i prosjekter og personalet kan ikke så enkelt trekkes ut for å jobbe i arbeidsgrupper som når barnegruppen er etablert og trygg hele året. Nye medarbeidere krever også en del av de andre som skal veilede og lære opp nye ansatte.

For kommende år, bør særlig dette med løpende opptak og tilvenning av nye barn tas høyde for. Her bør vi også justere våre interne rutiner ift. å informere nye foreldre som starter i desember og april.

Selv om vi aldri vil bli ferdig med planverket vårt, det motoriske programmet, vårt system for å dokumentere og følge opp barnas utvikling og barns medvirkning med utgangspunkt i barnesamtalen, har vi gjennom disse årene fått en langt bedre forståelse for å jobbe systematisk med å lage gode systemer og stadig forbedre dem. Vi har fått en helt annen delingskultur innad i personalgruppen og særlig i lederteamet. Når alle nå f.eks. bruker samme mal for foreldresamtaler og observasjoner - kan vi diskutere oss frem til hva som kan skape bedre kvalitet. Personalet og lederteamet fremstår som tryggere og rausere i sin profesjonelle gjerning.

LÆRDOM

Å elska
er å vera stille
nesten heile tide
og ha varme hender.

Å elska
er ikkje å vakta,
men å sjå en annan veg
til rett tid.

Snakk ikkje om ekstasen
når du meiner
kjærleiken.
Dei bur på kvar sin stad
og møtest
sjeldan.

Snakk heller
om å gå til fots
gjennom tusen kvardager
og aldri halde opp
med å vera den rette.

Å elska
er å tenne lys
og tørke tårer
natt og dag.

Alf A. Sæter

3.0 FORELDRENES VURDERINGER

Askøy kommune skal fra 2017 gå over til å bruke en ny foreldreundersøkelse. Dermed er det ikke gjennomført en foreldreundersøkelse for dette barnehageåret. Hver avdeling hadde en pluss/delta vurdering på foreldremøtet. Disse tilbakemeldingene vil bli tatt inn i den enkelte avdelings vurderingsrapport.

Hva er gjort med tiltakene fra forrige undersøkelse.

Det er opprettet et eget foreldreråd i Ask barnehage etter foreldrerådet høsten 2016. Dette har vært svært positivt for foreldresamarbeidet, engasjementet og barnas lekemiljø ute. For første gang vant Ask barnehage Hurra-konkurransen på 17. mai og hadde den største seksjonene i 17-maitoget. Foreldre, barn og familiemedlemmer viser tydelig at de er knyttet til og bryr seg om barnehagen i bygden.

Informasjon om hvordan ditt barn har det: Her var dagsrapportering et viktig moment. De fleste avdelinger har vært gode på dette og rapportert stort sett daglig. De største «gapene» finner vi på avdeling Gnisten. Dette må følges opp videre. Vi har forsøkt å få til at skjermene i garderobene kan kobles til PC slik at vi får vist bilder fra dagen i garderobene. Foreløpig får vi ikke dette til å fungere.

Barnehagens fysiske miljø: Støydempende tiltak var et av punktene vi satte opp våren 2016. Styrer har jobbet med dette gjennom hele året. Det har vært foretatt kartlegging og sak er meldt til fagavdeling barnehage og drift- og eiendomsavdeling i kommunen. Det vil kreve omfattende tiltak for å få bukt med den store etterklangen i rommene på alle avdelinger oppe, samt på Strålen nede. Det ser i skrivende stund ikke ut som det eksisterer noen form for plan i forhold til å ta tak i dette. Det er kjøpt inn voksdunker til bordene og møbelknotter til stolene. I tillegg er det kjøpt inn en del tekstiler som kan dempe litt etterklang. Dette er prøvd - men har liten effekt.

I forhold til solskjerming, så er det kjøpt inn og montert nye persiennner på alle avdelinger. Det er diskutert enkle markiser over vinduer på Dråpen og ved kontorene. Heller ikke her ser det ut som det foreligger konkrete planer om å gjøre noe fra eiers side.

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.

Personalet har en sterk opplevelse av at dette har det vært jobbet godt med gjennom hele året. Både i barnehagen og mellom familiene.

3.2 Noen betraktninger

3.2.2. Informasjonssavn fra avdelingene:

I brukerundersøkelsen kommenterte 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. 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. Trykket kan økes på Facebook og bildekavalkade fra uken på skjermene i garderoben. For kommende periode må vi jobbe videre for å få skjermene i garderobene til å fungere. Vi har også lagt inn en ekstra samtale fore nye foreldre om høsten. De får både startsamtale og foreldresamtale. Dette har vært et savn hos noen av småbarnsforeldrene. 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 - videreført:

- 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 inn klima; 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.

Temakveld er prøvd ut. Vi fikk kun tre påmeldte. Dette samsvarer med de erfaringene de andre barnehagen har gjort i forhold til dette.

Askøy kommune ved fagavdeling barnehage har igangsatt et arbeid med vedlikehold og utbedring av lekeplassen. Dette har gitt positive resultater. Råttent treverk er skiftet ut og fallmatten er kommet på plass. Ufo-dissen er erstattet. Det nye klatretårnet har barnehagen selv satt av midler til ved å spare inn på assisterende styrerressurs våren 2017. En slik innsparing er ikke mulig å videreføre. Vi kan ikke stille krav til at ansatte skal jobbe langt ut over betalt arbeidstid for å ta inn kommunens etterslep på vedlikehold.

4.0 MEDARBEIDERNES VURDERINGER

4.1 Innledning

Askøy kommune har gått over til en ny medarbeiderundersøkelse. Vi har dermed ikke grunnlag fra fjoråret å sammenligne med. Vi kan ikke se om tiltakene vi satte opp i forrige runde har hatt ønsket effekt.

Den nye brukerundersøkelsen kalles for 10-faktor og medarbeiderne skal her score på en del påstander som er viktige arbeidsmiljøfaktorer. Ut fra scoringen utarbeider medarbeiderne sine satsningsområder for neste periode. Det er utarbeidet en egen rapport fra dette arbeidet.

Vi hadde 98% deltakelse og dermed kun en som ikke har svart. Veldig bra score. Totalt sett hadde vi god score på alle områder. Personalet valgte ut to forbedringsområder og to bevaringsområder. Skårene våre gjenspeiler at vi har jobbet svært godt de siste årene med utvikling av kvalitet. I tillegg gjenspeiler den tydelig utfordringene og holdningene i barnehagekulturen jeg har pekt på tidligere i vurderingsrapporten på faktor 3. Vi er på ingen måte i havn her - men vi er på vei.

10-FAKTOR KS Medarbeiderundersøkelse ASK barnenage					
	Faktor	Navn	=G6-Rådata!B4	Norge	Beskrivelse
2	Faktor 1	Oppgavemotivasjon	4,4	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
3	Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
4	Faktor 3	Selvstendighet	4,0	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
5	Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,5	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
6	Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,8	3,9	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
7	Faktor 6	Rolleklarhet	4,8	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
8	Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	4,4	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
9	Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
10	Faktor 9	Mestringsklima	4,7	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
11	Faktor 10	Nytteorientert motivasjon	4,6	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.
12					

Bevaringsområde:

1) Mestringsorientert ledelse

- a. Medarbeiderne støtter, veileder og gir tilbakemeldinger til hverandre.
- b. Medarbeidere legger frem gode prosjekter for hverandre (f.eks på planleggingsdager).

2) Bruk av kompetanse

- a. Øke egne kunnskaper ved å lese meg til på egenhånd
- b. Vise mer frem hva man gjør i hverdagen - henge opp pedagogisk dokumentasjon på avdelingen.

Utviklingsområde:

1) Oppgavemotivasjon

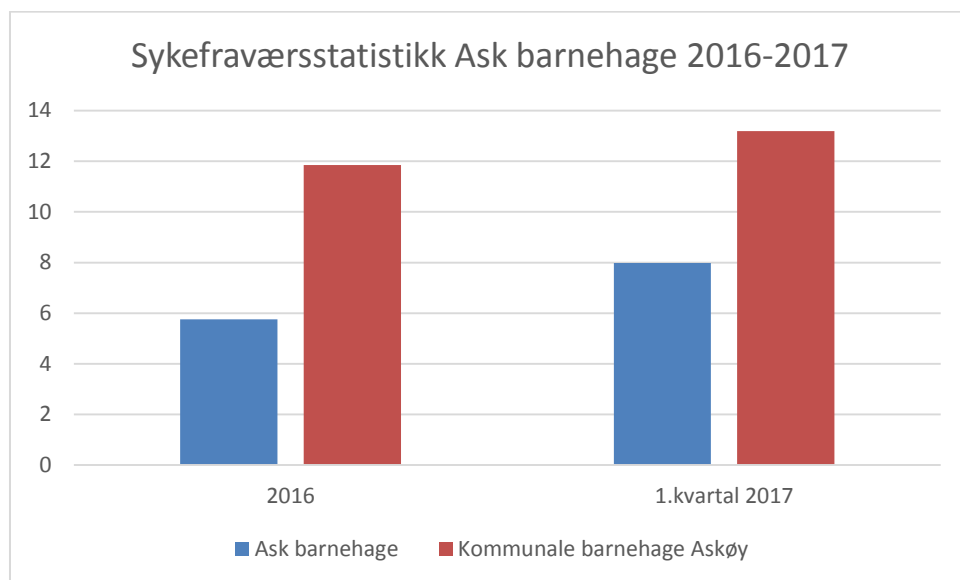
- a. Flere medarbeidere deltar i ReKo-gruppearbeid og har oftere lederansvar for ReKogruppene.
- b. Selvstendighet og oppgavemotivasjon legges inn som eget punkt i medarbeidersamtalen
- c. Personalet deler sin egenutviklingsplan med en kollega og har kollegabasert veiledning med hverandre på likt nivå i organisasjonen.
- d. Spennende lekekasser i utesonene - høyere oppgavemotivasjon når man gjør oppgavene mer spennende.

2) Gjøre hverandre gode - dele kompetanse (og erfaringer)

- a. Gi og ta imot tilbakemeldinger - inntoning
 - i. Øvelser fra relasjonsledelse med J. Spurkeland på felles møtearenaer og i hverdagen.
- b. Henge opp prosjektdokumentasjon underveis og gi plass til kommentarer og tilbakemeldinger.
 - i. Prosjektavdelingsmøtet 2 ggr i halvåret - personalet går rundt på avdelingene og gir kommentarer til de andre sine prosjekter.
 - ii. Oppfordre foreldre til å kommentere på høstutstilling og til påskekaffe.
 - iii. Barna deltar når vi produserer dokumentasjon og henger opp. Deres kommentarer henges opp.

4.4 Fraværstatistikk 2016-2017

Sykefravær i barnehagen påvirker i svært stor grad barnas læringsmiljø og trivsel. Små barn trenger stabile, trygge og kompetente voksne. Barns behov for trygg tilknytning, faste rutiner og utviklende læringsmiljø burde vært en enorm drivkraft for nasjonen Norge til å ta tak i sektorens høye sykefraværstall. Ikke noensinne har så mange barn gått i barnehage her til lands. Vi har ansvar for fremtidens borgere og står i fare for å påføre en hel generasjon dårligere lærings- og oppvekst-vilkår. Barnehagene i Norge har det høyeste sykefraværet av alle sektorer i landet. Mange tiltak har vært prøvd - ingenting har gitt varig effekt.



I Ask barnehage har vi i 2016 vært heldige og fått lavere sykefravær. Etter 25 år i barnehage, ser jeg at dette ofte er mer tuftet på flaks enn på at det har skjedd endringer i arbeidsmiljøet. Våre arbeidsmåter fra 2014-2015 har blitt videreført. Vi har opprettholdt et sterkt fokus på det faglige, jobben vår og dem vi er til for. Mye fokus på sykdom og «vondter» har erfaringsmessig kun ført til høyere sykefravær. Flere ansatte som har vært eller er syke, melder om at det er godt å gå på jobb uten å måtte ha fokus på sykdom. Jobben blir et «fristed». Et sted hvor vi har fokus på det friske, det vi mestrer og det vi får til.

Flere av mine sykemeldte ønsker ikke å ha tilrettelegging, de opplever dette som en ekstra byrde - både for seg selv og for kollegaene. Flere melder tilbake at de føler at de blir lengre sykemeldte fordi de blir sykeliggjort. Oppfølgingssamtaler hvor man drøfter den ansattes ulike helseutfordringer og forsøker å finne gode løsninger innenfor vanlige rammer, har vist seg å være langt mer positivt.

Det kan være gunstig å videreføre hyppige og kortere oppfølgingssamtaler og fokus på løsninger innenfor rammene, fremfor å ha fokus på tilrettelegging som oppleves som en stadig påminnelse om egen sykdom og en belastning for kollegaene.

I desember 2016 fikk vi inn flere barn og har ansatt flere nye. Totalt har vi tatt imot 7 nye ansatte høsten 2016 og våren 2017. Våren 2017 øker sykefraværet igjen i Ask barnehage. Dette skyldes i hovedsak skader eller kroniske sykdommer som blusser opp.

Den lave grunnbemanningen i Askøy-barnehagene i kombinasjon med opplæring av mange nye, tærer på personalets ressurser. Vi har blitt nødt til å gjennomføre noen tilretteleggingstiltak - og effekten lar ikke vente på seg - merbelastningen på kollegaene fører til ytterligere sykefravær.

Målet om å komme ned i 8% fravær nådd og i 2016 var vi nede i 5,75 % for hele 2016.

De kommunale barnehagene på Askøy har en total sykefraværsprosent på 11,85%. Nå må vi sørge for å holde oss under og helst sette nye mål for neste to år. Under 5 % bør være mulig - men neppe realistisk med dagens sykefraværspolitik. I tillegg har vi mange kvinner og flere som er mellom 35 og 55 år. Statistisk sett har denne gruppen et høyt sykefravær.

Sykefraværsprosenten i Ask barnehage for 1. kvartal er kommet opp i hele 7,98 %. De kommunale barnehagene på Askøy hadde en fraværsprosent på 13,19 % for 1. kvartal 2017. Det er legemeldt langtidsfravær som har økt mest. En del av dette fraværet skyldes influensa og magesyke. Barnehagen har innført strenge smitteforebyggende rutiner. Dersom disse opprettholdes og videreføres, samtidig som foreldre blir flinkere å holde syke barn hjemme, vil korttidsfraværet kunne reduseres ytterligere. Kilde:

<https://www.nrk.no/norge/hoyt-sykefravaer-blant-barnehageansatte-1.12806614>

På landsbasis ser vi en nedgang i sykefravær blant de yngste arbeidstakerne. Dette merkes også i Ask barnehage og våre nye unge medarbeidere har vært både et faglig positivt tilskudd til personalgruppen, og bokstavelig talt et friskt pust inn i kollegiet.

Kilde: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal/2017-03-23#content>

4. Oppsummering av vurderinger fra avdelingene av årsplanarbeidet

De pedagogiske lederne skriver vurderingsrapporter hvert halvår. Her vurderes arbeidet med satsningsområder og pedagogisk arbeid. Å lage gode vurderingsrapporter har vært en læringsprosess og først nå er vi klare til å publisere avdelingenes halvårsrapporter - ett år senere enn vi satte oss som mål. Noen ganger tar det lengre tid enn vi hadde forutsett, men vi kommer i mål!

Følgende punkter har vært til vurdering:

- Arbeid med barns medvirkning
- System for dokumentasjon av barns læring, trivsel og utvikling
- Foreldresamarbeid
- Motorikk og bevegelse
- Språk
- Prosjektarbeid
- Instruks, veiledning og oppfølging av egne medarbeidere
- Foreldrenes tilbakemeldinger
- Barnas tilbakemeldinger

Prosjektarbeid og grovplaner

Felles for alle rapportene er at det konkluderes med at det har vært jobbet mye, systematisk og at personalet har jobbet mot felles mål. Grovplanene har vært gode utgangspunkt for arbeidet. De bidrar til fremdrift, god fordeling av aktiviteter gjennom året og felles målfokus. Dokumentasjonsarbeid og prosjekter vil alltid ha et høyt fokus i Ask barnehage. Her stiller vi høye krav til oss selv og ønsker å få til mye mer enn det vi har rammer for (personale, tid og økonomi).

Motorikk, språk og sosial kompetanse

Videre rapporteres det om at personalet begynner å bli godt kjent med motorikk, språk og VEV-programmene. Dette kommer mer og mer på plass etter hvert som de blir jobbet med. Her beskrives det også at programmene sikrer progresjon, variasjon og bedre innhold i samlingsstundene. Samtidig er det fortsatt en del ansatte som ikke holder seg tilstrekkelig oppdatert på ukeplaner og «stunter» innholdet i samlingsstundene. Det bør vurderes en bedre oppfølging av planleggingsarbeidet som skal gjøres i forkant og utfylling av planleggingsskjema som er laget. (Jmf. Pedagogisk plan og kvalitetshåndboka). Alle medarbeidere i Ask barnehage har 1 time hver uke til planlegging, dokumentasjon og vurdering. Dersom medarbeideren ikke klarer å levere i henhold til forventninger, bør de pedagogiske lederne ta grep: Overta oppgavene og plantiden. Dette er ikke ønskelig, men kan være en konsekvens av mismatch mellom høye krav i ny rammeplan og manglende kompetanse og/eller vilje. Vurderingene må gjøres med utgangspunkt i hvilken opplæring medarbeideren har fått. De fleste har fått veiledning og opplæring i sine oppgaver gjennom flere år. Tid vil alltid være en

utfordring. For mange handler det om å lære å jobbe effektivt og strukturert. Mange av oppgavene som løses i plantid, kan og bør gjøres i samarbeid med barna - på avdelingen. Eks.vis: dokumentasjonsarbeid, sette ting inn plastlommer i barnas permer, laminere, delta i å planlegge samlingsstund osv.

Barns medvirkning

Alle våre observasjoner og barnesamtaler gjennom 4 år, peker i retning av at barna ønsker at de voksne setter trygge rammer med faste rutiner og god orientering om dagen gjennom valgtavle og dagtavle. Observasjons- og samtalematerialet vårt peker tydelig mot at barna først og fremst ønsker medvirkning i lek: Hvor, hva, hvordan og hvem de skal leke med. Gjennom arbeidet med dag- og valgtavle viser det seg at barna finner trygge rammer og oversikt nok til at de kan oppleve en god medvirkning i eget liv, egen agenda for dagen og egen lek. Dette arbeidet må videreføres i 4-6 års gruppen og implementeres skikkelig i 1-4 års gruppen.

*«Forsinket levering av observasjoner og vurderingsrapporter medfører mye nattarbeid for styrer som må ha vurderingsrapporten klar innen fristen.»
M.E.R*

Barnesamtaler og løpende protokoller har vært levert i planlagt omfang, men en del forsinket fra noen avdelinger. Dette sammen med forsinket levering av avdelingenes vurderingsrapporter, gjør det utfordrende å ha klar vurderingsrapport i tide og medfører mye nattarbeid for styrer.

I forhold til barns medvirkning meldes om det et godt arbeid med barnepermer og «jeg-kan» skjema på de fleste avdelinger. «Jeg-kan» handler også om barns medvirkning i egen læring. Småbarnsavdelingene har vært i en særstilling dette året med løpende inntak av barn. Dette har forårsaket stadig endringer i barnegruppen, tilvenningsarbeid i august, september, november, desember, april og mai. Pedagogene har jobbet mye med trygghet, rutiner, tilknytning og det å bli kjent. I tillegg ble gruppen delt i to i april fordi vi da hadde fått inn tilstrekkelig med barn til to småbarnsavdelinger. Min vurdering er at personalet har klart å ivareta barn og foreldre på en utmerket måte gjennom hele året. Samtidig har man måttet nedprioritere en del av de pedagogiske verktøyene våre som f.eks jeg-kan skjema. For å kunne fylle ut og følge opp dette, kreves det at barna er godt kjent og trygge. Særlig på småbarnsavdelingene.

Oppfølging av enkeltbarns trivsel og utvikling – dokumentasjon og system

Alle avdelinger har fulgt opp arbeidet med å lage utviklingsrapporter og registrere i kompetansehullet. En avdeling er svært forsinket med foreldresamtaler. Det arbeides nå med å finn ut hvorfor og informere foreldrene om hvordan dette skal løses. Alle primærvoksne har gjort en god jobb mht. å registrere, og observere og dokumentere i barnas portefolier og observasjonsmapper. Utviklingsplanene for barnegruppen følges opp og justeres. Denne sikrer at man følger opp alle barna i gruppen samtidig som man ser hele barnegruppen under ett.

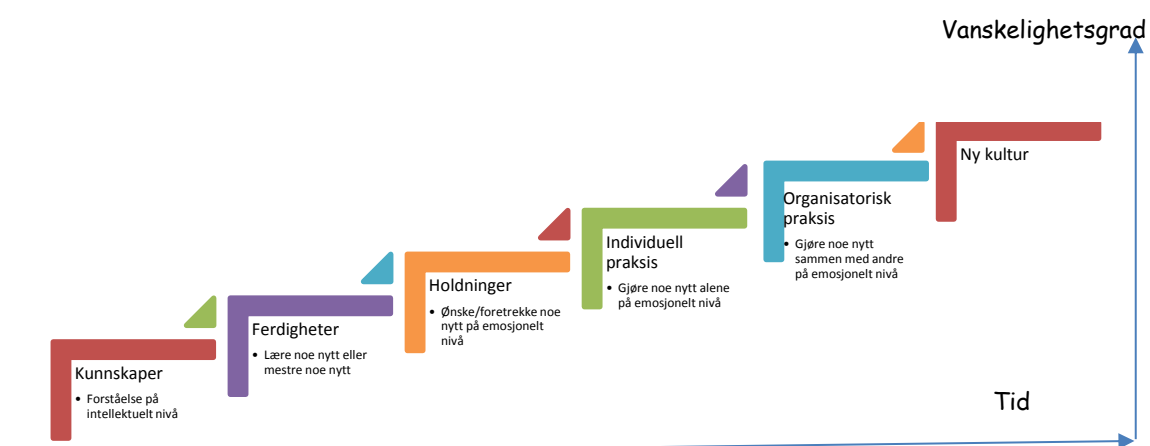
I arbeidet med «Jeg-kan» skjema (Ben Fuhrman, LØFT), ser det ut som de fleste befinner seg et sted på eller mellom tredje og fjerde trappetrinn i læringstrappen. I det videre arbeidet må vi jobbe med holdninger og støtte hver enkelt medarbeider i å etablere en god arbeidspraksis. Først når alle ansatte praktiserer dette, kan man dele erfaringer og kunnskaper med hverandre og videreutvikle praksis. Innimellom opplever vi at holdninger hos enkeltansatte står i veien for deres tilegnelse av kunnskap og ny praksis ikke etableres i kulturen. Ønsket og pålagt endring skjer ikke i praksis. Det er utfordrende å finne en god måte å håndtere dette på. Den indre lojaliteten i teamene er sterk og det skal mye til for at dette rapporteres om videre. Vi ser effekten av en

«Lojaliteten med kollegaene er sterkere enn lojaliteten mot barna og deres pedagogiske tilbud.» M.E.R

sterk barnehagekultur hvor lojaliteten mot hverandre som kollegaer, er sterkere enn lojaliteten mot barna og deres pedagogiske tilbud. Dette er ikke et Ask barnehagefenomen men et særtrekk i dagens Norske barnehager og er bl.a

beskrevet i Boka «Å være leder i barnehagen» av Eva Skogen m.fl og artikkel fra Universitetet i Stavanger: <https://www.uis.no/fakulteter-institutter-sentre-og-museum/det-humanistiske-fakultet/institutt-for-barnehagelaererutdanning/pedagogene-lite-synlige-i-barnehagen-article85082-8333.html>

Så langt ser det ut som det er lettest for barn og voksne å ha fokus på motoriske ferdigheter. Kanskje dette er naturlig siden barn er kroppslige i sin opplevelse og tilnærming? Det kan i alle fall danne utgangspunkt for et felles mål for personalet som er konkret, forståelig og lett å observere barnas øving, progresjon og mestring i forhold til. Her kan øves på alt hva barnet selv måtte være motivert for og selv ønske: Lære/øve på å: Stupe kråke, hinke, kaste, trille ball, ta imot ball, snurre, rulle, klatre, holde blyanten i blyantgrep, løpe fort, krabbe i diagonalgang, krysse midtlinjer osv.



Rammebetingelsenes påvirkning av det pedagogiske arbeidet

Mine erfaringer så langt med løpende opptak gjennom hele året på småbarnsavdelingene tilsier at dette ikke er heldig for barna når det skjer i stort omfang. Hverken for barna selv, for progresjon og sammenheng i det pedagogiske arbeidet, for mottak og

informasjon til foreldre, eller for personalet. Fra å starte med 10 små, endte vi opp med inntak av 12 små i løpet av året. Hvilket også medførte at de to eldste på småbarnsavdelingen flyttet over til 3-års avdelingen etter nyttår. I tillegg ble det tilsatt 3 nye medarbeidere. Det er mitt håp at tilskuddsordninger fra politisk hold, skal endres slik at man kan unngå telledatoer 3 ganger i året (01/09 - 15/12 - 01/05). I tillegg bør det tas politisk og økonomisk høyde for at det står 1-2 plasser «ledig» for et mindre antall barn som starter i løpet av året (max 2 pr avdeling) på småbarnsavdelinger. Dette vil kunne skape trygge, gode rammer for barn, foreldre, og ansatte.

Foreldresamarbeid

Det rapporteres om godt foreldresamarbeid på alle avdelinger, men også noe skuffelse over det lave oppmøtet hos foreldrene på vår-møtene. Her bør det vurderes om vi skal legge møtet i April. Dessverre har det flotte været som ofte er i Mai måned innvirkning på oppmøte blant foreldre. Vi bør vurdere form og innhold på vår-møtet. Et par foreldre ønsker seg nok dette mer som en sosial arena med mat og prat, enn en arbeidsøkt med fokus på vurdering og plan for neste år. Dagsrapporter har vært skrevet på alle avdelinger, men med svært ujevn hyppighet. Dette må bli bedre. Et ønske er å få skjermene i garderobene til å fungere - men disse vil aldri helt kunne erstatte dagsrapporter som også vil representere en skriftlig dokumentasjon av arbeidet. Når dagsrapportene er kommet på plass, bør vi vurdere hvordan vi kan øke kvaliteten i innholdet. Her er en ny mal under arbeid. Det å oppdage og utarbeide maler og prosesser som kan effektivisere og forbedre kvaliteten på arbeidet er nesten som Eureka-opplevelser. Samarbeidet med Ringer i Vann har hjulpet oss langt på vei her. Barnehagen har nå gode verktøy fra stadig å kunne forbedre innholdet både organisatorisk, praktisk og pedagogisk.

«Ny mal for
dagsrapporter er
under arbeid.» M.E.R

En viktig informasjonskanal i dagens digitale samfunn, er Facebook og hjemmeside. De fleste avdelinger har vært flinke å bruke disse kanalene. Praksis er ikke godt nok etablert og det må følges opp jevnlig gjennom felles møtefora for personalet.

Instruksjon og oppfølging av egne medarbeidere

Alle avdelinger, med unntak av en, rapporterer om at de har hatt individuelle samtaler med sine medarbeidere hver måned. Unntaket handler om at den ene småbarnsavdelingen først kom i drift i april og har måttet bruke tid på organisering, mottak av nye ansatte og barn, fysisk miljø osv. Avdelingen er nå godt i gang og vil innføre «tett-på» samtaler fra nytt barnehageår.

Barnas tilbakemeldinger

Det rapporteres fra avdelingene om barnas tilbakemeldinger - her er det personalets observasjoner og tolkninger som utgjør grunnlaget for rapportering. Det er i liten grad

«Dersom medarbeidere opplever at observasjonene ikke blir brukt aktivt til å se på egen praksis, oppleves det som bortkastet.» M.E.R

innhenting av faktainformasjon via intervju eller løpende protokoller. Flere av avdelingene melder tilbake at de må bli bedre på skriftlig observasjon og/eller film.

Erfaringsmessig må dette arbeidet

være tydelig ledet av pedagogisk leder som må sette fokus, samle inn, lese og gi tilbakemelding. Dersom medarbeidere opplever at observasjonene ikke blir brukt aktivt til å se på egen praksis, oppleves det som bortkastet. Styrer har gjennom flere år, drevet arbeidet frem i samarbeid med lederteamet. De pedagogiske lederne har fått jevnlig oppdatering i arbeidsmetode og prosess og bidratt til gjennomføring. De skal nå være fullt ut kapabel til å drive arbeidet selv på egen avdeling - i tråd med ny rammeplan. I tilbakemeldingene kommer det frem at barna er opptatt av leken. Det handler om å velge hvor de skal leke, at lekematerialet er innbydende - skiftes ut jevnlig, er relevant i forhold til andre tema på avdelingen, at det er tilstrekkelig og spennende materiale. De avdelingene som ikke har brukt valgtavle aktivt, har strevd. Bedre oppfølging av valgtavle må implementeres fra småbarnsavdeling og helt til siste året. Alle de voksne må følge dette opp i mye større grad. På en avdeling meldes om at man er kritisk til at barna ikke er ute hver dag. Dette er en vedtektsfestet rettighet for barna m.m. det er kommet risikovarslinger som oftest i forhold til vær. Denne avdelingen må følges opp videre mht. å sikre at alle barna er ute minst en time daglig i tråd med fastsatte retningslinjer.

Foreldrenes tilbakemeldinger

På vårens foreldremøte gjennomførte de pedagogiske lederne en pluss/delta vurdering av arbeidet på avdelingen. Disse er skrevet inn i avdelingenes vurderingsrapporter. Det kommer svært positive tilbakemeldinger fra alle avdelinger. Foreldrene er fornøyd med måten de er tatt imot på, informasjon, samarbeid og aktiviteter. Samtidig er det en og to tilbakemeldinger som tyder på at noen foreldre har svært urealistiske forventninger til hva barnehagepersonalet skal serve dem med. Samtidig som man ønsker at personalet skal ta arbeidet med innkjøp av solkrem f.eks, er man kritisk til bemanningsnorm.

«Personalet må jobbe aktivt for å skape en bedre forståelse hos foreldregruppen på en av avdelingene, slik at de bedre kan forstå sammenhengen mellom ønsker/forventninger og hva personalet skal bruke tiden sin på.» M.E.R

Personalet må jobbe aktivt for å skape en bedre forståelse hos foreldregruppen på en av avdelingene, slik at de kan bedre forstå sammenhengen mellom ønsker/forventninger og hva personalet skal bruke tiden sin på.

En pedagogisk institusjon jobber

med læring - på lik linje med skolen. Ville man synes det var naturlig at læreren kuttet matte og norsk en dag for å dra på apoteket og handlet solkrem? Eller at turdag og

samling ble droppet, mens en voksen var alene med barn når den andre dro på apoteket? Ja - for store deler av dagen er vi 1-2 voksne sammen med barna. Møter (lovpålagt!), pauseavvikling, praktiske oppgaver (klesvask, plassering av varer, organisering av bemanning, matbestilling, opprydding osv.) vakter som er kortere enn åpningstid, ferieavvikling, avspasering for kveldsmøter og dugnader, kurs, plantid osv. bidrar til at det er i svært kort tid på dagen det er tre voksne tilstede. Stort sett kun mellom 09.30 og 11.30. Ask barnehage har lik bemanning som de øvrige kommunale barnehager. I tillegg tas det inn vikar ved fravær. Vikarressursen tas av administrasjonsressurs. Styrer har over lengre periode jobbet mer enn 100% for å spare inn penger til vikar ved å ta ned administrasjonstid til assisterende styrer - som da har vært på avdeling. Dette vil ikke bli videreført fra nytt barnehageår. Stadig misnøye med bemanningsnorm som fremmes mot personalet og leder, oppleves som en ytterligere belastning. Det er ikke usannsynlig at bemerkningene fra foreldrene kommer som et resultat av de ansattes egne utsagn, misnøye og kommentarer til foreldrene. Denne misnøyen må rettes til eier: Politikerne i Askøy kommune. Det gir ingen effekt å melde dette til leder, personalet eller markere det på brukerundersøkelser. De ansatte er styrt av de rammene som gis politisk også leder og lederteam.

5.0 BARNAS VURDERING AV MEDVIRKNING

Forskningsgrunnlaget.

Ask barnehage har som intensjon å drive empirisk forskning i egen barnehage. Pedagogene i Ask barnehage ønsker å forstå mer omkring egen praksis, organisering og virksomhet. Observasjons- og samtalematerialet danner grunnlaget for denne forskningen. Sammen med teori, refleksjoner og annen forskning innenfor samme område forsøker vi å utvikle stadig nye og bedre pedagogiske arbeidsmåter.

Observasjons- og samtalematerialet er blitt omfattende og godt i perioden vi har jobbet med dette som forskningsgrunnlag i egen barnehage. Vi har nå samlet inn 124 løpende protokoller og over 30 barnesamtaler i prosjektperioden 2015-2017. I 2016/2017 har jeg redusert antall løpende protokoller pr. ansatt fordi materialet er så pass stort. Samtidig har jeg vært mer opptatt av å få inn flere barnesamtaler. Denne perioden har jeg fått inn 47 løpende protokoller og 16 barnesamtaler hvilket betyr at kun 2 voksne ikke har levert. De har vært langtidssykemeldte. Vikarene har ikke hatt forutsetninger til å kunne utføre disse samtalerne eller observasjonene. Pedagogene har i denne perioden utviklet bedre skriftlig observasjonsferdigheter. Refleksjonene i etterkant av observasjonene er blitt grunnlag for flere endringer i praksis. Blant annet er det en langt høyere andel av voksne som engasjerer seg i barnas lek, sitter på gulvet

og er mer tilgjengelig for barna og sist men ikke minst, ikke lar seg forstyrre av andre voksne som «skal bare gi en beskjed».

En viktig suksessfaktor har vært at styrer leder arbeidet og sammen med personalet gir forskningen et tydelig mål og fastsetter metoden. Styrer har en sentral rolle i å sørge for at personalet holder fokus, leverer og får tilbakemelding. Tilbakemelding må gis både individuelt og på gruppenivå i forhold til de områdene som utpeker seg.

Arbeidshypotesen.

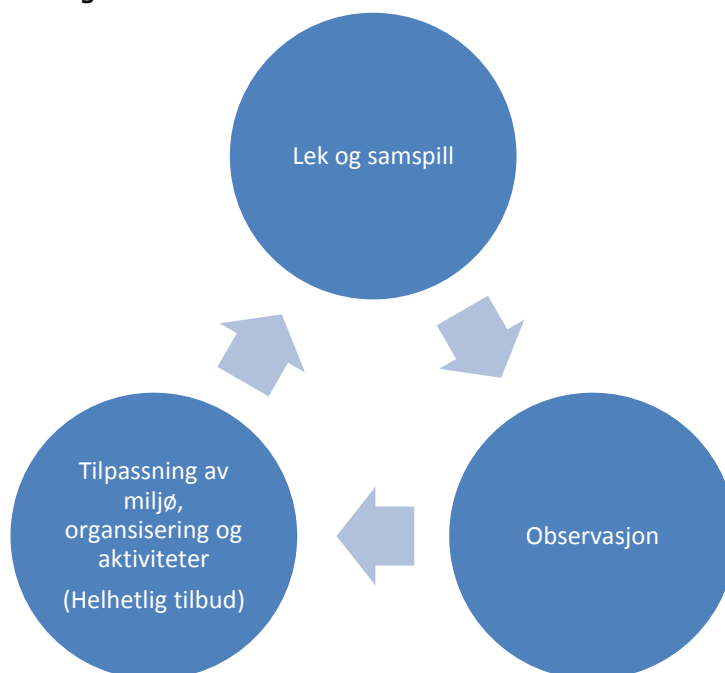
Vi har hatt en arbeidshypotese for vår egen forskning. Denne er basert på et ønske om å finne ut mer barns egen forståelse og opplevelse av sin medbestemmelse i barnehagen. *«Hvilken forståelse har barn av sin egen medvirkning? - Barns forståelse av egen medvirkning øker gjennom prosjektrettet arbeid»*. Vår antagelse og vårt mål er at barns forståelse og opplevelse av egen medvirkning vil gi dem økt ansvarsbevissthet. Dette kan gi en bedre forutsetning for å ta større ansvar for seg selv, sine omgivelser og etter hvert som de blir eldre; natur og samfunn.

Tanken her er at prosjektene både gir barna rom for å være i dialog med sine omgivelser slik at de kan teste ut egne forestillinger, samtidig som de må håndtere og møte motstand. Medbestemmelse blir i denne forstand en dialog med omgivelsene. I denne prosessen får man ikke nødvendigvis gjennomført alt man selv ønsker eller vil, men finner svar og løsninger på de utfordringene man står overfor i samarbeid med andre.

2015/2016 – løpende protokoller:

- Barna strever mer med sosialt samspill om høsten - personalet må støtte barna i å ta kontakt med hverandre og starte lek på en positiv måte.
- Alle barna har noen å leke. Barna veksler mellom å inkludere hverandre i lek og å skjermes seg i lek. I observasjonene ser vi ingen konsistente eller tydelige tegn på at samme barn ikke får delta i lek.
- Vi kan se igjen en god del av prosjektaktivitetene i lek. Vi ser like mye av hverdagsaktiviteter igjen i leken. Veggbildene er en del av lekeinspirasjonen.
- Gjennom observasjoner av barnas lek, kan vi se at barna 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.
- Pedagogene bruker barnas lek som utgangspunkt for å vurdere hvordan vi skal tilrettelegge fysisk miljø, prosjekter og organisere hverdag og grupper. Vi 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. Våre «sannheter» om hvordan ting forholder seg, dannes etter hvert som vi opparbeider oss nye kunnskaper og ferdigheter.

2016/2017 – barnesamtaler.

I år er det blitt gjennomført barnesamtaler/observasjoner med utgangspunkt i arbeidshypotesen på alle avdelinger. Det kan synes som om personalet opplever dette som spennende og nyttige samtaler. Det er spennende å lese historiene og refleksjonene fra småbarnsavdelingene i forhold til hvordan barnas signaler påvirker de voksnes refleksjoner og arbeidsmåter:

«Ved måltidet sitter barna på faste plasser som voksne har bestemt. Et av barna sitter på den ene enden av bordet. På det andre bordet sitter flere av hans lekekamerater. Flere ganger i en periode har dette barnet satt seg ned ved de andre bordet og fulgt de voksne med øynene. Som om han bare venter på at de voksne skal komme å si: «din plass er der borte - på det andre bordet». Det er nettopp dette vi har gjort tidligere. Inn til vi nå har begynt å reflektere over hvorfor barnet gjorde dette. En av de voksne spør barnet «Ville du egentlig heller sitte ved det andre bordet?» Barnet nikker og svarer ja. Personalet flyttet om på barnas plasseringer ved bordet slik at barnet får sitte sammen med vennene sine.

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.
- Barns kroppslige signaler og handlinger (ofte uttrykt gjennom motstand) påvirker pedagogenes organisering og praksis.

En annen interessant refleksjon fra årets barnesamtaler handler om rammene rundt barnesamtalene. Her reflekterer den voksne rundt når det passer å «kalle inn til» barnesamtale. Pedagogen har bedt barna komme til barnesamtale i utetiden, mens barna holdt på å leke. Pedagogen erkjenner at hun har forstyrret og brutt opp leken og konkluderer med at hun burde avtalt på forhånd hvor, når og hva de skulle snakke om. Dette er de eldste barna. Denne refleksjonen tar vi med oss i det videre arbeidet. Vi må drøfte dette sammen. Hvordan kan vi skape gode rammer i fremtidige barnesamtaler? Heldigvis er denne pedagogen modig nok til å dokumentere egne «feil», slik at alle i personalet kan dra nytte av det og lære sammen.

2016/2017 – løpende protokoller

Ut i fra fjorårets vurdering valgte vi å endre på våre løpende protokoller. Vi la inne både et område for refleksjoner og et for evt. tiltak. Dette for at alle ansatte skulle bli mer bevisst eget ansvar og egen rolle i forhold til de observasjonene de gjorde. Flere av medarbeiderne ga uttrykk for at de ikke nødvendigvis delte sine observasjoner med pedagogisk leder.

Løpende protokoll – Ask barnehage

Velg ut et eller noen få barn. Bestem deg på forhånd for hva de skal se etter.

Observasjonsdato _____ Navn på barnet/barna _____

Ca. alder på barnet/barna: _____ Start kl: _____ Slutt kl: _____

Situasjon: _____ Hva er hovedfokus i observasjonen: _____

Navn	Handling	Samtale
Mats	Går inn på klasserommet og tar frem legoen. Begynner å bygge	Kommer du Ole?
Olav	Sitter klosserent / tegneraktivitet på avdeling	Nei – ikke nå

ne notater og refleksjoner (Tanker du gjør deg ut fra det du har sett/hørt.):

Tiltak:

Observasjonspunkter for 2016/2017

Skriv løpende protokoll både fra inne- og fra utelek. En protokoll pr. primærbar.

Sosiale ferdigheter:

- Hvordan er barnets ferdigheter i:
 - o Å ta kontakt med andre barn
 - o Komme inn i lek
 - o Ta roller og leve seg inn i leken (FLYT)
 - o Følge lekens historie og utvikling
 - o Leke sammen, gi og ta instruksjon i leken
 - o Dele, vente på tur,
 - o Se hvordan andre barn reagerer og justere handlingene i tråd med dette
 - o Gjenkjenne og vise følelser
 - o Vise evne til selvregulering (styre egne impulser, lytte til og justere seg etter andre)

● Medvirkning og prosjektarbeid

Løpende protokoll handler om hvor vi voksne har fokus. Kan du få med en løpende protokoll hvor:

- o Prosjektaktiviteter gjenspeiles i barnas lek?
- o Lekaktiviteter der barnas lekehistorier er brukt i prosjektene?

Skriv løpende protokoll og ta dette med i refleksjons-/notatdelen av protokollen.

s. 2 av 2

Hovedtrekkene ut fra vårens observasjoner er sammenfattet i kulepunktene nedenfor:

- Protokollene og refleksjonene bærer preg av at de har alt for høye forventninger til hva barna skal mestre i det sosiale samspeillet i så tidlig alder. I de yngste barnas lek kreves det at de voksne er mer deltagende i leken, de må sette ord på barnas handlinger og intensjoner. Pedagogene må gripe inn i og bistå barna i å løse konflikter på et mye tidligere tidspunkt enn det protokollene antyder.
- Flere av observasjonene viser at barn trenger støtte og oppfølging fra voksne, mens pedagogen i sine refleksjoner legger mye av ansvaret hos barnet. Selv etter at hele personalet har vært gjennom opplæring, kurs og refleksjonsøvelser - bærer flere av observasjonene preg av at observatøren ikke møter barnet nede på sirkelen.
- En del av observasjonene viser flere av våre tospråklige barn i lek. Leken bærer preg av parallell-lek. Det er ingen refleksjoner omkring hvordan den voksne kan støtte barna i leken for å utvikle leken, språket og begrepsforståelsen.
- Kun to av observasjonene bærer preg av at leken er påvirket av prosjektene.
- Hos 4-5 åringene og 5-6 åringene er det høy grad av lekekompetanse og kompetanse i å løse konflikter mer eller mindre uten voksenstøtte.
- Gutteleken bærer preg av lite verbal kommunikasjon. De bruker kropp, lyder og imitasjon. Jentene «snakker hele tiden» og leken foregår i kommunikasjonen - jentene utvikler tidligere indre forestillinger og kan delta i hverandres fantasier uten å spille dem ut fysisk. Høytlesning for gutta kan være viktigere enn vi tror!

Protokollene bærer i år preg av at fokuset på barns medvirkning og prosjektenes påvirkning er vridt over til fokus på sosialt samspill alene. Pedagogenes fokus er blitt preget av medias søkelys på dette temaet - som ofte settes i sammenheng med mobbing. Uten tett oppfølging av styrer for å holde fokus, har både det oppdaterte skjemaet og fokuset på prosjektet forsvunnet. Det har likevel vært mulig å lese noen data ut av protokollene. De pedagogiske lederne har i år samlet inn for egen avdeling først, for så å levere samlet til styrer. De pedagogiske lederne opplever mye større utfordringer med å få inn observasjonsmaterialet enn styrer. Vi klarer ikke å finne ut hvorfor det er slik, men ser at det er nødvendig å fortsette med å styrke de pedagogiske lederne i roller og oppgaver.

6.0 VURDERING AV VIRKSOMHETSPLANEN

Virksomhetsplanen er nå revidert og det er utarbeidet nye planer for neste tre-årsperiode. Fire år har vært litt for lang periode. Mye har skjedd i barnehagesektoren disse fire årene. Ny rammeplan, stadige endringer i barnegrupper og personalsammensetning, utvidet åpningstid osv. Dette har ført til at det i år har vært svært utfordrende å følge opp tidligere målsettinger. Rammevilkår utenfra har tatt mye oppmerksomhet, ressurser og tid uten at vi har greid å justere mål på faglige områder. Virksomhetsplanen har likevel vært et godt verktøy, og vi kan i dag se tilbake på at langt de fleste mål er oppnådd.

Alle planer for kompetanseheving er gjennomført i tråd med virksomhetsplan. Det har dessverre ikke blitt anledning eller økonomiske rammer tilgjengelig for å gjennomføre studietur denne våren. Vi har valgt å bruke det økonomiske «overskuddet» fra innspart administrasjonsressurs til vikarer og klatrestativ. Det er fortsatt et stort behov i personalet for å få påfyll innenfor Reggio-Emilias filosofi og praksis. Et besøk til 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 sterk 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. Tidsrammen 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.

Plan for vedlikehold, utstyr og materiell. Barnehagen har investert i en kompostkvern og denne er tatt i bruk. Det er kjøpt inn flere nettbrett slik at alle avdelinger har flere nettbrett hver. Det må kjøpes inn flere. Særlig hvis vi skal bruke IST direkte.

Kunstnerisk mangfold:

På sanserommet er det investert i litt belysning. Dette rommet har også vært brukt som inspirasjonsrom med utgangspunkt i årets kunstutvalg. Personalet skapet ulike kunstinstallasjoner og inntrykk for barna. Dette var morsomt, inspirerende og lærerikt for personalet og for barna. Det er et savn at barnehagen ikke har direkte samarbeid med en eller flere kunstinstitusjoner. Barnehagens fysiske beliggenhet gjør at det er langt til de fleste kunstinstitusjonene i Bergen. I tillegg koster det mye penger å hyre inn kunstnere. For å imøtekomme rammeplanens krav om at barnehagen skal la barna møte ulike kunstneriske og kulturelle uttrykk som gjenspeiler er mangfoldig samfunn og ulike tidsepoker, er vi avhengig av å skape disse opplevelsene i barnehagen. En måte å gjøre dette på er å skape et opplevelsens- sanserom med fokus på ulike kunstneriske uttrykk, dra på skulpturvandring og museumsbesøk i Bergen og arrangere kulturuke i barnehagen.

Bibliotekets hyller begynner å bli fulle. Her må vi investere i flere bokhyller. Noe bedre innredning hadde også vært ønskelig.

På uteområdet har det vært gjort en god innsats gjennom det siste året. Foreldrene har bidratt enormt med sin innsats på dugnader. I tillegg har fagavdeling barnehage igangsatt en runde med vedlikehold og opprusting av lekeplassene i de kommunale barnehagene. Fallmatter og utskifting av seilebanene er en del av dette. Ogå dette året fikk barnehagen midler til å kjøpe inn litt nytt av lekeapparat. Her ble det kjøpt inn et

vippedyr. Dette er montert etter alle kunstens regler og skikkelig fundament er støpt ned. Vi har valgt å legge gress-armeringsmatten i bunn og bark oppå i fallsonen. Vi har et godt håpe om at lekeområdet skal fremstå som mer innbydende, spennende og variert etter hvert som opprusting fra eier og dugnadsinnsats fra personale og foreldre skrider fremover.

7.0 VURDERING AV ANDRE OMRÅDER:

7.1 Ressursteam

I år har avdelingene sendt sine caser til styrer i forkant av planlagte månedlige møter. Styrer har prioritert og satt opp tid med utgangspunkt i casenes innhold og drøftinger med pedagogisk leder. Det har variert om det er hele avdelingen, pedagogisk leder eller hele lederteamet som har deltatt på ressursteam-møter. Tilbakemeldingene har vært svært gode. Styrer har deltatt på alle ressursteam-møter. Både interne og de to som er halvårslige. Det har i utgangspunktet ikke vært behov for barnevernets tilstedeværelse. De har meldt avbud begge ganger. I etterkant ser vi at vi likevel burde hatt dem til stede.

7.2 Ekstraressurser - nå tilretteleggingstilskudd for barn med nedsatt funksjonsevne

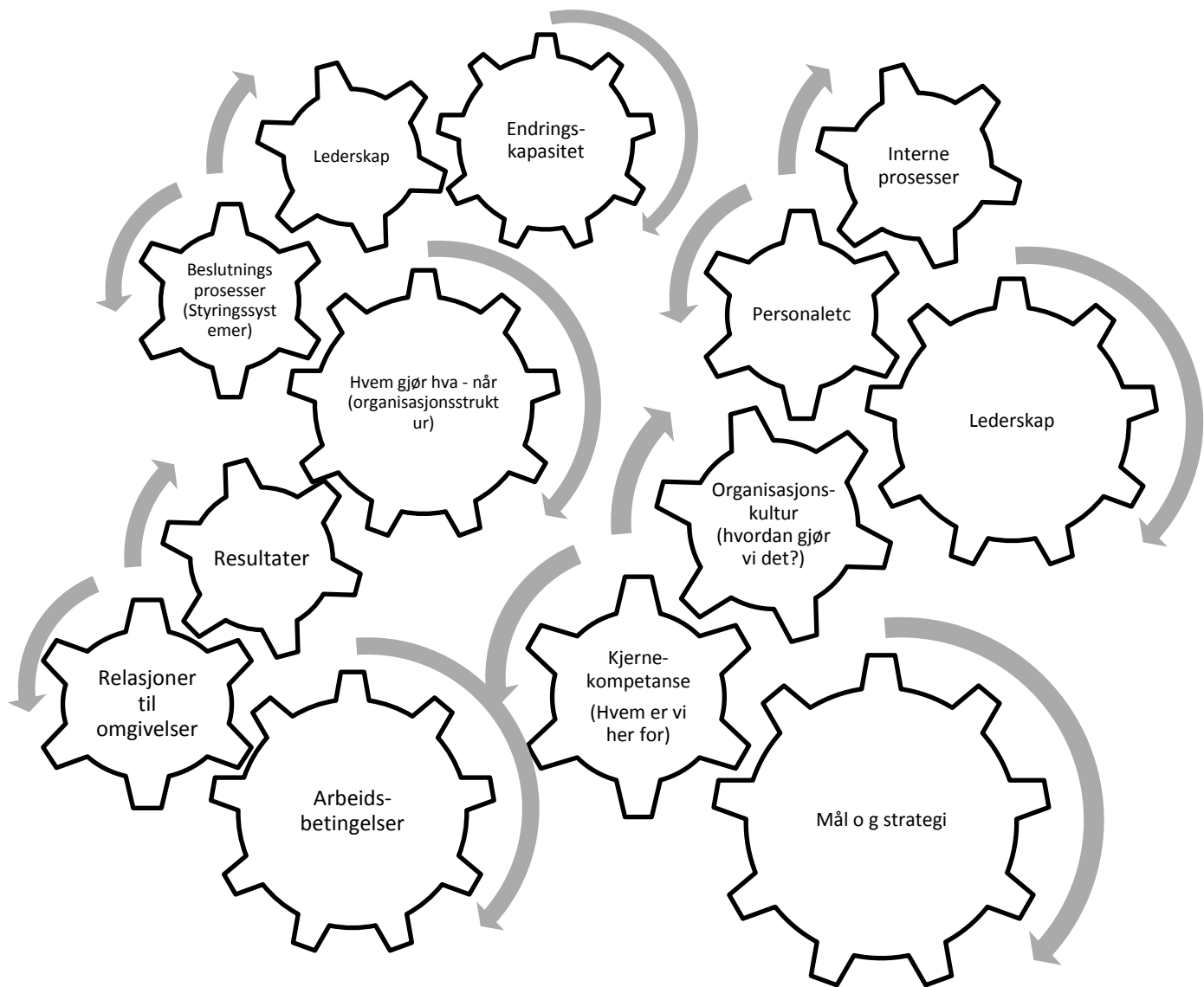
Barna som har trengt det har fått både individuell oppfølging og tilrettelegging i gruppen slik at de har kunnet delta i aktiviteter og pedagogisk opplegg på lik linje med andre barn. Det er en utfordring at vedtakene er små med f.eks 4 timer pr. dag for et barn som er tilstede ca. 9 timer daglig. I tillegg er det bort imot umulig å få tak i noen som vil jobbe kun 4 timer pr. dag. Det er heller ikke forenelig med delte stillinger som stort sett har full arbeidsdag de dagene de er på jobb. Ut over disse utfordringene mener vi likevel at barna har fått en god tilrettelegging som bidrar til at de kan nyttiggjøre seg av barnehagens tilbud.

7.0 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

7.4 Refleksjoner:

Observasjons- og vurderingsmaterialet er fortsatt stort, men det har vært et savn å ikke få inn foreldrenes vurderinger i brukerundersøkelse. Dette vil komme på plass igjen når fagavdeling barnehage starter opp med Udir sin foreldreundersøkelse fra høsten av. Vi har likevel klart å få inn en del tilbakemeldinger gjennom aktiv bruk av pluss/delta i ulike sammenhenger med foreldrene.

En større gjennomgang av flere elementer i organisasjonen har bidratt til større innsikt i hvordan ulike forhold henger sammen.



Noen av resultatene fra dette vurderingsarbeidet har ført til:

- Innsikt i betydningen av å ha ekstra fokus på lek og samspill mellom barna i oppstarten av nytt barnehageår.
- Tydeligere og bedre prioriteringer av små økonomiske ressurser (jmf. Uterommet)
- Ny innsikt i barns forståelser og behov for egen medvirkning
- Utarbeidelse av mal for dagsrapporter og oppfølging av observasjonsarbeid.
- Bedre forståelse av kultur og organisasjonspsykologi når vi beskriver og knytter det til forskning og teori.

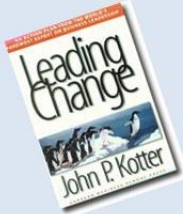
Vurderingsarbeidet har ført til endringer i praksis og har satt preg på diskusjoner og fokus i personalgruppen.

Det er fortsatt et stykke vei å gå før alle endringer er arbeidet inn i rutiner og praksis. Vi må stadig ta frem igjen hva det var vi egentlig bestemte. Fordelen er at vi nå har skrevet ned beslutninger som er gjort i arbeidsprosesser. Erfaringene er

nedtegnet i pluss-delta skjema og sikrer at vi forbedrer arbeidsprosessene fra gang til gang. I barnehagen følger de ulike arbeidsprosessene året og det tar et år før vi har vært gjennom alle prosesser. Vi har erfart at mye må justeres. I tillegg har vi for mange hefter, prosesser og beskrivelser å holde rede på. Her prøver vi å finne gode systemer for å følge opp, redusere og vedlikeholde.

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

I forhold til Kotters modell, er vi kommet godt i gang. Erfaring så langt tilsier at vi beveger oss mellom 1 og 8 hele tiden, men nå er vi i alle fall komt til trinn 8 i perioder på en del områder. I startfasen av kvalitetsendringsarbeidet med Ringer i Vann, beveget vi oss mellom trinn 1 og 4 og klarte ikke å forstå hvorfor vi aldri kom til trinn 8. Når vi sier vi er kommet dit på noen områder - og i perioder, handler dette om at vi har fått på plass systemer, vi har jobbet hardt med å utvikle praktiske og faglige ferdigheter - og vi ser resultater i form av økt søkermasse, god styring og større felles innsats mot mål vi er enige om.

Det er utfordrende å finne en god balanse mellom arbeid og fritid for lederne i barnehagen. De fleste jobber langt ut over rammen. Også en del av medarbeideren våre gjør dette. Spørsmålet er om det er blitt en uvane eller er en dyd av nødvendighet. Å dra arbeidet ut over lengre tid - er ikke alltid effektiv bruk av ressurser. Samtidig vet vi at til sammenligning har en lærer i grunnskolen ca. 21 timer undervisningstid, ca. 11 timer plantid og 5 timer møtetid. En barnehagelærer har 33 timer «undervisningstid», 4 timer plantid og 2 timer møtetid i uken. Men kravene til planlegging, dokumentasjon og vurdering i den nye rammeplanen er minst like høye som på barneskolen!

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:

- Individuelle samtaler på alle nivå.
- Kompetanseheving for alle nye medarbeidere i prosjektarbeid og pedagogisk dokumentasjon
- Økonomiske rammer som tillater nødvendige personalmøter.
- Økt plantid og tid til samarbeid for pedagogiske ledere
- Jevnlig oppfølging med barnehagebesøk og veiledning fra fagavdeling barnehage (min. en gang årlig).

Kultur og holdningsnivå:

- Sykefravær-økt nærvær og stabilitet.
- Hele personalet må få en eierfølelse i forhold til barnas fysiske læringsmiljø - inne og ute.
- Leverer prosjekter, observasjoner, dokumentasjon, vurderinger og annet arbeid innen frist. Holde tidsrammer på møter.
- Gjøre seg kjent med og følge opp ny rammeplan, barnehagens metoder og planer for barnehagens pedagogiske virksomhet.