



Vedligeholdelsesdialog gennemført af: Heidi Karina Stephensen



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.
- 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.

Light-tilsynet

I institutioner, der i et tilsynsår har fået "Vedligehold indsats" i alle pejlemærker, øges kadencen for det ordinære tilsynsbesøg til to år. For fortsat at sikre en tæt dialog om udviklingen af den pædagogiske kvalitet, gennemføres et Light-tilsyn det år, der ikke gennemføres et ordinært tilsynsbesøg. I Light-tilsynet afholdes en vedligeholdelsesdialog mellem institution og pædagogisk konsulent, men der gennemføres ikke observationer.

Denne rapport udgør en opsamling på de vigtigste pointer fra vedligeholdelsesdialogen. Rapporten skal offentliggøres på institutionens hjemmeside.

Den pædagogiske konsulent

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

Det er den pædagogiske konsulent, der gennemfører Light-tilsynet og skriver opsamlingen på vedligeholdelsesdialogen.

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.

Hvilke emner havde Institutionen på forhånd valgt som udgangspunkt for dialogen?

1. Rettidig omhu i en tid med manglende pædagoger og skiftende (unge) medarbejdere. Hvordan ser det ud i praksis? hvor lægger vi fokus og niveauet med en forventning om, det de næste år vil være præmissen. Hvordan modtager og oplærer vi nye medarbejdere med knaphed på kulturbærere, hvor tryk prioriteres og det daglige pædagogiske arbejde vedligeholdes som et minimumskrav. 2. Tværfaglig support - ressourceforum. 3. Børns særlige rettigheder.

Institutionen har i dialogen fået sparring på følgende punkter

1. Institutionen har i år fået 20 nye børn omkring 1 år gamle på samme tid, hvilket har stillet dem i helt ny situation, da de ikke plejer at modtage så unge og så mange børn på en gang. Det har både været praktiske udfordringer som barnevogne og høje stole at tage højde for, men også pædagogikken har skulle tilpasses i forhold til tilknytning og tryghed. Oveni de mange nye børn har rekrutteringsudfordringen også ramt Viften og der er flere uuddannede medarbejdere i huset end vanligt. I samråd med klyngen har lederen valgt at ansætte en fjerde medarbejder på stuerne i en periode. Derudover er de uuddannede og/eller vikarer sat til praktiske opgaver, så det faste uddannede personale har kunnet varetage pædagogikken. De mange helt små børn (der sover på forskellige tidspunkter) har påvirket muligheden for at afholde stuemøder, hvilket har givet udfordringer i forhold til at planlægge og reflektere sammen. Personalet har forsøgt at justere praksis alligevel, men det er ikke det samme. Der har været stor opmærksomhed på, at de ældste vuggestuebørn ikke bliver glemt/ i hensynet til de yngste, derfor er der lavet ny struktur, så de ældste vuggestuebørn tager på tur ud af huset hver dag. Der er brugt mange kræfter på at oplære de nye medarbejdere i husets praksis, hvordan stiller man for eksempel klar til leg, hvordan ser man, hvad der interesserer børnene, hvordan putter man børnene mv. Trods at alt er gået godt, så kan det mærkes, at der mangler pædagoger, blandt andet når der skal udfyldes topi, gives sparring i forhold til Viftens pædagogiske grundlag, planlægge aktiviteter ud fra viden om børns udvikling og læring. Institutionen arbejder på at de vender tilbage til den normale mødestruktur fra uge 42. Forældrerepræsentanten fortæller, at det særligt er i den daglige forældrekontakt, det kan mærkes, at der mangler pædagoger. Informationen om børnenes trivsel er anderledes og mindre nuanceret, hvis der mangler pædagoger til at vejlede og sparre med medhjælperne. Der har ikke været sat en formaliseret uddannelse af nye medarbejdere i værk, og der kunne med fordel kigges på flere tiltag. Vi havde ved dialogen en drøftelse af, hvordan de erfarne medarbejdere og den pædagogiske leder på nuværende tidspunkt guider deres kolleger og hvordan de i fremtiden kan aflastes ved for eksempel at tænke vejledningen i stil med praktikvejledning - både på klyngenniveau og på enhedsniveau. Vi talte om også at bruge video, fællesartikler mv. til vejledningen, så der er en bred palette af muligheder for at tilegne sig ny viden. Temaet har været diskuteret ved andre tilsyn i klyngen og det er besluttet at klyngens MED vil se på en samlet plan. 2. Der har været en tendens til at flest drenge bliver vurderet til gul trivsel i topi. Derfor har Viftens ressourceforum været med til at kigge på lærings- og legemiljøerne, henvender indretningen sig primært til piger og overser dermed drengene. Leder fortæller, at emner, der har været behandlet i ressourceforum, bliver givet videre til kolleger hurtigst muligt, så alle kan drage fordel af den nye viden. Viftens mødeskema er lagt, så der afsat tid til andet arbejde, hvor medarbejderne kan udfylde eller justere eventuelle individuelle handleplaner på børnene. Generelt bruger Viften den tværfaglige support aktivt. Vi drøftede ved dialogen piger og drenge udvikling, samt hvordan den pædagogiske tilgang kan differentieres og praksis tilpasses børnenes nærmeste udviklingszone fremfor, at vi handler på forventninger til dem ud fra deres alder. Konsulent foreslog at bruge eventuelle anbefalinger fra tilsynsrapporterne som punkter på dagsordenen til ressourceforum, så det dels bliver en generel sparring og dels en god måde at følge op på tilsynets anbefalinger. 3. Trods mangel på pædagoger har Viften kunne holde fast i deres praksis i forhold til børn med særlige rettigheder. De erfarne medarbejdere har kunne give den gode praksis videre, så børnene for eksempel stadig bliver mødt anerkendende, der er plads til at børnene kan træde ind og ud af den almindelige struktur, så deres behov bliver tilgodeset. Tiltag for børn med særlige rettigheder bliver prioriteret højt, for eksempel bliver handleplaner udarbejdet hurtigt og justeret jævnligt. Medarbejderrepræsentanterne fortæller, at der er god forståelse og accept af børn med særlige rettigheder i børnegruppen, hvilket må tilskrives personalets tilgang og i talesættelse af, hvorfor nogle børn må mere og andet end andre. I øjeblikket har en enkelt stue en udfordring med eksklusion fra fællesskabet blandt børnene. Leder og medarbejdere fortalte om, hvordan forældrene er inddraget i løsningen af denne konflikt, samt hvilke tiltag personalet har sat i værk. Der var ikke behov for yderligere sparring på situationen, da personalet har brug for at arbejde mere med tiltagene.

Ønsker til support i det kommende år

Konsulenten tilbyder gerne yderligere sparring i forhold til at opbygge en "uddannelsesplan" for nye medarbejdere. Sparring til at kvalificere dagsorden til personalemøder, er det de rette punkter der er på?