



Tilsyns-rapport 2022

Rådvalsvejs Børnehave

Faglig dialog gennemført: 30-08-2022

Tilsyn afsluttet: 04-10-2022

Tilsyn gennemført af: Stine Bækgaard Krigger



Pædagogisk tilsyn i Københavns Kommune

Det pædagogiske tilsyn skal sørge for, at alle institutioner i Københavns Kommune fungerer godt og overholder gældende lovgivning. Tilsynet ser på dagligdagen i institutionen og på det pædagogiske arbejde med børnene.

Et tilsyn består af:

- Løbende tilsyn via de pædagogiske konsulenters samarbejde i dagligdagen med dag- og fritidstilbud samt ét årligt tilsynsbesøg, hvor det daglige arbejde med børnene observeres af en pædagogisk konsulent.¹
- Et dialogmøde med ledelse og repræsentanter for medarbejdere og forældre.
- En tilsynsrapport, der samler op på observationer fra tilsynsbesøg, og på dialogen med medarbejdere, leder og forældrerepræsentanter.

Den færdige rapport skal afsluttes senest 30 dage efter tilsynsbesøget og offentliggøres på institutionens hjemmeside.

Tidsplan for et pædagogisk tilsyn



Tilsynsrapporten præsenteres og drøftes som et fast punkt på det årlige forældremøde. I klyngerne orienteres klyngebestyrelserne herudover om enhedernes tilsynsrapporter mindst en gang årligt.

¹ I institutioner, der i et tilsynsår har fået "Vedligehold indsats" i alle pejlemærker, øges kadencen for det ordinære tilsynsbesøg til to år. Her gennemføres i stedet et light-tilsyn i form af en vedligeholdelsesdialog, men uden observationer.

Den pædagogiske konsulent

Alle institutioner i Københavns Kommune har en pædagogisk konsulent tilknyttet. Den pædagogiske konsulent rådgiver og vejleder løbende institutionen om blandt andet pædagogik, faglig udvikling og forældresamarbejde.

Det er den pædagogiske konsulent, der gennemfører det årlige tilsynsbesøg og skriver tilsynsrapporten.

Seks pejlemærker for kvalitet

Tilsynet tager udgangspunkt i Københavns Kommunes seks pejlemærker for pædagogisk kvalitet og sikrer, at alle love og regler for institutioner overholdes:

1. Sociale relationer – positiv voksenkontakt hver dag
2. Inklusion og fællesskab – børne- og ungefællesskaber til alle
3. Sprogiindsatsen – muligheder gennem sprog
4. Forældresamarbejde - forældrepartnerskab
5. Sammenhæng – også i overgange
6. Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis Indledning

Læsevejledning

I rapporten på de kommende sider kan du læse konklusionerne fra det seneste tilsynsbesøg i institutionen. I slutningen af rapporten finder du institutionens kommentarer til tilsynsrapporten. Kommentarerne er udarbejdet i institutionens forældreråd, hvis institutionen er en del af en klynge, eller i bestyrelsen, hvis institutionen er selvejende.

Vurderinger i tilsynsrapporten

Det daglige arbejde i institutionen vurderes i forhold til de seks pejlemærker for pædagogisk kvalitet, dag- og fritidstilbud arbejder ud fra i Københavns Kommune.

For hvert pejlemærke vurderer den pædagogiske konsulent arbejdet i institutionen og placerer indsatsen i en af de tre kategorier nedenfor.

Vedligehold indsats	Tilpas indsats	Ny indsats
Anerkendelse af institutionens arbejde	Anbefalinger til justeringer af institutionens arbejde	Anmærkninger til institutionens arbejde og krav om nye tiltag
<ul style="list-style-type: none"> • Institutionen arbejder målrettet med pejlemærket, så det er synligt i børnenes dagligdag. • Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning. • Institutionen skal fortsætte det gode arbejde og løbende udvikle deres indsats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionen arbejder med pejlemærket, men det ses ikke tydeligt i dagligdagen. • Pejlemærket er en del af den pædagogiske planlægning, men omsættes ikke til handling alle steder. • Konsulenten kommer med anbefalinger til, hvordan institutionen kan tilpasse deres indsats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionen arbejder ikke bevidst med pejlemærket. • Dagligdagen lever ikke op til god pædagogisk praksis på alle områder. • Institutionen skal sætte gang i nye indsatser, der kan ses tydeligt i dagligdagen. • Konsulenten kommer med anbefalinger til nye indsatser. • Der er faste krav til opfølgning og evaluering

Hvis du vil vide mere

Har du spørgsmål til rapporten, er du velkommen til at kontakte lederen i institutionen. Er du forælder i institutionen, vil der i løbet af året blive afholdt et forældremøde, hvor rapporten præsenteres og drøftes.

Du kan læse mere om, hvordan Københavns Kommunes institutioner arbejder med pædagogisk kvalitet og se den seneste kvalitetsrapport for hele dagtilbudsområdet på: www.kk.dk/kvalitetogtilsyn.

Tilsynsvurderinger for nuværende og sidste tilsynsår

	Sociale relationer	Inklusion og fællesskab	Sprog-indsatsen	Forældre-samarbejde	Sammen-hæng	Krav om refleksion og metodisk systematik
2022	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Vedligehold indsats	Vedligehold indsats	Tilpas indsats
2021	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Tilpas indsats	Vedligehold indsats	Vedligehold indsats	Tilpas indsats

Generelle bemærkninger

Her kan konsulenten ved behov angive informationer om institutionen, der vurderes at være relevante i forbindelse med det gennemførte tilsyn.

Der er siden sidste tilsyn kommet ny leder i kantorparken. Vedkommende har på observationstidspunktet kun været ansat i 14 dage. Af forskellige årsager, har det ikke været mulig at have faglig dialog kort efter observationerne, som ellers er den normale proces. Der er denne gang gået ca. 2 måneder mellem observationer og faglig dialog. De forhold der har været særlig bekymring for, har været videregivet til klyngeleder og institutionsleder kort efter observationerne. Deltagere: Niklas Bertram (afd.leder Kantorparken), Rubina Shahin (pæd. Kantorparken), Anette Jeppensen (pæd. Rådva dsvej), Peter Ipsen (Klyngeleder), Louise Bredgaard (pæd. Ryc), Anne Birgitte Sorger Rise (afd.leder Rya c), Maria Bessmann (pæd. Skovhytten), Niels Oxenvad (afd.leder Skovhytten), Jens Jacobsen (forælder), Stine Kriiger (pædagogisk konsulent), Stine Mols (pædagogisk konsulent).

Pejlemærke 1:

Sociale relationer – positiv voksenkontakt hver dag

”Alle børn har ret til positiv voksenkontakt hver dag – og udsatte børn har et særligt behov for at blive set og få omsorg. Alle børn skal opleve et trygt og omsorgsfuldt miljø, hvor de mødes med respekt og anerkendelse”

Indsats

Tilpas indsats

Begrundelse

Nedenstående observationer er et udpluk af pointer, der vil være nyttige at arbejde videre med ift. Firbenets pædagogiske praksis inden for nærværende pejlemærke. Ligeledes indskrives særlige opmærksomheder fra den faglige dialog, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Det observeres og vurderes, at der er variationer i medarbejdernes praksis og mellem de forskellige gruppers praksis. Denne variation har betydning for nedenstående vurderinger. Det er vigtigt at pointere, at det anerkendes, at der ved observation af flere grupper er en god, solid og kontinuerlig pædagogisk praksis, og at dette kan aflæses i børnenes adfærd og trivsel. Således er vurderingerne nedenfor et udtryk for, at nogle af stuerne pædagogiske praksis trækker vurderingen op. Der observeres overordnet en stor variation i kvaliteten mellem matriklerne ift. personalets tilgang til arbejdet med at skabe trygge og anerkendende barn-voksenrelationer. På to af matriklerne observeres et personale, som er lydhør og imødekomme overfor børnene, og som søger at skabe en hyggelig og legende stemning gennem hele dagen. Pædagogerne følger generelt børnenes spor og interesser. Personalet har meget fysisk kontakt og omsorg rettet mod børnene. De holder jævnlig i hånd, aer på ryg eller hår, hvis de går forbi et barn, har børnene på skødet, og har tumlelege, som involverer knus og mange grin. Personalet tilbyder ligeledes trøst og omsorg, når børnene er ked af det, og de observeres værende opsøgende på børnene, hvis de hører eller ser børn, som enten græder eller falder. Eksempel: • Et barn falder på et stakit, hvor flere af børnene står og kigger ud på hoppepuden. Han bliver ked af det, men kæmper for ikke at græde. En medarbejder rækker straks armene mod ham, da han bliver opmærksom på, at han bliver ked af det, og derefter tager han ham i favnen, og giver ham knus og trøster. Medarbejderen ansvarliggør hverken drengen, eller de tre andre børn, der står på stakittet for uheldet, ved fx at sige ”Det er derfor I ikke skal stå på stakittet”. Drengen bliver blot rummet i, at han er ked af det. Børnene virker ligeledes meget trygge ved personalet. Fx ses det jævnligt, at børnene opsøger personalet og tager dem i hånden, når de går tur. Der observeres på disse to matrikler ingen regulering, irettesættelser eller skæld ud. Det observeres, at personalet er nysgerrige på barnets perspektiv, sætter ord på dets behov og følelser, og inddrager denne viden i handlingen overfor barnet. Eksempler: • ”X er du træt? Skal du med ind og putte om lidt?”. Barnet svarer ikke rigtig. Medarbejderen siger videre: ”Det er fordi, din far har sagt, du ikke længere behøver putte. Kun hvis du har behov for det, og jeg synes du ser lidt træt ud, så du må godt sove, hvis du vil? Eller vi kan gå ned og lege lidt i stedet?”. • En gruppe børn er på vej hjem fra tur. Bagerst i rækken går en medarbejder med to børn i hånden. I den ene hånd har hun også en pose, der ligner en boksepude. Til sidst på turen begynder den ene dreng at sparke til posen. Han gør det længe, og ser ud til at synes, det er sjovt. Efter lidt tid spørger medarbejderen, om det er svært at holde ved den? Om hun selv skal holde den? Og om han ser den som en boksepude. Ikke på et eneste tidspunkt regulerer eller irettesætter hun ham, selvom det umiddelbart ser lidt besværligt ud at gå med den, mens han sparker. Hun rummer adfærden og prøver at være nysgerrig fremfor korigerende. Det observeres, at personalet arbejder med selvhjulpenhed ud fra en guidende og legende tilgang: • En dreng ”stikker af” efter han er færdig med at spise. Han sætter sig på en scooter og kører væk fra bordet, uden at pakke sin madpakke sammen. Medarbejderen som sidder ved bordet, løber efter ham, for at få ham tilbage. Men hun gør en leg ud af det, og siger ”babu babu”, og drengen klukgriner. Da hun ”fanger” ham, sætter hun sig på hug foran ham, så hun er i børnehøjde, og får ham kort efter med tilbage, hvor han får ryddet sin madpakke op. På de to andre matrikler ses der en variation blandt personalets tilgang til børnene. Der observeres enkelte medarbejdere, som er lydhør og imødekomme overfor børnene, som følger børnenes spor og interesser, og som søger at skabe en hyggelig og

legende stemning gennem dagen. Og der observeres personale, hvor det modsatte er tilfældet. På den ene matrikel observeres der personale, som jævnligt kommer med adfærdsregulerende udtalelser som: "Sid stille", "Du må ikke løbe", "Du må ikke råbe". Hertil bør tilføjes, at der under observationerne ikke observeres en børnegruppe, som har et meget højt toneleje, særligt uroligt kropssprog eller en udadreagerende adfærd, hvorfor reguleringerne ydermere virker unødige og dermed meget irrettesættende. Reguleringerne og irrettesættelserne er ikke efterfulgt af en forklaring, eller en anerkendelse af barnets behov for fx at løbe/lege eller tale højt. Barnets perspektiv underkendes ofte, idet en stor andel af medarbejdere ikke observeres værende nysgerrige på barnet/børnenes perspektiv, når barnet/børnene handler på en måde, som medarbejderne finder uhensigtsmæssig, ligesom de heller ikke hjælper med at sætte ord på børnenes behov eller følelser. De fleste medarbejdere på de to matrikler har et lavt engagement i interaktionen med børnene. Flere kigger kun på børnenes leg, uden selv at deltage eller aktivt understøtte. På den ene af matriklerne ses det, at halvdelen af medarbejderne ofte har rettet deres opmærksomhed mod hinanden, fremfor børnene. Disse medarbejdere har generelt et lavt engagement i kontakten og relationen med børnene. Det observeres dog, at medarbejderne til tider er opmærksomme på børnene, og fx kan finde på at opfordre til leg, hvis et barn går rundt alene, men engagementet er lavt og kontakten varer kort. De går mest ved siden af legen, eller sætter sig og leger kort med, hvorefter de igen begynder at tale sammen. Eksempel: • En medarbejder er ved at hjælpe en dreng, som er lidt rastløs, med hvad han kan finde på at lave. Medarbejderen kommer med flere forslag, og de ender med at tage nogle 'plusser' frem. Medarbejderen sidder kort med drengen, men forlader herefter aktiviteten for at snakke med sin kollega eller andre børn. Drengen bliver aldrig rigtig engageret i legen. Senere kommer der nogle piger hen til ham, og kigger på nogle rim og remser, som hænger på muren. Han begynder hurtig at drille dem, og de siger stop. Han stopper kort efter, men der ses ikke voksen involvering. • Et barn har gået længe alene rundt. Til sidst ses det, at en medarbejder foreslår at de skal spille fodbold sammen. Det vil barnet gerne. De spiller længe, men engagementet fra medarbejderens side er lavt, og vedkommende er jævnlig i dialog med sin kollega på samme tid. Der er få dialoger undervejs mellem barn og medarbejder. Der observeres enkelte medarbejdere på disse matrikler, som forsøger at skabe inspirerende læringsmiljøer, og som søger at være nærværende og i børnehøjde i interaktionen, men som har svært ved at rumme flere børn på en gang. Der observeres variation i tilgangen til måltidet på alle fire matrikler. På to af matriklerne er der frokostordning og på de to andre, har børnene madpakker med. På de matrikler hvor børnene har madpakker med, må de som udgangspunkt selv bestemme hvor meget og hvad, de spiser af madpakken. De fordeler sig i små spisegrupper på legepladsen/udendørs områder, således at de ikke forstyrrer hinanden. Der er flere lange dialoger under frokosten. Børnene må gå fra, når de er færdige med at spise. Personalet har en stor relationel opmærksomhed på de enkelte barn ift. at skabe trykthed under frokosten: • Et af de mindre børn står med sin madkasse i hånden og ser ud til ikke at vide, hvor hun skal sidde. En medarbejder, som sidder ved et af bordene, kommer hen og tager barnet i hånden: "Kom med herover. X spurgte hvor du var, for hun vil gerne sidde sammen med dig". Der er kun blevet observeret i frokostperioden på én af de matrikler, som har frokostordning. Her observeres ligeledes en variation i personalets tilgang til frokosten. På den ene stue, må de selv vælge, om de vil smage på maden, og hvor meget de vil spise. På den anden bliver der talt om madmod, og børnene opfordres kraftigt til at smage på maden, samtidig med det observeres, at en medarbejder har medbragt egen mad, og ikke selv smager på maden. Følgende eksempel viser ydermere, at der også på stue niveau er variation i tilgangen til frokosten blandt personalet: • Efter hånden som der sidder børn ved alle pladserne, begynder to medarbejdere at hælde mad op på børnenes tallerkner. Børnene bliver ikke spurgt forinden, hvad de vil have. Enkelte børn giver udtryk for, at de ikke kan lide den mad, der hældes op. De opfordres til at smage, og der tales om madmod. Da alle børn har fået mad på tallerkenen, får de at vide, at de må begynde at spise. En medarbejder henter egen mad. Et barn spørger medarbejderen: "Hvad er det?" og medarbejderen svarer, at det er pasta. Samme barn siger herefter, at hun ikke kan lide sin mad, men bliver opfordret til at smage. Der er stor variation mellem hvor meget der tales om maden som spises, konsistens, farver osv. Ved det ene bord, er der livlig dialog, ved det andet bord tales der næsten ikke, ligesom der er meget lidt øjenkontakt mellem børn og medarbejder. Et barn bevæger kroppen fra side til side, mens der spises, samtidig med det laver glade lyde. Medarbejderen kigger formanende på barnet, som stopper. Endelig observeres der på begge stuer ikke et fokus på at arbejde med selvhjulpenhed. Personalet øser maden op for børnene hver gang, de skal have. Derudover spiser børnene med ske, selvom de får kødboller, som kræver, at man skærer dem over med kniv. Dette får de enten personalet til, eller de forsøger med skeen. Drøftelser fra den faglige dialog To afdelinger har i mange år arbejdet fokuseret med børneperspektiv, herunder den fagprofessionelles ansvar for stemningsprocesser hos børn, samt et konstant fokus på ressource- og kompetencesyn. Formålet har bl.a. været at minimere marginaliserende pædagogiske tiltag. Indsatsen afspejles i den pædagogiske praksis efter en del udfordringer som personaleudskiftning (som følge af naturlig afgang) samt en kulturændring over tid, orienteret mod inkluderende processer fremfor ekskluderende. To afdelinger er i gang med en kulturændring, som skal bidrage til en fælles forståelse og tilgang, samt et blik på opgavefordeling mellem hhv. uddannede og uuddannede samt sidemandsoplæring. Der arbejdes på at skabe en feedback-kultur, hvor refleksion over egen og kollegers praksis muliggøres. Ny afdelingsleder er allerede lykkedes med at skabe tydelighed ift. den pædagogiske opgave, samt skabe en tydelig organisering og struktur, og ser allerede en forbedring af den pædagogiske kvalitet. To afdelinger har haft et forløb med Meyers Madhus, med det mål at skabe en samstemthed omkring det pædagogiske måltid, som er beskrevet i en måltidspolitik. Forældrebestyrelsesrepræsentant forholder sig positivt ift.

observationerne i de to afdelinger, og udtrykker samtidig bekymring for de resterende afdelinger. Klyngeleder er opmærksom på den igangværende proces for kulturændring, og understøtter afdelingsleder i denne. Der er for nylig sket stor personaleudskiftning. Ansættelsen af ny afdelingsleder har skabt positiv forandring.

Anbefaling

Det anbefales, at ledelsen (klyngeleder, institutionsleder og afdelingsleder) fortsætter deres allerede igangværende gode arbejde med at få ændret den kultur, som har været styrende for den ene af matriklerne gennem mange år. Da det er flere forhold, der kræver praksisændring, og da dette tager tid, anbefales det, at den samlede ledelse får lagt en handlingsplan for alle de indsatser, der skal ske, og hvornår de skal ske. Der bør laves én for hver matrikel. En smitte-model kan med fordel anvendes i drøftelsen af hver enkelt handling. Jf. det konkrete pejlemærke, sociale relationer, blev det på den faglige dialog aftalt, at den første indsats der skal ske er, at der bliver arbejdet med medarbejdernes relationskompetencer, herunder hvilket børnesyn og børneperspektiv, der arbejdes ud fra, således at det sikres, at det enkelte barn bliver mødt med samme nærvær, engagement, nysgerrighed og anerkendelse uagtet hvilken stue barnet er på, og hvilken medarbejder barnet interagerer med. Det anbefales at gå i dialog med institutions psykolog om et muligt forløb med 'tryghedsskabende relationer'.

Pejlemærke 2:

Inklusion og fællesskab – børne- og ungefællesskaber til alle

”Alle børn skal opleve at være en del af et socialt fællesskab. Børn med særlige behov skal inkluderes i fællesskabet med udgangspunkt i deres behov og muligheder. Personalets respekt for børnenes egne kulturfællesskaber er central”

Indsats

Tilpas indsats

Begrundelse

Nedenstående observationer er et udpluk af pointer, der vil være nyttige at arbejde videre med ift. Børnehaven Firbenets praksis inden for nærværende pejlemærke. Ligeledes indskrives særlige opmærksomheder fra den faglige dialog, der er betydnende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Det observeres og vurderes, at der er variationer i medarbejdernes praksis og mellem de forskellige gruppers praksis. Denne variation har betydning for nedenstående vurderinger. Det er vigtigt at pointere, at det anerkendes, at der ved observation af flere grupper er en god, solid og kontinuerlig pædagogisk praksis, og at dette kan aflæses i børnenes adfærd og trivsel. Således er vurderingerne nedenfor et udtryk for, at nogle af stuenes pædagogiske praksis trækker vurderingen op. Under observationsperioden observeres der på to af matriklerne en tydelig rollefordeling, engagerede og nærværende voksne, som skaber tydelige rammer for dagen, så det er tydeligt for børnene, hvad de skal. Personalet har fordelt sig relevant på både indendørs og udendørsarealerne. Børnene er delt op i grupper i løbet af dagen ifb. med aktiviteter, og bliver ved diverse overgange forberedt og guidet i, hvad der skal ske, og hvordan de skal forholde sig. Eksempel: • Personalet har ved ankomst til skovhytten, organiseret og struktureret sig relevant ift. børnene, således overgangen bliver rolig og forudsigelig for alle parter. Det observeres, at personalet fordeler sig ved, at en går på toilettet og hjælper de børn, som skal tisse, en sidder udenfor toilettet i garderoben og hjælper de børn, som skal have skiftet ble. Et personale forbliver udenfor og går rundt med de børn, som hverken skal tisse eller have skiftet ble. Når børnene løbende er klar, sætter de sig ved bænken lige udenfor garderobe/toiletterne og spiser morgensnack, som enten er det rugbrød, børnehaven tilbyder, eller noget fra deres medbragte madpakke. Børnene bestemmer selv hvor meget og hvad de vil spise, men vælger de rugbrødet, børnehaven giver, opfordrer personalet børnene til, at de selv smører brødet med smør. De understøtter dem, som ikke kan. Strukturen virker generelt tydelig på både børn og voksne. Der observeres en god balancegang mellem børne- og vokseninitierede aktiviteter. Alle aktiviteterne vurderes aldersrelevante og der synes at være en rød tråd i de pædagogiske overvejelser bag deres valg af aktiviteter. Eksempel: • En gruppe på otte børn og to medarbejdere tager på tur i skoven, og finder små dyr. Børnene bliver orienteret grundigt omkring, hvad der skal ske på turen og hvad formålet er. De går i et stille og roligt tempo og stopper op, hvis der er nogle der har fundet noget, de gerne vil kigge på. Da de ankommer til stedet i skoven, hvor de skal være, er personalet meget engageret i aktiviteten og fordyber sig sammen med børnene omkring at finde og kigge på dyr. De har medbragt en bog, hvor de kan slå de insekter op, som de finder, og her læse mere om dem. Aktiviteten er præget af nærvær, engagement, lange dialoger hvor personalet spørger nysgerrigt ind til børnenes perspektiver, og endelig er der et stort læringsperspektiv i det ift. natur/udeliv og science. Efter de har spist frokost, følger personalet op på aktiviteten. De skal nu til at kigge sammen på alle de insekter, de har fundet. Der observeres, at personalet på begge matrikler er meget opmærksomme på alle børnene, og de søger at understøtte dem til at være en del af et børnefællesskab: • En dreng vil gerne cykle på sin cykel ude på græsplænen, sammen med sine kammerater. Men personalet kan ikke finde ud af at låse hans cykel op. De prøver meget længe, og medarbejderen henter både drengens søster og en kollega, for at få hjælp. De bruger meget energi på det, og giver ikke op, selvom det tager tid og energi. På en tredje matrikel observeres der overordnet en god kvalitet blandt størstedelen af medarbejdernes praksis i halvdelen af observationsperioden. Her har personalet fordelt sig med børnene i små grupper og laver aktiviteter med dem hver især. De børn som ikke laver aktiviteter, leger på legepladsen med det resterende personale. Børnene synes at være i mange forskellige typer af fællesskaber og

aktiviteter i løbet af observationsperioden. Der observeres rollelege (far mor og børn), sandkasse, køre bus, male, klippe sommerfugle. Den første time af observationsperioden, ses der en ligevægt i fordelingen af voksen- og børneinitierede aktiviteter, men den sidste time op til frokost hvor alle er på legepladsen, observeres der kun børneinitierede aktiviteter med minimal understøttelse af personalet. Her opleves overgangen til frokost som en lang venteposition, hvor personalet ikke har afstemt sin organisering og ansvarsområder. Det observeres, at personalet går formålsløst rundt mellem børnene, kl. nærmer sig frokosttid, men ingen tager rigtig ansvar for at gøre børnene klar. Sent spørger en medarbejder, en af de andre medarbejdere, om vedkommende ved, hvilke børn der skal gøre klar til frokost i dag, da klokken er ved at være mange. Det observeres også, at det er det uddannede personale, som er ude på legepladsen og på den måde er ansvarlige for de pædagogiske aktiviteter, og det er det uddannede personale, der laver praktiske opgaver. På den sidste matrikel observeres der gennem hele observationsperioden en utydelig fordeling og organisering af personalet og utydelig organisering af aktiviteter, med minimal understøttelse fra personalets side. Samlingen og overgangen før og efter virker uplanlagt og uorganiseret, og der observeres ikke en ensartethed i, hvordan samlingerne afholdes på de to stuer. Derudover har man valgt at placere to uddannede personale ved samme samling, men i den anden samling, er der kun uddannede medarbejdere samt den studerende. Lege og aktiviteter virker generelt uplanlagte og tilfældige. Et par børn observeres lege sammen, men mange leger parallelt. Det observeres ikke, at personalet har en bevidst valgt position i ft. at understøtte børnenes lege. Børnene er på intet tidspunkt delt op i små grupper med fast og ansvarlig voksne, så børnene ved, hvem de skal gå til ved behov for hjælp. Det observeres sjældent, at børnenes perspektiver undersøges eller inddrages i dagens aktiviteter eller i planlægningen heraf. Følgende er et eksempel på den manglende organisering af og engagement blandt personalet. Eksemplet viser ligeledes, at den effekt det har på børnene er, at de zapper fra aktivitet til aktivitet og aldrig rigtig får fordybet sig længere tid ad gangen. De børn som ikke har en ven at lege med, sidder jævnlig alene. Eksemplet er ikke enestående, men illustrerer den praksis, der blev observeret gennem hele observationsperioden: • Kl. er 8:45. Der er sat en motorikbane frem, og der er to børn og en medarbejder til stede. Børnene går lidt usikkert på banen. Medarbejderen står og ser passivt på, og sætter sig efterfølgende på en stol. Et barn kigger på medarbejderen og siger: "Det ku' jeg godt!". Medarbejderen responderer med lavt engagement "Ja, det går fint". Herefter rejser medarbejderen sig og forlader rummet uden at orientere børnene om hvorfor. Det ene barn går i pudrummet, det andet fortsætter på motorikbanen alene. Medarbejderen har sat sig ind i rummet ved siden af ved et tegnebord, hvor der sidder et barn og tegner. To piger kommer hinkende/smålbende nede fra den anden ende af huset. De får at vide fra en medarbejder dernede fra, at de ikke må løbe. De mødes af to andre medarbejdere, som siger det samme. Medarbejderen som tidligere var ved motorikbanen, rejser sig og guider de to løbende piger ind i et lille dukkekrogssrum. "I må ikke løbe. Vil I lege herinde?". Pigerne bliver derinde og starter en leg. Medarbejderen forlader dem og går ind i pudrummet, og forbi pigen som sidder og tegner alene, og tilbage til dukkekrogssrummet igen. Kl. 8:55. går børnene fra pudrummet ud på motorikbanen. Her står medarbejder i midten med hænderne i siden og ser passivt til. Pigen, som har siddet alene ved tegnebordet, kommer ind til vedkommende og siger, at hun savner sin mor. Medarbejderen sætter sig på hug og holder om hende, men får hende ikke hjulpet videre i leg. Herefter går de af børnene fra motorikbanen hen til tegnebordet, og dimser lidt med blyanterne. Den ene rejser sig og tager blyanterne med tilbage til motorikbanen, og kaster dem på gulvet. Kigger ind i pudrummet, går hen og samler blyanterne op og lægger dem tilbage på bordet. I ft. at understøtte børn i udsatte positioner observeres der en variation blandt matriklerne. På de af matriklerne observeres det, at personalet er aktivt opsøgende i ft. denne gruppe af børn. De observeres tage børnene i hånden, grine, pjatte og lege med dem, søge at inkludere dem i diverse aktiviteter, fremhæve deres positive handlinger, når de andre børn lytter osv. Dette synes at have en forbyggende effekt i ft. fx konflikter mellem børnene. På de to andre matrikler, er det uklart hvordan der aktivt arbejdes med at inkludere børn i udsatte positioner i børnefællesskabet. Det observeres, at der er opmærksomhed på børn, der leger alene. Men det er ikke synligt, hvordan der arbejdes med at inkludere dem i fællesskabet. Der observeres en forskel på kontakten fra de voksnes side i ft. de børn, som umiddelbart vurderes værende i en udsat position. Det observeres, at der er stor opmærksomhed på at inkludere og vise nysgerrighed på et barn, men hvor opmærksomheden og engagementet til et andet barn virker meget lavere. Der ses børn, som har særlige vanskeligheder, som tydeligt bliver hjulpet ind i fællesskaber og børn som ikke bliver. Drøftelser fra den faglige dialog i en afdeling er der for nylig udarbejdet en plan over fordeling af opgaver, således at organiseringen er tydelig gennem hele dagen. Der er bl.a. indført en fordyber og en flyver funktion med det formål, at den enkelte medarbejder kan blive i fordybet aktivitet/samvær med børn uden at blive forstyrret af praktiske gøremål. Ligeledes er der udarbejdet en beskrivelse af læring i rutinerne, samt et overblik over samlingsansvarlige. I den ene afdeling er de gået fra aldersopdelte stuer til aldersintegrerede stuer, ligesom der arbejdes med at dele børnene op i mindre grupper på tværs. Der arbejdes med forudsigelighed for børnene, som bliver informeret om dagens program til morgensamling. Et øget fokus på alderssvarende rollelege i små grupper skal bidrage med at skabe inkluderende fællesskaber samt øge de sprognunderstøttende strategier. Der opleves en positiv kulturændring efter ansættelse af afdelingsleder samtidig med, at der er en bevidsthed om, at det tager tid at ændre en kultur. Det bliver drøftet, at flere af matriklerne har arbejdet meget med at inkludere børn i udsatte positioner i børnefællesskabet, da de tidligere havde udfordringer med dette. Der er glade for, at dette arbejde også kan observeres i praksis. Afdelingsledere udtrykker ønske om højere grad af vidensdeling i afdelingerne imellem, da der ikke har været afholdt afdelingsmøde i 2 ½ år, ligesom der ønskes mere

vidensdeling i de pædagogiske fællesskaber. Samtidig er der en opmærksomhed på, at møder på tværs af de pædagogiske fællesskaber kan give udfordringer i den daglige praksis. Ifølge forældrebestyrelsesrepræsentant ligger der en ledelsesopgave i at facilitere vidensdeling på bedst mulig vis, således det ikke resulterer i, at pædagoger er for meget væk.

Anbefaling

Det anbefales, at ledelsen (klyngeleder, institutionsleder og afdelingsleder) fortsætter deres allerede igangværende gode arbejde med at få ændret den kultur, som har været styrende for den ene af matriklerne gennem mange år. Da det er flere forhold, der kræver praksisændring, og da dette tager tid, anbefales det, at den samlede ledelse får lagt en handlingsplan for alle de indsatser, der skal ske, og hvornår de skal ske. Der bør laves én for hver matrikel. En smitte-model kan med fordel anvendes i drøftelsen af hver enkelt handling. Jf. det konkrete pejlemærke, inklusion og fællesskab, blev det på den faglige dialog aftalt, at den første indsats der skal ske er, at der bliver arbejdet med organisering og struktur, så det bliver tydeligt for personalet, hvor de skal være hvornår, hvad deres konkrete rolle og ansvar er, hvordan rollerne har indflydelse på hinanden og sidst men ikke mindst, så børnene ved, hvem de kan gå til. Dette vil skabe bedre rum for at arbejde med børnefællesskaber. Ift. at arbejde med organisering og struktur anbefales det konkret:

- at der arbejdes videre med de tre roller, 'fordyber', 'flyver' og 'omsorgsgiver'.
- at ledelse og personale drøfter, hvordan det giver mening at fordele personalet gennem dagen i ft. deres kompetencer. Det bør som udgangspunkt og alt efter kompetencer være det pædagogiske personale, som fortrinsvis står for de pædagogiske aktiviteter og det uddannet for det mere praktiske. Derudover bør der være en ligelig fordeling af uddannet kontra ikke uddannet i samme rum/lokaler, så det uddannet kan blive sidemandsoplært i ft. det pædagogiske arbejde der finder sted i institutionen

Pejlemærke 3:

Sprogindsatsen – muligheder gennem sprog

”Alle børn skal have de bedste udviklingsmuligheder for deres sprog”

Indsats

Tilpas indsats

Begrundelse

Nedenstående observationer er et udpluk af pointer, der vil være nyttige at arbejde videre med ift. Børnehaven Firbenets pædagogiske praksis inden for nærværende pejlemærke. Ligeledes indskrives særlige opmærksomheder fra den faglige dialog, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Det observeres og vurderes, at der er variationer i medarbejdernes praksis og mellem de forskellige gruppers praksis. Denne variation har betydning for nedenstående vurderinger. Det er vigtigt at pointere, at det anerkendes, at der ved observation af flere grupper er en god, solid og kontinuerlig pædagogisk praksis, og at dette kan aflæses i børnenes adfærd og trivsel. Således er vurderingerne nedenfor et udtryk for, at nogle af stuerne pædagogiske praksis trækker vurderingen op. På tre af matriklerne, understøtter det fysiske læringsrum børnenes sproglige udvikling. Der ses flere sprogstimulerende artefakter som hænger i børnehøjde. Fx er der på en toilettdør hængt piktogrammer op, som viser, hvordan man går på toilet, og der står tal på dem. Det ses, at børnene bruger det aktivt, og fx stopper op og taler om det eller tæller tallene. Der er tydelige og afgrænsede legezone. På en af matriklerne hænger børnenes kreationer fra tidligere projekter i børnehøjde, ligesom der hænger billeder af deres ture, billeder af dyr, et verdenskort osv. På den sidste matrikel, understøtter det fysiske læringsrum ikke børnenes sproglige udvikling. Der er ikke gjort klar til leg om morgen en på hverken legepladsen eller den ene af stuerne. På legepladsen er der rodet, i det legetøj fra dagen(ene) før ligger fremme til fældig efterladt. Indenfor er der et begrænset udvalg af legetøj, hvoraf det meste ikke står i børnehøjde. Der ses kun meget få tematiserede legezone, som tydeligt viser, hvad man kan lege her, og som inspirerer og indbyder til leg. Der er på den ene stue et stort udvalgt af bøger, som er synlig for børnene, men de står knap så inspirerende og indbydende med fronten ud af. De står i en reol, hvor børnene selv kan nå de nederste, men personalet må hjælpe med de øverste. Der er piktogrammer uden på som viser, om bøgerne kan læses alene eller med en voksen. Men der er intet læseområde eller en sofahygge-område, hvor man kan fordybe sig i bogen. På to af matriklerne observeres der på hele matriklen gennem hele formiddagen en god fordeling af børn og voksne, og hvor de voksne observeres nærværende i interaktionen. Der observeres jævnligt længerevarende dialoger mellem børn og de voksne, hvor de voksne spørger nysgerrigt ind til børnenes perspektiver, og dermed er medvirkende til at udvide og strække børnenes sprog. Det observeres, at personalet jævnligt benævner genstande og handlinger og gentager børnenes sætninger. Det observeres flere gange at personalet sammen med børnene leger med sproget gennem læsning, sang og remser. Eksempler: • En gruppe børn får læst bog under frokosten. Der bliver spurgt ind til bogen indhold: ”Hvis tænder er spidse, hvad betyder det så?”. Dreng: ”At de er skarpe”. Senere: ”Hvad betyder polkaprikker?”. Barn: ”At man er syg”. Medarbejderen anerkender, at man kan have mange røde prikker hvis man er syg med fx røde hunde eller skoldkopper, men at det ikke er det samme som polkaprikker. Børnene bliver meget begejstret for bogen, og begynder i fællesskab at snakke højt og engageret omkring monsteret, som er bogens hovedperson. • Rim: Et barn spiller noget mælk. Medarbejderen går roligt over og tørrer det op, og siger: ”Slut prut finale, (barnets navn) har ingen hale”. • Syv børn og to medarbejdere sidder på gulvet og spiser frokost. Rolig og rar stemning. En dialog om hvad man kan lide/ikke lide udspringer af de forskellige madpakker. En siger, at han ikke kan tåle leverpostej. Et andet barn spørger ”Hvad betyder tåle?”. Medarbejder svarer, at det betyder, at ”Man kan få nogle røde prikker på kroppen som klør”. Dialogen udvikler sig, og de taler om andre ting, man ikke kan tåle og at det fx kan bevirke, man kan klø i munden. Det inspirerer et barn til at fortælle om sin røkketand. Herefter handler dialogen om tænder – 6-års tænder, visdomstænder, røkketænder samt hvor mange tænder, de har i munden. En af børnene vil gerne vide det præcis, og en medarbejder tæller barnets tænder. På de sidste to matrikler, er det utydeligt, hvordan personalet aktivt arbejder med en sprogstimulerende

indsats. Strategien kan hverken ses i indretningen (gælder kun den ene af matriklerne) eller i dialogerne. Der observeres stor variation i tilgangen til dialoger med børnene. De fleste medarbejdere har meget korte dialoger med børnene, og der ses ikke turtagninger. Det observeres ikke, at der arbejdes ensartet og systematisk med sprogunderstøttende strategier. Det observeres meget sjældent, at der finder samtaler sted mellem børn og voksne, hvor den voksne bevidst "udvider" og "strækker" børnenes sprog. Hverken samling eller frokosten udnyttes optimalt ift. at have dialoger med børnene. Eksempel: • Barn: "I går fik jeg også kød". Medarbejder: "Du kan ikke huske, hvad kød det var?". Barn: "Det var spaghetti kød". Medarbejder: "Nå". Barn 2 involverer sig i dialogen: "Det her er også spaghetti kød". Voksen: "Nå". Derefter vender medarbejderen sig om mod et andet barn, og spørger barnet om noget helt andet. Blandt enkelte medarbejdere opleves en god praksis, hvor medarbejderne er anerkendende og sætter ord på barnets behov og følelser, og adfærd, som er medvirkende til at strække og udvide barnets sprog, samt understøtte den positive voksenkontakt. Men det savnes blandt nogle medarbejdere, at der også er plads til turtagning i dialogen, hvor medarbejderen afventer og lytter til barnets egne fortællinger. Der tales meget til barnet, men ikke med barnet. Det observeres, at personalet på en matrikel, efter morgenmaden igangsætter aktiviteter i en lille gang, som fungerer som et tilhørende rum til stuen, i stedet for at fordele aktiviteterne på hele stuen. I det aktiviteterne nu er lige ved siden af hinanden og lige ved siden af garderoben, er der mange forstyrrende elementer som blandt andet forældre, som kommer og afleverer deres barn. Når det sker enten forlader eller pauser medarbejderen den aktivitet, de har gang i sammen med barnet/børnene. Derudover skaber de dårlige kommunikative betingelser. Drøftelser fra den faglige dialog Sprogdata for Firbenet har i den ene afdeling givet anledning til en refleksion over hvordan pædagogerne vurderer de kommunikative kompetencer. Som følge heraf, er der afholdt 1:1 møder, hvor der reflekteres over sprogvurderingerne samt hvordan data anvendes i det pædagogiske arbejde. På denne matrikel foregår det sprogunderstøttende arbejde tematisk og i fællesskaber med udgangspunkt i børnenes spor. På en anden matrikel arbejdes der målrettet med at gå mere ind i barnets fantasiverden for på den måde at understøtte den sproglige udvikling. Ligesom der er et fokus på turtagning i dialogen, er der etableret læsehjørner på begge stuer med bøger i børnehøjde, som udskiftes jævnligt. Derudover er kælderen blevet til et bibliotek, hvor børn og voksne kan fordybe sig samt udvælge bøger til læsehjørnerne. Der er etableret tydelige og afgrænsede legezoner. Firbenet har den samme sprogvurderingspraksis – alle børn sprogvurderes. Der er en fælles opmærksomhed på, at det ikke alene er kvaliteten af det sprogunderstøttende arbejde der afspejles i data, men at demografien også har en betydning for data og den pædagogiske opgave. Alle matrikler i Firbenet laver handleplaner på børn i rød kategori. Det vurderes individuelt om der laves handleplan på børn i gul kategori. Forældre inddrages når der laves handleplan. Firbenet har eget sprognetværk, som mødes 1 gang om måneden. Der udarbejdes dagsordener og referater, som lægges på et fælles drev til gængeligt for alle Firbenets medarbejdere. Her lægges desuden artikler samt inspirationsmateriale til deling. I sprognetværket arbejdes der med Sprogblosten. Alle klyngens medarbejdere har været til fælles oplæg med en sprogvejleder og en tale/høre-lærer. Der har ligeledes været et forløb med Huset Pia Thomsen. Sprogkoordinatorerne oplever, at det er svært at brede viden ud i eget hus. Forældrebestyrelsesrepræsentant er ikke overrasket over, hvad sprogdata viser. Det opleves, at det sproglige arbejde er en integreret del af hverdagen.

Anbefaling

Det anbefales, at ledelsen (klyngeleder, institutionsleder og afdelingsleder) fortsætter deres allerede igangværende gode arbejde med at få ændret den kultur, som har været styrende for den ene af matriklerne gennem mange år. Da det er flere forhold, der kræver praksisændring, og da dette tager tid, anbefales det, at den samlede ledelse får lagt en handlingsplan for alle de indsatser, der skal ske, og hvornår de skal ske. Der bør laves én for hver matrikel. En smitte-model kan med fordel anvendes i drøftelsen af hver enkelt handling. Jf. det konkrete pejlemærke, sprog, blev det på den faglige dialog aftalt, at den første indsats der skal ske er, at der skal arbejdes med barnets perspektiv, medarbejdernes relationskompetencer og organisering og rollefordeling af medarbejdere, som fundament for at der kan arbejdes med sprogunderstøttende indsatser. Arbejdet med dette pejlemærke, er dermed delvis afhængig af arbejdet med de to forrige. Derudover anbefales det mere konkret: • at der arbejdes med det fysiske læringsmiljø: o Rummene skal gøres klar, så de indbyder til leg, i takt med at børnene ankommer om morgenen. o Legetøjet skal være synligt, så børnene ved, hvilke muligheder de har o Legezoner skal være mere tydelige, så børnene ved, hvad de kan lave/lege o Bøger skal stå synligt fremme, i børnehøjde og med fronten udad. Der bør være hygge-zoner, hvor børnene kan fordybe sig med en bog • at personalet fordeler sig og igangsætter aktiviteter i hver deres rum, da det vil skabe bedre kommunikative betingelser og dermed bedre mulighed for at arbejde sprogunderstøttende. • at Firbenet fortsætter deres gode arbejde med sprognetværket, og at afdelingslederne hver især understøtter de indsatser, som udarbejdes i sprognetværket. Afdelingslederne skal skabe rum for, at de sprokansvarlige medarbejdere kan arbejde med implementeringen af indsatserne.

Pejlemærke 4: Forældresamarbejde - forældrepartnerskab

"Forældre og institution skal indgå i et tæt og ligeværdigt samarbejde om det enkelte barns udvikling og trivsel. Forældre er en ressource i forhold til samarbejdet om deres børn og skal ses som del af et partnerskab"

Indsats

Vedligehold indsats

Begrundelse

således udtryk for pointer fra tilsynsdialogen, der er betyden for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Drøftelser fra den faglige dialog To matrikler har eget forældreråd, en afdeling har et samlet forældreråd. Klyngen har en samlet forældrebestyrelse med repræsentant fra hvert råd. Forældrebestyrelsen fungerer for hele klyngen, og repræsentere derfor også klubberne. Forældreperspektiv ift. at være bestyrelsesmedlem: Der gives relevant og passende informationsniveau, som giver indblik i klyngens samlede matrikler. Forældrebestyrelse inddrages i overordnede strategier og beslutninger, og der informeres om klyngens økonomi på hvert møde. Der holdes møde minimum en gang i kvartalet. Forældrerådsmøder holdes 4-6 gange om året, hvor det pædagogiske tilsyn bl.a. drøftes. Som en del af forældrepartnerskabet udarbejder forældre selv dagsorden til forældrerådsmøder, ligesom mødet ledes af forældre frem for afdelingsleder. Der er en opmærksomhed på, at forældrebestyrelsen skal gøres 'mere robust' ift. at kunne tackle eventuelle udfordringer, som fx mange opsigelser på samme matrikel. En af måderne at imødegå denne udfordring er, at bidrage til og understøtte en stærk kultur og en stærk ledelse. Medarbejdere oplever engagerede forældre i forældrerådene, som på nogle matrikler bl.a. står for at lave velkomstfolder. Alle matriklerne arbejder med forældreinddragelse, dog på forskellig vis, da interesse og engagement fra forældre kan variere fra årgang til årgang. På en enkelt matrikel kan der være en udfordring i at nå ud til tosprogede og familier i udsat position. Her benyttes tolk når der holdes møder vedr. børns trivsel og udvikling. Alle matrikler arbejder bevidst med en rammesætning for det gode forældresamarbejde. Forældre indkaldes til formaliserede møder, som fx 3-mdrs.- og 5-års samtaler. En af matriklerne overvejer at indføre 4-års samtaler. Derudover opfordres forældre til at henvende sig når behovet er der. Ligesom medarbejderne gør det samme, hvis der er brug for et fælles perspektiv. Alle matrikler viser nye forældre rundt og introducerer samtidig til ønsker og forventninger for det gode forældresamarbejde. På en anden matrikel arbejdes der differentieret. Fx kan møder vedr. barns trivsel og udvikling holdes i eget hjem, hvis familien af forskellige årsager har svært ved at komme til institutionen. Medarbejdere oplever, at forældre generelt ikke får læst beskeder på aula. Det giver anledning til dialog om hvordan den udfordring mødes på matriklerne, fx ved flere garderoberbesnakke, uddeling af sedler osv. Derudover er der en generel oplevelse af, at forældre er åbne og samarbejdsvillige. Den landsdækkende forældretilfredshedsundersøgelse blev drøftet, og gav anledning til fælles refleksion over hvordan de forskellige matrikler kan lykkes med at formidle den pædagogiske dagligdag til forældre, således det giver et så retvisende billede som muligt. Skovhytten er overrasket over forældretilfredshedsundersøgelsen, da de havde troet tilfredsheden havde været større. De tror det handler om, at de er udfordret ved, at forældrene sjældent ser børnene og personalet i deres daglige praksis, fordi de er en udflytterbørnehave. De vil have et stort fokus i fremtiden på, hvordan de kan blive endnu bedre i kommunikationen med forældrene. Tilsynet vurderer, at der umiddelbart ikke er nogen hindring for, at matriklerne har hver deres procedurer for forældresamarbejdet, men det anbefales, alligevel at klyngeleder, leder og afdelingsledere i fællesskab får drøftet de forskellige procedurer, og vurderer om der er nogle som fungerer bedre end andre, og om man evt. vil kunne lade sig inspirere af hinanden, herunder om det alligevel vil give mening at lave nogle fælles procedurer.

Anbefaling

Pejlemærke 5:

Sammenhæng - også i overgange

"Alle børn skal opleve en helhed i deres liv. Ved overgangen fra et tilbud til et andet, skal barnet og deres forældre opleve, at der samarbejdes om at skabe en tryk og god overgang"

Indsats

Vedligehold indsats

Begrundelse

Der er inden for nærværende pejlemærke ikke foretaget særlige observationer. Nedenstående er således udtryk for pointer fra tilsynsdialogen, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Drøftelser fra den faglige dialog Der er en variation blandt matriklerne ift. hvordan de laver indkøringen af nye børn. På to af matriklerne arrangeres indkøringen efter familiens behov og muligheder, og ved de to sidste eksisterer der en mere formel beskrivelse, hvor man plejer at sige, at en indkøring tager ca. 3 dage. Men også her er der plads til individuelle hensyn. På nogle matrikler er der faste voksne tilknyttet barnet i indkørringsperioden og på nogle er der ikke, men her arbejdes med indkørringsgrupper. Alle steder kommer børn og familier på besøg inden de starter, og på den ene institution inviteres de til en mere formel forsamling. På to af matriklerne udfylder forældrene et spørgeskema, hvor der stilles diverse spørgsmål vedr. barnets interesser m.m. Alle matrikler er enige om, at det er lige så vigtigt at "indkøre" forældrene som at indkøre børnene. Hvis forældrene er trygge, bliver børnene det oftest også. Klyngen er en del af et stærkt samarbejde. Men matriklerne ligger placeret langt fra hinanden og derfor leverer de børn til mange forskellige skoler. Tre af matriklerne er tilknyttet Holbergskole og den sidste Lundehusskolen. Men de leverer børn til mange andre skoler, hvilket kan vanskeliggøre overgangsarbejdet lidt en gang i mellem. Skoleleder kommer til forældremøder og fortæller omkring skolen og det at gå i skole i det hele taget. Der laves også orientering til forældrene for de børn, som går i storegruppe. Derudover tager de ud og besøger skolerne og KKFO'erne. Alle matriklerne følger procedurerne udstukket af forvaltningen vedr. vidensoverdragelse m.m. Tilsynet vurderer, at der umiddelbart ikke er nogen hindring for, at matriklerne har hver deres procedurer for overgange fra vuggestue til børnehave (og til skolen), men det anbefales, alligevel at klyngeleder, leder og afdelingsledere i fællesskab får drøftet de forskellige procedurer, og vurderer om der er nogle som fungerer bedre end andre, og om man evt. vil kunne lade sig inspirere af hinanden, herunder om det alligevel vil give mening at lave en fælles procedure.

Anbefaling

Pejlemærke 6:

Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis

"Alle institutioner skal vælge en konkret metode, således at der – på mangfoldige måder - arbejdes systematisk og reflekteret. Institutionerne skal skabe rum for refleksion over det pædagogiske arbejde og kunne indgå i en dialog omkring deres pædagogiske praksis. I valg af metode skal der tages afsæt i den enkelte institutions børnegruppe og øvrige lokale forhold"

Indsats

Tilpas indsats

Begrundelse

Der er inden for nærværende pejlemærke ikke foretaget særlige observationer. Nedenstående er således udtryk for pointer fra tilsynsdialogen, der er betydende for vurderingen af praksis inden for pejlemærket. Det observeres og vurderes, at der er variationer i medarbejdernes praksis og mellem de forskellige gruppers praksis. Denne variation har betydning for nedenstående vurderinger. Det er vigtigt at pointere, at det anerkendes, at der ved observation af flere grupper er en god, solid og kontinuerlig pædagogisk praksis, og at dette kan aflæses i børnenes adfærd og trivsel. Således er vurderingerne nedenfor et udtryk for, at nogle af stuenes pædagogiske praksis trækker vurderingen op. Drøftelser fra den faglige dialog Alle matrikler laver TOPI og sprogvurderinger. De anvender ressourceforum, når det er nødvendigt. Men derudover arbejder matriklerne hver især med forskellige metoder og tilgange. Der er ikke en fælles ensartet tilgang at arbejde systematisk og reflekteret i den pædagogiske praksis. Af metoder og tilgange kan nævnes; tegn på læring, SMTTE, vækstmodellen, Læringsblomsten, aktionslæring, alle-med m.m. Det er forskelligt, hvor langt hver matrikel er med at afholde mus-samtaler, samt hvordan der følges op. På en af matriklerne sendes der altid to medarbejdere afsted ad gangen, hvis de skal på kursus eller uddannelse således at den nye viden ikke er forbeholdt kun en medarbejder. Dette hjælper, når implementeringen skal ske efterfølgende. På en af matriklerne, er der ikke en formaliseret og beskrevet systematik og refleksion til stede. Personalet giver udtryk for, at de savner dette rigtig meget, da det netop er medvirkende til, at den pædagogiske praksis, børnesynet og interaktionen med både børn og familier, er meget afhængig af den enkelte medarbejder. Alle afdelingslederne er meget interesseret i at bruge og sparre med hinanden meget mere, end de har gjort indtil nu. Tidligere holdt de jævnligt afdelingsledermøder, men dette er aldrig rigtig kommet i gang igen. Det bliver drøftet, at afdelingslederne med fordel selv kan begynde at tage initiativ til det. Gitte, afdelingsleder i RYAC, har været forgangsperson for at udarbejde et fælles google drev som alle medarbejdere i hele Firbenet kan tilgå. Den er inddelt i temaer, som fx 'tilsyn', 'læreplaner', 'inspirationsmateriale fra EVA', 'vidensoverdragelse' osv.... Der er planer om et fælles personalemøde på tværs af klyngen omhandlende en fælles evalueringsmetode.

Anbefaling

Der eksisterer en meget stor variation mellem matriklerne i ft. hvor systematiseret den pædagogiske praksis er, samt hvordan der skabes rum til refleksion for medarbejderne. Derfor anbefales det, at klyngeleder, leder og afdelingsleder for hver matrikel, gennemgår matriklens metoder og tilgange for at sikre, at der på mangfoldige måder, arbejdes systematisk og reflekteret, og at valgte metoder, er tilpasset den konkrete børne- og medarbejdergruppe (her henvises til medarbejdernes kompetencer i ft. at forvalte bestemte metoder). Det vil kræve mere arbejde i nogle matrikler end andre. Det er særdeles vigtigt, at der i denne proces sideløbende bliver drøftet, hvilket børnesynet er, Firbenet ønsker at arbejde ud fra, og dermed praktiserer i hverdagen sammen med børnene. Det anbefales, at der arbejdes videre med at få skabt et større sparringsfællesskab af delingslederne imellem, således man kan understøtte hinandens praksis samt lade sig inspirere af der, hvor det fungerer godt. Dette kunne fx dreje sig om arbejdet med børn i udsatte positioner. Tilsynet bakker meget op om ideen og intentionen med at få lavet én fælles evalueringsmodel på tværs af

klyngen, hvorfor dette også bliver en anbefaling. Endelig bør disse tiltag og processer fremlægges for medarbejderne, og der bør efterfølgende laves en plan for, hvordan der skal arbejdes med implementeringen af tiltagene og hvilke tegn der skal kunne ses, for at kunne vurdere, om indsatsen er lykket (her henvises ligeledes til anbefalingerne i de tre første pejlemærker, hvor det ligeledes anbefales, at der udarbejdes en handlingsplan for det kommende arbejde)

Evt. drøftelse af den pædagogiske læreplan

Arbejdet med den pædagogiske læreplan drøftes under de relevante pejlemærker i den faglige dialog. Hvis drøftelserne af den pædagogiske læreplan, udover drøftelserne under pejlemærkerne, har givet anledning til opmærksomhed, kan det angives her.

Der arbejdes ikke med pædagogiske læreplaner på fritidsområdet. Derfor er dette afsnit kun relevant for daginstitutioner.

Opfølgning

Her kan den pædagogiske konsulent notere særlige forhold, aftaler eller lignende, der er indgået med institutionen.

Institutionens kommentarer

Institutionens kommentarer til tilsynsrapporten udarbejdes i institutionens forældreråd/den selvejende bestyrelse, hvor institutionen er repræsenteret med både et forældre-, et medarbejder- og et ledelsesperspektiv. Kommentarerne er således et udtryk for en tilbagemelding fra den samlede institution.

Formålet med kommentarerne er at give læserne af tilsynsrapporten indblik i, hvordan institutionen vil arbejde med tilsynsrapportens vurderinger og anbefalinger. Konsulenten foretager ikke ændringer i rapporten på baggrund af institutionens kommentarer, medmindre der er tale om faktuelle fejl.

Institutionens kommentarer

Hvilke resultater vil institutionen fremadrettet være særligt optaget af at ændre?

- At skabe en mere ensartet pædagogisk praksis på alle 4 indskrivningsenheder, under hensynstagen til de forskellige muligheder og forudsætninger de lokale forhold herunder fysiske forhold indbyder til.

Hvordan vil institutionen imødekomme tilsynets anbefalinger?

Der er ansat en afdelingsleder yderligere således at der fremadrettet vil være en nær daglig ledelse på alle indskrivningsenheder. Der er på en afdeling udarbejdet plan for ny mere gennemskuelig struktur som er under implementering. Der afholdes løbende tværgående afdelingsledermøde for deling af inspiration, feedback og koordinering af fælles indsatser. Fælles Marte Meo grunduddannelse, med deltagelse af flere medarbejdere fra hver afdeling. Dette vil bl.a. medføre brug og analyse af videomateriale og understøtte en løbende evaluering af egen praksis samt en styrkelse af personalets relationskompetence. Afholdelse af temadag om "organisatorisk medlemskab" samt "anerkendende følgeskab" for, med afsæt i kerneopgaven, at skabe klar fokus på organisationens primære formål og medarbejdernes medansvar for at skabe resultater i et velfungerende arbejdsfællesskab eksisterende sprogetværk arbejder med at samstemme fælles indsats vedr. sprogarbejde og arbejdsmetoder.

Hvordan vil institutionen sikre at en positiv udvikling fastholdes?

- Ved løbende evaluering og opfølgning på Personalemøder såvel som i ledergruppen

Bilag 1: Institutionens selvregistrering

Forud for tilsynsbesøget har den pædagogiske leder eller institutionslederen udfyldt en selvregistrering, der omhandler lovgivningsmæssige eller kommunale minimumskrav. Hvis der ved et spørgsmål er angivet "Ikke besvaret" i kolonnen med lederens svar, kan det være et udtryk for, at spørgsmålet ikke er relevant for den pågældende institutionstype, eller det kan være et spørgsmål, der er tilføjet til spørgeskemaet, efter institutionens tilsyn er afsluttet. Det er præciseret i parentes, hvis et spørgsmål kun gælder udvalgte målgrupper og ikke hele 0-18 års området.

Spørgsmål i selvregistrering	Lederens svar
Er de forsikringsmæssige forhold vedrørende institutionen afklaret?	Ja
Overholder institutionen Københavns Kommunes anbefalinger vedrørende sovende børn i dagtilbud og brug af seler? (0-5-års institutioner)	Ja
Overholder institutionen reglerne for befordring af børn?	Ja
Overholder institutionen kravene i bekendtgørelse om legetøjsstandard?	Ja
Overholder institutionen reglerne om røgfri miljøer?	Ja
Overholder institutionen Sundhedsstyrelsens anbefalinger om hygiejne i dagtilbud?	Ja
Overholder institutionen hygiejneregler for køkkener i børneinstitutioner?	Ja
Overholder den mad, der serveres i institutionen, de gældende nationale og kommunale retningslinjer? (0-5-års institutioner)	Ja
Er der gennemført madvalg i institutionen inden for de sidste 2 år? (0-5-års institutioner)	Ja

Har institutionen udarbejdet og offentliggjort en pædagogisk læreplan med udgangspunkt i det pædagogiske grundlag, de seks læreplanstemaer og mål for sammenhængen mellem det pædagogiske læringsmiljø og børns læring?
(0-5-års institutioner)

Ja

Indsæt link til institutionens pædagogiske læreplan
(0-5-års institutioner)

<https://nbs4.dk/boernehaver/velkommen-til-skovboernehaven-tk/om-skovboernehaven-tk/>

Har institutionen inden for de seneste to år gennemført og offentliggjort en evaluering af arbejdet med læreplanen med udgangspunkt i de pædagogiske mål?
(0-5-års institutioner)

Ja

Indsæt link til seneste evaluering af arbejdet med den pædagogiske læreplan
(0-5-års institutioner)

<https://nbs4.dk/boernehaver/velkommen-til-skovboernehaven-tk/om-skovboernehaven-tk/>

Har institutionen valgt at arbejde med temaerne i den pædagogiske læreplan for dagtilbud i perioden fra børnenes start i KKFO'en frem til skolestart??
(6-9-års institutioner)

Ikke besvaret

Har institutionen valgt at arbejde med de seks kompetenceområder, der gælder for børnehaveklassen, i perioden fra børnenes start i KKFO'en frem til skolestart?
(6-9-års institutioner)

Ikke besvaret

Har KKFO'en udarbejdet en børnemiljøvurdering inden for de sidste to år?
(6-9 års institutioner)

Ikke besvaret

Lever institutionen op til Københavns Kommunes målsætninger for KKFO'er?
(6-9-års institutioner)

Ikke besvaret

Lever institutionen op til Københavns Kommunes målsætninger for fritidscentre?
(10-18-års institutioner)

Ikke besvaret

Er institutionens lukkedage planlagt i overensstemmelse med Københavns Kommunes retningslinjer for lukkedage?
(0-9-års institutioner)

Ja

Hvor mange pædagogiske dage har institutionen afholdt i 1 det forløbne år?

Er der gennemført en APV - herunder også i ft. kemi og kemisk risikovurdering - i institutionen inden for de sidste to år?

Er der særlige sundhedsmæssige problemstillinger i institutionen?

Nej

Overholder institutionen Sundhedsstyrelsens anbefalinger om medicingivning?

Ja

Overholder institutionen Københavns Kommunes retningslinjer for journalisering, arkivering og brug af netværksdrev?

Ja

Har institutionen en beredskabsplan?

Ja

Gennemføres der to årlige brandøvelser i institutionen?

Ja

Følges brandøvelserne op af en skriftlig evaluering?

Ja

Gennemføres daglig visuel inspektion af legepladsen?

Ja

Gennemføres kvartalsvis driftsinspektion af legepladsen?

Nej

Er der gennemført legepladsinspektion af legepladsteamet inden for de sidste tre år?

Ja
