

Virksomhedsplan for Børnehuset Ådalen

1. Indledning og formål

Virksomhedsplan, pædagogisk læreplan og udviklingsplan for den integrerede institution Børnehuset Ådalen

Vores virksomhedsplan er en ramme for institutionens pædagogik og de praktiske gøremål. Formålet er at beskrive vores værdigrundlag, visioner og med den pædagogiske læreplan at sikre fortsat udvikling i Børnehuset Ådalen

Vi vil løbende evaluere målene og forholde os til udviklingen af såvel børnegruppe, forældregruppe og samfund. Vi har beskrevet institutionens kultur, det vi står for og det vi kan tilbyde samt vores fremtidige arbejde.

Virksomhedsplanen er en slags kontrakt mellem forældre, ledelse, personale og det politiske system. Den skal i takt med decentraliseringer beskrive, hvorledes vi arbejder praktisk, pædagogisk og økonomisk således at kommunens overordnede ansvar sikres.

Den pædagogiske læreplan skal sikre udviklingen af pædagogikken i institutionen, således at kvaliteten sikres og børnenes læring understøttes.

Udviklingsplan er Syddjurs kommunes styrings redskab for deres sikring af udvikling såvel som styring i en kommunal daginstitution.

Målgruppen er Syddjurs kommune, institutionens fastansatte personale og det fremtidige personale der kommer til institutionen. Vores forældre og interesserede nye forældre.

Det er ud fra vores virksomhedsplan, pædagogiske læreplan og udviklingsplan vi diskuterer og formulerer vores nuværende som fremtidige tiltag. Virksomhedsplanene udarbejdes i fællesskab af forældrebestyrelsen, institutionen og godkendes af kommunen.

Vores virksomhedsplan, læreplan, børnemiljøvurdering og udviklingsplan er beskrevet hver for sig. Denne del er vores virksomhedsplan.

2. Fysisk beskrivelse

Adresse: Børnehuset Ådalen 0-6år.
Kløvevej 1, Skørring
8544 Mørke

Tlf.nr: 87536030

Mail leder: Suan@syddjurs.dk

Åbningstid: Mandag-torsdag 6.15 - 16.45
Fredag 6.15 - 15.45

Ferielukning: Dagen efter Kristihimmelfartsdag, samkøring med distrikt1
Grundlovsdag lukket

Den 24. december Lukket
Den 31. december, samkøring med distrikt1
Uge 29 og 30, samkøring med distrikt1
Mellem jul og nytår, samkøring med distrikt1

Normering: 75 børnehavebørn og 15 vuggestuebørn

Ledelse: Leder: Susanne Lyholm Andersen
Souschef. Jette Kötter

Personale: 9 Pædagoger
2 pædagogmedhjælper
1 Studerende
1 PGU medhjælper
1 Kontor assistent

Økonomi: Kr. til Børnehuset Ådalen er afhængig af indskrevne børn.

Bestyrelsen
Forældrerep.: 5 personer

Suppleanter: 0 personer

Personale rep.: 2 personer

Børnehuset Ådalen 0-6år er en kommunal daginstitution oprettet den 1. september 1981 og beliggende i det natur skønne Skørring. Området er præget af et hyggeligt landsbysamfund som har børn fra de nærliggende byer.

Vores hus er udvidet af flere gange og en af grupperne er blevet lavet om til en vuggestue. Vi har en lille bus med plads til 12 børn, til at komme ud og se verden omkring os. Vi har det mest fantastiske uderum, hvor der er højt til loftet, dejlige træer og de skønneste legepladser, hvor der er plads til udfoldelse, udvikling og læring.

Institutionens grundnormering er 15 vuggestuebørn og 75 børnehavebørn.

3. Målopfylgning **Værdigrundlaget**

Vision og mission - nær kontakt - en forudsætning for læring og udvikling

I Børnehuset Ådalen ses barndommen som et liv der skal leves og udvikles. Børnehuset Ådalen skal være et trygt og rart sted at være. Institutionen skal ses som barndommens gade for børnene

med glade børnestemmer, hvor der er plads til forskelligheder og rige muligheder for udvikling og udfoldelse.

Samværet med barnet er baseret på værdierne. Vores miljø er et reflekterende miljø, der kontinuerligt arbejder med at udvikle og implementere viden om, hvorledes vi bedst muligt tilgodeser de behov, vi ved barnet har.

4. Værdier i Børnehuset Ådalen

Børnehuset Ådalen er forpligtet til at arbejde for at fremme Syddjurs kommunes værdier, som er åbenhed, udvikling, respekt og kvalitet. Vores værdier er også tryghed, rummelighed og anerkendelse.

I børnehuset Ådalen har vi valgt den anerkendende tilgang som vores overordnede værdi for kulturen. Vi øver os i at blive rigtigt gode til det. Vi har valgt at definere vores forståelse for anerkendende tilgang som er følgende:

Anerkendende tilgang

I Børnehuset Ådalen har vi valgt den anerkendende tilgang som et bærende element i institutionen. Den skal være tråden til at binde hele organisations kulturen sammen. Teoretisk tager vi udgangspunkt i Berit Bae (Norsk pædagog og forsker): Hun mener at anerkendelse er en grundholdning, som kommer til udtryk gennem hele den måde man er i relationerne til andre på og udspringer af den grundlæggende holdning af ligeværd og respekt. Anerkendelse har med forståelse at gøre. Ros handler om bedømmelse og må ikke forveksles med anerkendelse.

Anerkendelse er:

- Noget der kan gives
- En fri og frivillig handling
- Ikke beregnet og beregnende, man skal ikke have noget igen
- Ikke smiger
- Identitetsskabende (personlighed)
- Fundamentet under alle former for social væren

En anerkendende tilgang til barnet styrker selvværdet.

For at forstå anerkendelse er det nødvendigt at vide noget om det som skal anerkendes. Vi skal forstå barnets oplevelsesverden og se tingene derudefra.

Det er vigtigt at være opmærksom på den nonverbale kommunikation. Være opmærksomme overfor metakommunikative signaler. (et barn slår sig, men siger at det ikke gør ondt selvom tårer sidder i øjenkrogen)

Måden der spørges ind på er vigtig. Man kan hurtigt lukke for dialog hvis ordvalget er forkert.

Anerkendende relationer er baseret på ligeværd – den ene part må ikke se sig selv som mere værd end den anden.

Anerkendelse betyder ikke enighed, men det indebærer at man erkender at det kun er den enkelte som er autoritet i egne oplevelser. (stop med at græde – det gør ikke ondt. Du fryser m.m.)

Bevidstgørelse om egen kommunikationsmåder er vigtig, og forandringer er en proces som sker over tid og ikke her og nu. I næste omgang bliver man mere observerende i forhold til dagligdagens samspil.

Voksnes definitionsmagt: Den voksne er i en overmægtig position i forhold til barnet når det gælder om retten til at opleve sig selv. Denne magt er tilstede i forholdet mellem barn – voksen. Det er vigtigt at vi voksne forholder os til hvordan magten håndteres. Og er bevidste om det også når magten anvendes.

Anerkendelse betyder for os at styrke det enkelte barn i troen på at det er noget helt specielt, det gør vi ved at styrke selvværd og selvtillid. Det er de voksnes egen personlighed der er fundamentet for anerkendelsens sociale væren.

Anerkendelse er noget, man giver eller får af andre. Anerkendt er noget, man bliver. Man kan ikke selv beslutte sig for at være anerkendt.

ICDP (International Child Development Programmes)

I Børnehuset Ådalen har vi alle fået uddannelsen ICDP og vi arbejder med dette i hverdagen.

ICDP er en relationsuddannelse og et samspil og stilladseret læring som er afgørende for barnets udvikling, Karsten Hundeide.

ICDP har 8 retningslinier opdelt i tre dele, det er en måde at kommunikere med børn på, der fremmer deres udvikling.

En afgørende faktor i børns udvikling er kvaliteten af samspillet og relationen med nære omsorgsgiver (forældre, ansatte i institutionen)

En hovedpointe i ICDP er at fremme omsorgsgiverens oplevelse af barnet som person og medmenneske, således at omsorgsgiveren kan bruge sin indlevelses evne til at forstå barnets holdninger og handlinger ”indefra”

Åbenhed/troværdighed

Børns tillid og positive udvikling bygger på de voksnes troværdighed og åbenhed om hensigter, holdninger og beslutninger.

Voksne der siger tingene åbent og troværdigt, uanset om det er positivt eller negativt, vil skabe tryghed og tillid mellem børn, forældre og kolleger. Vi tager tingene alvorligt, når forældrene betror sig til os. De voksne i Ådalen skal være tydelige, udvise troværdighed og overholde aftaler, da vi mener, det skaber gode samarbejds muligheder og et godt arbejdsmiljø i Ådalen.

Udvikling

Vi arbejder for at styrke børnenes positive udvikling.

Det er vigtigt at give børnene mulighed for at fordybe sig i leg, mulighed for selvbestemmelse og medansvar. Det er af afgørende betydning for socialiseringsprocessen, at få lov til at forholde sig til oplevelser og læring gennem leg. Legen ses som barnets proces for at få orden på sine erfaringer og komme videre.

Vi giver barnet mulighed for at møde fysisk og psykisk udfoldelse og udfordring. Dels inden for det de selv søger og afprøver, dels ved aktivt at støtte, opmuntre og udfordre dem med planlagte processer.

Vi styrker det enkelte barns selvværdsfølelse ved at være en aktiv medspiller gennem opmuntring og ved at bruge barnets styrker og erfaringer til gavn for fællesskabet og venner.

Vi bruger vores egen viden og erfaring til at stille barnet passende udfordringer. Vi arbejder på at være gode forbilleder for barnet, og ved at prøve at fortælle og forklare, så barnet kan forstå det. Vi vil understøtte og inspirere, vise relevant materiale og stille spørgsmål, så der gennem positiv kontakt kan skabes udvikling.

Vi hjælper barnet til at tage det næste skridt i forhold til nærmeste udviklingszone, hertil anvender vi Ådalens barnets bog for at sikre gode udviklingsmuligheder.

Respekt

Der skal være respekt for det enkelte menneske uanset alder, således at der opstår gensidig respekt og ligeværdighed.

Vi skaber respekt ved at møde mennesker med fordomsfrihed, da det skaber et godt grundlag for at møde børn og voksne, der hvor de er.

Vi behandler børn, forældre, personale og ting ved at tolerere og acceptere hinandens forskellighed.

Vi behandler hinanden ordentligt, taler anerkendende og positivt, så der opstår et trygt miljø, hvor man kan handle og udvikle sig.

Vi understøtter relationer mellem børnene, der bygger på respekt og venskaber.

Vi er bevidste om, at børnene spejler sig i deres omgivelser, både i de voksnes adfærd og de andre børns adfærd.

Kvalitet

Vi er helhedsorienteret og tænker i store enheder. Vores nøgleord er respekt og ansvar, for at få en kontinuerlig kvalitet i vores pædagogiske arbejde. Der holdes ad hoc møder ex tema møder, team møder og personale dag, hvor planlægning, iagttagelser og læreplaner, praksisfortællinger og tras (tidlig registrering af sprogudvikling), læringshjul sikre vores kvalitet i det pædagogiske arbejde.

Tryghed

Vi skaber tryghed, når børnene modtages imødekomende og personligt ved dagens begyndelse, bliver set og kan få støtte til at sige farvel.

Vi skaber tryghed, når barnet oplever personalet som stabile, tydelige og troværdige voksne. Det er trygt, når der er en genkendelighed i dagens rutiner og kultur.

