



Tilbage melding på tilsynsbesøg 2022

Dagtilbud: Væksthuset

Dato for observation: 29.11.22 kl. 13-15

Dato for tilsynssamtalen: 6.12.22 kl. 13-15

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:

Væksthuset 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

- Fortsat fokus på at nedbringe forstyrrelser i hverdagen – fokuspunkt fra 2021.
- Fortsat fokus på opstart og indkøring af nye børn, samt justering og afprøvning af skema til dialog med forældrene ved opstartssamtalen.
- Udvikling af inspirerende læringsmiljøer både indenfor og udenfor i børnehaven.
- Afklare på hvilken måde væksthushets profil bevægelse og udeliv, skal sættes i spil i hverdagen herunder - hvordan imødekommer vi børn, som ikke er glade for at være ude.

Opfølgning på opmærksomhedspunkter fra sidste tilsyn (2021):

- **Fortsat arbejde på tydelig start og slut på samlinger i vuggestuen.**

De to vuggestuegrupper har arbejdet meget forskelligt med fokuspunktet. Den ene gruppe har afprøvet at starte dagen med morgengymnastik. Sangene og legene er de samme hver dag, og børnene kender rækkefølgen. Start og slut er tydelig og forudsigelig. Medarbejderne har valgt sange og lege med fagter til, så børnene kan være aktive og samtidig nonverbalt kan kommunikere hvilken sang/leg de ønsker. Medarbejderne har lavet en spotify-playliste som forældrene kan tilgå på AULA, og dermed bygge bro mellem hjem og dagtilbud. Forældrene melder tilbage, at børnene bruger listen derhjemme og den medvirker til, at forældrene kan tale med deres barn om livet i vuggestuen. Der arbejdes med meget genkendelighed og forudsigelighed for børnene.

Den anden vuggestuegruppe fortalte, at de også har fokus på start/slut i samlingen, men har haft mange små nye børn, så fokus har været opstart og ikke så meget på samling.

- **Fortsætte med at have fokus på at nedbringe medarbejderes/leders forstyrrelser af hinanden i løbet af dagen (afbryde nærvær med børnene)**

Ved tilsynssamtalen i 2021 blev der sat fokus på unødige forstyrrelser i hverdagen. Leder og medarbejdere oplevede, at de flere gange i løbet af en dag fik forstyrret en kollega uden grund og med den effekt, at nærværet til barnet/børnegruppen blev brudt. Siden tilsynet har der i perioder stadig ikke været tilstrækkeligt fokus på dette, og derfor vil dette fortsat være et fokuspunkt i 2022.

Forstyrrelserne ses bl.a. om morgenen, når medarbejderne siger god morgen til hinanden. Dette har stor betydning for det kollegiale sammenhold, men samtidig stor indvirkning på de mindste børns trivsel, bl.a. fordi døren ind til vuggestuen åbnes alt for mange gange. I perioder er der mange børn, der starter i vuggestuen, og de bliver meget påvirkede af, at medarbejderne forstyrrer hinanden, og døren åbnes. Medarbejderne er også blevet opmærksomme på at opdele børnene mere på stuerne og bruge fællesrummet mindre til de yngste børn.

Lederen fortæller, at emnet skal tages op i personalegruppen, så alle bliver bevidste om betydningen, og der kan laves nogle fælles aftaler. Det er et vigtigt



opmærksomhedspunkt, at medarbejderne øger deres fokus på børnenes individuelle behov og sårbarhed, så det er muligt at støtte børnene mest hensigtsmæssigt.

- **Arbejde med den lokale pædagogiske læreplan, med fokus på sammenhæng med husets profil.**

To bærende elementer i Væksthusets profil er bevægelse og udeliv. Leder og medarbejdere arbejder kontinuerligt på, at finde ud af, hvordan dette skal udmøntes i hverdagen. Hvordan ser netop denne profil ud i dagligdagen, hvordan oplever børnene det i løbet af dagen bl.a. i garderoben, ved spisning, i pædagogiske aktiviteter mm.

I 2022 har medarbejderne været delt i forskellige planlægningsteams. Hvert team har planlagt en årstid med fokus på husets profil og ud fra den styrkede læreplan. Leder og medarbejdere udtrykker, at det har været svært at få inddraget alle medarbejdere i årstidens fokus og aktiviteter, da det kun er få der planlægger perioden. Det har været en udfordring at skabe ejerskab hos de medarbejdere som ikke har planlagt forløbet. Derfor vil lederen afprøve en ny organisering i forhold til planlægning af 2023.

Alle medarbejdere og lederen skal på et personalemøde tale om de forskellige årstider og planlægningen af disse for 2023. Samtidig skal det drøftes, hvordan Væksthusets profil skal opleves i praksis af børn, forældre og medarbejdere i forskellige situationer i løbet af en dag.

Under tilsynssamtale drøftes det også hvordan det er muligt at evaluere på de forskellige indsatser/årstidsaktiviteter, der sættes i gang i 2023. Ledelsen er opmærksom på evaluering, men har endnu ikke valgt en metode til evaluering.

Observationer

Observationen i børnehaven fandt sted i tidsrummet mellem kl. 13-14, hvor alle børnehavebørn var på legepladsen. Lederen oplyste inden observationen, at flere medarbejdere var fraværende pga. kortvarig sygdom.

Under observationen var der tre medarbejdere på legepladsen. Medarbejderne blev skiftet ud undervejs i forhold til arbejdstider, pauser mm.

Under observationen fordelte medarbejderne sig blandt børnene på legepladsen. Medarbejderne understøttede børnenes lege og aktiviteter på måder, som gav mulighed for at inddrage alle børn i børnefællesskabet. Der var en god balance mellem voksen- og børneinitierede lege. En medarbejder satte f.eks. en voksenstyret regelleg i gang med 6-8 børn (stikbold). Undervejs justerede medarbejderen legen, så den blev tilpasset børnegruppens udviklingsniveau og så den samtidig gav deltagelsesmuligheder for flere børn.

I kontakten med børnene var medarbejderne i øjenhøjde, imødekommende og omsorgsfulde. Stemningen på legepladsen var god og medarbejderne viste interesse for børnene og deres lege. Under hele observationen var alle børn i gang med at lege, alle børn var del af et legefællesskab.

Tre børn blev tilbudt at komme med en medarbejder ind og forberede eftermiddagsmad til alle børn. Børnene blev inddraget i tilberedningen. Der var god stemning, børnene blev guidet trinvis i opgaven ud fra deres udvikling. Under aktiviteten havde børn og voksen en



fin dialog omkring eftermiddagsmaden, oplevelser fra legepladsen og hvad børnene ellers var optaget af. Medarbejderen guidede børnene i forhold til behovsudsættelse.

Under observationen opfordrer medarbejderne børnene til dialog og de havde fokus på den sproglige kommunikation og børnenes sproglige initiativer. Medarbejderne lyttede til børnene og gav plads til forskellige holdninger og oplevelser.

Medarbejderne rummede børnenes følelser, fx da et barn blev ked af det og frustreret, og gerne ville med tre andre børn ind og skære frugt. Medarbejderen italesatte barnets følelse, blev sammen med barnet og fik efter et stykke tid guidet barnet i gang med en leg.

Ved konflikter hjalp og guidede medarbejderen børnene, oversatte børnenes intentioner og guidede legen videre.

I flere sammenhænge benyttede medarbejderne sig af positiv guidning "sandet skal blive i sandkassen", i stedet for "du må ikke gå med sandet". Medarbejderne benyttede at italesætte de handlinger, de gerne vil have flere af.

Medarbejdernes fokus og nærvær var rettet mod børnene. Medarbejderne havde en tydelig rollefordeling, og på trods af manglende medarbejdere på dagen (sygdom) blev der opretholdt en genkendelig struktur og forudsigelighed.

Børnehavens indendørs fysiske læringsmiljø fremstod uinspirerende og lidt rodet. Det var ikke tydeligt for børnene, hvad de kunne lege og hvilke muligheder, der var i rummet. Legetøjet lå tilfældigt og stolene var sat op på bordene.

Observationen i vuggestuen fandt sted i tidsrummet kl. 14-15 i begge vuggestuegrupper. Vuggestuebørnene var ved at vågne fra deres middagslur. Stemningen var rar og tryk, tempoet var roligt og børnene fik tid til at vågne stille og roligt. Medarbejderne talte roligt og sang stille sammen med børnene. Der var to medarbejdere i hver vuggestuegruppe.

Medarbejderne satte ord på deres egne og børnenes handlinger og skabte tryk, genkendelighed og forudsigelighed. Medarbejdernes roller var tydelige, og opgavefordelingen var ligeledes tydelig. Når en medarbejder forlod rummet, blev det italesat, så børnene viste at medarbejderen kom igen.

Medarbejderne var imødekommende og i øjenhøjde med børnene. Medarbejderne var til rådighed og tilbød børnene deres hjælp, hvis barnet blev usikkert eller ikke magtede en opgave. Dette sås bl.a. i forbindelse med eftermiddagsmaden og påklædning efter eftermiddagssøvn.

Efter eftermiddagsmaden fik børnene mulighed for at vælge, hvilket legetøj de ville lege med. Medarbejderne deltog i legen og var tilgængelige og imødekommende på gulvet sammen med børnene.

I løbet af observationen justerede medarbejderne sig efter børnenes behov. F.eks. er et barn netop startet i vuggestuen, og der tages derfor særlige hensyn til barnet. Bl.a. opholder medarbejderen og barnet sig ikke foran døren ud til fællesrummet, da barnet reagerer på, og bliver ked af det, når døren åbnes og lukkes.

Medarbejderne fangede børnenes verbale og nonverbale initiativer. F.eks. et smil, et nik eller når et barn peger, blev grebet af medarbejderne, som 'læste' børnenes udspil, og bakkede op sprogligt og måske satte en leg i gang.

Medarbejderne gentog mange af børnenes ord og udvidede med flere begreber og nye ord.



Det fysiske læringsmiljø i vuggestuegrupperne var indbydende og rummede mulighed for mange forskellige legemuligheder og fysisk/motoriske lege.

Situationsbeskrivelser/videoer til brug i pædagogisk tilsyn 2022

Væksthuset beskriver en situation, de er lykkedes godt med:

Medarbejderne og ledelsen fremhæver deres samarbejde med forældrene i indkøringsperioden. Væksthuset har modtaget mange nye børn, siden dagtilbuddet åbnede i 2021. Medarbejderne har fået mange erfaringer med opstart og indkøring, og arbejder nu med udgangspunkt i den bedste praksis. En af de ting som blev fremhævet, var den tryghed og tillid der bliver skabt i samarbejdet med de nye forældre, når medarbejderne hviler i, og stoler på deres faglighed. Samtidig har medarbejderne erfaret hvor vigtig tydelig kommunikation er. Ved opstart i Væksthuset er der en samtale, hvor medarbejderne fra vuggestuen og forældrene taler om barnets første tid og forældrenes oplevelse af at blive forældre. Medarbejderne har afprøvet forskellige skemaer og spørgsmål til samtalen. Efterfølgende har de reflekteret over hvilke spørgsmål, der giver bedst mening i sammenhængen, og hvilke spørgsmål der er vigtige. Intentionen med spørgsmålene er at give forældrene større mulighed for at fortælle om deres barn og skabe en god relation, hvor der også er plads til at fortælle, hvis noget er svært. Vuggestuen arbejder på et skema, hvor forældrene også skriftligt skal beskrive deres barns udvikling. Skemaet er afprøvet ved opstart af flere søskendebørn. Forældrenes feedback er indarbejdet i skemaet, og alle melder tilbage, at det har været en god oplevelse. Arbejdet med opstartssamtalerne og forældreskemaet er samtidig et led i dagtilbuddets arbejde med tidlig indsats, hvilket også fremgår af skemaet.

Væksthuset beskriver to situationer, hvor de er udfordret:

Den første situation Væksthuset beskriver, er et dilemma, de oplever i hverdagen.

Væksthuset er en bevægelses- og udelivsinstitution, men hvordan forholder medarbejderne sig, når børnene ikke har lyst til at være ude.

Indimellem oplever medarbejderne, at børnene ikke har lyst til at være ude i de tidsrum, som medarbejderne planlægger. Medarbejderne har derfor haft forskellige drøftelser omkring læringsmiljøet i uderummet. Hvordan får de skabt et spændende og foranderligt miljø, hvor børnene bliver inspireret til at lege og være. Medarbejderne er samtidig også klar over, at de selv er en del af læringsmiljøet, og selvfølgelig har en stor andel i at sætte spændende lege i gang og deltage i legene sammen med børnene.

Medarbejdere og leder drøfter også, hvorvidt de kan imødekomme børnenes ønsker og behov for at være inde, selvom dagtilbuddets profil er en udelivsprofil. Ved f.eks. at dele sig i mindre grupper hen over hele dagen og benytte både ude og inde rum, kan børnene måske opnå en følelse af, at deres behov for at være inde, bliver tilgodeset. Lige for tiden laver børnehavegruppen forskellige prøvehandlinger, som skal drøftes i medarbejdergruppen. Væksthuset ønsker at inddrage forældrene i samarbejdet omkring et spændende læringsmiljø på legepladsen og dilemmaerne omkring inde- eller ude leg.

Den anden situation som Væksthuset beskriver, er arbejdet med det de kalder børnenes store følelser. Væksthuset oplever flere børn, som reagerer voldsomt på kravsituationer eller overgange til voksenbestemte aktiviteter. Medarbejderne er så vidt muligt altid tæt på de børn der har det svært i en overgang. Medarbejderne drøfter løbende, hvor længe børn skal være i deres følelser, og hvornår medarbejderne skal prøve og aflede børnene, og hvordan de kan samarbejde med forældrene omkring hjælp og guidning af børnene.



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

Ikke relevant, da lederskemaet ikke blev drøftet under tilsynssamtalen.

Sammenfatning

Under tilsynssamtalen deltog leder, områdeleder, en pædagog fra vuggestuen, en forældrerepræsentant og pædagogisk konsulent.

Væksthuset er optaget af at kigge nærmere på deres læringsmiljøer ude og inde. Både inde og ude er der fokus på at skabe inspirerende miljøer, som lægger sig op ad børnenes interesser og som er nemme at forandre. Medarbejderne er også bevidste om at arbejde med dem selv, som en del af læringsmiljøet. Det betyder bl.a. at deltage aktivt i lege, kunne tilføje nye aspekter til lege og sætte lege i gang sammen med børnene.

Flere medarbejdere har givet udtryk for, at det kan være svært at være iderig og finde på lege/aktiviteter specielt om eftermiddagen. Lederen har derfor foreslået, at medarbejderne udarbejder et legekartotek med lege og aktiviteter, som kan leges med en større gruppe børn, ude og inde.

Et andet opmærksomhedspunkt er, hvordan medarbejderne præsenterer det fysiske læringsmiljø for børnene i løbet af dagen. Set fra et børneperspektiv er det formodentlig spændende og rart at møde ind til et inspirerende legemiljø, f.eks. i dukkekrogen eller en indbydende brio-togbane. Det kræver, at medarbejderne er foran børnene, og er opmærksomme på børnenes interesser og hvad de er optaget af.

Fokuspunktet omkring det at nedbringe forstyrrelser i hverdagen er fortsat et fokuspunkt fremadrettet. Medarbejdere og leder er optaget af, at skabe et godt arbejdsmiljø med mulighed for fordybelse, hvor børnene oplever nærvær og tilgængelighed, men også hvor medarbejderne interesserer sig for hinandens praksis.