| TÅRNBY KOMMUNE |
| --- |

| Tilsynsbesvarelse 2021  Vuggestuen Angolavej  Daginstitutionsafdelingen |
| --- |



# Pædagogisk tilsyn

## Tilsynsbesvarelse fra ledelse, faglige fyrtårne, forældrebestyrelse og børn

Institutionens navn: Vuggestuen Angolavej

Adresse: Angolavej 15

Telefon: 30760467

E-mail: jca.vuang.bk@taarnby.dk

Normering: 36 børn

Leder: Jane Calundann

Souschef:

Bestyrelsesformand: Gyrithe Krog Lund

# Indholdsfortegnelse

[Pædagogisk tilsyn 1](#_Toc71201440)

[Tilsynsbesvarelse fra ledelse, faglige fyrtårne, forældrebestyrelse og børn 1](#_Toc71201441)

[Indholdsfortegnelse 2](#_Toc71201442)

[Tilsynsvejledning 3](#_Toc71201443)

[Sidste tilsyn 4](#_Toc71201444)

[Punkter fra sidste tilsyn 4](#_Toc71201445)

[Hvordan er der blevet arbejdet med punkterne 4](#_Toc71201446)

[Tilsynsbesvarelse 6](#_Toc71201447)

[Tværfagligt samarbejde 7](#_Toc71201448)

[Den styrkede pædagogiske læreplan 8](#_Toc71201449)

[KIDS 9](#_Toc71201450)

[De fysiske omgivelser 9](#_Toc71201451)

[Relationer 9](#_Toc71201452)

[Lege og aktivitetsmuligheder 9](#_Toc71201453)

[Forældrebestyrelsesvurdering 10](#_Toc71201454)

[Børnevurdering 12](#_Toc71201455)

[Børneinterview til tilsyn 12](#_Toc71201456)

[Hvilke tanker og refleksioner har vi som personale fået på baggrund af børnene interviewene 16](#_Toc71201457)

# Tilsynsvejledning

Tårnby kommunes tilsyn består af 7 dele:

1. KIDS observationer som udføres af pædagogisk konsulent. – til vurdering og udvikling af kvaliteten i kommunens dagtilbud.
2. Tilsynsbesvarelsen, som besvares af ledelse, fagligt fyrtårne, og børne- og forældrevurdering.
3. Dialogmøde med ledelse og faglige fyrtårne, med fokus på udviklings- og arbejdspunkter. Institutionen kan i denne dialog selv pege på eventuelle udviklingspunkter.
4. Tilbagemelding fra ledelse til medarbejdere der efterfølgende udarbejder en handleplan på baggrund af tilsynet og som skal sendes retur til konsulenten senest to måneder efter.
5. Tilsyn samt handleplan præsenteres for forældrebestyrelse.
6. De pædagogiske konsulenter vil 2 gange i løbet af året spørge ind til handleplanen enten via møde eller over teams, og sparre med ledelse om de justeringer der måtte være brug for.
7. Ledelse, personale, og forældrebestyrelse arbejder i det følgende år med udviklings- og arbejdspunkter.

Institutionens ledelse og faglige fyrtårne skal skriftligt udfylde tilsynsbesvarelsen og sende det retur til konsulenten, seneste syv dage før tilsynet.

Når tilsynsbesvarelsen bliver udfyldt, er det vigtigt at være opmærksom på, at tilsynsbesvarelsen og KIDS-delen bliver offentliggjort på Tårnby kommunes hjemmeside.

Formålet med tilsynet er at føre kontrol med, at institutionen overholder gældende lovgivning, retningslinjer og vedtaget politisk serviceniveau. Endvidere har tilsynet til formål, at pege på udviklingsmuligheder og arbejdspunkter, som der skal arbejdes med lokalt i det følgende år.

Et arbejdspunkt er alvorligt, indikerer dårlig kvalitet, og bør rettes op på straks, så der opnås god kvalitet. Et udviklingspunkt, er tænkt som en indsats, hvor der er mulighed for at justere en indsats som løfter fra god til fremragende kvalitet. Arbejds- og udviklingspunkterne skal sikre, at børnene får de bedste betingelser for trivsel, udvikling, læring og dannelse. Samtidig giver tilsynene forvaltningen mulighed for at systematisere overordnede indsatser og projekter på området og målrette servicemål for de kommende år.

Observationerne vil altid være et øjebliksbillede og vi er opmærksomme på, at det ikke nødvendigvis er hele billedet af dagtilbuddets pædagogiske praksis.

# Sidste tilsyn

## Punkter fra sidste tilsyn

*Skriv hvilke udviklings- og arbejdspunkter det blev besluttet at institutionen skulle arbejde med, ved sidste tilsyn.*

* Hvordan sikrer I jer, at tilbyde børnene et miljø, hvor det ikke er nødvendigt, at placere dem omkring et bord, for at I kan lykkes med en anden arbejdsopgave?
* Børneperspektivet, få en fælles forståelse for, hvad det er for en størrelse på Angolavej
* Der er ikke nogen fælles forståelse af, hvad inklusion er for en størrelse. Det har ikke været drøftet i fælleskabet.
* Forældresamarbejdet. Der er ikke enighed om hvad det skal kunne.
* Samarbejde mellem leder og personale.
* Afholde VUS
* Hvordan får i bragt personalets kompetencer i spil til alle børn?
* Igangsæt introduktion til det at være bestyrelse
* Undersøg, hvad der ligger til grund for de mange opsigelser i personalegruppen
* Kig på den måde ledelse kommer i spil på i vuggestuen
* Der skal i fremtiden opbygges en evalueringskultur, det står beskrevet i den nye dagtilbudslov. Det er nødvendigt, at der ledelsesmæssigt er et særligt fokus rettet mod det, fordi der hidtil ikke har været arbejdet med evalueringer.
* Hvordan støtter ledelse og pædagoger op om medarbejdere, der er usikre på, hvordan de laver dokumentation? Det er nødvendigt, hvis I skal lykkes med fælles god dokumentation.
* Få gang i dokumentation på Famly

## Hvordan er der blevet arbejdet med punkterne

*Lav en kort beskrivelse af hvilke indsatser der er blevet arbejdet med i forhold til udviklings- og arbejdspunkterne. Vedlæg evt. Handleplan*

* Siden sidste pædagogiske tilsyn i 2018 er der foretaget et lederskifte i vuggestuen, hvilket af afstedkommet forskellige forandringer i den daglige pædagogiske struktur.
* Ledelsen har indført, at alle stuer har et ugentligt stuemøde på en time inklusiv pause og når personalet har brug for ekstra planlægnings/forberedelsestid f.eks. i forbindelse med forældresamtale bliver der også givet mulighed for det. Ydermere har ledelsen også indført at vores pædagogiske udviklingsmøder varer fra 17.00-20.00 og personalet har altid indflydelse på aftenens dagsorden.
* Vi aftalte på vores pædagogiske dag i november at vi i her 2021 vil have fokus på børneperspektivet og børnesynet. Vi forventer at når vores nye pædagogiske læreplan bliver taget i brug her i juni 2021 at vi derigennem vil få oparbejdet en fælles forståelse for børneperspektivet.

I praksis har medarbejderne det forgangne år som pædagogisk redskab, valgt at observere på hvilke læringsmiljøer børnene vælger til. Samt hvilke læringsmiljøer de går i dialog med medarbejderne og forældrene om for at skabe en større bevidsthed om vi i en given situation har fokus på børneperspektivet og børnesynet. Vi er i personalegruppen blevet meget bevidst om vigtigheden af løbende at drøfte forståelsen af begrebet børneperspektiv og børnesyn – da en fællesforståelse er en nødvendighed for at kunne udvikle vores pædagogiske praksis.

* Da vi her i vuggestuen er i en udviklingsproces grundet lederskifte er vi bevidste om at vi ønsker en mere dybdegående forståelse af inklusion og andre vigtige fagbegreber. Da medarbejderne ikke tidligere er blevet introduceret til diverse fagbegreber og i hvilke kontekst de bruges.
* I den nye pædagogiske læreplan har vi beskrevet hvordan vi ønsker at det fremtidige forældresamarbejde skal forme sig og vi er godt på vej. Vi har bl.a. i foråret 2021 afholdt forældresamtaler med udgangspunkt i det samme pædagogiske materiale.
* Samarbejdet mellem lederen og medarbejderen bygger nu på gensidig tillid, frihed under ansvar, medbestemmelse, gennemsigtighed og der er altid mulighed for en faglig dialog.
* I løbet af september måned 2021 vil personalet blive indkaldt til VUS samtaler.
* Vi har på vores pædagogiske udviklingsmøder aftalt at vi vil igangsætte forskellige læringsmiljøer både inde og ude og derigennem vil vi få bragt personalets forskellige kompetencer i spil.
* Lederen har i februar 2021 præsenteret bestyrelsen for styrelsesvedtægterne og bestyrelsesmøderne er nu rammesat ud fra vedtægterne.
* Lederskiftet og den nye struktur har skabt ro i personalegruppen.
* Lederskiftet har gjort at der har været fornyet fokus på ledelsen. Lederen bruger som udgangspunkt sin arbejdstid på ledelsesmæssige opgaver, både administrative opgaver og personaleledelses opgaver. Lederen praktiserer ”Frihed under ansvar” i forhold til hver enkel medarbejder, da det ellers ikke vil være muligt for lederen at fordybe sig i de opgaver hun skal løse. Hvilket også vil sige at medarbejderne altid kan komme til ledelsen med eventuelle opgaver der skal løses samt at ledelsen ved at medarbejderne har mulighed for at have fuld fokus på kerneopgaven. Kontoret er også medarbejdernes, hvilket betyder at lederen gerne flytter location for at give medarbejderne mulighed for ro til fordybelse.
* Lederen valgte at medarbejderne og ledelsen skulle lytte til podcasten ”Evalueringskultur som samarbejdskultur” til vores pædagogiske udviklingsmøde i april 2021 for netop at få skabt fokus på hvor vigtigt det er at vi evaluerer vores pædagogiske praksis. Podcasten gjorde også os alle opmærksomme på at en evalueringskultur er noget vi sammen skaber, ved en fælles indsats. På medarbejdernes opfordring, holder vi pædagogmøde hver 2 fredag og her er det også meningen at vi skal evaluerer på f.eks. plantedagen, vores fokus på børnesynet og børneperspektivet, lærings rum og den nye styrkede læreplan. Alle 3 stuer holder ugentligt stuemøde og her er det meningen at der skal evalueres på den pædagogiske praksis, både i forhold til enkelt stående børn og hele børnegruppen.
* Da aula blev taget i brug i februar valgte ledelsen i samarbejde med medarbejderne at udpege to superbrugere. De medarbejdere der er usikre eller hvor aula er en udfordring for dem, der vejleder superbrugerne dem i hvad de skal gøre, så de på sigt bliver trygge ved at bruge aula. Medarbejderne kan også altid komme til ledelsen, så kontakter de kommunens superbrugere for at vi sammen kan lykkes med en fælles god dokumentation. Vi har i huset en aftale om at vi ligger dokumentation på aula cirka 2 gange ugentligt, nogle gør det mere og det er helt fint.

# Tilsynsbesvarelse

Tårnby kommunes politikker og strategier

I kommunen er der forskellige politikker og strategier, som institutionen kan/skal benytte sig af i det daglige arbejde:

Servicemål, Sciencestrategi, Sprogstrategi, Overgangsplan, Børne –unge politikken og stærke børnefællesskaber

*Beskriv nedenfor hvordan I har arbejdet med ovenstående.*

**Sciencestrategi:** Jeg er som leder i tvivl om hvor vidt personalet er blevet præsenteret for sciencestrategien af den tidlige leder, men jeg vil selvfølgelig være nysgerrig på om de kender den og hvis ikke vil jeg præsentere strategien for dem hurtigst muligt. Men – vi arbejder ud fra strategien, bevidst eller ubevidst, for med udgangspunkt i arbejdet med den nye styrkede læreplan har personalet ønsket at have et øget fokus på biodiversitet, i form af at vi lader noget græs gro, vi sår vilde græssorter, vi får plantet bi venlige planter langs huset og glæder os til at udforske det nye plante og dyreliv med børnene. Vi har også valgt at danne en natur/udegruppe som består af 8 på børn på tværs af stuerne og til gruppen er vores 2 naturambassadører tilknyttet. Vi mener at uderummet er det perfekte læringsmiljø, da naturen har uendelige muligheder for at skabe rum for læring på tværs af lærerplanstemaer. Alle børn i vuggestuen vil komme til at beskæftige sig med aktiviteter der omhandler natur og science, aktiviteterne vil blive tilpasset den enkelte børnegruppens alder og formåen.

**Sprogstrategi:** Jeg er som leder i tvivl om hvor vidt personalet er blevet præsenteret for sprogstrategien af den tidligere leder, men det vil jeg selvfølgelig være nysgerrig på om de kender den og hvis ikke vil jeg præsentere strategien for dem hurtigst muligt. Jeg vil som leder foreslå personalet at vi f.eks., vælger i en periode på 3 måneder at have fokus på sprog i hverdagens rutiner, for på den måde at personalet vender sig til at bruge strategien som et pædagogisk værktøj. Men – vi arbejder ud fra strategien, bevidst eller ubevidst – for med udgangspunkt i arbejdet med den nye styrkede læreplan er personalet blevet bevidst om hvad der virker og hvad de ønsker mere af. De er blevet bevidste om at den sproglige interaktion skal være i fokus hele dagen og ikke kun i aktivitetsstunden.

**Overgangsplan:** Vi anvender altid overleveringsskemaet fra vuggestue til børnehave, når vi skal overlevere et barn til børnehaven. Personalet udfylder skemaet på et stuemøde i fællesskab, for at få så nuanceret en overlevering som muligt. Da personalet kan have forskellige syn på hvor f.eks. barnet er i den sociale udvikling og vi finder det vigtigt at alle perspektiver kommer med. Ledelsen anbefaler altid personalet at udfylde feltet med yderligere kommentar, for at give så fyldest gørende en skriftlig overlevering som det er muligt. Før corona tog vi på besøg i den aktuelle børnehave, hvor personalet også kunne supplerer det skrevne ud fra personalet i børnehavens spørgsmål. Nu foregår overlevering pr. Telefon, hvilket også fungere udmærket, dog kan det til tider være svært at få fat i personalet i de børnehaver vi overlevere børn til. Overleveringsskemaet bliver også anvendt ved den sidste forældresamtale vi tilbyder inden barnet stopper i vuggestuen. Her gennemgår personalet skemaet med forældrene og skaber rum for en god sidste dialog om barnets aktuelle udvikling og hvad de evt. Ønsker vi skal overlevere ud over det skrevne til børnehaven. Ledelsen sender altid overleveringsskemaet til den aktuelle børnehaves leder.

**Stærke børnefællesskaber:** I vuggestuen samarbejder vi med ROF – rådgivning og forebyggelse, på den måde at vi cirka hver 3 måned indkalder det team der tilhører vore distrikt. Inden mødet bliver afholdt har jeg som leder talt med personalet om hvilke børn de gerne vil drøfte på det kommende møde og klædt dem på til hvad de skal have forberedt til mødet. Så som hvilke tiltag har vi igangsat, vi ser ingen ændring i barnets adfærd til trods for de tiltag vi har igangsat osv. Hvilket gør at vi ofte imødekommer børns/familiers udfordringer, så børn og forældre ikke skal vente længe på, at tiltag og indsatser iværksættes, men der i mod bliver mødt af et personale, der understøtter barnets læring og trivsel, der hvor barnet er. Da kompetencecentrene endnu ikke er igangsat ved vi ikke hvad vores erfaringer bliver, men vi ser frem til at de specialiserede ressourcer rykkes tættere på os hverdagen.

# Tværfagligt samarbejde

I kommunen er der forskellige tiltag og samarbejdsparter, som institutionen kan/skal benytte sig af i det daglige arbejde:

* Pædagogiske konsulenter,
* Legepatruljen,
* Det Pædagogiske Vejlederkorps,
* dialogmøder,
* samarbejde med den forbyggende rådgiver og RoF,
* kulturinstitutioner (Den Blå Planet, Naturskolen, Kastrupgårdsamlingen, Biblioteket osv.)

*Beskriv nedenfor hvordan I arbejder med dette.*

* **Pædagogisk konsulent:** Ledelsen har tæt kontakt med Arne Høgsvig som er den konsulent der er tilknyttet vuggestuen. Ledelsen har valgt at invitere Arne med til flere pædagogiske udviklingsmøder, for at få hans perspektiv på de pædagogiske dialoger/udfordringer og succeser vi tager på sådanne møder, hvor den pædagogiske udvikling er i fokus. Da Arne som udefrakommende nemmere kan hæve sig selv i et helikopterperspektiv og være undrende på den fede måde, hvor personalet bliver tvunget til at reflektere over egen praksis med det samme. Personalet har skulle ændre sit syn på Arne – faktisk på alle pædagogiske konsulenter, da den tidligere leder desværre fik skabt et narrativ som omhandlede at konsulenterne kunne man ikke stole på. Det er vi i fuld gang med at ændre på, jeg som leder i talesætter gerne over for personalet at de jo endelig skal bruge Arne og de andre konsulenter, da de er til for os. Ledelsen kontakter konsulenterne løbende hvis der opstår diverse spørgsmål som hun ikke kan svare på og de det er altid muligt at få fat på en konsulent.
* **Legepatruljen:** Vi benytter ikke tilbuddet, da jeg ikke mener det endnu er gældende for vuggestuebørn og måske bliver det, det ikke grundet børnenes alder. Men hvis det bliver en mulighed at tilmelde de største vuggestuebørn, så vil helt klart benytte os af muligheden, da det for nogle børn kan højne deres trivsel at komme ud hvor der er højt til loftet.
* **Det pædagogiske vejlederkorps:** vi har et godt og lærerigt samarbejde med det pædagogiske vejlederkorps. Når vi har et barn, hvor det vurderes at der skal tilknyttes en pædagogisk vejleder, så aftaler vi et forløb med vejlederen, som består af observationer og lige dele pædagogisk sparring med det pædagogiske personale som det aktuelle barn er tilknyttet. Vejlederen er tilgængelig v. Spørgsmål, ændringer i barnets adfærd og også i forhold til at opretholde det gode samarbejde med forældrene i den svære situation det kan være for nogle forældre at blive konfronteret med at deres barn har en udfordring.
* **Dialogmøder:** Ledelsen har et godt samarbejde med Andre som er en af de pædagogiske vejledere, han har under corona stået for indkaldelsen af dialogmøder, men nu er det igen lederen der indkalder. Vi afholder dialogmøder cirka hver 3 måned. Lederen gør stuerne opmærksomme på at nu er det snart tid til dialogmøde og at de skal overveje hvem og hvis de har nogle børn de gerne vil have drøftet på mødet. Lederen klæder personalet på til mødet ved at bede dem reflektere over hvilke tiltag de har igangsat og hvorfor barnet eventuelt ikke har ændret adfærd alligevel? Mødet er pædagogernes udviklings rum, hvor de kan reflektere og blive klogere – blive inspireret og sporet ind på hvad det næste udviklingspunkt skal være for det aktuelle barn
* **Kulturinstitutioner:** I vinterhalvåret besøger vi ofte det lokale bibliotek i vestamagercentret, hvor personalet låner bøger til kommende pædagogiske temaer eller bøger med emner der optager børnene her og nu. Personalet cykler ofte på tur til naturskolen og de lader sig inspirere eller søger inspiration hos Lærke, Rikke eller Jacob. Vi kontakter også naturskolen hvis vi har brug for deres expertice i forhold til f.eks. opstart af biodiversitet. Naturskolens personale er altid meget hjælpsomme og iderige hvilket vi nød godt af, f.eks. efter lockdown hvor vi lånte en tippi og et bålsted, så vi havde større mulighed for at være udenfor uanset vejret med børnene.

# Den styrkede pædagogiske læreplan

De næste spørgsmål omhandler hvordan I arbejder med den pædagogiske læreplan.

*Beskriv nedenfor hvordan I arbejder med den styrkede pædagogiske læreplan i praksis. Giv eksempler på:*

* En del af arbejdet med temaerne i den nye styrkede læreplan er, at arbejdet skal gå på tværs af temaerne, så de 6 temaer tænkes ind i en helhed, og ikke som enkeltstående arbejdsopgaver og som læring gennem hele dagen.

Giv konkrete eksempler på, hvordan man har kunne opleve dette, inden for de sidste tre måneder.

**Udendørs sanse værksted**: Børnenes taktile sans bliver stimuleret ved at de blander kartoffemel og vand med hjælp fra en voksen. Børnene mærker at det bliver hårdt når de rører ved det og blødt når de lader det løbe mellem fingrene. De voksne sætter ord på det der sker undervejs og børnene bruger ordne efterfølgende. Det føles koldt og vådt og børnenes hænder bliver farvet røde og grønne, da vi har puttet frugtfarve i massen. Børnene deler massen mellem hinanden i det fællesskab de sammen har rundt om bordet. Børnene må vendte på at det bliver deres tur, da der kun er plads til 4 børn ved bordet. Barnets smagssans bliver stimuleret da flere børn smagte på massen. Børnene får associationer til at det ligner spidermans net, så derfor kalder vi nu massen spiderman slim.

**Tur til fælleden**: i dag har naturgruppen været på gå tur i det skønne vintervejr på fælleden. Vi øvede os på trafikken og gik to og to – hånd i hånd. Vi kigger til venstre, og til højre når vi går over vejen – alt imens vi taler om hvornår man må gå, og hvornår man skal stå.

På fælleden fik alle styrket deres grundbevægelser på isen. Vi fik hoppet, balanceret, skøjtet, løbet på isen. Vi var lidt bambi på glat is, men humøret var højt. Vi undersøgte isen og talte om, hvad den mon var lavet af? Vand sagde N og det er frosset. Vi talte om vejret og om at når det er koldt og vi fryser så kan det også være så koldt, så vand fryser til is. Børnene var forundrede over følelsen af isen, og vi besluttede, sammen med børnene at vi også måtte prøve det hjemme på legepladsen – at lave vores egen is. Så de efterfølgende dage var børnene med til at fylde vande i spande og andre beholdere på legepladsen. Vi tilsatte farve for at lave forskellig farvede isklumper og børnene kontrollerede løbene om spandene var frossent til. Da isen var frossen tog vi den i fælleskab ud af beholderne, vi undersøgte den, følte på den og vi smagte på den. Til sidst kastede vi med is stykkerne, og vi så dem knuse til bitte små iskrystaller – et nyt ord børnene stadig husker.

* Hvordan kommer arbejdet i forhold til forældresamarbejdet til udtryk i hverdagen. Giv konkrete eksempler på, hvordan man har kunnet opleve dette, inden for de sidste tre måneder.
* **Plantedag:** Følgende er taget fra aula i forbindelse med at vi for nylig afholdt plantedage, fordelt over tre dag, grundet corona afholdt vi dem nemlig stuevis Larvernes opslag på aula er nemlig et godt eksempel forældrenes opbakning og det gode samarbejde i hverdagen: Tusinde tak for en fantastisk dag ved vores plantedag på larvestuen i går, onsdag d. 19 maj. Tak for det massive fremmøde af glade forældre, bedsteforældre, far-fastre og hvad vi ellers kunne mønstre. Det var smadder dejligt at se så mange glade børn og voksne på legepladsen. Der blev plantet mange forskellige planter i vores krukker og højbede.

Det gode forældresamarbejde er også kendetegnet ved at forældrene går i daglig dialog med personalet og ledelsen hvis de har spørgsmål, undre sig eller vil fortælle at de er meget tilfredse. F.eks. ringer en far en dag og taler med lederen, da han undre sig over sin datters påklædning på de billeder der er lagt på aula, der ikke anklagende tone at spore, blot et ønske om en forklaring. Lederen henvender sig til det aktuelle personale, som fortæller at barnet faktisk har så meget overtøj hængende, at de har vurderet den jakke var fin til vejret – lederen ringer til far og han kan godt se at det kan være svært for pædagogerne og navigere i og der er fuld forståelsen for den forklaring lederen giver dem på personalets vegne.

* Hvordan kommer arbejdet i forhold til børn i udsatte positioner til udtryk i hverdagen. Giv konkrete eksempler på, hvordan man har kunnet opleve dette, inden for de sidste tre måneder.

**Morgensamling:** Vi har i lang tid valgt at udføre en fast morgensamling på stuen, her har vi selvfølgelig fokus på det sociale, men også det enkelte barns rolle i morgensamlingen. Vi starter med at hilse pænt goddag til hinanden og sige godmorgen, vi ser på hinanden, taler om hvem der er her i dag og hvem der måske mangler og hvorfor. En af børnene bliver valgt til at tælle de børn der er fremmødt den pågældende dag. Vi har øje for hvad det enkelte barn kan bringe til vores fællesskab, og evt. hvad det enkelte barn kan have brug for. Et barn som måske har haft svært ved at finde ro i sig selv, kan have brug for at den voksne placerer sig ved siden af barnet. Dette for at skabe tryghed i en måske uvant position og ikke sætte barnet i en udsat position. Ved at give børnene forskellige opgaver under samlingen, f.eks. tælle de andre børn, vælge en sang fra vores sangkuffert, eller vælge en farve til vores leg, kan det styrke det enkelte barns følelse af ejerskab omkring morgensamlingen.

* Beskriv hvordan I sikrer at jeres pædagogiske læreplan bliver et dynamisk arbejdsredskab og løbende evalueret og justeret.

Det vil vi sikre ved at alle medarbejdere skal kunne genkende sig selv og sine pædagogiske værdier i den pædagogiske læreplan, forstået på den måde at den jo er et levende dokument, som vi vil rette til løbende. Den pædagogiske læreplan skal medbringes til alle møder, stuemøder, pædagogmøder og pædagogiske udviklingsmøder for på den måde at blive et arbejdsredskab.

Vi arbejder på at få skabt en arbejdskultur, hvor personalet kan understøtte hinandens pædagogiske praksis bl.a. gennem positiv ladet undren. Hvilket vil betyde at hvis en kollega undre sig over, at den pædagogiske praksis der bliver udført, ikke stemmer overens med læreplanen, så er det vigtig at sige det højt, det samme gælder for ledelsen. Vi er nemlig meget bevidste om at implementeringen af den pædagogiske læreplan lykkes bedst hvis vi understøtter hinanden.

# KIDS

I Tårnby Kommune har vi valgt, at KIDS indgår i det pædagogiske tilsyn. KIDS er et redskab til at vurdere den pædagogiske kvalitet i daginstitutioner, med henblik på efterfølgende at kunne udvikle og forbedre de omgivelser, der udgør børnenes betingelser for læring og udvikling.

KIDS er udviklet så man kan være nysgerrig på kvaliteten af forskellige områder og børnenes muligheder for udvikling på specifikke områder. Det indeholder en vurdering af kvaliteten ift.: *De fysiske omgivelser, relationer, lege- og aktivitetsmuligheder.*

*Nedenfor skal I kort beskrive, hvordan I arbejder med ovenstående.*

## De fysiske omgivelser

Hver stue består af et større og mindre rum, rummene er inddelt, så det giver mulighed for en god fordeling af børn og voksne i forhold til antallet af børn.

Hver stue er indrettet efter den aktuelle børnegruppes behov, hvilket vil sige at der er en rum/plads til at børnene kan være aktive f.eks. hoppe fra vindueskarmen ned på madrassen. Samtidig er der også hjørner med puder/madrasser der indbyder til afslapning, fred og ro.

Der er mulighed for gode afgrænsede legeområder når personalet inddeler børnene i små grupper og bruger f.eks. fællesrummets læringsrum som består af børnekøkken, ribbe og madras, tegnehjørne, kreaværksted samt de afgrænsede områder på legepladsen – kastajnehaven, legetårnet, fugleredegyngen osv.

Corona har sat i præg på legetøjsudvalget men vi arbejder os langsomt tilbage så der er en passende mængde alders og kønsrelevant legetøj. Medarbejderne er meget informative i forhold til hvad netop deres børnegruppe kunne have brug for af legetøj for at skabe optimale lærings rum gennem hele dagen.

Medarbejderne gør hver morgen stuerne/rammerne indbydende for børnene, hvis de f.eks. ved at de lige nu er optaget af at sidde i hulen under bordet, så er det den der bliver gjort klar, så alle børn kan gå i hulen og starte dagen når de kommer.

## Relationer

Medarbejderne hilser altid imødekommende på både børn og forældre, siger f.eks. ”Velkommen F, hvor er det godt at se dig” og ønsker forældrene en god dag.

Medarbejderne ser og høre børnene og imødekommer så vidt det er mulig deres behov i form af fysisk kontakt, rydde vindueskarmen så børnene kan hoppe eller finde bøger frem og skabe rum til ro og fordybelse alt efter barnets behov.

Medarbejderne arbejder målbevidst mod at inddrage alle børn, så barnet der altid fra vælger aktiviteten bliver inviteret ind igen og igen på barnets præmisser.

Medarbejderne guider børnene hvis de bliver uenige og siger f.eks. ”Hov Nima kunne du se at Philina blev ked af det, hun kan ikke lide du slår hende” en del af guidningen kan også være at lære barnet at sige stop ved at trække armen ud fra kroppen og signalere med flad hånd mod modparten at nu er det nok.

## Lege og aktivitetsmuligheder

Medarbejderne er gode til at igangsætte aktiviteter som motivere alle børn som f.eks. at etablere en motorik bane, hvor man kan være med også selv om man kun kan kravle, fugleredegyngen på legepladsen er også en aktivitet hvor alle aldre kan deltage. Dialogisk læsning har en stor bredde, da medarbejderen kan skrue på og ned for antallet af ord alt efter børnegruppen.

Medarbejderne forsøger at skabe en ramme rundt om aktiviteten som er foranderlig således at aktiviteten bliver ramme sat set ud fra et børneperspektiv. F.eks. det at vande planterne på legepladsen, det kan udvikle sig til at det er græsset der bliver vandet eller børnene der vander hinanden og det ved jeg som leder at personalet øver sig på – at det ikke er voksenperspektivet der skal være styrende, men barnets perspektiv.

Medarbejderne har en inkluderende tilgang til alle børn, de børn der trækker sig fra aktiviteten, inviteres ind flere gange og hvis det ikke er muligt at fastholde barnets interesse i aktiviteten, kan det være at medarbejderen må dele børnegruppen i en mindre gruppe for at skabe mulighed for rum til fordybelse hos enkelte børn.

# Forældrebestyrelsesvurdering

Nedenstående er et spørgeskema til forældrebestyrelsen. Vi anbefaler at leder sender spørgeskemaet til alle forældrebestyrelsesmedlemmer før det kommende forældrebestyrelsesmøde.

Forældrevurderingen indgår som data for den samlede tilsynsvurdering, så forvaltningen får flere perspektiver på det samlede tilsyn.

Vi anbefaler at:

* Forældrebestyrelsesformanden fungere som ordstyrer.
* Leder er referent og udfylder spørgeskemaet ved mødet.
* Hvis der ikke kan udarbejdes en enig vurdering, så må det gerne fremgå af svarene. Hvis f.eks. 5 ud 6 er enige i vurderingen, men det sidste medlem har nogle andre erfaringer, så bør det fremgå i svarene, som gerne må uddybes.

Til orientering, vil ledelsen sammen med sine medarbejdere efterfølgende blive bedt om at udarbejde en handleplan for de arbejdspunkter og udviklingspunkter som der bliver peget på. Resultaterne af tilsynet og handleplanen skal fremlægges på næstkommende forældrebestyrelsesmøde.

**Spørgsmål:**

1. **Hvor ofte afholdes der forældrebestyrelsesmøder, og er det tilstrækkeligt i forhold til opgaven?**

Svar: Passende, indkalder v. behov både bestyrelsen og ledelsen.

1. **Er den nye styrkede læreplan blevet fremlagt, og hvad er jeres vurdering i forhold til den?**

Svar: Det er den og vi er positivt stemt over for den – især eksemplerne.

1. **Hvordan kommer arbejdet i forhold til forældresamarbejdet til udtryk i hverdagen? Giv konkrete** eksempler.

Svar: Det fungere godt. Forældre og personale går i dialog med hinanden hvis der opstår udfordringer, et eksempel herpå kunne være at et forældrepar undre sig over at deres datter ikke har haft årstidsrelevant tøj på den pågældende dag – sådan som de tolker billederne på aula. De ringer med det samme og får en god snak med Jane om deres bekymring. Jane drøfter forældrenes bekymring/tolkning med medarbejderne på den pågældende stue, vender tilbage til forældrene med medarbejdernes perspektiv og forældrene forstår og er taknemmelige for at blive mødt i deres bekymring.

1. **Hvordan vurderer I de fysiske rammer/Pædagogisk indretning herunder udearealer?**

Svar: De fysiske rammer er fantastiske. Godt fællesrummet er blevet inddraget/indrette med flere små læringsmiljøer såsom kreaværksted og motorik hjørne med ribbe.

1. **Hvad er jeres vurdering af legetøj og legeredskaber?**

Svar: Der er det legetøj børnene har behov for samtidig med at vi kan se der løbende bliver anskaffet nye ting.

1. **Hvordan vurderer I om der er god trivsel og udvikling for børnene i daginstitutionen?**

Svar: Glade børn, rolig aflevering, børn der ikke vil med hjem.

1. **Er der udfordringer som I mener institutionen burde være mere nysgerrig på, hvis ja hvilke?**

Svar: Mere kommunikation til forældrene, skriv hvilke læreplanstemaer vi arbejder med og hvad det understøtter, hos det enkelte barn, så forældrene kan have samme fokus hjemme og blive inspireret af vores arbejde.

1. **Er der nogle forhold/emner/indsatser i institutionen, hvor I kan få øje på særlig høj kvalitet?**

Svar: Bredden i kreative aktiviteter fra 0-3 år. F.eks. fugleprojektet som har skabt mulighed for udvikling i alle aldersgrupper.

Ledelsen/Jane er af høj kvalitet, hun sørger for at få medarbejderne med og sikre sig at de trives.

1. **Andet**

Svar:

# Børnevurdering

## Børneinterview til tilsyn

Nedenstående er emner til det børneinterview som leder skal udarbejde. Børnenes svar indgår som data for den samlede tilsynsvurdering, så forvaltningen får flere perspektiver på det samlede tilsyn.

Før børneinterviewet udarbejder leder en interviewguide med udgangspunkt i de fem emner. I guiden skal det fremgå hvor mange børn, hvilke børn, i hvilke omgivelser, og hvilke spørgsmål inden for de udvalgte emner.

De fem emner som skal afdækkes:

* Venskaber
* De voksne
* Ude- og inderum
* Medbestemmelse
* Leg og aktiviteter

Efter interviewene udarbejder leder en sammenfatning af interviewene, og vedhæfter denne til tilsynsbesvarelsen. Det kan anbefales at filme eller optage interviewene da disse kan være meget konstruktive i det fremadrettede arbejde med den styrkede læreplan.

**Beskrivelse af interviewguide:**

## Interviewguide til børneinterviewet til pædagogisk tilsyn i vuggestuen Angolavej

Jeg har i samråd med personalet udvalgt et børn pr. stue, hvilket vil sige at der deltager 3 børn i børneinterviewet i alderen 2,5 år til 2,10 år.

Jeg har valgt at interviewet skal foregå på mit kontor. Kontoret er velkendt for børnene, da døren næsten altid står åben og børnene ofte kommer på besøg og jeg mener at rammerne giver mulighed for ro og fordybelse. Jeg har valgt at servere kiks og juice for børnene. Jeg har valgt at spørge alle deltagende børns forældre om de måtte deltage, da jeg ved der er nogle forældre der ikke ønsker at deres barn skal spise f.eks. kiks. Alle forældre sagde det var ok og de spurgte interesseret ind til hvordan jeg ville gribe interviewet an.

For at interviewet foregår i et børneperspektiv, har jeg valgt at tage udgangspunkt i en figur alle børnene kender, nemlig Gurli Gris. Jeg vil undervejs læse op af små bøger om Gurli Gris og hendes venner.

Jeg læser den sætning i bogen mit aktuelle spørgsmål udspringer af – løbende i interviewet.

Spørgsmålene til emnet venskaber vil være:

* Gurli møder alle sine venner i børnehaven, hvad med dig, hvad hedder dine venner og har du nogle venner her i vuggestuen?
* Gurlis bedste ven er Frida får, har du en ven som Frida får?
* Gurli og Frida Elsker at lege sammen, de klæder sig ud – hvad leger du med dine venner?

Spørgsmålene til emnet de voksne vil være:

* Gurli Gris pædagog hedder frøken Gazelle, ved du hvad de voksne på din stue hedder?
* Gurli Gris synes at frøken Gazelle er den bedste til at danse, hvad laver du med de voksne på din stue, hvad er de voksne gode til?
* Gurli Gris er meget glad for frøken Gazelle, er der en voksen i vuggestuen du er meget glad for? Eller måske flere voksne du rigtig godt kan lide?

Spørgsmålene til ude og inde rummet vil være:

* Gurli elsker at lege i haven, hun køre på cykel med sine venner, hvad elsker du at lave på legepladsen/i haven?
* Gurli og bedstefar gris elsker at få grøntsager til at gro, hvad med dig, vander du grøntsagerne og blomsterne på legepladsen? Har vuggestuen vandkander?
* Gustav bager småkager i køkkennet med sin mor, er der et køkken i vuggestuen hvor i nogen gange bager? Kan i lide at være i køkkenent ?
* Gurli elsker at male i sin børnehave, er der et sted i vuggestuen hvor vi har maling, pap og papir – ved i hvor det er?
* I Gurlis børnehave holder hun af danserummet, hvad med dig? Hvad holder du af at lave på din stue, kan du løbe, lege og hoppe på stuen eller er der et hjørne hvor du kan kigge i bøger som dem vi læser her?

Spørgsmålene til medbestemmelse vil være:

* I Gurlis børnehave, bestemmer Gurli at hun vil lege med sine venner, hvad med dig? Kan du også selv bestemme hvem du vil lege med her i vuggestuen?
* Gurli vil helst sidde sammen med Frida får når de spiser frokost? Hvem vil du helst sidde sammen med og får du selv lov at bestemme din plads rundt om bordet?
* Gurli elsker at høre musik og danse, hvad med dig, hvem vælger den musik i danser til eller de sange i synger er det dig der vælger dem eller er det de voksne på stuen?

Spørgsmålene til leg og aktiviteter vil være:

* Gurli synes det er rigtig sjovt at danse, kan man danse i vuggestuen ? synes du der er plads til at hoppe i vuggestuen og er der noget at hoppe på?
* Gurli elsker sit dukkehus, hvad elsker du at lege med? Er der dukker her i vuggestuen, leger du med dem?
* Gustav elsker dinosauer, er der dyr du kan lege med her i vuggestuen? Måske har vuggestuen en dinosauer?

**Sammenfatning af interview:**

De 3 børn jeg havde udvalgt sammen med personalet, var alle tre meget interesseret i at svare på de spørgsmål jeg havde forberedt. Interviewet foregik på mit kontor og den ramme valgte jeg, da jeg vurderede at børnene vil være trygge derinde, da døren næsten altid står åben og børnene er van til at komme der.

Børnene var fra starten meget arrangeret i at svare på mine spørgsmål og svarene ind holdt både fortællinger fra deres oplevelser med deres familier og fra dagligdagen i vuggestuen.

Under interviewet serverede jeg saftevand, blåbær og kiks for børnene og måltidet kastede mange spørgsmål af sig, bl.a. hvor mange kiks man måtte spise, men også hvor det var købt, hvorfor er blåbær blå og hvilke kiks jeg kunne lide. Jeg blev her bekræftet i hvor vigtigt det er samtale med børnene om det vi servere, da de var meget optaget af det mad de blev tilbudt.

Jeg havde spredt billeder af personalet ud på bordet, for at visualisere for børnene hvad jeg mente med ”De voksne” Her blev det hurtigt tydeligt at børnene havde styr på de voksnes navne og de ældste af børnene kunne også fortælle hvilken stue de tilhørte. Billederne fungerede også som en fælles referenceramme for børnene, da de kunne pege på billederne samtidig og fortælle hvad K er god til. Med billederne som udgangspunkt blev jeg også klogere på at børnene elsker at cykle ture med K, kigge på insekter med A, synge sange med J og danse med j og K.

Da samtalen om de voksne er klinget af, ligger jeg billeder frem af de børn der går i vuggestuen. Her går børnene anderledes til opgaven, da de hver især peger på de børn de har en relation til og her peger de udelukkende på børn de går på stue med. Da jeg spørger om hvad børnene hedder på tværs af stuerne, svarer de for hinanden, da det er meget tydeligt, at de mest er optaget af deres nære relationer dvs. Børn de er sammen med i flere timer hver dag.

Da vi kommer til spørgsmålet om ude og inde-rummene valgte jeg at gå rundt i vuggestuen med børnene som guider. Jeg bad dem vise mig de steder de leger, både alene og med vennerne. Første stop blev fælles rummet hvor de straks begyndte at kravle i ribben og hoppe på madrassen samt at løbe. De fortsatte legen lidt hvorefter turen gik ind på larvestuen, hvor især F fortalte at her spillede K musik og så dansede både børn og voksen og det synes han var så sjovt. Bagefter gik turen til brumbassestuen hvor N viste os køkkenet og al lege maden, hvorefter han straks begyndte at servere burgere med tilbehør til os.

Børnene fortsatte herefter ud på legepladsen hvor S gik mod sandkassen og fortalte at her bagte hun sandkager – om jeg ville smage? F og N fandt cyklerne og tog en tur på stien på legepladsen. Alle tre børn viste mig sansegyngen og ville gerne have en tur i den. F sagde at her kunne de sidde flere venner sammen og det var hyggeligt.

Da vi gik rundt i vuggestuen spurgte jeg børnene om de selv valgte hvad de ville lege med og her kom lidt forskellige svar. F sagde – K bestemmer hvilken musik vi skal høre, men jeg bestemmer selv om jeg vil være med. S sagde L læser for mig – jeg bestemmer hvilken bog og N sagde J synger og jeg kan bestemme hvilken sang hun synger.

## Hvilke tanker og refleksioner har vi som personale fået på baggrund af børnene interviewene

At selvom vi formulere spørgsmålene ud fra et børnesyn, og i et børneperspektiv så kan spørgsmålene ikke stå alene, de skal understøttes af billeder, for at visualisere for børnene præcis hvad vi spørger dem om.

Det at det nu er lederen der nu foretager børneinterviewene mener vi har gjort at interviewet til tilsynsrapporten nu foregår i et børneperspektiv. Da lederen sammen med personalet havde udvalgt de børn der skulle deltage, kunne opbygge selve interviewguiden ud fra hvad der optager den aktuelle børnegruppen. Det at børnene kender lederen og er trygge ved hende, mener vi også kan ses på interviewes længde og indhold - da børnene havde meget på hjertet de gerne ville fortælle Jane

Vi vil i vuggestuen reflektere videre over denne form for inddragelse af børnesynet og børneperspektivet når vi skal indkøbe f.eks. nyt til stuen eller legepladsen ved at visualisere for børnene hvad vi har brug for deres hjælp til.

Vi ved nu også at der fremover max skal deltage 3 børn til et interview som dette, da der så er størst mulighed for at alle børn bliver set og hørt i det tempo de har brug for at blive mødt i. Hvilket vi finder meget vigtig – da børnene er kerneopgaven og derfor skal der skabes den optimale ramme når de skal høres og spørges om deres mening.