Det er trygt at være barn, når den voksne tager det fulde ansvar for samspillet med barnet.

Rummelighed

Rummelighed betyder for os at vi kan rumme børnenes og hinandens forskellighed og behov.

De voksne skal kunne se mulighederne i den forskellighed Ådalen har, for derved at kunne rumme og forstå børnene.

Vi gør forskel på folk, både børn og voksne, og behandler ALLE ud fra hvilke behov de har.

Forskellig behandling er lig med retfærdig behandling.

Anerkendelse

Anerkendelse betyder for os at styrke det enkelte barn i troen på at det er noget specielt.

Det gør vi ved at styrke selvværd og selvtillid.

De voksne skal have en bevidsthed om anerkendelse, for det er de voksne som skaber betingelserne .

Vi arbejder bevidst med anerkendelse som er noget, man bliver. Man kan ikke selv beslutte sig for at være anerkendt.

5. Årets gang i Ådalen

Vi har forskellige dejlige traditioner som vi holder i hævd og fejrer:

- sensommerfest
- Fastelavn
- Sankt hans bål
- Juleture
- Julefrokost for børn
- Julefrokost for voksne

6. Overgange og grupper

Vi arbejder bevidst med overgangene i barnets liv både i forholdt til:

- overgangen fra hjem til institution og institution til institution
- overgangen fra hjem til vuggestue (Alfer)
- overgangen fra dagpleje til børnehave (Drager)
- overgangen fra børnehave (Drager) til trolde (Trolde)
- overgangen fra trolde til skole, SFO.

Der holdes overgangsmøder med overlevering af barnets kompetencer og udviklingspotentialer.

7. Lærings og udviklingsforståelse i Ådalen

I bekendtgørelsen om pædagogiske læreplaner hedder det at: Læring både sker gennem spontane oplevelser og leg, samt ved at den voksne skaber eller understøtter situationer, der giver børnene mulighed for fornyelse, fordybning, forandring og erfaring.

Vores læringsforståelse ligger godt i tråd med denne opfattelse. På den ene side tror vi meget på at børn selv kan og vil tilrettelægge egen læringsbane, men vi tror også det er vigtigt, at de færdes i et

stimulerende miljø med voksne, der er i stand til at tilrettelægge og målrette aktiviteter og samvær, der udfordrer og understøtter barnets udvikling.

Børn lærer af hinanden, og gennem leg, børn lærer over hele dagen. Hver gang en erfaring er lært, har de lært noget i en helt naturlig proces, som ingen kan forhindre.

8. Børn med særlige behov

I børnehuset Ådalen har vi mange forskellige børn med mange forskellige behov og kompetencer. Derfor tager vores arbejde altid udgangspunkt i den aktuelle børnegruppe.

Derfor arbejdes der med at dele børnene op i mindre grupper, hvor der er optimale betingelser for at tage udgangspunkt i det enkelte barns behov.

Vi arbejder til stadighed med at kvalificere personale til at arbejde med sprog og motorik, bl.a. via kurser. Dermed sikrer Børnehuset Ådalen, at der findes ressourcepersoner i personalegruppen, som står til rådighed med viden og erfaringer til gavn for børn og personale.

Periodevis arbejdes der med sproggrupper og motorikgrupper.

9. Principper og værdier i samarbejdet med forældre og institutionsbestyrelse

Vi vægter et godt og konstruktivt forældresamarbejde, hvor vi løbende vender blikket ud af for at se hvad der røre sig i samfundet og især i børnefamiliernes vilkår. Vi tager udgangspunkt i den enkelte families virkelighed.

Personalets fornemmeste opgave er at være imødekommende og engagerede i mødet med forældrene, samt at vise faglig indsigt, således at dialogen med forældrene foregår åben, troværdigt og med gensidig respekt for hinanden.

Forældrene holdes orienteret om Børnehuset Ådalen gennem børneintra, der skrives ved behovet for at informere.

På børneintra står der om specielle tiltage, ture, oplevelser .m.m.

Vi vægter kommunikationen højt i hverdagen for at skabe forudsigelighed og for at børnene trives og udvikles.

Inden barnet begynder i Børnehuset Ådalen vil det modtage et brev fra os, for at byde barnet med familie velkommen i Børnehuset Ådalen. I brevet vil der være informationer om, hvilken gruppe barnet skal gå i.

Inden begyndelsen indbydes alle nye forældre, sammen med barnet til at komme på besøg i institutionen på samme dag og tidspunkt. Der vil de møde personalet fra den gruppe barnet skal begynde i, og vi vil fortælle om Børnehuset Ådalen.

Efter ca. tre måneder tilbydes forældrene en samtale i institutionen. Vi kender nu barnet bedre og forældrene kender os, og vi kan begynde at lære hinanden endnu bedre at kende. Der vil til denne samtale være mulighed for at stille uddybende spørgsmål.

Der afholdes herefter forældresamtaler efter behov, tilbydes i forbindelse med fødselsdag og ved overgangen til Trolde og skolestart.

Hvis der opstår et behov for tolk til møder, vil det være i samarbejdet med forældrene, hvor forældrene eller vi synes det er vigtigt for at forstå hinanden bedst muligt.

Om foråret inden den 1. april holdes et forældremøde i Børnehuset Ådalen, hvor der vil være en beretning fra forældrebestyrelsen og leder samt et bestyrelsesvalg.

Der er valg til bestyrelsen hver år, et bestyrelsesmedlem vælges for 2 år adgangen, en bestyrelse består af 3-5 valgte forældre. Vi vægter et godt samarbejde, hvor alle har ret til at udtrykke sig.

10. Kompetencer i Børnehuset Ådalen

Hvad prioriterer vi, når vi ansætter nyt personale

Ved ansættelse af nyt personale ligger vi vægt på at institutionen får 4 elementer, der er med til at sikre institutionens udvikling. De 4 elementer er følgende:

- Vi har brug for medarbejdere der er handlekraftige, resultatorienterede, som besidder en vis viden indenfor området. Der har drive til at sætte aktiviteter i gang og indeholder en vis utålmodighed. Derudover skal medarbejderne have mod på at arbejde med netop de børn og forældre som er kendetegnende for vores område i det natur skønne Skørring.
- Vi har brug for medarbejdere der er kreative, dækker de aspekter i børnenes udvikling som vi er svagest i, risikovillige, iværksættende og som kommer med nye ideer.
- Vi har brug for et antal medarbejder der er systematiske. Kan se orden og sætte ting i system og som forstår, at en vis grad af rutiner og regler er af afgørende betydning for arbejdspladsen trivsel og børnenes kulturforståelse.
- Vi har brug for personer, der kan integrere fælles visioner for huset. For at få et fællesskab og det bliver et rart sted at være.

11. Kompetencer for at arbejde i Ådalen

Vi har i Ådalen udarbejdet et koncept som vi arbejder efter, dette gør vi for at opnå den bedste mulige arbejdsplads med glæde i arbejdet. **Vi har den holdning at vi ikke taler om hinanden men med hinanden.**

- Hos os er det umulige muligt
Når du præsenteres for et problem, eller ønske, er det vores udgangspunkt dette kan ordnes.
- Forældrene er eksperter i Deres eget barn
I alt hvad der angår barnet, er forældrene dem som først får informationer, og dem som er de vigtigste rådgivere.
- Vi er tydelige i alt hvad vi gør, og siger
Vi er et forbillede for børnene. Vi skal gribe ind, når vi ser ting som vi ikke tolererer.
Vi skal være lige så hurtige til at anerkende, når vi oplever noget positivt.
- Vi har et ansvar for vores egen udvikling. Alle opfordres til at tænke på sig selv, for at tage vare på at udvikle deres kundskaber.

- Børnehuset er vores fælles ansvar
At skabe den bedste institution er alles ansvar. Vi kender ikke udtrykket, det er ikke mit arbejde. Vi springer ikke over hvor gærdet er lavest.
- Vi er åbne over for ideer, opmærksomme på detaljen og forandringen i Ådalen.
Vi arbejder fremad, åbner nye døre og gør nye ting.
- Vi behandler ingen ens
Vi gør forskel på folk, både børn og voksne, og behandler alle ud fra hvilke behov de har.
Forskellig behandling er lig med retfærdig behandling.
- Vi er bevidst om vores ansigt udadtil
Alle som henvender sig til børnehuset Ådalen ved besøg, telefon og lignende skal hjælpes tilrette på en hensigtsmæssig og hyggelig måde.

Det ses i den daglige kommunikation mellem personale og ledelse. Alle bliver imødekommet af hvert enkelt personale og glæden i gruppen mærkes. Alle tager et medansvar og handler omsorgsfuldt både verbalt og nonverbalt. Alle har et positivt og fremadrettet syn.

Vi har på møderne løbende pædagogiske temaer på dagsordenen for at sikre den pædagogiske udvikling og personalet ejerskab. Hvis vi finder behov for udefra kommende ekspertise, når der er pædagogiske læringsrum som skal udvikles, finder vi eksterne inspirationer.

Mus samtaler bliver afholdt en gang om året, hvor det er den enkelte medarbejders rum til at få fremtidsperspektivet sat på dagsordenen. Ledelsen og den enkelte medarbejder beskriver, at der sker en udvikling ved at udarbejde handleplaner fra samtalen.

Vi har forskellige sociale arrangementer, dette er også med til at øge arbejdsglæden, ex vores årlige personaletur, hvor oplevelsen giver glæde og fællesoplevelser styrker fællesskabet.

Vi laver vores APV og sætter fokus på handlingerne, de bliver forsøgt løst i bedst mulig omfang og med overensstemmelse i nuværende økonomien.

VI TALER IKKE OM HINANDEN MEN MED HINANDEN

12. Team ledelse

Vi, leder og souschef har teammøder en gang om ugen, hvor vi får koordineret tingene, det kan være administrative, pædagogiske tiltag, praktiske ting og personalets trivsel, vi følger løbende op på tingene for at sikre afslutning, læring og udvikling

Vi samarbejder med såvel interne som eksterne samarbejdspartnere i en åben, respektfuld dialog med fokus på udvikling i en kvalitet baseret på dialog. Det gør vi ved at være forberedt til vores samtaler og lytter til emnerne og i samarbejdet finde den bedste mulige forståelse for emnet og dermed de bedste lærings og udviklingsmuligheder for den enkelte

13. Ledelse i Ådalen

Det er ledelsens ansvar at sikre, at der i Børnehuset Ådalen sker en kontinuerlig udvikling, der er til gavn for børn, forældre og personale. Samarbejdet skal være åbent og troværdigt for at sikre den bedst mulig udvikling, til gavn for alle. Der er lederens ansvar at alle bidrager til denne udvikling.

Ledelsen bygger på et åbent og troværdigt samarbejde med personalet. Den enkelte medarbejder ses som en vigtig medspiller til fælles eje af Børnehuset Ådalen og hele personalets udvikling og samarbejd baseret på de fælles værdier. Ledelsen arbejder på en fælles forståelse af mål og værdier blandt personalet og på at alle arbejder med de fælles værdier. Ledelsen fokuserer på muligheder frem for begrænsninger, og bakker op omkring gode initiativer.

I god tid informerer vi hinanden og taler om forhold, der har betydning for personalet, børnene, forældrene og samarbejdspartnerne.

Det er ledelsen, der er ansvarlig for arbejdstilrettelæggelse, herunder for eksempel udarbejdelse af personalets mødetider, og planlægning af diverse møder. Alle disse forhold skal, så vidt det er muligt, løses i samarbejde med personalet.

Lederen er med i alle ansættelsessamtaler.

Der er Medarbejder Udviklings Samtaler (MUS) en gang om året, for hele personalegruppen.

Der vil til udvikling af specifikke pædagogiske temaer være Gruppe Udviklingssamtaler (GUS) det kan være for den enkelte gruppe og hele personalegruppen.

Lederteamet

Souschefen er lederens nærmeste samarbejdspartner, men det er lederens ansvar at ledelsesopgaverne bliver udført. Ledelsesopgaverne bliver udført i tæt samarbejde mellem lederen og souschefen. Der arbejdes sammen i et team, som har indgående kendskab til ledelsesmæssige forhold. Der afsættes tid til teamledelse. Souschefen deltager i de daglige faste ledelsesmæssige opgaver. I lederens fravær er det souschefen, der har lederrollen.

Samarbejde med Syddjurs kommune

Den kommunale administration er underlagt byrådets beslutninger og dermed det politiske system. Vi skal i samarbejde med kommunen sikre at de givne regler implementeres. Et eksempel er deltagelse i diverse ad hoc udvalg, dette er for at sikre os de bedst mulige løsninger. I samarbejdet med kommunen er det af stor betydning for alle at vi samarbejder åbent, respektfuldt og troværdigt.

Vi forventer at vores dagtilbudschef er vores nærmeste samarbejdspartner, skal være en støtte til institutionen, som kan hjælpe og vejlede os. Samarbejdet skal foregå ligeværdigt og baseres på troværdighed, respekt og engagement. Dette sikrer den bedst mulige udvikling.

14. Budget og økonomi

Da der ofte sker ændringer i vores budget og dermed vores økonomi kan du henvende dig på kontoret og du vil kunne se budgettet og få en orientering om økonomien.

15. Dokumentation

Der er lavet iagttagelser, skriftligt materiale såvel foto og bøger.

Vi har i form af vores iagttagelser observeret, at børnene lærer, når vi formår at gøre det interessant. Fx da vi lavede sundhedsprojekt hvori der indgik hvordan det er bedst at vaske fingere. De fik et kulturelt indblik i hvordan vi i Danmark ser på hygiejne og de grundlæggende smittefarer. Herefter høres børnestemmer der genfortæller til forældrene hvordan og hvorfor de skal vaske finger. Efterfølgende er både personale og forældre blevet rettet på hvis de ikke vasker finger som lært. Vi øver i den forbindelse det kognitive, finmotorikken og sproget. Som fortalt ovenover er det lykkedes. I forhold til foto og bøger giver det megen kommunikation og opmærksomhed på hvad de har været i gang med. Børnene fortæller meget gerne om oplevelserne og er gode til at fortælle.

Læringshjulet i Børnehuset Ådalen ser vi som en understøttelse til dokumentation og evaluering af vores læreplaner.

Læringshjulet er et samarbejde mellem jer som forældre og Børnehuset Ådalen. Det er en løbende proces hvor vi hver for sig skal udfylde et skema på nettet hvor vi efterfølgende laver en handleplan. Det vil foregå i følgende to perioder.

- Ved ca. 2½år
- Ved skolestart

Vi ser læringshjulet som en gave til at kunne uddybe og konkretisere det enkelte barns udviklingsmuligheder i tæt forældresamarbejde.

Generelt i Børnehuset Ådalen omkring læring

Generelt som personalegruppe i Ådalen er vi blevet opmærksomme på hvad vi tilbyder børnene og hvad de mon lærer af det. Vi er gode til at observere/iagttage børnene og har derfor en både faglig, etisk og personlig indsigt/dimension til læring. Når vi som voksne er gode til at igangsætte spændende aktiviteter for børnene, er de meget lærevillige og opøver stor koncentration og udholdenhed. Det kræver forudsigelighed, ressourcer, struktur og planlægning.

Evaluering og dokumentation af læreplanerne vil finde af sted omkring årsskiftet.

Alfer, Drager og Trolde evaluering:
Bliver udarbejdet i november

Revideret den 25. marts 2014