



Tilbage melding på tilsynsbesøg 2022

Dagtilbud: Vemmedrup Børnehave

Dato for observation: 12.10.22 kl. 13.30-14.45

Dato for tilsynssamtalen: 24.10.22 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

Vemmedrup Børnehave 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:

- Implementering af arbejdet med konkrete indsatser i børnehaven i forhold til tidlig indsats.
- Implementering af SprogTrappen og udvikling af samarbejdet med forældre omkring SprogTrappen.
- Fortsat ledelsesfokus i forhold til kompleksitet i opgavevaretagelsen for medarbejderne, bl.a. prioriteringer af arbejdsopgaver og strukturering og organisering af opgaver.

Opfølgning på opmærksomhedspunkter fra sidste tilsyn (2021):

- **Fokus på børneperspektivet i planlagte og spontane aktiviteter bl.a. ventetid i overgange.**

Leder og medarbejder fortalte, at efter tilsynet sidste gang drøftede medarbejderne dette punkt. Medarbejderne oplever, at der er meget struktur omkring at skulle på tur, og at børnene er klar over, hvad de skal, og hvad der forventes af dem. Ventetiden må de gerne bruge på leg og andre af børnenes initiativer. På den måde er der opmærksomhed på børneperspektivet så de ikke bare venter på at alle bliver klar til at gå på tur. Medarbejderne har derfor besluttet, at deres pædagogik omkring "ventetid" ikke skal laves om. Derimod har medarbejdergruppen haft forskellige drøftelser omkring gruppestørrelser på ture og individuelle hensyn på ture. Turgrupperne er blevet med lidt færre børn, da det pædagogisk giver flere muligheder for nærvær og tryghed, Der er samtidig nemmere at tilgodese børnenes individuelle behov, når gruppen er lidt mindre. Ture i skoven og ud af huset er generelt en stor prioritet hos medarbejderne. Med de lidt mindre gruppestørrelser kan der så, gå længere tid mellem hvert barn oplever at komme på tur.

- **Ledelsesfokus på kompleksiteten i medarbejdernes opgaveløsning bl.a. mulighed for sparring og guidning leder/medarbejder.**

Under tilsynssamtalen drøftes lederens fokus på kompleksitet i medarbejdernes daglige opgaver. Ved sidste års tilsyn gav lederen udtryk for at det ind imellem var en svær opgave at få alle ender til at nå hinanden, da der er mange krav til det daglige pædagogiske arbejde, og der er mange fokusområder. Det pædagogiske arbejdsfelt er et område, hvor der er stigende bevågenhed og stadig større fokus på kvalitet og tidlig indsats. Drøftelserne og prioriteringen af medarbejdernes arbejde er stadig et stort fokus for lederen. Lederen uddyber punktet længere nede i rapporten under punktet situationsbeskrivelser.

- **Øget fokus på forældrepartnerskaber herunder hvordan og hvornår involveres forældre i SprogTrappen?**

Vemmedrup Børnehave har siden sidste tilsyn haft fokus på arbejdet med SprogTrappen. Medarbejderne er blevet mere fortrolige med redskabet og der er faste aftaler omkring, hvornår børnene indplaceres i systemet. Medarbejderne er også godt i gang med øvebaner i forhold til det pædagogiske arbejde med det data som indplaceringerne viser. I efteråret 2022 er det planen, at forældrene skal involveres i højere grad i forhold til deres barns SprogTrappe. Medarbejderne har



lavet nogle prøvehandlinger sammen med enkelte forældre, for at blive klogere på, hvilken information der giver mening som forældre. Forældrerepræsentanten som deltog i tilsynssamtalen, udtrykte stor glæde af at have fået et konkret indblik i SprogTrappen. Under tilsynssamtalen blev forskellige løsninger drøftet i forhold til involvering af forældre. Et forslag var at lave en fælles aften for alle forældre, hvor principperne for SprogTrappen kunne være emnet. Herefter kunne medarbejderne sende de enkelte børns SprogTrapper til forældrene – derudover ville der være mulighed for en individuel samtale med en pædagog fra barnets gruppe. I de tilfælde hvor barnets SprogTrappe viser en sproglig forsinkelse eller ubalance, vil medarbejderne altid indkalde til en samtale med barnets forældre. De endelige løsninger er ikke helt på plads.

Vemmedrup Børnehave vil muligvis afprøve en pixi-udgave til forældre som sprogforskeren bag SprogTrappen er ved at udvikle. Pixiudgaven introducerer forældrene til principperne i SprogTrappen, og viser hvordan den skal læses.

Observationer

Observationen fandt sted kl. 13.30-14.45. I tidsrummet for observationen var størstedelen af børnene på legepladsen, mens enkelte børn i kortere perioder efter aftale med en medarbejder, legede inde i et grupperum, eller deltog i en krea-aktivitet i fællesrummet.

På legepladsen var der i gennemsnit fire medarbejdere ude. Medarbejderne afløste hinanden, så alle fik holdt pauser.

Læringsmiljøet på legepladsen understøttede børnenes lege og der var mulighed for forskellige legeformer som f.eks. fysisk udfordrende lege, rollelege, konstruktionslege og regellege.

Medarbejderne var smilende, imødekommende og nærværende sammen med børnene. Kommunikationen med børnene foregik i øjenhøjde med børnene. Stemningen på legepladsen var rar og tryk, og medarbejderne talte stille og roligt med børnene.

Medarbejderne fordelte sig på legepladsen efter, hvor børnene befandt sig. Børnenes ideer og udspil var udgangspunktet for aktiviteterne på legepladsen. Medarbejderne deltog i legene og børnenes fortællinger. Medarbejderne var samtidig opmærksomme på at skabe deltagelsesmuligheder for alle børn i legefællesskaberne. Børnene blev f.eks. guidet og opfordret til at finde et stykke legetøj, som kunne være adgangsgivende for legen - eller der blev skabt en 'rolle' i legen, som gav barnet mulighed for at deltage. Flere børn og en medarbejder legede f.eks. 'klatremus' i klatrestativet. Et barn kom til og ville gerne være med. Medarbejderen spurgte barnet, hvilket dyr barnet havde lyst til at være i legen - barnet svarede en elefant. Medarbejderen fortalte barnet, at elefanter godt kunne være med til klatremus i legetårnet, og derefter aftalte de sammen med de øvrige børn, hvordan elefanten kunne deltage.

Refleksion: Når medarbejderne er bevidste om at være tæt på og deltagende i børnenes lege har de mulighed for at guide legen og hjælpe børnene med at udvikle deres lege. Medarbejderne viser børnene, at legen er vigtig og værdifuld, og de er samtidig medvirkende til at få skabt en legeskultur, hvor der er deltagelsesmuligheder for alle børn.

I løbet af observationen var der mulighed for forskellige kreative aktiviteter på legepladsen. To af de fire medarbejdere sad ved hver deres 'krea-station', mens de andre to medarbejdere deltog i lege sammen med børnene. Børnene gik til og fra aktiviteterne.



Børnene havde dermed mulighed for at vælge mellem vokseninitierede aktiviteter og selvvalgte børneinitierede aktiviteter.

Medarbejderne var nærværende og deltog i dialoger med børnene.

Medarbejderne mødte børnene i deres følelser og satte f.eks. ord på et barns frustrationer. Medarbejderen blev sammen med barnet og hjalp barnet med at blive opmærksom på dets følelser, intentioner og udtryk og hjalp barnet med at komme videre i samværet med de andre børn.

I løbet af observationen blev flere børn 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

Vemmedrup BH beskriver to situationer, de er lykkedes godt med:

- Leder og medarbejder fremhæver samarbejdet med skolens SFO. Hvert år i april måned starter de ældste børn i SFO. Vemmedrup Børnehave sender en kendt medarbejder med børnene i SFO i 3 måneder. Samarbejdet og organiseringen har stor betydning for børnene, som oplever en tryk overgang. Inden børnene startede i SFO i år, afprøvede medarbejderne at inddele børnene i aldersopdelte grupper i forskellige sammenhænge i løbet af ugen. På den måde fik medarbejderne et andet fagligt fokus end tidligere, og på den måde også et tættere samarbejde med kollegaer fra andre stuer end normalt. Børne- og medarbejderperspektivet bliver på den måde centralt i arbejdet omkring overgangen fra dagtilbud til skole. Lederen fremhæver, at medarbejderne er gode til at samarbejde og aflæse hinanden. Fællesskabet er vigtigt, og åbenhed omkring opgaver er vigtig, ingen medarbejdere er alene med opgaver.
- Vemmedrup Børnehave har en medarbejder i jobrotation, mens en medarbejder er på uddannelse. Ledelsesmæssigt er der altid fokus på, at nye medarbejdere får et tilhørsforhold til arbejdspladsen og glæde for at gå på arbejde. Derfor er det også vigtigt for leder og medarbejdere at planlægge og strukturere sidemandsoplæring af nye medarbejdere. Ofte giver sidemandsoplæringen anledning til faglige drøftelser og faglige forstyrrelser, som kan være grundlag for pædagogiske drøftelser i medarbejdergruppen.

Vemmedrup BH beskriver en situation, hvor de er udfordret:

- Som nævnt under sidste års opmærksomhedspunkter er kompleksiteten i arbejdsopgaverne og forventningerne til opgaveløsningen en udfordring. Lederen udtrykker, at det ind imellem er en svær opgave at få alle ender til at nå hinanden, da der er mange krav til det daglige pædagogiske arbejde, og der er mange fokusområder. Det pædagogiske arbejdsfelt er et område, hvor der er stigende bevågenhed og stadig større fokus på kvalitet og tidlig indsats. Drøftelserne og prioriteringen af medarbejdernes arbejde er derfor et stort fokus for lederen. Vemmedrup Børnehave er et mindre dagtilbud uden vuggestue. Medarbejdergruppen er forholdsvis lille og i forhold til organisering af f.eks. forberedelses- og planlægningstid er det sårbart at være få medarbejdere. Derfor opleves det, at det kan være svært at indfri kravene til bl.a. dokumentation samtidig med at opretholde kvaliteten af arbejdet.



Lederen har udarbejdet et årshjul for udførelse af opgaver, som på sigt skal hjælpe med et overblik og samtidig hjælpe med prioritering af opgaver. Det blev i samtalen drøftet, hvilke opgaver der er pålagt i kraft af lovgivning, forvaltning og hvilke opgaver dagtilbuddet/området selv har prioriteret at arbejde med.

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

Lederen vil gerne uddybe sin besvarelse i forhold til spørgsmålet "Hvad er du optaget af i forhold til faglig ledelse tæt på?"

Lederen oplever, at spørgsmålet peger på en stærk ramme for det pædagogiske arbejde og at spørgsmålet hentyder til, at der skal være faglig ledelse tæt på den pædagogiske hverdag. Ledelsens og medarbejdernes ansvar for det pædagogiske arbejde, etablering af børnefællesskaber, tilrettelæggelse af læringsmiljøer mm. er prioriteret i den styrkede læreplan, hvilket i praksis kræver faglig ledelse tæt på medarbejderne. På baggrund af kommende besparelser og en sammenlægning mellem dagtilbud og skoleafdelingen på forvaltningsniveau, udtrykker lederen, at kravet omkring faglig ledelse tæt på kan blive en udfordring.

Konsulenten spørger ind til tilrettelæggelse af stuemøder som PLF (professionelle lærings fællesskaber), og hvilke tanker leder og medarbejder har gjort sig i den sammenhæng?

Lederen fortæller, at tidligere har stuemøderne ligget på forskellige tidspunkter i løbet af ugen, og inklusionspædagogen deltog i alle stuemøder. Stuemøderne er nu blevet en del af de fælles personalemøder, hvor alle stuer holder noget af mødet for sig selv. Lederen deltager i de forskellige stuemøder på skift og efter behov. Der er altid aftale om dagsorden og referat.

Sammenfatning

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

Vemmedrup Børnehave er udelukkende for børn i børnehavealderen. Børnehaven har derfor ikke en naturlig fødekæde fra egen vuggestue, men modtager de fleste børn fra dagplejen. Samarbejdet med dagplejen er udbygget gennem mange år, og har stor betydning for både dagplejen og medarbejderne i børnehaven. Dagplejen kommer i Vemmedrup Børnehave hver tirsdag, hvor der tilrettelægges en aktivitet, som dagplejebørnene kan deltage i. Medarbejderne oplever, at overgangen fra dagpleje til børnehave bliver mere smidig og ufarlig for børnene fra dagplejen, da de er vant til at komme i huset og har set medarbejderne og deltaget i rutinerne i en børnehavekontekst.

I område Vest som Vemmedrup Børnehave er en del af, er det besluttet at have ekstra fokus på tidlig indsats. Fokus kommer bl.a. til at omhandle områdets inklusionspædagoger og deres arbejde. I Vemmedrup Børnehave skal den tilknyttede inklusionspædagog det næste lange stykke tid have fokus på de yngste børn, deres trivsel og udvikling og sparring/vejledning til medarbejderne i den forbindelse. Inklusionspædagogen er sammen med de øvrige inklusionspædagoger i området ved at afdække hvilke tiltag som fremmer tidlig indsats.

Et af de første temaer der bliver sat fokus på er "hvordan tager vi imod nye børn". I den sammenhæng arbejder inklusionspædagogen sammen med leder og medarbejder på et spørgeskema til nye forældre, som skal danne rammen omkring opstartssamtalen. Opstartssamtalen skal i højere grad være en dialog med fokus på forældrenes mulighed for



KØGE KOMMUNE

at fortælle omkring deres barn og familien. Samtidig sættes der fokus på hvordan nye børn hjælpes ind i børnefællesskabet i dagtilbuddet.

Dagtilbuddets bemærkninger til tilsynsrapporten: