



Tilbage melding på tilsynsbesøg 2022

Dagtilbud: Spiren

Dato for observation: 10.08.22 kl. 8.45-10.30

Dato for tilsynssamtalen: 22.08.22 kl. 9.00-11.00

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 (vælg den der gælder)

Hvad viser tilsynet:

Spiren 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 være fokus på følgende opmærksomhedspunkter i den kommende periode:

- Opbygge en struktureret og organiseret evalueringskultur i de enkelte børnegrupper, som har fokus på sammenhængen mellem læringsmiljøet og børnenes trivsel, læring, dannelse og udvikling.
- Arbejde med balancen mellem børne- og vokseninitierede lege/aktiviteter med fokus på i højere grad at tilrettelægge den daglige planlægning ud fra børnenes interesser/børneperspektivet.

Opfølgning på opmærksomhedspunkter fra sidste tilsyn (2021):

- **Ved næste tilsyn vil der være fokus på Spirens arbejde med udvikling af evalueringskulturen, med udgangspunkt i hvilke formål evalueringerne har løst eller skal løse.**

Leder og medarbejdere fortæller, at de arbejder med den daglige evaluering af det pædagogiske arbejde. Evalueringen foregår i den daglige praksis primært mundtligt. Evalueringen er fortsat ikke formuleret skriftligt og organiseret i en fast struktur, hvilket medarbejderne og lederen ønsker at have fokus på fremover. Arbejdet med udviklingen af Spirens evalueringskultur beskrives yderligere i rapporten og i de fremadrettede opmærksomhedspunkter.

Observationer

I vuggestuen var alle børn ude og begge børnegrupper var samlet på den fælles legeplads. Selv om det var sidst i sommerferien var der stadig færre børn end normalt. På dagen var der 7 medarbejdere til ca. 17 børn.

Flere børn var under indkøring, og blev tæt guidet af en medarbejder, som hovedsageligt havde opgaven med at skabe gode betingelser for en god vuggestuestart.

Det udendørs læringsmiljø på vuggestuens legeplads var overskueligt, med skygge og med mulighed for både forskellige lege, både fysiske lege og mere stillesiddende lege.

Børnene blev mødt af smilende og imødekommende medarbejdere, som var i øjenhøjde med børnene og samværet var præget af interesse for børnene.

Medarbejderne satte ord på samværet med børnene for at understøtte børnenes behov, oplevelser og følelser og samtidig for at undersøge om medarbejderen havde forstået barnet korrekt. F.eks. skulle et barn sige farvel til sin far og blev ked af det, hvorefter medarbejderen trøstede barnet, gentog barnets udsagn og satte ord på barnets reaktion. Barnet faldt til ro og søgte medarbejderens blik for afstemning og tryghed.

Formiddagsmaden blev serveret fælles på legepladsen, ved to små bord/bænkesæt. Børnene fik tørret fingre og fik serveret knækbrød og koldskål i kop. Formiddagsmaden var et tilbud til børnene, og en medarbejder holdt øje med at alle børn fik tilbudt mad. Under formiddagsmaden blev dagens program planlagt.



Efterfølgende gik 7 børn på tur med 3 medarbejdere og to klapvogne. Resten af gruppen blev på legepladsen og legede. 6 børn sad i klapvognene, mens et barn gik med en medarbejder i hånden.

Refleksion: Meget læring foregår i rutinesituationer som gentages dagligt, og f.eks. måltidet og turen er et oplagt læringsmiljø i forhold til selvhjulpenhed, motorisk udvikling og selvregulering. Medarbejderne kan overveje på, hvilken måde børnene kan inddrages mere aktivt i både måltidet og turen.

Under den efterfølgende tilsynssamtale drøftes det hvorvidt turens formål gør, at børnene sidder i klapvognen eller ej – hvis turen f.eks. går til et sted hvor motorisk udfoldelse er det primære formål (rytmik/gymnastik), er det i nogle tilfælde hensigtsmæssigt at børnene køres i klapvogn, og gruppen derfor hurtigere kommer frem.

Både før og efter formiddagsmaden deltog medarbejderne i børnenes lege og var samtidig i stand til at skabe deltagelsesmuligheder og invitere flere børn ind i legene.

Medarbejderne anvendte positiv guidning i flere situationer fremfor irettesættelser. Der stod bl.a. et barn oppe på bordet, hvor de skulle spise. Medarbejderen fortalte barnet, at han kunne stå på bænken ved træet, hvis det var fordi han ville hoppe ned. Drengen gik ned fra bordet og tog medarbejderen i hånden, og de gik over til bænken.

Det blev fortalt, at den faste dagsstruktur træder i kraft ugen efter, hvor alle børn og medarbejdere er tilbage fra ferie. I den faste struktur er børnene også delt op i mindre grupper, så ofte det er muligt med aktiviteter som f.eks. yoga, musik, cykelture og gåture.

I børnehaven var alle børn ligeledes på legepladsen. Der var ca. 22 børn og 4 medarbejdere. To medarbejdere og lederen holdt internt pædagogisk møde.

Formiddagen bød på forskellige tilbud i form af flere fleksible læringsmiljøer, som alle var sammen med en medarbejder. Det var f.eks. et tæppe på terrassen med duplo klodser og et bord/bænkesæt, hvor børnene kunne lege med små ponyer. Derudover deltog medarbejderne i forskellige lege i sandkassen, på mooncars og ved gyngerne. Børnene blev mødt anerkendende, af medarbejdere som viste glæde ved samværet.

Medarbejderne skabte betingelser for legen, så børnene havde mulighed for at indgå i positive legerelationer med hinanden. Dette blev bl.a. set i sandkassen, hvor en medarbejder italesatte et barns handlinger og leg overfor et andet barn, som dernæst tog kontakt til barnet og deres leg blev en fælles leg. Samtidig var flere medarbejdere i stand til at udfordre legen, så den forblev spændende og kunne fastholde børnene. F.eks. var der fire børn, der legede restaurant i sandkassen sammen med en medarbejder. Medarbejderen tilføjede flere nye begreber til legen, som f.eks. en "stegepande" og en "sløv" kniv. Børnene deltog interesserede, og spurgte ind til de nye begreber, og medarbejderen justerede sig efter børnene, så legen fortsat var på børnenes præmisser. Restauranten blev til fødselsdagsfest med kagebagning og fødselsdagssang.

Under observationen var alle børn i gang med lege, og medarbejderne var opmærksomme på, hvilke børn der havde brug for støtte og guidning i legerelationerne.



Situationsbeskrivelser/videoer til brug i pædagogisk tilsyn 2022

Første situationsbeskrivelse fremhæver dagtilbuddet, hvad de lykkedes særligt godt med
Leder og medarbejder fremhæver specielt arbejdet med børn i udsatte positioner.

Dagtilbuddet modtager ind imellem børn og familier som aldrig har stiftet bekendtskab med et dagtilbud, og de værdier et dagtilbud bygger på. For nogle børn kan det første møde med dagtilbud være en voldsom og meget anderledes oplevelse, end det de er vant til.

Medarbejderne fortalte, at de i en sådan situation, for at skabe en god relation, justerer sig efter barnet, skaber tillid/tryghed og stille og roligt introducerer barnet for rytmen og dagligdagen i Spiren. Processen kan være lang og krævende. Ofte involverer det hele personalegruppen, da det kræver koordinering af ressourcer. Medarbejderne har gode erfaringer med at lave individuelle løsninger i kortere perioder for enkelte børn. Det kan f.eks. være barnet ikke spiser sammen med de øvrige børn, deltager i en anden aktivitet end den øvrige gruppe eller bliver i dagtilbuddet når gruppen går på tur. Medarbejderne fremhæver, at det kræver samtidig afstemning og dialog blandt medarbejderne, da der indimellem vil være forskellige holdninger til i hvor høj grad, der skal differentieres i arbejdet med det enkelte barn i forhold til gruppen. Leder og medarbejdere fortalte, at de har glæde af ressource teamet til sparring i nogle situationer. Samtidig med relationen til barnet er medarbejderne opmærksomme på at skabe en god og tryk relation til forældrene. Åbenhed og ærlighed i samarbejdet er medvirkende til at barnet hurtigere falder til og bliver tryk ved hverdagen i Spiren.

Anden situationsbeskrivelse beskriver en problematik, hvor dagtilbuddet er udfordret

Leder og medarbejdere udtrykker, at de indimellem er udfordret i forhold til børn som er udadreagerende og som kan reagere voldsomt følelsesmæssigt i forskellige situationer bl.a. i konflikter og i kravsituationer.

Medarbejderne ønsker at finde de bedste måder at tackle situationerne på, og oplever ofte at komme til kort, og mangle værktøjer. Medarbejderne benytter sig af sparring med dagtilbuddets udviklingspædagog, som samtidig har mulighed for at lave observationer i huset, og se børn og medarbejdere i forskellige sammenhæng og i forskellige relationer.

Medarbejderne forsøger at være proaktive, være foran børnene og "læse" børnenes intentioner, så børnene i videst mulige omfang oplever sig forstået og mødt i relationen.

Lederen fortalte samtidig, at medarbejderne er opmærksomme på og øver sig i, at lave scenskift/udskiftning i relationen, når de oplever at forskellige situationer spidser til f.eks. i en konflikt.

Lederen er opmærksom på, at medarbejderne har brug for sparring og mulighed for at se nye muligheder og andre løsninger. Medarbejderne kan opleve perioder med et større arbejdspress. Lederen skal her være opmærksom på at hjælpe med at strukturere og organisere arbejdet.

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

Ikke drøftet under tilsynssamtalen

Sammenfatning

Under tilsynssamtalen deltog leder, områdeleder, en medarbejder fra vuggestuen, en medarbejder fra børnehaven og pædagogisk konsulent.

På baggrund af de observationer inden tilsynssamtalen, blev der drøftet følgende temaer i samtalen:



Børnefællesskaber – under observationen deltog alle børn i gode lege og ingen børn var udenfor fællesskabet. Medarbejderne gav udtryk for, at de arbejder meget bevidst med legerelationer og børnefællesskaber i hverdagen. Det er vigtigt for alle børn at være en del af et fællesskab, og have værdi for andre børn. Medarbejderne taler i den forbindelse ofte med forældrene om værdien af gode venskaber og legerelationer. Hvis der f.eks. er børn som i perioder har svært ved at danne relationer, er medarbejderne opmærksomme på at inddrage forældrene og belyse vigtigheden af fællesskaber og forældrenes rolle som bindeled mellem hjem og dagtilbud. Indimellem foreslår medarbejderne også, at en mindre gruppe børn kan besøge barnet i sit hjem. Ofte har det en positiv effekt, hvor barnet efterfølgende oplever at blive inkluderet i børnefællesskabet, kunne byde ind med indhold i legene og have betydningsfulde relationer i dagtilbuddet. Medarbejderne er på den måde med til at redefinerer opfattelsen af barnet og barnets ressourcer. De øvrige børn kigger på barnet med nye øjne, og det bliver nemmere for barnet at byde ind i lege. Medarbejderne fremhæver samtidig deres deltagelse i børnenes lege som afgørende for, at alle børn er inkluderet i fællesskaber. Medarbejderne deltager generelt i børnenes lege, og de oplever, at have de kompetencer det kræver at være deltagende, proaktiv og observerende i børnenes lege.

Børne- og vokseninitierede lege

Under tilsynssamtalen drøftes det også på hvilken måde, der kan skabes en balance mellem de voksenplanlagte aktiviteter/lege og børnenes egne initierede lege. Medarbejderne og lederen er optaget af, at legen er børnenes dominerende virksomhed og den måde børn lære på. Derfor er det vigtige refleksioner at skabe rum for i medarbejdergruppen f.eks. hvornår er børnene i "flow", og hvordan kan medarbejderne i højere grad kombinere planlægning ud fra børnenes interesser. Medarbejderne giver udtryk for, at dagsstrukturen indimellem bliver styrende for, hvad der kan lade sig gøre, og nogle gange kommer struktur og rutiner til at afbryde børnenes gode lege.

Evalueringskultur.

I forbindelse med implementeringen af den styrkede læreplan og den nye dagtilbudslov er der kommet et stort fokus på evaluering i dagtilbud. At skabe en evalueringskultur, handler om at skabe en kultur, hvor det er en grundlæggende værdi og praksis, at man i dagtilbuddet løbende bliver klogere på, hvordan sammenhængen er mellem læringsmiljøet og børnenes liv. Det kræver, at leder og medarbejdere er skarpe på at vælge ud og vælge fra, så det, de fokuserer på, giver mening for både børn og medarbejdere. En stærk evalueringskultur er grundlaget for et stærkt læringsmiljø. Medarbejdere og leder fortalte, at de evaluerer mundtligt i dagligdagen, men at de fremadrettet vil have fokus på en mere struktureret evaluering som tager udgangspunkt i læringsmiljøet, og med emner som er tilpasset de enkelte børnegrupper. Flere medarbejdere har været på kursus i den styrkede læreplan (fagligt fyrtårne), og har i den forbindelse tilegnet sig redskaber, som de vil afprøve i forbindelse med opbygning af en evalueringskultur.

I de indsatte links er der yderligere viden og materiale, til arbejdet med at skabe en evaluerende praksis.

[Evalueringskultur i dagtilbud | EVA](#)

[Evaluerende pædagogisk praksis | EVA](#)

Dagtilbuddets bemærkninger til tilsynsrapporten: