



Anmeldt tilsyn

Institution	Børnehuset Æblehaven
Adresse	Nyelandsvej 25 B
Leder	Tea Fogh Mortensen
Status (selvejende/kommunal/privat)	Kommunal
Normerede pladser 0-3 år	88
Normerede pladser 3-6 år	108
Pædagogisk konsulent	Mette Ellegård
Dato for tilsynsbesøg	01.06.2022

Opgave	Ledelsens korte beskrivelse af status for arbejdet siden seneste anmeldte tilsyn. (Skrives med udgangspunkt i aftaler fra seneste anmeldte tilsyn. Denne status indgår i tilsynsrapporten og danner basis for drøftelse af udviklingsperspektivet)
<p><u>Pædagogiske læreplaner</u> <i>Hvilke dele af den pædagogiske læreplan har I haft særligt fokus på det seneste år? Hvordan arbejder I med at læreplanen er et levende dokument? Fx kan I skrive eksempler på, hvordan I på baggrund af jeres skriftlige evaluering har ændret og/eller justeret jeres pædagogiske læreplan og/eller hvordan I har arbejdet med at gøre anbefalinger fra seneste uanmeldte tilsyn til en aktiv del af jeres læreplan.</i></p>	<p>I efteråret 2021 og forår 2022 har vi haft fokus på at undersøge "børneperspektiver" og børnenes medbestemmelse ift.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lup på et af stuerne selvvalgt tema fra aug-nov - lup på sprogindsatser (dialogisk læsning + ægte samtaler) fra nov-feb - lup på Tigertræning fra marts-juni <p><i>(se vedhæftede eksempler på refleksion/planlægning af indsatser)</i></p> <p>Faglige fyrtårne og ledelsen har aftalt at vi "sætter lup på" fokuspunkter for perioden (august 2021 – juni 2022) løbende på møder i stedet for at alle fokuspunkter skal reflekteres over og indsatser planlægges på samme møde. Vi følger løbende op/evaluerer på teammøder, og slutevaluerer i juni.</p> <p>Læreplanen anvendes som pædagogisk redskab hvor vi konkret og løbende reflekterer over, videndeler og planlægger effektorienteret med mål og indsatser for læreplansforløb, ligesom forældrebestyrelsen løbende involveres, jf årshjulet).</p> <p>Den didaktiske og evaluerende praksis er noget vi løbende arbejder med at udvikle. Det kan stadig være en udfordring at skabe sammenhæng mellem den hverdagsnære evaluering/justering og holde os selv fast på mål og indsatser fra planlægning til slutevaluering af et læreplansforløb.</p> <p>På pædagogisk dag i september 2021 og p-møde i november satte vi fokus på vores sprogindsatser, og fik nye redskaber til "ægte samtaler" ("UGL'e" og "strive for five") til at styrke vores sprogstøttende kommunikation/en højere grad af åbne spørgsmål der understøtter børneperspektivet. (Anbefaling fra tidligere uanmeldt tilsyn: undersøge om en højere grad af åbne spørgsmål kan styrke børnenes mulighed for sproglig udvikling).</p>



	<p>Uanmeldt tilsyn 11/10-21 (skovbørnehave) og 17/1-22 (vuggestue og bybørnehave):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observationer der bevidner en høj kvalitets hverdag for børnene, fagligt veltilrettelagt praksis. Nærværende, omsorgsfuld, anerkendende kommunikation og relationer. - Det er så sejt gået af personalet, at trods en dag (d.17/1) hvor vi manglede over 40% af det faste stuepersonale i huset, så oplevede konsulent en nærværende, anerkendende og omsorgsfuld praksis! Og også bevidninger af små gode rutiner og aktiviteter. - Fra tilsyn i skoven 11/10: Anbefaling om, at vi arbejder med at udvikle de indendørs fysiske læringsmiljøer i skovbørnehaven. <p>Har givet anledning til at lempe vores "corona-restriktions-indretning" og børnehaven har sat fokus på, at der i læringsmiljøerne kommer en større sammenhæng mellem inde og udemiljø, så man tager naturen med ind. Det skal ikke være det samme som i byen. Dette er i løbende proces (men vi er ikke i mål endnu).</p>
<p>Tidlig indsats <i>Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det fælles bekymringsværktøj trivselslinealen?</i></p> <p><i>Hvordan er jeres arbejdsgang når personalet oplever første bekymring for et barns trivsel? Fx kan I beskrive brug af metoder og procedure</i></p>	<p>Vi har introduceret og drøftet trivselslineal og indsatsstrappe på et personalemøde og et forældrebestyrelsesmøde.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kan anvendes som dialogredskab på både teammøder, i forældresamtaler og dialogmøder. - Vi har aftalt, at hver gang vi taler ekstraordinært om et barns trivsel skal vi bruge trivselslinealen. - Afdelingsledere er med på stue-møderne, og det er ofte her der aftales hvordan bekymring for et barns/en børnegrupper trivsel skal håndteres (inkl. drøftelse med forældre, sparring på PPR-konference?, indkalde til dialogmøde? Inddrage øvrige samarbejdspartnere (PPR/ressourcekonsulent mv.)? - foreslået måske også at kunne anvende trivselslinealen på gruppeniveau. - På baggrund af drøftelsen i forældrebestyrelsen, udvidede bestyrelsen overskriften på principperne for det pædagogiske arbejde, så der fremover står: "Børnene skal tilbydes en hverdag, der <i>uanset deres forskellige forudsætninger og behov: ...</i>" (se pæd. arbejdsgrundlag) <p>Derudover har vi i den tidligere indsats fortsat fokus på mønsterbryderindsats (små læringsgrupper mv.) og at have et tæt forældresamarbejde, herunder sikre tidlig indsats og samarbejde hvis børn kommer i mistro/udsatte positioner, evt. med tværfagligt samarbejde med PPR, Familieafdelingen, ressourcekonsulenter, Sundhedsplejen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - OBS på det gode forældresamarbejde ("post-corona") - OBS på at styrke vores vuggestuepædagogers arbejde med den tidlige indsats + både i vuggestue og børnehave styrke de nyuddannede/mindre erfarne pædagoger i arbejdet med tidlig indsats/udsatte børn. <p>1 pædagog (vuggestue) har gennemført diplommodul i "børn i udsatte positioner", og hvis det udbydes igen kan flere pædagoger tilbydes modulet.</p>



<p>Ledelse og samarbejde <i>Hvilket af følgende områder har pt. ledelsens særlige opmærksomhed?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Forældresamarbejdet • Ledelse tæt på praksis • Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen <p><i>Hvilke forhold har betydning for at dette område har jeres særlige opmærksomhed?</i> <i>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område?</i> <i>Hvilke initiativer vil I igangsætte?</i> <i>Har I tvivl eller dilemmaer i forhold til dette område du gerne vil drøfte?</i> <i>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p>	<p>Der er pt. ikke en særlig opmærksomhed på de 3 områder der spørges til (forældresamarbejde, ledelse tæt på praksis, samarbejde med dagtilbudsafdelingen).</p> <p>Dog er der i forældrebestyrelsen drøftelser om brug af Aula ift. digital kommunikation mellem personale og forældre. (Nogle forældre oplever udfordringer ift. at bruge Aula).</p> <p>Derudover har vi pt. fokus på ARBEJDSMILJØ - trivsel og samarbejde.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Har fx haft oplæg med Jan Hoby om arbejdsfællesskaber og har lige haft personale dag (7/5), hvor vi ud fra flere forskellige vinkler satte lup på et godt arbejdsmiljø, den gode arbejdsplads/ arbejdsfællesskab i Æblehaven. - Forventet udbytte: øget trivsel og arbejds glæde, fælles ansvar for arbejdsfællesskabet, fokus på fastholdelse og rekruttering. - Beslutning om mere konkrete handlinger ud fra de input vi har fået fra personale dagen er drøftet i MED-udvalget d. 24/5. <p>Der arbejdes med følgende 5 temaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) arbejdspladskultur, arbejdsfællesskaber, ros og anerkendelse 2) Mad: samarbejdet skal spire 3) Forberedelsestid, skemalægning, vikardækning 4) Barn syg 5) Ledelsens rolle
---	--

<p>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn</p>	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>I Æblehaven arbejder de kontinuerlig med at vælge fokusområder for udvikling.</p> <p>De har med henblik på at styrke kvaliteten "lup" på forskellige dele af den pædagogiske praksis. Det at have "lup" på betyder, at de går systematisk og didaktisk frem og går tæt på enkeltdele i den pædagogiske praksis.</p> <p>De benytter en praksis hvor stuerne vælger temaer med individuelt fokus og med afsæt i områder hvor de vurderer, at der er behov for pædagogisk udvikling.</p> <p>De oplever, at det har positiv betydning at gøre det konkret for den enkelte stue og at ideer og erfaring spreder sig i huset. Et eksempel på et fokusområde er "børnedemokrati" som de oplever har bidraget til, at kvalificere det pædagogiske arbejde ved i højere grad, at inddrage børnene i relevante beslutninger.</p> <p>I planlægning af de pædagogiske aktiviteter og den upåagtede faglighed tager de voksne afsæt i det børnene</p>



	<p>viser/fortæller og følger børnenes spor, oplevelser og interesser.</p> <p>Ift. planlægning af små læringsgrupper og dialogisk læsning benytter de udviklingshjulet til skabe overblik over viden om hvor børnene er og hvilke behov de har. Den indhentede viden inddrages sammen med det børnene har lyst til i, at vælge aktiviteter og tilrettelægge den pædagogiske praksis.</p> <p>I Æblehaven er det vigtigt at hverdagens praksis har sammenhæng med læreplanen. Der arbejdes med at udvikle den didaktiske og evaluerende praksis, så der skabes sammenhæng mellem den hverdagsnære evaluering/justering og holdes fast på mål og indsatser fra planlægning til slutevaluering af læreplansforløb. Ledelsen er i dialog med personalet om praksis og støtter og hjælper. I dialog om praksis tager de afsæt hvad der virker godt.</p> <p>En ny indsats er at de faglige fyrtårne skal mødes fast og drøfte deres roller og opgaver med at understøtte læreplansarbejdet og den hverdagsnære pædagogiske praksis.</p>
Tidlig indsats	<p>I Æblehaven benytter de trivselslinealen i deres praksis. De er i en opstartsfasen, det er ledelsens opfattelse, at det er deres opgave at få flere med og at bidrage til at se mening. Det gør de ved at guide og have ledelse tæt på praksis.</p> <p>De har gode erfaringer med, at det støtter forståelse af et fælles perspektiv hos forældre og personale og styrker dialogen med forældrene om barnets trivsel. En af styrkerne i brug af trivselslinealen er at den er konkret.</p> <p>Ledelsen har erfaret, at det er en arbejds måde som det vil tage tid at integreret i praksis.</p> <p>I Æblehaven har de et ønske om at styrke samarbejdet med sundhedsplejen.</p>
Ledelse og samarbejde	<p>I Æblehaven arbejder de med at styrke arbejdsfællesskaber og styrke modtagelsen af nye kollegaer.</p> <p>Fx arbejdes der i børnehaven med at udvikle "arbejds papirer" som indeholder beskrivelser af de aftaler personalet indgår med hinanden om det pædagogiske arbejde, de daglige rutiner og samarbejde. Ledelsen har</p>



	<p>erfare at det har positiv betydning for personalets samarbejde.</p> <p>Ledelsen understøtter, at det pædagogiske arbejde er beskrevet. Herunder børnenes udbytte og forventninger til de fysiske rammer og stemning. De er opmærksomme på betydningen af den retorik de vælger.</p> <p>Ledelsen vægter at give medarbejderne tid til at opgaver og forandringer kan implementeres. Det har høj prioritet at sikre kvaliteten og trygge rammer børnene.</p>
--	---

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>Det er min anbefaling, at Æblehavens skovafdeling arbejder med at udvikle de indendørs fysiske læringsmiljøer i forlængelse af, at restriktionerne grundet Covid-19 er lempede. Dette kan med fordel gøres i samarbejde med børnene. Jeg anbefaler at udviklingsarbejdet tilrettelægges, så det bliver en aktiv del af den styrkede pædagogiske læreplan</p> <p>De er i proces med denne opgave og arbejdet er I gang.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	<p>Evalueringskultur - Den didaktiske og evaluerende praksis. Input til praksis, mere, mindre af.</p> <p>Udfordringer ift. rekruttering af pædagoger.</p> <p>Punkterne er drøftet med afsæt i muligheder og viden om den aktuelle virkelighed og kontekst.</p>
Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	Ingen særlig udvalgte