

Tilsynsmøde i dagtilbuddet Skoven den 14. november 2019

Observationer er foretaget på alle børnegrupper i september 2019

Deltagere ved tilsynssamtalen: Line Lund Larsen (leder), Lene H. Sørensen (pædagogisk leder), Cecilie Nielsen (pædagog, TR), Patricia Mainz (repræsentant fra forældrebestyrelsen), Pernille Venbjerg (funktionsleder CBUF), Gitte Mølgård Bloch (chefkonsulent CBUF).

Konklusion

Det kan på baggrund af observationer, tilsendt materiale og tilsynssamtale vurderes, at Skoven er et velfungerende dagtilbud, der lever op til både lovgivning og Glostrup Kommunes egne retningslinjer og politikker.

I forhold til arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan har der været fokus på at drøfte det pædagogiske grundlag og få det omsat til praksis. Denne proces er samtidig med til at ensrette de to afdelingers praksisser, der ellers bærer præg af at tage udgangspunkt i forskellige retningslinjer og værdier. En forestående omorganisering, hvor der i den ene afdeling etableres et vuggestuehus og i den anden et børnehavehus, er ligeledes med til at gavne etableringen af en fælles kultur for hele Skoven.

Der er bevidsthed om at organisere aktiviteterne med børnene i mindre grupper for bl.a. at optimere nærværet og det sprogunderstøttende arbejde, og der er opmærksomhed på, hvordan læring understøttes i rutinesituationer.

I hverdagen er der skemalagt tid til forberedelse samt tid til refleksionsmøder. Her følges fx op på aktiviteter, der har været, og hvad det efterfølgende giver anledning til at igangsætte i praksis. Ofte er det noget, som børnene har vist interesse for, der igangsættes en aktivitet omkring.

Der er bevidsthed om, hvordan genereret data bruges i forhold til udvikling af læringsmuligheder for børnene. Data bruges primært på individniveau, men der er en udvikling i gang i forhold til i højere grad at bruge data på gruppeniveau og efterfølgende reflektere over, hvad det har af betydning for de voksnes arbejde.

Observationerne viste, at der ikke er mange fælles mønstre at trække ud af observationerne, hvilket vidner om, at det er væsentligt at få lavet fælles retningslinjer og værdier for hele Skoven. Et fælles gennemgående fokuspunkt fra observationerne er i forhold til sprog og selvudvikling. Dette følges der op på ved forløb med eksterne konsulenter, hvor mindset og refleksion er omdrejningspunktet. Observationerne viste endvidere en varieret kvalitet i det fysiske læringsmiljø, hvilket ledelsen hurtigt har handlet på, og har lavet justeringer

omkring til børnenes store begejstring. Observationerne viser, at det der skal være i orden, det er i orden, og at det der i observationerne haltede lidt, det er noget, der hurtigt kan ændres og er sket flere steder i perioden mellem observationer og tilsynssamtale.

Formidlingen til forældrene er forskellig alt efter hvilken gruppe barnet er på. Der arbejdes også på at ensliggøre dette, så alle forældre får viden om, hvad der arbejdes med og har mulighed for at understøtte børnenes læring.

Selvregistrering forud for pædagogisk tilsyn i Skoven

Det udfyldte i selvregistreringen forud for mødet er med almindelig skrift. Noter fra tilsynssamtalen er med kursiv.

Læreplan/læringsmiljøer

Hvordan organiseres arbejdet med læreplanen og læringsmiljøer?

(Fx tid til refleksion, arbejdet med dokumentation og evaluering, mål for børnenes læring m.m.)

Månedlige personalemøder, månedlige teamrefleksionsmøder, ugeplan/14 dages plan – udarbejdelser og evalueringer møder ugentlig tid til andet arbejde er skemalagt for de fleste medarbejdere + fredage er der skemalagt TTA for enhver medarbejder at byde ind på. Vi har igangsat brug af pluskortet (konkret refleksion på børn), fastlagt stuemødedagsorden, SH-modellen (konkret refleksion på børn). Mht. læringsmiljøer så kigger vi på i hvilken retning børnenes interesser går. *Ved mødet fortælleres, at den skemalagte tid til andet arbejde (TTA) er et forholdsvist nyt tiltag, der er startet op i september, og som er begyndt at fungere fint. Denne skemalagte tid bookes af medarbejdere*

til fx sprogvurderinger af børn eller opfølgning på sprogvurderinger, den bruges til forberedelse af pædagogisk aktivitet, forberede PLUS-kort til møde med kolleger mv. Det har virket godt at få implementeret metoden med PLUS-kort, da det opleves som et godt redskab til at komme hele vejen rundt om barnet. Pt. er der udarbejdet PLUS-kort på de børn, der popper op, men det er planen, at der på sigt skal laves på alle børn.

Som et forholdsvist nyt tiltag er der etableret månedlige refleksionsmøder for de enkelte teams. Her forsøges det at få skabt en refleksionskultur ved brug af flere metoder. Erfaringer med refleksionsmøderne er indtil videre, at det er godt med et forum, hvor der kan snakkes om børnene, og hvor der kan snakkes om organisering af de voksne i hverdagen alt efter børnegruppens sammensætning.

DPU bruges pt. på alle, men TOPI begynder at blive brugt, når der er adgang til redskabet elektronisk. Systematisk arbejde anses som uundværligt, da det er med til at vise, hvordan det faglige arbejde skal gribes an. Det er samtidig med til at skabe overblik og styrker et fælles sprog.

Der generes en del data i Skoven, da det bruges til at se, om der er noget specifikt, der skal arbejdes med ift. børnene. Det er hovedsageligt på individ niveau, at der arbejdes med data. Den indhentede data bruges også ift. forældresamtaler, og forældrerepræsentanten fortæller, at det har virket godt at få det præsenteret og at personalet har virket godt forberedt ift. formidlingen af data. Det har givet et billede af, hvordan forældrene kan være med til at understøtte børnenes udvikling.

Data bruges også ind i mellem på gruppeniveau. Fx viste sprogvurderinger, at stimulering af rim og remser var et behov for en børnegruppe. På mødet snakker vi om, at det fremadrettet kan være

godt at øge opmærksomheden på arbejdet ift. grupper af børn, og reflektere over, hvad det har af betydning for de voksnes arbejde.

Hvor langt er I i forhold til udviklingen af en ny læreplan?

Vi er ved at implementere et fælles fagligt fundament for Skoven, hvorfra vi skal tage afsæt, når vi konkret udarbejder en ny læreplan. *Ved mødet fortælleres, at en del personalemøder er blevet brugt til drøftelse af det fælles faglige fundament. Der har fx været oplæg om leg, om systemisk tænkning og det fælles oplæg for alle i kommunen om tidlig tilknytning. Der er endvidere lavet aftale med ekstern konsulent fra "Relationsformidlerne", til et forløb der handler om fælles mindset og refleksion.*

I forhold til effekten af ovenstående tiltag samt opfølgning fortæller leder, at hun i forbindelse med oplægget om leg efterfølgende puttede sedler i en skål hvorfra medarbejderne hver dag trak en opgave. Det kunne fx handle om, at medarbejderen den pågældende dag skulle sikre en særlig opmærksomhed på nogle enkelte børn, at medarbejderen skulle sidde på gulvet og lege, at medarbejderen skulle gå foran osv.

I forhold til oplægget om tidlig tilknytning fortæller medarbejderen, at det har betydet, at hun er blevet mere opmærksomhed på, om hun er nærværende og er de trygge hænder for børnene.

Forældrerepræsentanten tilkendegiver, at hun kan se, det sker i praksis, og at hun bliver glad ved at se det.

Ledelsen har ikke bevidst fulgt op på oplægget om tidlig tilknytning, men forsøger at bruge ord fra oplægget, som alle har hørt. Fx kan spørges, om 'koppen' er fyldt helt op ift. et barn.

På mødet snakker vi om, at opfølgninger fremadrettet kan bestå i at undersøge/spørge til, hvad medarbejderne har taget med sig fra et givent oplæg eller kursus. Hvis refleksionskulturen endnu ikke er nået

til at mestre dette, skal der evt. være touch-point ledelse, hvor ledelsen anerkender gode tiltag og handlinger i praksis, der relaterer til et givent oplæg.

Medarbejderen fortæller, at hun har været med til at følge op på det ved små snakke i eget team. Her er der fx blevet snakket om konkrete børn ud fra viden om oplæg om tidlig tilknytning. Ved disse snakke er tryghedscirklen blevet brugt.

I forhold til det faglige fundament er der bevidsthed om, at det faglige fundament, der skal styres efter, er beskrevet i den styrkede læreplan. Pt. tages der udgangspunkt i forskellige retningslinjer og værdier i de to afdelinger/huse, men der skal ske en oversættelse af det beskrevne fundament i læreplanen, der er gældende for hele Skoven.

Leder fortæller, at der ud over at være forskel på de to afdelingers praksis også er mange nye medarbejdere i Skoven, hvilket tillige gør det relevant at få drøftet, hvordan det faglige fundament fra læreplanen udføres i Skoven. Leder fortæller, at der allerede er sket små ændringer af praksis, der relaterer til fundamentet i læreplanen, og er bevidst om, at der 1. maj skal være en læreplan klar, hvor alle afsnit er 'behandlet'.

Oplever I udfordringer i forhold til udviklingen af læreplanen?

Det har været nødvendigt at have et tydeligt stærkt fagligt ståsted og en retning inden selve arbejdet med den nye styrkede læreplan skal foregå. Der arbejdes videre i hver gruppe/team med udgangspunktet i det eksisterende, det betyder, at der arbejdes ud fra det medarbejderne er vant til ift. læreplanstemaer mv. Redskaber fra EMU vil blive brugt fremadrettet.

På længere sigt skal Skoven ensrettes i forhold til brugen af metoder, have fælles årshjul, fælles fundament i forhold til de to matrikler, så det er tydeligt, at det er én institution.

Forældrerepræsentanten efterspørger ved mødet viden om, hvad der sker fra de afleverer børnene og til de hentes. Det er ikke tydeligt for forælderen, hvad det er børnene er i gang med at lære. Leder fortæller, at der er syv grupper i skoven med hver sin kultur, der formidles til forældrene. Der er opmærksomhed på, at der også skal ske en forbedring og ændring omkring dette – og at forældrene skal have viden om, hvad der arbejdes med i institutionen for, at de har mulighed for at støtte op om det ift. deres børns udvikling.

Hvordan har I fået omsat den viden, som medarbejdere har fået fra tredages læringsforløb for 'faglige fyrtårne'?

Vi har ventet med at igangsætte en for Skoven nærværende proces med ledelse og faglige fyrtårne, indtil der er gennemarbejdet et fundament.

Ved mødet snakker vi om, hvordan den nyindhentede viden kan holdes i kog, når kursusdagene blev afsluttet i februar. Det fortælles, at der er lavet interview med medarbejderne, der deltog, fra Gran, men at det ikke er blevet afviklet i afdeling Bøg – bl.a. pga. at en pædagogisk leder stoppede. Den pædagogiske leder, der har deltaget på læringsforløbet for faglige fyrtårne er usikker på, hvordan en opfølgning på forløbet kan understøttes, da det virker stort.

Hvordan lykkes I med, at hele personalegruppen har ejerskab til læreplanen?

Det gør vi ved involvering og forventning om at tage ansvar for arbejdsfællesskabet. Mere konkret vil vi på sigt lave forskellige

processer, som kræver aktiv skriftlig deltagelse og systematisk refleksion fra alle medarbejdere.

Hvordan lykkes I med, at læreplanen er levende gennem:

- Planlagte aktiviteter?

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

Vi har altid et bestemt tema for øje når vi planlægger og finder ideer ud fra det, så har vi fx om "krop, sanser og bevægelse" skal vi have fokus på aktiviteter, hvor vi bruger kroppen, børnene får udfordret sanserne, vi skal bevæge os en masse og børnene får bevidsthed om kroppen. Vi udarbejder vores ugeplaner og forholder os til rammerne. Vi følger børnenes spor, sådan at aktiviteterne bliver brugbare og spændende for børnene.

Der er 14 dages planer med fokus på temaer. Den nuværende plan har efterår som tema med underpunkter: motorik, farver, materialekendskab, natur/science, relationer, sprog, personlig udvikling.

Vi følger vores planlægning, hvor vi også kommer igennem de forskellige læreplanstemaer. Vi får tænkt børnene ind i de forskellige planlagte aktiviteter og har valgt at dele børnene op i forskellige grupper med varieret antal børn pr gruppe hen over tre uger.

Ved mødet drøfter vi, hvordan der bliver fulgt op på ovenstående beskrevne praksis, og det fortælles, at der følges op ved refleksionsmøderne i de enkelte teams. Her følges der op på mål, tegn samt på hvad der ellers opstod. Dette kan give anledning til nyt tema, hvor børnenes spor følges.

Det er begyndt at blive en del af kulturen at justere efter børnene.

Planen, der var lagt på forhånd kan som udgangspunkt ændres, hvis børnene viser interesse for noget andet.

- Hverdagsaktiviteter (rutiner)?

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

Vi har valgt at pinpointe bestemte emner, som er en fast del af vores rutiner. Fx er vi meget opmærksomme på at få sat ord på alting ift. den sproglige udvikling, at understøtte børnene i deres selvhjulpenhed ved at guide og lade dem øve sig og på motorik, hvor vi vægter bevægelse højt både i rytmik, på ture, tumlerier på stuen med madras og bobles. Børnene er en del af hverdagsrutinerne, og bliver automatisk inddraget, dette gør det levende for børnene, at de selv får lov til at udføre uden en voksen. Når aktiviteterne/rutinerne udføres er der også opmærksomhed på sociale relationer og opdeling af børnene i mindre grupper.

Der er opmærksomhed på at se det enkelte barn, og bevidsthed om, at for at kunne behandle alle lige, skal de behandles forskelligt, da der er forskellige behov udviklingsmæssigt. Et eksempel; når vi sidder til frokost, så reflekterer vi over hvad vi kommunikerer om. Ved bleskift + garderoben støtter vi op om barnets selvhjulpenhed, selvstændighed og udvikling. Når børnene hjælper til med at køre vognen ud efter formiddagsmad, ser hvor vasketøjet hører til, hvor man laver mad så de får fornemmelse af rum. Børnene hjælper til med at feje og tørre borde af.

Vi er gode til at holde fast i rutinerne. Vi giver børnene ro og ansvar, f.eks. ved at børnene skiftes til at være bordformand, vi sørger for at der er få børn i garderoben samt på toilettet osv.

Ved morgensamling er vi opdelte, store og små. I spisesituationerne er vi opdelte i 3 faste spisegrupper og på ture og i kreative aktiviteter er vi ligeledes opdelte.

Hvordan arbejder I med børnemiljøet og sikrer, at børnenes perspektiv inddrages?

Medarbejdere fra Skoven har skrevet nedenstående:

Børnemiljøet:

Vi rykker jævnligt rundt og fornyer væggenes udsmykning ud fra hvad børnene har brug for. Fx er der blevet lavet en køkkenvæg og en væg med dyr.

Vi arbejder med forandringer. Både udskiftning af legetøj og øvrigt inventar, rykker rundt på møblerne mm. Dette skaber nye miljøer for børnene og giver anledning til nye lege og fællesskaber. Børnene kommer med ideer til indretning, udsmykning osv.

Vi organiserer os i flere rum og i mindre grupper. Vi overvejer/reflekterer jævnligt over indretningen og tilpasser det børnegruppen. Vi kigger på æstetikken i rummene.

Vi taler meget med børnene, og har fokus på at træne empati.

Vi sidder ofte på gulvet med børnene – vi kommer i børnehøjde, hvor de føler sig mest trygge. Det meste af legetøjet er i nåhøjde, så børnene selv kan komme til det. De større børn er med til at dække bord og de sætter på plads efter sig. De øver sig i at tage tøj på og af.

Ved mødet snakker vi om, om ovenstående beskrivelser svarer til det, der er set i observationerne. Ledelsen vil umiddelbart mene, at fire ud af de syv stuer er meget på gulvet sammen med børnene.

Funktionsleder fortæller, at det passer godt til det hun har set i observationerne, og gør opmærksom på, at det vil være godt at få gjort en indsats ift. at få medarbejderne ned på gulvet til børnene på de tre stuer, hvor det ikke praktiseres ret meget.

Vi snakker om, om der er noget i tilbagemeldingerne fra observationerne, der har overrasket ledelsen. Det fortælles, at noget har overrasket og at andet var som forventet. Funktionsleder fortæller, at der ved gennemgang af alle observationerne ikke er så mange

fælles mønstre, der kan trækkes ud, hvilket vidner om, at det er væsentligt at få lavet nogle fælles retningslinjer og værdier for hele Skoven. Der ses variationer i hvert hus, men også internt på de forskellige grupper i husene. Et fælles gennemgående fokuspunkt på baggrund af observationerne er ift. sprog og ift. selvudvikling. Dette følges der op på ved forløb med eksterne konsulent, hvor fælles mindset og refleksion er omdrejningspunktet.

Medarbejderen fortæller, at Marte Meo er godt i gang i vuggestuen. Der er her stor opmærksomhed på at få sat ord på handlinger og følelser, og medarbejderen kan godt genkende, at det er væsentligt at der skal fokuseres på selvudviklingen.

Afslutningsvis på snakken om observationerne fortæller funktionsleder, at det der skal være i orden, det er i orden, og at det der i observationerne haltede lidt, det er noget der hurtigt kunne ændres, og er sket flere steder.

Børneperspektivet:

Vi er opmærksomme på hvad der optager børnene og forsøger at indrette praksis efter det, fx anskaffede vi legekøkken da vi fornemmede efterspørgsel.

Vi er ikke så produktorienteret. Vi følger børnenes spor. Vi bruger 14 dages plan som rette snor, med plads til justeringer.

Gruppensammensætninger med udgangspunkt i børnemiljøet.

Vi observerer, hvad der optager børnene og forsøger at møde dem i deres "interesse" og lave aktiviteter ud fra det.

Funktionsleder fortæller, at observationerne viste varieret kvalitet i det fysiske læringsmiljø. Ledelsen har handlet på det, og læringsmiljøer er blevet justeret. På baggrund af observationerne har en stue fx fået udarbejdet en handleplan ift. fysiske miljø. Her laves fx en prøveballon

ift. en hoppemadrass, hvor det bl.a. undersøges hvor tit og hvornår den bruges.

Der er blevet etableret rum i rummene med legezoner der tydeliggør, hvad børnene kan der. Flere ting er kommet ned i børnehøjde, så der ikke skal spørges efter det. Børnene har været rigtig glade for ændringerne, hvilket bl.a. har betydet at planlagte aktiviteter er blevet aflyst, da børnene så gerne vil være på stuen og lege i det nye. Funktionsleder anerkender ledelsen for at handle hurtigt ift. det.

Sprog

Hvordan arbejder I med sprogstrategier i det pædagogiske arbejde?

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

Vi er opmærksomme på gentagelser, turtagninger, venter tålmodigt på svar og sætter ord på alt, fornyer sangrepertoire for at markere nye lyde, sætter billeder af "ting" på væggene.

Vi går meget op i ikke at rette på børnene (direkte på sproget), men gentager ordet korrekt i en dialog tilbage til barnet. Vi sætter ord på børnenes egne handlinger og på børnenes handlinger overfor hinanden. Vi tilbyder dem faste vendinger og sætninger, f.eks. i stedet for MÆLK, - "du vil gerne have mere mælk". Vi sætter ord på, også hvad vi selv gør, og når børnene står overfor hinanden. Vi tænker over hvilket alderstrin børnene er på som vi taler med, er de 1 år eller 3 år. Vi bruger sprogkasser, gentagelser, turtagning, pauser, "rundt om bordet" alt efter børnenes kunnen og alder.

Vi er opmærksomme på at sætte ord på os selv og vores handlinger over for børnene, og børn og børn imellem.

Giver resultaterne fra sprogvurderinger anledning til specifik indsats i forhold til gruppe af børn?

Når der er lavet en sprogvurdering, der udløser en fokuseret indsats, bliver der lavet en handleplan. Dette sker ofte i samarbejde med tale- eller sprogpædagog.

Hvordan følges op på resultaterne af sprogvurderingerne ?

Der bliver lavet en ny sprogvurdering efter ca. 4 måneder.

Har I sprogpædagoger/sprogvejledere i institutionen?

Ja

Hvis ja, hvor mange? Vi har to – en i hver afdeling. Samt den pædagogiske leder i afd. Bøg.

Hvordan bruges sprogpædagogernes kompetencer i praksis?

De bruges til at udføre de konkrete test, og de bruges, når der udvikles på særlige indsatser for børnene og til sparring.

Der er opmærksomhed på, at alle børn skal sprogvurderes fra 1. januar 2020, når de er 2, 10 år og 4,5 år. Det anbefales, at det er en pædagog fra barnets stue, der foretager sprogvurderingen.

Overgange

Hvordan tilrettelægges børnenes overgange?

- Fra hjem til dagtilbud

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

Vi laver hver indkøring "forskellig" ud fra hvad barn/forældre har brug for, og hvad vi har ressourcer til. Vi forsøger at give et blidt indspark. God daglig dialog med forældrene. Vi har netop indført trivselssamtale i stedet for 3 mdr. samtale. **Hvad er forskellen? Har i introsamtale.**

Der tilknyttes en primærpædagog til det enkelte barn. I samråd med forældrene planlægges indkøringen. Der tages udgangspunkt i hvor lang tid til indkøring forældrene har.

Vi har en primærvoksen tilknyttet ved opstart, indkøringsamtaler, rundvisning, udlevering af relevante papirer, plan for indkøring med plads til fleksibilitet.

Når et barn har fået plads; forældrene hertil, ellers ringer vi.

Forældrene er velkomne til at komme og sige hej inden opstart. Vi aftaler indkøring ud fra et dokument (som regel 14 dages plan).

Velkomstbrev udleveres med info om vuggestuen og med spørgsmål om barnet. Forældrene svare på disse spørgsmål i løbet af indkøringsperioden, når de er med i institutionen eller ved tre måneders samtalen.

Ledelsesperspektiv:

Fremadrettet sigtes der mod en ensretning der tager udgangspunkt i barnets behov som det første.

- Interne overgange, fx fra vuggestue til børnehave

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

Op til børnehavestart besøger børnene børnehaven, leger her, tager med på tur osv., så det bliver en så let overgang for barnet som muligt. Børnehaven får oplysninger om det enkelte barn fra det øvrige personale, hensyn der evt. skal tages osv., og der er generelt en god dialog mellem stuerne i henholdsvis vuggestue og børnehave omkring overgangen.

Der afholdes en overleveringssamtale mellem vuggestue, børnehave og forældrene, hvor der tages udgangspunkt i den udarbejdede DPU.

Ledelsesperspektiv: igangsat overgangspapir/skema "den gode overgang" for samtlige overgange, både internt i Skoven, i begge afdelinger og når børn skal til andet tilbud.

Ved mødet fortæller forældrerepræsentanten, at hun oplever, at det er markant anderledes at aflevere og hente barn i henholdsvis vuggestue

og børnehave. Der er forskel i måden man som forældre bliver involveret samt mødt på. Forældrerepræsentanten mener derfor ikke, at 14 dages planer og anden orientering til forældrene kan gøre det alene – der er også en adfærd og en tilgang der skal kigges på.

- Børns overgang til eller fra et andet dagtilbud

Ledelsesperspektiv: Ovenstående overgangspapir/skema er taget i brug i den ene af Skovens afdelinger. Dette udfyldes sammen med forældrene for at kunne give det nye sted relevante oplysninger omkring barnet. Fremadrettet skal dette gælde for begge afdelinger i Skoven.

- Overgangen til SFO/skole er beskrevet i kommunale retningslinjer. Er der udfordringer i udførelsen af disse? Laver I andre tiltag/aktiviteter end de beskrevne i retningslinjerne?

Medarbejdere i Skoven har beskrevet nedenstående:

Der opleves ikke udfordringer. Det giver mening og er ikke så omfattende, at man kommer i tidspres.

På mødet snakker vi om den nuværende organisering af storebørnsgruppen, hvor der er en fast medarbejder tilknyttet, der så får hjælp fra andre. Det opleves ikke som en optimal organisering, men vurderes at være bedre end at børnene skal flytte sig fra en institution til en anden for at være med. Ift. børnenes perspektiv ser det ud til at de befinder sig fint med det. Børnene ved hvad de skal og trives med det. Ift. medarbejderens perspektiv er det en udfordring at være alene. Storebørnsgruppen er del af team med en anden børnehavegruppe. Pt. har ledelsen ikke en oplevelse af, at det er tydeligt, hvad der laves i teamet. Der skal arbejdes på at få skabt en tydeligere struktur ift. dagen. Det er ligeledes et udviklingspunkt, at der i aktiviteterne skal

være større fokus på børnenes behov og interesser, og at det skal nedtones, hvad de voksne mest har lyst til.

Skoleudsættelse

Hvor mange børn blev skoleudsat i det igangværende skoleår?

Ingen skoleudsættelser i Skoven

Børn i udsatte positioner

Hvor stor en del af børnene, vil I mene, er i en udsat position?

Et sted mellem 25-30 % af børnene af forskellige årsager - men primært på grund af sproglige udfordringer. Hos enkelte handler det om, at trivslen ikke er god eller at utryghed fylder rigtig meget hos det lille barn.

Hvordan arbejder I med at opspore børn, der er i en udsat position?

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

I første omgang vender vi det i teamet, derefter med leder. Vi anvender pluskort, drøfter evt. barnet med socialrådgiver og har opsøgende samtaler med forældrene.

Vi opdeler ofte børnene i mindre grupper og kommer herved tæt på det enkelte barn. Det øger muligheden for at opdage, hvis et barn ikke trives.

Ledesperspektiv: vi afventer konkret værktøj TOPI, til systematisk opsporing. Dette forventes igangsat primo 2020. Endvidere er det kutyme at anvende "Trivselsguiden" ved bekymring.

Hvordan arbejder I med at understøtte udviklingen hos børn, der er i en udsat position?

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

Som beskrevet ovenfor ift. team, ledelse benyttelse af pluskort samt involvering af forældrene. Ved at opdele børnene i grupper og komme helt tæt på, på den måde.

Ledelsesperspektiv: Vi har introduceret Signs of safety (SOS) til personalegruppen, og fremadrettet er det en metode, som skal anvendes ved bekymringer mv. for at få så mange perspektiver i spil som muligt. Dette skal gerne ske i samarbejde med forældrene.

Ved mødet snakker vi om, hvordan det har virket med SOS, og det fortælles, at der har været to forløb, hvor en pædagog efterfølgende har fået sparring. Leder ser gerne, at SOS bliver implementeret ift. forældrene, så man kan mødes sammen om bekymringen. Leder anser rådgiveren som facilitator ift. snakken med børnene, men hvor institutionen også byder ind. Vi snakker om, at den forebyggende rådgiver også kan snakke med forældrene uden at personale eller ledelse deltager.

Fysiske rammer

Hvordan udnytter og inddrager I jeres fysiske rammer i det pædagogiske arbejde?

Medarbejdere fra Skoven har beskrevet nedenstående:

Vi forsøger hele tiden at skifte miljøer ud så de understøtter børnenes behov, ønsker og udvikling - fx skifte stole ud med taburetter, skifte lille bord ud med "podie", skifte ud i legetøj mv.

Børnene får lov til at lege alle steder, vi bruger alle rum og arealer til både de planlagte og ikke planlagte aktiviteter.

Vi laver gruppeopdeling i forskellige rum, og opdeler rummene med læringsmiljøer, der er meningsfulde. Der er opmærksomhed på, at nogle rum egner sig bedre til bestemte lege.

Gode fysiske rammer muliggør fordeling af børn og tydelige legezoner. Vi bruger legepladsen og omgivelserne som det tredje rum. Vi bruger at skabe flere rum i rummene, tydelige legezoner til mindre grupper af børn.

Samarbejde på tværs

Hvordan fungerer samarbejdet med:

- Sundhedsplejen:
Rigtig fint når vi har samarbejde. Vi har gode netværksmøder m.v.
- Logopæder:
Virkelig godt – vi får god feedback og sparring, der giver læring til alle via fx udviklingsforløb, netværksmøder og arbejds møder.
- Psykologer:
Rigtig fint når vi har samarbejde. Psykologerne er fx gode til faciliteringen af netværksmøder, opfølgninger mv.
- Pædagogiske vejledere:
Virkelig godt når vi har samarbejde. Vi får god feedback, der giver læring til alle via fx udviklingsforløb, sparring, netværksmøder og arbejds møder.
- Familieafsnittet:
Vi har et rigtig godt samarbejde med de forebyggende socialrådgivere på dagtilbudsområdet. De har fx faciliteret oplæg/drøftelse af SOS-metode ved personalemøde som samarbejds-opstart/ -introduktion til denne nye

samarbejdsmodel. Sidenhen har de været gode sparringspartnere ift. enkelte børn.

- SFO/skole:
Fint samarbejde til overgangsmøderne, ellers ikke det store samarbejde.
- Øvrige dagtilbud (Hvordan udnytter I fx hinandens kompetencer?):
Vi har haft rigtig gode konkrete samarbejder med fire andre dagtilbud. Vi har rakt ud til de fire dagtilbud og fået konkret hjælp til sparring, konfliktløsning, inspiration til udarbejdelse af fx storegruppe-dokumentet.

Personale

Normering

Pædagogtimer

Antal timer (ikke antal medarbejdere), der varetages af uddannede pædagoger. Da ledere bliver lønnet af en anden konto, tæller lederens børnetimer ikke med

Antal timer: i Afd. Bøg: 237 timer / afd. Gran: 175 timer, i alt: 412 timer

Medhjælpertimer

Antal timer (ikke antal medarbejdere), der varetages af ikke pædagoguddannede medarbejdere

Antal timer: i afd. Bøg: 176 timer / afd. Gran: 140 timer, i alt: 316 timer

Pædagogstuderende

Antal timer der varetages af pædagogstuderende i **lønnede** praktikperioder

Antal timer: 32 timer i afd. Gran- stopper 30/11 2019!

Følgende medarbejdere tæller ikke med i normeringen:
PAU-elever, pædagogstuderende i de ikke lønnede praktikperioder og medarbejdere i løntilskud.

Har I PAU-elever i institutionen? Ja ___ Nej X

Hvilken betydning har det for jeres pædagogiske arbejde, at I har PAU-elever og/eller pædagogstuderende?

Vi har lagt en fin ramme omkring de pædagogstuderende, uanset om det er en ulønnet eller lønnet praktik. Det er ambivalent med de lønnede praktikker fordi de studerende indgår i normeringen, men vores rammesætning giver lidt råderum og tid til refleksion, dog kommer der godt pres på driften ved indkald mv.

Vi oplever for det meste, at der ikke er gensidighed i deres læringsforløb.

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage?

Der har været nogle få opsigelser, til-og afgang af egne tilkaldtevikarer og så har der været opnormering på 5 medarbejdere.

Hvordan arbejdes der med at fastholde personale i forhold til at blive hos jer?

Ved blandt andet at starte en kulturændring med åben dialog og gennemsigtighed, positiv kommunikation, involvering. Ved at fokusere på kompetenceudvikling, både individuelt og fælles.

Ved mødet fortælles, at der med involvering også menes at skabe ejerskab hos medarbejderne i forhold til tingene, der sættes i gang.

Det fortælles, at der vil blive givet kompetenceudvikling til de konkrete roller som fx sprogpædagogen, praktikvejlederen mv. og ellers qua det

generelle kvalitetsløft i huset med drøftelser af pæd. grundlag, værdier mv. De medarbejdere, der tidligere har haft rollerne som sprogpædagog og praktikvejleder, er stoppet. Medarbejderne i Skoven har ikke tidligere været vant til at blive 'fagligt forkælet'.

Involvering kan også være ejerskab – et andet ord at bruge.

Leder fortæller, at det ikke er alle beslutninger omkring fx retningslinjer som medarbejderne skal involveres i. Hvis der er medarbejdere der fx ikke vil lege eller sidde på gulvet med børnene, så kan man ifølge lederen ikke arbejde i Skoven.

Pædagogen fortæller, at hun, da hun startede, fik en oplevelse af, at medarbejderne/kollegerne var forandringsskræmte - fx ift.

implementering af Susanne Staffeldts anbefalinger. Pædagogen fortæller, at det nu opleves, at kollegerne er mindre skræmte for forandringer. Pædagogen fortæller, at der er kommet en mere åben dialog, og at leder fx godt kan præsentere en idé, der ikke er tænkt færdig, men hvor medarbejderen bliver involveret i idefasen.

Leder fortæller, at der ikke er en kultur for at stille sig kritisk til det, der høres – fx oplæg. Der er en forventning om, at ledelsen fortæller/viser, hvordan implementering af 'det hørte' skal ske. Der skal fokuseres på læringskulturen, og det er nødvendigt at ledelsen er tæt på i forhold til opfølgning. Leder fortæller, at hun 'drypper' meget ned – fx papirer ift. arbejdet med sprog. Vi snakker om, om personalet har overblikket over hvad hensigten er med de forskellige 'dryp', hvad planen og formålet er for det samlede billede/arbejde i Skoven. Det aftales, at der igangsættes en proces sammen med Pernille, hvor der skal skabes overblik over, hvad der skal prioriteres og hvornår, da alt ikke kan ændres på en gang.

Pædagogen fortæller, at hun oplever, at der er et godt arbejdsmiljø, at der er let adgang til ledelsen, og at der er en god kommunikation.

Personligt trives hun med tovholderfunktionerne med at være tr, sprogpædagog og et fagligt fyrtårn – qua deltagelse på læringsforløb.

Medarbejderudvikling

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Ved fælles kompetenceudvikling på blandt andet personalemøder, personalearbejdsdag i weekend, kommende MUS og GRUS. Vi har fået bevilliget ekstern konsulent til at facilitere et udviklingsforløb for hele personalegruppen – et bidrag til et fælles fagligt fundament.

Hvordan er der opmærksomhed på, at personalet har de fornødne kompetencer til at løse de forskellige opgaver?

Det er der meget opmærksomhed på – vi skal bruge scoringerne fra KIDS som afsæt for justeringer i vores konkrete praksis på de enkelte stuer. *Det er fx indsatser omkring børnenes selvudvikling samt sproglige udvikling.*

Hvordan er vidensdeling organiseret?

Vi vidensdeler på diverse møder. I forhold til skriftligheder er vi blandt andet i gang med at lave et "onboarding-dokument", nyhedsbreve/info m.m.

Det fortælles, at et onboarding-dokument er en medarbejderhåndbog.

Eksempel på vidensdeling?

Egen vurdering

På baggrund af jeres besvarelse i selvregistreringen hvilke pædagogiske fokuspunkter vil I da vurdere, at der bør arbejdes med i nær fremtid og hen mod næste pædagogiske tilsyn?

- Fælles fagligt fundament – et fælles børnsyn og et mindsæt som afspejler Glostrup Kommunes vision om en systemisk tænkning og en systemisk tilgang

Hvordan har I brugt oplægget fra Systemisk Consult?

De eksterne konsulenter, der er koblet på projekt pt, har fået til opgave at følge op på systemisk tænkning, tidlig tilknytning mv.

- Selvudvikling (Det kalder KIDS resultatet bl.a. på)
- Sprog (Det kalder KIDS resultatet bl.a. på)
- Styrke refleksionsrum
- Kommunikation ift. forældre

Dette uddybes med, at der lige nu er flere grupper, der får berettet meget om hverdagen, men at der også er nogle, der ikke gør. Der er derfor en risiko for, at forældre får en oplevelse af, at de har barn på en 'dårlig' gruppe, når der ikke gives informationer om noget på den gruppe. Nogle grupper synliggør fx 14 dages planer for forældrene, andre gør ikke.