



Tilbage melding på tilsynsbesøg 2022

Dagtilbud: Perlen

Dato for observation: 19.09.22 kl. 13.15-15.15

Dato for tilsynssamtalen: 20.09.22 kl. 12-14

Pædagogisk konsulent: Winnie Breilev

Lovgivning

Ifølge Dagtilbudsloven skal Kommunalbestyrelsen føre tilsyn med indholdet i dagtilbud, og den måde opgaverne udføres på. Tilsynet indgår som en del af kommunalbestyrelsens overordnede ansvar for kvalitetsudvikling inden for dagtilbudslovens rammer.

Kommunalbestyrelsen har ansvar for at:

- Dagtilbuddet styrker børns trivsel, udvikling og læring
- Dagtilbuddet varetager opgaverne på faglig og økonomisk forsvarlig måde
- Forebygge og gribe ind så eventuelle problemer ikke udvikler sig
- Borgerne får den service, som de har ret til efter loven og efter de beslutninger og retningslinjer, som kommunalbestyrelsen har fastsat.

De generelle tilsynsbestemmelser fastslår, at tilsynet skal omfatte både den indholdsmæssige del af dagtilbuddets arbejde, og den måde hvorpå dagtilbuddet løser sine opgaver. Dermed indeholder det pædagogiske tilsyn både en pædagogisk udviklingsopgave, en kontrolopgave samt en dokumentationsopgave.

I praksis udføres tilsynet af en pædagogisk konsulent.

Tilsynsrapporten beskriver:

- Observationerne fra pædagogisk praksis i hverdagen som den pædagogiske konsulent har gjort under et uanmeldt besøg
- Emner fra den efterfølgende samtale med leder/områdeleder og personaler og evt. forældrerepræsentant. Herunder også de situationsbeskrivelser som dagtilbudslederen bringer med til samtalen.

Konklusion på tilsynsbesøget

Hvad viser tilsynet:

Perlen lever op til intentionerne i dagtilbudsloven, den pædagogiske læreplan samt Køge Kommunes politikker. Dermed giver tilsynet ikke anledning til opfølgende eller skærpet tilsyn.

For yderligere at styrke den pædagogiske kvalitet i dagtilbuddet peger tilsynet og tilsynssamtalen på, at der med fordel kan arbejdes videre med udvalgte opmærksomhedspunkter.



Fremadrettede opmærksomhedspunkter i udviklingen af den pædagogiske kvalitet

På baggrund af drøftelserne i tilsynssamtalen kan der med fordel fortsat være fokus på følgende opmærksomhedspunkter i den kommende periode:

- Medarbejdernes fokus på guidning/vejledning af børn tæt på fremfor langt fra.
- Medarbejdernes positionering i både overgange, rutinesituationer og leg samt struktur og organisering i hverdagen.
- Medarbejdernes deltagelse i børns leg.

Opfølgning på opmærksomhedspunkter fra sidste tilsyn (2021):

- Fortsat udvikling af en evalueringskultur, som har fokus på sammenhængen mellem læringsmiljøet og børnegruppens trivsel, læring, dannelse og udvikling.

Medarbejdere og ledelse arbejder kontinuerligt og skal fortsat arbejde kontinuerligt, med at skabe og udvikle en god evalueringskultur.

Det sidste år har Perlen afprøvet at arbejde med to læreplanstemaer ad gangen i fire måneder. Selvom der arbejdes specifikt med to temaer ad gangen, bliver de øvrige læreplanstemaer helt naturligt også berørt i alle perioder. Efter hver fire måneders periode evalueres forløbet ved hjælp af et læreplanstræ som hænger i dagtilbuddet. Læreplanstræet bruges både som inspiration/idebank til arbejdet og som evaluering af forløbet.

Medarbejderne giver udtryk for at det er et overskueligt og håndgribeligt værktøj.

Perlens sangglad certificering har også helt naturligt indeholdt en masse evaluering af processer og hverdagen.

Leder og medarbejder udtrykker, at de er gode til at evaluere mundtligt, men mangler et eller flere skriftlige redskaber til evaluering, som passer til deres måde at arbejde på. På www.emu.dk/dagtilbud findes blandt andet de to følgende redskaber, som kan være nyttige i en forankrings- og evalueringsproces.

[Redskab til forankringsproces \(emu.dk\)](http://www.emu.dk)

[Redskab til selvevaluering | emu danmarks læringsportal](http://www.emu.dk)

Vuggestuen:

- Organisering af overgange og rutinesituationer med fokus på genkendelighed for børnegruppen og med øje for justeringer efter børnegruppens behov.
- Organisering og gennemførelse af samlinger på gulvet i vuggestuen.

Efter sidste tilsyn har Perlen holdt pædagogisk dag, hvor det bl.a. blev besluttet, at de fleste overgange i vuggestuen skal følges af sange. Perlen er blevet sangcertificeret. Ved også at bruge sange i alle overgange, kommer der mere sang i hverdagen og samtidig skaber det genkendelighed og trykthed for børnene. Samling og spisning er blevet skilt ad, så nu ved børnene at den lille klokke betyder formiddagsmad, og derefter samles børnene ved hjælp af sang til samling på gulvet.

Medarbejderne er også blevet bedre til at lave og overholde en dagsstruktur, med faste roller og arbejdsopgaver til alle medarbejdere. Medarbejderne udtrykte, at det giver et godt



overblik og frigiver energi til samvær med børnene, da alle medarbejdere ved hvilke opgaver de har. Personalegruppen er opmærksom på, at for stramme aftaler kan bremse spontaniteten. På nuværende tidspunkt forsøges dog at holde fast i strukturen, så den indarbejdes på rygraden

Børnehaven:

- Videreudvikle læringsmiljøer inde og ude med fokus på:
- Medarbejdernes deltagelse og engagement i leg og aktiviteter.
- Pædagogisk-didaktiske overvejelser om et pædagogisk læringsmiljø, der understøtter børnegruppens kropslige, sociale, emotionelle og kognitive læring og udvikling.

Børnehaven arbejder konstant med udvikling af læringsmiljøerne både ude og inde. En medarbejder fra børnehaven fortalte, at de har fået gode erfaringer med to opstillede læringsmiljøer – frisør og læge. Læringsmiljøet er nemt at gå til for medarbejderne, og forholdsvis nemme at deltage i. Der er bl.a. opsat spejle til frisørsalonen, og billeder af forskellige frisurer børnene kan "bestille". Flere børn er glade for 'Elvis' frisuren. Medarbejderne fortæller også, at der er sket en udvikling af vokseninitieret leg specielt når børnene er på legepladsen. Medarbejderne er mere bevidste om deres egen placering på legepladsen, og på hvilke tidspunkter der er brug for at sætte aktiviteter i gang.

Perlens sprog- og inklusionspædagoger har hjulpet med at etablerer to læringsmiljøer på hver stue. Læringsmiljøerne tager udgangspunkt i børnenes interesser og støtter samtidig op omkring gruppens SprogTrappe vurderinger. Generelt er der fokus på at vedligeholde læringsmiljøerne. For at læringsmiljøerne holdes levende og spændende for børnene, kræver det fokus fra medarbejderne og evnen til løbende at justerer efter børnenes interesser.

Observationer

Observationen fandt sted i tidsrummet efter frokost fra. 13.15 til 15.15. Børnehavebørnene var alle på legepladsen. Børnene kunne benytte hele legepladsen i tidsrummet. Der var fem medarbejdere på legepladsen.

Medarbejderne havde fordelt sig på legepladsen. Under halvtaget var læringsmiljøet indrettet med to aktivitetsmuligheder, hvor børnene kunne tegne i det ene og spille 'vildkatten' i det andet. Ved hver aktivitet var en medarbejder tilgængelig. Derudover var to medarbejdere deltagende i forskellige lege rundt om på legepladsen f.eks. cykler og gynger, mens den sidste medarbejder legede regellege med 8-10 børn på græsarealet. Stemning på legepladsen var god. Medarbejderne var imødekommende, omsorgsfulde og talte positivt og guidende med børnene. Medarbejderne deltog engageret i børnenes lege og guidede ved småkonflikter og 'sammenstød'. Børnenes input til legene blev hørt og f.eks. i forbindelse med regellegen 'alle mine kyllinger', guidede medarbejderen børnene og justerede legen, så alle børn havde lyst til, og kunne deltage.

Medarbejdernes placering på legepladsen virkede aftalt og gennemtænkt. Omkring kl. 14 gik en medarbejder ind og gjorde klar til frugtcafe. Børnene kom på skift ind og spiste frugt. Der var plads til 10 børn og en medarbejder. De børn som havde brug for ekstra tid til at spise, fik lov at komme ind først, hvorefter cafeen blev fyldt op løbende. Under spisningen, var der en rar stemning, børnene fik god tid til at spise, og medarbejderen førte dialoger med børnene, om emner som børnene var optaget af.



Frugtcafeen var åben i 30-45 minutter. Børnene var trygge ved rutinen, og overgangen mellem aktiviteterne var velkendt.

Observationen fortsatte i vuggestuen. Børnene var i gang med eftermiddagsmad ved bordene. Efterhånden som børnene blev færdige med at spise, blev de guidet i forhold til oprydning. Børnene klarede det meste selv med verbal guidning fra medarbejderne.

Medarbejderne satte ord på børnenes initiativer f.eks. rejser et barn sig op i sin højstol – medarbejderen spørger barnet om han er færdig med at spise, og vil ind og lege. De børn som er færdige med at spise, kommer ind i rummet ved siden af, hvor en medarbejder sidder på gulvet og tager imod børnene. Medarbejderen bakker op om børnenes initiativer og leger med børnene.

Medarbejderne i vuggestuen var tydelige i deres mimik og var gode til at rumme og sætte ord på børnenes følelser. Hvis et barn var ked af det eller frustreret, fik barnet fysisk kontakt/nærvær og medarbejderen forsøgte at forstå barnets reaktion.

Efterhånden som flere børn blev færdige med at spise og fik skiftet ble, blev børnene tilbudt at komme på legepladsen. En gruppe af de ældste vuggestuebørn gik på legepladsen sammen med en medarbejder.

De yngste vuggestuebørn blev inde i grupperummet lidt længere, hvor en medarbejder satte en leg i gang med bondegårds/vilde dyr. Et enkelt barn blev puttet til eftermiddagslur. Efter et stykke tid gik de yngste børn også på legepladsen sammen med en medarbejder.

Refleksion: Alle børn, børnehave og vuggestue, opholder sig på samme legeplads. På hvilken måde sikres et trygt og overskueligt læringsmiljø for de yngste vuggestuebørn.

Medarbejderne kan overveje, hvilken oplevelse vuggestuebørnene har set ud fra et børneperspektiv?

I løbet af observationen blev flere børn i både vuggestuen og børnehaven hentet af deres forældre. Medarbejderne var åbne, imødekommende og informerende overfor forældrene. Medarbejderne havde fokus på overlevering af dagens oplevelser og eventuelle udfordringer forældrene skulle have opmærksomhed på.

Situationsbeskrivelser/videoer til brug i pædagogisk tilsyn 2022

Første situationsbeskrivelse er en video, hvor Perlen fremhæver en situation de lykkedes med:

Situationen viser guidning *tæt på* og foregår i vuggestuens garderobe, hvor 5-6 børn er i gang med at tage overtøj på sammen med to medarbejdere. Medarbejderne har bl.a. fokus på børnenes selvhjulpethed i forhold til overtøj. Flere børn går til og fra overtøjet. Medarbejderne formår at holde fokus på børnene med små enkle opgaver til hvert barn. Medarbejderne taler anerkendende og er bevidste om egen positionering – i børnehøjde og med øjenkontakt til de børn der guides. Selv om flere børn undervejs mister koncentrationen og glemmer egne små opgaver, forholder medarbejderne sig fortsat rolige og guider børnene. Stemningen er god. Selvom børnene går til og fra påklædningen, ender alle med overtøj på, og kommer glade ud på legepladsen. Garderobesituationen ses som et læringsmiljø, som ikke 'bare' skal overstås, men tager tid. Medarbejderne er nærværende og guider børnene *tæt på*.

Anden situationsbeskrivelse er en video, hvor Perlen viser en situation de er udfordret af:
Situationen foregår på legepladsen og viser en situation hvor barnet guides *langt fra*.



I videoen er der 3-4 vuggestuebørn som leger på legepladsen udenfor sandkassen. Børnene leger med cykler. Børnene går til og fra cyklerne og et barn sætter sig på en cykel som et andet barn oplever som 'sin' cykel. Børnene bliver uvenner. Efter et stykke tid høres en voksenstemme, som forsøger at guide børnene fra sandkassen. *Guidning langt fra*. Det ændrer dog ikke på situationen og efter endnu et stykke tid kommer en medarbejder over til børnene og guider dem i forhold til cyklerne.

Efterfølgende reflekteres over hvordan guidning tæt på og langt fra opleves af børnene. Leder og områdeleder udtrykker også, at det er et vigtigt stykke arbejde at få sat nye medarbejdere ind i den pædagogiske tilgang til børn, og hvilke forventninger medarbejderne kan have til børn i de forskellige aldre og ud fra børnenes udvikling. Guidning tæt på og langt fra er et tema som fylder blandt medarbejderne, og som kræver bevidsthed omkring positionering.

Mulighed for at leder eller konsulent kan uddybe udvalgte punkter fra spørgeskema:

I spørgeskemaet til lederen, har lederen beskrevet at to medarbejdere fra vuggestuen har været på "tidlig indsats" diplommodulet. Modulet er tilbudt som en del af indsatsen i forhold til barnets første 1000 dage. Medarbejderne arbejder nu med at implementere deres nye viden og få delt den med deres kollegaer. Under tilsynssamtaler drøftes det, hvordan implementeringen foregår. Medarbejderne skal bl.a. have et fast punkt på personalemøde, hvor de kan dele viden og evt. diskutere artikler med kollegaerne.

Der arbejdes ligeledes med en velkomstfolder til familier, der har dansk som andet sprog, og hvor eventuelle kulturforskelle i forhold til hverdagen i dagtilbud kan være en udfordring.

I forbindelse med Køge kommunes deltagelse i 1000 dages projekt med praksiskonsulenter fra socialstyrelsen, er der oprettet netværk på tværs af dagtilbud. Netværkene er bibeholdt efter projektet er slut, og medarbejderne giver udtryk for at de har stor glæde af møderne, hvor de kan inspirere hinanden på tværs af dagtilbud.

Sammenfatning

Under tilsynssamtalen deltog leder, områdeleder, pædagog fra vuggestuen (TR), pædagog fra børnehaven (fagligt fyrtårn) og pædagogisk konsulent.

Det sidste år har medarbejderne og lederen i Perlen haft fokus på at arbejde mere struktureret og med en systematisk planlægning. Det har krævet en del af medarbejderne at bryde vaner og indarbejde nye arbejdsgange. Samtidig har Perlen det sidste år fået rigtig mange nye børn og ligger nu på deres max børnetal. Medarbejderne udtrykker, at det til tider har været en stor mundfuld, men at de samtidig har været godt hjulpet af struktur og planlægning, når de har modtaget så mange nye familier og børn.

En anden ting som lederen også har taget fat i, er dagtilbuddets regler. Der er igennem tiden sneget sig en masse regler ind i dagtilbuddet og specielt på legepladsen. Medarbejdergruppen har besluttet at 'aflive' alle regler, som ingen ved hvor kommer fra og ingen ved hvordan er opstået. Derimod er der fokus på at arbejde mere med indre styring frem for ydre styring. Børnene kan godt navigere i, at noget kan lade sig gøre en dag, men ikke den næste. Regler skal give mening for både børn og medarbejdere.



KØGE KOMMUNE

Medarbejdergruppen er gode til at bakke hinanden op, og passe på hinanden. Lederen fortæller, at de altid er friske på at afprøve nye tiltag. At være undrende på hinandens praksis og faglighed er så småt også en kultur som bliver mere dominerende i Perlen.

Dagtilbuddets bemærkninger til tilsynsrapporten: