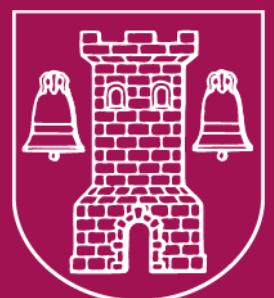


TÅRNBY KOMMUNE

Opfølgende tilsynsrapport Vuggestuen Kastrupvej 2023

Center for Dagtilbud og Pædagogik



FORORD

Formålet med det opfølgende tilsyn er, at institutionen afgiver en rapport i forhold til, hvordan de har arbejdet videre med de arbejdsplaner og udviklingsplaner (fremover vil det være fokusplaner som en fælles betegnelse), der blev vedtaget ved sidste tilsyn. Lederen er ansvarlig for at inddrage medarbejderne og bestyrelsen i besvarelsen af rapporten.

INDHOLD

Forord	1
Indhold	2
INSTITUTIONENS OPLYSNINGER	3
Her beskrives kort hvordan institutionen har struktureret arbejdet i forbindelse med udfyldelse af tilsynsbesvarelsen.....	3
Kort status på den nuværende personalesammensætning	3
Institutionens igangværende tilsynshandleplan	4
KIDS OBSERVATIONER	6
DEN GODE HISTORIE	7
KONSULENTENS TILSYNSSAMMENFATNING	9

INSTITUTIONENS OPLYSNINGER

Institutionens navn: **Vuggestuen Kastrupvej 235**

Normering: **27**

Leder: **Malene Pushpa Hedegaard**

Souschef: **Marianne Andreasen** Afdelingsleder:

Bestyrelsesformand: **Sophie Gundersen Holmø**

Hvordan har institutionen arbejdet med udfyldelse af tilsynsrapporten

Her beskrives kort hvordan institutionen har struktureret arbejdet i forbindelse med udfyldelse af tilsynsbesvarelsen

Svar:

Vuggestuen fik i feb. 2022 ny leder, vedkommende (undertegnede) har siden sept. 2022 været sygemeldt. Er på vej tilbage i skrivende stund.

Fokus for os har været at der i denne periode blev opretholdt det som vi kalder driftstabilitet. Når vi siger det betyder det at der på små nedslagspunkter i hverdagen for børnene, forældrene og personalet hele tiden har været nedslagspunkter som har været i vores fokus. Hvilket for os er med til at give god udvikling i en periode hvor dele af ledelsen ikke har været tilstede 100 %

Vi har drøftet observationerne mm. på et personalemøde og er også kommet fremtil at det vi målrettet skal arbejde med er evaluering af det planlagte pædagogiske arbejde samt det nærvær der opstår i løbet af en dag.

Derudover bliver et fokuspunkt kommunikation imellem os som kollegaer, imellem personale og forældre og som den største selvfølghed imellem personalet og de børn som er i vores varetægt.

Vores grundstruktur i huset, samt tilstedeværelsen af kulturbærere i huset har muliggjort ovenstående.

Leder og souschef har løbende lavet observationer i både stueetagen samt på 1. sal. Dette giver for os et mere helt billede da vi på den måde kommer omkring hele dagen i vores vuggestue. Dette kommer til udtryk i vores sammenfatning af observationerne der er gjort

Kort status på den nuværende personalesammensætning

Her skrives en beskrivelse af hvor mange pædagoger og medhjælpere der er ansatte i institutionen. Hvis der er særlige udfordringer i forhold til personalesammensætningen, kan den skrives her.

Pædagogisk personale: 45,45 %

Pædagogmedhjælpere: 54,54 %

Som ovenstående er et tydeligt billede på har vi svært ved at tiltrække uddannet pædagogisk personale samt finde kvalificeret køkkenmedarbejdere. Derfor er vi i en proces hvor en af vore medhjælpere ønsker at overgå til vores køkken (efter eget ønske).

Vores mål er at have en vuggestue hvor fordelingen er 60/40, som stemmer overens med Tårnby kommune

Derudover er ledelsen i løbende dialog med bestyrelsen når der opslås stillinger i vores hus så vi ikke får dem lavet med et tunnelsyn. Samt får samarbejdet med vores bestyrelse og brugt de mangfoldige kompetencer som de er i besiddelse af.

INSTITUTIONENS IGANGVÆRENDE TILSYNSHANDLEPLAN

Siden det pædagogiske tilsyn, har institutionen udarbejdet en handleplan på baggrund af de arbejds- og udviklingspunkter der blev udvalgt. I nedenstående afsnit skal institutionen lave en opsummering af, hvordan de har arbejdet med handleplanen, og hvad de har ændret i praksis. (Hele handleplanen sendes til konsulenten)

Tilsynet blev foretaget d. 24/1-22 lige før jeg tiltrådte som leder. Det afsted kom at jeg som ny leder skulle udarbejde en handleplan pga. et tilsyn som jeg ikke selv var en del af. Så den først tid blev brugt på at stikke en finger i jorden og se hvor mine kompetencer bedst kom i spil ifht. at udarbejde en handleplan sammen med medarbejderne.

I min opstart var mit fokus at medarbejderne skulle finde en tryghed i mig som ny leder. Jeg har en helt anden ledelsesprofil end den afgående leder.

Da denne tryghed meget hurtigt og glidende indfinder sig tager vi hul på handleplanen og de arbejds- og udviklingspunkter der blev forelagt os.

Udviklingspunkt 1. har medført at vi har rammesat det pædagogiske måltid anderledes, så det i dag ser således ud: Personalet har fokus på gruppens alder, køn og formåen og tilrettelægger det pædagogiske måltid med det som udgangspunkt. Hvilket konkret betyder at ved måltiderne er formålet sammenhørighed, fællesskab men også i den grad selvhjulpethed på barnets præmisser.

Arbejds punkt 2. har medført at vi som hus har en drift som tilrettelægges efter de børn der er i huset. Vi bruger Aula meget ift. at lægge skemaer (komme/gå) så vi får et reelt billede af hvordan vores hus bruges og derefter kan mandskabsplanlægge ud fra dette. Det har gjort at man som forældre møder et personale som rummer en. Både ved aflevering og afhentning.

Udviklingspunkt 3. Er der et ønske om at vi påbegynder arbejdet med "Fri for mobberi" til vuggestuebørn. Dette vil give en indgangsvinkel til den aldersgruppe som vi arbejder med i forhold til det. Ved at gøre brug af det vil vi arbejde henimod følgende:

- Børnene får fornemmelse af, hvad det vil sige at være del af et fællesskab, og hvad de kan gøre for at være en god ven i fællesskabet.
- Børnene lærer at dele, vente på tur, hjælpe hinanden og hente hjælp, når et barn er ked af det. Metoden er med til at skabe begyndende venskaber og gode legerelationer børnene imellem.
- Gentagelse af forløbet sikrer, at børnene husker det, de har lært, mødt og oplevet.
- Pædagogerne bliver bevidste om at være gode rollemodeller for børnene og i det daglige vise tydelig anerkendelse i de situationer, hvor det lykkes børnene at hjælpe, dele og lege sammen.
- Det er også med til at styrke børnene og forældresamarbejdet. Men det skaber også en tydelig sammenhæng mellem hjem og dagtilbud.
- Metoden er meget konkret og enkel at gennemføre, og forløbet kan tænkes ind i de eksisterende samlinger vi har her i huset el på anden vis.

Vi skal dog være opmærksomme på og indarbejde at:

- Det kræver tid at starte op.
- Det er nødvendigt, at metoden bliver brugt kontinuerligt, for på den måde forankres værdierne både hos børn og personale.

Udviklingspunkt 4. Denne opdagelse gør at ønsket om hele tiden at arbejde i små dynamiske grupper er noget der arbejdes løbende med. Dette gøres ved hjælp af planlægningskemaer, justeringskemaer +

evaluering. Samt at der hele tiden er en målrettet kommunikation imellem alle de lag der også kan være i et lille hus som vores.

Dette har medført en indflyvning til at vi på personalemøderne kun drøfter pædagogik og ikke praktikaliteter. Derudover er der blevet skabt rum til at man som personale har rum til at tilgå det skrivearbejde mm. der er i hverdagen. Helt nøgternt betyder det at fredag er frikøbt hvis medarbejderne enkeltvis el på kryds og tværs af huset skal bruge planlægningstid, reflektere mv.

KIDS OBSERVATIONER

I forbindelse med det pædagogiske tilsyn, var den tilsynsførende konsulent på besøg i institutionen. Konsulenten og leder af institutionen udførte observationer i praksis i forhold til kvaliteten af: de fysiske omgivelser, relationer, leg og aktivitet. Dette blev gjort ved brug af et pædagogisk observationsskema kaldet KIDS

Ved det opfølgende tilsyn er det ledelsen af dagtilbuddet der udfører KIDS observationer. Der udføres observationer ud fra temaerne fysiske omgivelser, relationer samt leg og aktivitet.

Sammenfatning af ledelsens observationer, skriv:

Vores læringsmiljø bærer i høj grad præg af tydelig organisering, der skaber rammer for gode samspil og relationer mellem børn og voksne.

På begge etager ser og observerer vi en tryk, rolig varm stemning blandt børn og voksne. Samt voksne der bruger de rum der er i vores fine gamle hus.

Det observeres at personalet næsten altid er tydelig i mimik, gestik og kropssprog, og viser med interesse, at de ser og hører børnene.

Det ses, at børn altid trøstes med fysisk omsorg og nærvær afstemt barnets signaler dette ser vi i spil således:

- Personalet er næsten altid opmærksomme på børns slørede signaler □ Børn mødes af voksne, som gerne vil dem og forstår deres perspektiv.
- Det ses, at børn, som befinder sig i udsat position i forskellige sammenhænge, bliver mødt med stor omsorg og forståelse.
- Ovenstående børn søger de voksne som omgiver dem.
- Personalet er opmærksomme på de børn, som ikke søger hjælp eller tryk/beskyttelse hos de voksne.
- Alle personaler er opmærksomme på vigtigheden i nærværende og fordybet samspil med børnene. Dette kommer til udtryk under samlinger og i aktiviteter.
- Personalet fastholder i høj grad og understøtter børnenes fordybelse ved at være meget tydelige i forhold til at barnet føler sig anerkendt og kan mærke at det bliver holdt af.
- Personalet bruger oftest de rum og mulighed for opdeling i rummet inde som ude.

I den faglige dialog med vores medarbejdere fremgår det, at de kan genkende sig selv i de observationer som vi har lavet. Personalet er hele tiden optaget af det at de arbejder med børn i store og små fora.

DEN GODE HISTORIE

Her kan institutionen skrive fortællinger eller observationer fra hverdagen, hvor de oplever at de lykkes med deres arbejde.

Skriv:

Farveuge og Andreas Mogensen (to forskellige perioder)

Vi havde i huset valgt at arbejde målrettet med grundfarverne over en periode. Det betød at hver dag havde en farve. Udmøntningen var at på den pågældende dag havde vi tøj på i den farve, legoklodser al legetøj inde som ude, var i den farve og maden ligeså. Som ledelse så vi en personalegruppe der udfoldede ideen og fik den til at fylde i hele huset. I dette forløb oplever vi et fællesskab hos os når der bliver skabt rum til at planlægge strukturere et forløb.

Ift.. Andreas Mogensen greb medarbejderne alle de ord og muligheder der fulgte med opsendelsen og der blev kreeret raketter på alle mulige måder. Børnene blev udfordret på former og figurer. Ved at følge børnenes spor endte vi med en uge hvor børnene opsendte deres egen raket lavet ud af teposer.

Følge barnets spor:

Ved formiddagsmaden blev børnene spurgt om hvad de havde lyst til vi skulle lave i dag. Der kom et forslag fra en dreng på 2,6 år om at bage. Den voksne greb ideen og sendte barnet ud i køkkenet for at spørge om de måtte bage, han blev mødt af køkkenmedarbejderen som sagde ja. Formiddagsaktiviteten gik i gang og de 4 børn som var med, kom med input til hvad der skulle i bollerne og de hjalp med at hælde i, røre og ælte bollerne. Da bollerne var bagt, blev de serveret til eftermiddagsmåltidet.

INSTITUTIONENS SAMMENFATNING

På baggrund af de opmærksomheder ledelse og medarbejdere har fundet frem til fra arbejdet med institutionens handleplan, KIDS observationer og institutionens gode historie skal institutionen udarbejde en sammenfatning. I sammenfatningen skal der peges på eventuelle justeringer af eksisterende arbejds- og udvikling punkter, eller udarbejdelse af nye fokuspunkter.

Skriv:

Vores fokuspunkter vil fortsat være at blive ved med at opretholde og udvikle vores faglighed. Det betyder så at vi som hus skal arbejde endnu mere og dybere med planlægning, strukturering samt udmøntning og evaluering.

Derudover vil vi målrettet arbejde med at den systematik vi har i vores "fokusuger" bliver videreført i den helt "alm" hverdag.

Dette kræver at vi som personalegruppe hele tiden lader os inspirere af andres måder at gøre tingene på. Men også i høj grad at vi kan se tingene udefra og ind.

Vi vil arbejde meget mere med børneperspektivet ligegyldigt om der er tale om voksenplanlagte forløb, børneinitierede aktiviteter el hverdagsituationer.

KONSULENTENS TILSYNSSAMMENFATNING

Denne tilsynssammenfatning er udarbejdet på baggrund af flere datakilder; de KIDS observationer som ledelse har udført, institutionens handleplan, den gode historie og institutionens sammenfatning

Vuggestuen har fint beskrevet, på hvilken måde de har arbejdet med handleplanen fra sidste tilsyn. Der har været et godt fokus på, hvordan der kan udvikles på det pædagogiske måltid. Her er der arbejdet med børns selvhjulpethed og med fællesskabet. Det er sat ind i ramme, hvor der også er pædagogiske overvejelser i forhold til alder og udvikling.

Ved sidste tilsyn blev der beskrevet, at der er en del uro ved afleveringer og afhentninger. Der er fundet en struktur der har genereret mere overskud til medarbejderne, så de har langt bedre mulighed for den gode dialog med forældre.

Der er kommet et større fokus på arbejdsfællesskabet på tværs af de to etager. Der er etableret et mere kontinuerligt arbejde med mindre grupper, der sikres ved hjælp af god planlægning, justeringer og evalueringer.

I forbindelse med tilsynet har ledelsen skulle lave KIDS observationer indenfor områderne, de fysiske rammer, relationer samt leg og aktiviteter. Det bliver tydeligt, at vuggestuen har et stort fokus på de indbyrdes relationer mellem børn og voksne. Der er mange fine opmærksomheder på, hvordan det gode relations arbejde ser ud i vuggestuen, men havde der været et par rigtig gode praksiseksempler kunne det have understøttet det skrevne og givet læseren en bedre mulighed for at se dagligdagen for sig.

Der er en kort indflyvning til de fysiske læringsmiljøer, men der mangler gode beskrivelser af, hvordan læringsmiljøerne ser ud, tankerne bag ved dem og hvilken betydning det har for børnenes trivsel og udvikling.

Det samme gælder for indsatsområdet omkring leg og aktiviteter. Her får vuggestuen ikke beskrevet, hvilke overvejelser og refleksioner de gør sig, og der ikke nogen eksempler på de konkrete lege eller vokseninitierede aktiviteter.

I afsnittet omkring den gode historie i vuggestuen er der mulighed for at komme med eksempler på noget af det de er særlig begejstrede for i deres arbejde. Her beskriver de eksempelvis, på hvilken måde de arbejder med temaer, her er det farver, og hvordan de formår både at arbejde med deres læringsmiljøer og få inddraget forældrene i temaerne. Godt arbejde.

I vuggestuens sammenfatning beskriver de, at de vil tage deres systematik fra fokusugerne med til den almindelige hverdag. De ønsker, at der skal være et langt større fokus på børneperspektiver i hverdagen og en fortsat udvikling af den pædagogiske faglighed. De er opmærksomme på, at det kræver en åbenhed i personalegruppen, nysgerrighed på egen og andres praksis og et stort fokus på at kunne mentalisere.

Det bliver spændende at følge deres arbejde, og se på hvilken måde, nye tilgange kan være med til at styrke deres arbejdsfællesskab, til glæde for børns udvikling og trivsel.

Siden sidste tilsyn er der blevet justeret i den kommunale tilsynspraksis. Hvor der tidligere blev peget på arbejds- og udviklingspunkter, vil der nu kun blive peget på fokuspunkter.

Vuggestues punkter fra sidste tilsyn er dr blevet arbejdet godt med, og det er kun arbejdet med børneperspektiver, der vil blive en del af de fremtidige indsatser. Vuggestuen har selv været med til at pege på fokuspunkter for den kommende tid, de er følgende:

- Målrettet arbejde med evaluering af det planlagte pædagogiske arbejde
- Udvikling af den pædagogiske faglighed, herunder endnu mere fokus på planlægning og strukturering af arbejdet
- Et særligt fokus på børneperspektiver, både i planlagte forløb, børneinitierede aktiviteter og lege, samt i hverdagsrutiner.
- Arbejde med børneperspektiver med udgangspunkt i "Fri for mobberi – vuggestuer".

Vuggestuen skal justere løbende i deres tilsyns handleplan, med udgangspunkt i fokuspunkterne. Handleplanen skal fremsendes til den pædagogiske konsulent i starten af december 2023.

Tilsynet er udført 30. oktober 2023 af Arne Høgsvig, tilsynsførende konsulent

