

Pædagogisk tilsyn i Silkeborg kommune



Vi har et anerkendende og inkluderende lærings- og trivselsmiljø

Dato: torsdag den 22. september 2016	Institutionens navn: Kjellerup/Levring
Institutionsleder: Kirsten Christensen	Enhedens navn: Levring børnehus
Daglig leder: Monica Dahl Rødbro	Medarbejderrepræsentant: Karla Sørensen
Ekstern pædagog: Charlotte Hejl	Pædagogisk Udviklingskonsulent: Camilla Magnussen og Eva Bak

Pædagogisk tilsyn tager udgangspunkt i lov om tilsyn med dagtilbud (Dagtilbudsloven § 5) Tilsynet udmøntes som dialog mellem leder, medarbejder, ekstern medarbejder/"gæsten" samt pædagogisk konsulent. Dialogen tager afsæt i institutionens valgte udviklingspunkt og er grundlaget for den tilsynsrapport som udarbejdes af den pædagogiske konsulent. Tilsynsrapporten indgår i kvalitetssamtalen som afholdes i perioden november – januar med sektionsleder af dagtilbud, børn og familie chef samt leder af udviklingssektionen.

Kommunens lærings- og trivselspolitik 2021 er den overordnede ramme for tilsynet. Derudover kan den enkelte institution have et lokalt fokuspunkt som den eksterne medarbejder kan rette sin opmærksomhed mod.

Faktorer der understøtter:	Udviklingspunkter	Handle- og tidsplan
Lokalt Fokuspunkt Fokuspunkt: Overgangen mellem de forskellige aktiviteter set i et børne- og voksen perspektiv. Tilbagemeldinger fra gæsten: Tre ting som gæsten tager med til eget børnehus; Kokken, tydelighed ift. Forældre, vigtigt at italesætte	Kommentar fra medarbejder: Charlotte kom i en brydningstid. Interessent at italesætte hvorfor gør vi som vi gør? Og bruge feedback til at ændre praksis. Har allerede lavet gøremåls	

<p>det vi gør,</p> <p>Forslag til Levring: Lave et skema over gøremål. Vuggestuen skal afskaffe dårlig samvittighed over det de ikke når, og droppe tre ting: barnets bog, skrive aktivitets kalenderen, ringe til forældrene. Sig godmorgen til hinanden. Monica også være i børnehaven.(se mere under gæstens iagttagelser)</p>	<p>– plan. Fastholde de gode ting og tilføje nyt samt afvikle gammelt, der ikke giver mening. Godt med gæste ordning i tilsyn, det er også efteruddannelse. Godt at låne Charlottes briller og blande med sine egne, hvilket skaber refleksion.</p> <p>Kommentar fra daglig leder: midt i ny struktur, mangler børneperspektivet på overgange afklaret begrebet uenig</p> <p>Kommentar fra Kirsten: Godt valgt fokus punkt og det giver et billede af den omstillings proces huset er i gang med.</p>	
<p>Hvordan arbejdes der med at skabe en pædagogisk praksis som er reflekteret og tilrettelagt?</p> <p>Institutionsniveau: Inklusionsgruppen (ny viden og dialog om praksisser) samt kollegial supervision</p> <p>Husniveau: Stuemøder hver uge (børn, planlægning, struktur) – større behov efter strukturændring</p>	<p>Husniveau: Udviklet og implementeret ny struktur. Gået fra aldersopdelt til aldersintegreret. De løse ender er dem der udfordrer struktur og arbejdsplan.</p> <p>Medarbejderen oplever at der er formål, en rød tråd og refleksionen i teamet binder det sammen i en fælles "pædagogisk hat"</p>	<p>Der arbejdes med hvem der gør hvad og strukturen, afvikle det der ikke giver mening og som skaber dårlig samvittighed.</p> <p>Blive mere knivskarp på hvem gør hvad "gøremåls skema"/arbejdsgange og organisere de voksne. Fælles fodslag det er sådan vi gør, og hvorfor vi gør.</p>
<p>Hvordan understøttes læring, trivsel og inklusion?</p> <p>Pædagogikken i huset og pædagogikken i skovgruppen. Organisering og struktur på børnegrupper, voksne og aktiviteter men med mindre fokus på form og mere på indhold.</p> <p>Levring er godt kørende på såvel normal- og specialpædagogik og bruger plus pædagog (ikke inklusions pædagog - som bruges</p>	<p>Fastholde uddannet kok som understøtter inklusion. Fastholde brumbassen (hånddukke) som talerør.</p> <p>Hus: Undersøge børneperspektivet i den måde børne- gruppen er struktureret på. Fortsat fokus på at strukturen understøtter</p>	<p>Fokus på de muligheder gruppen giver for det enkeltes barns muligheder for at være en del af et fællesskab</p>

<p>af de andre huse.) Fokus på: fra individ til børnefællesskaber</p>	<p>dette. Institutions niveau: møder 7 gange årligt gennemgår alle LP-analyse og plus børn</p>	
<p>Hvordan reflekteres og evalueres der på lærings- og trivsels miljøet? Pluspædagog er med til at højne voksen-refleksionerne i forhold til hele børnegruppen. Institutionsniveau: netværksgrupper om inklusion med pædagoger fra alle huse både teori og praksis. læser "inkluderende pædagogik" styres af daglig leder. Også netværksgrupper med kollegial refleksion 6. gange årligt styres af institutionsleder og inklusionspædagog som supervisor. Personale weekend en gang om året; sidst cafe grupper om inklusion som ledelsen tog med tilbage i strategien</p>	<p>Medarbejderen vil gerne mødes mere på teamniveau for at reflektere og planlægge pædagogiske aktiviteter. Giver afkald på noget form for at få indhold. For at vi kan bliver klogere på institutionens kvalitetsmål spørger vi alle kommende skolebørn elektronisk. Børneinterview for at afdække børnefællesskaberne. Matrix på barn/barn relationer og voksen/barn relationer Bruge feedbacken til at støtte børnefællesskaberne</p>	
<p>Hvilke hindringer kan der evt. være for et anerkendende og inkluderende miljø?</p>	<p>Normering generelt og ved skovgruppe for de store. De fysiske rammer og indretning af rummet. Dialog med forældrene om inklusion.</p>	<p>Alle medarbejdere skal vedholdende være opmærksom på egen anerkendende tilgang. "Når vi er pressede taler vi om det børn gør i stedet for hvad har børnene brug for".- undgå dette</p>
<p>Hvordan understøtter ledelse på alle niveauer lærings- og trivselsmiljøet? Strategisk ledelse. Faglig ledelse. Selvledelse. Lederne forsøger at være opmærksomme på at de har to ører og en mund. Være lyttende og understøtte = empowerment. Være medarbejdernes spejl. Nærværende ledelse og være på gulvet. Synliggøre hvad er vilkår og hvad kan løses. Stor fokus på kerneopgaven.</p>	<p>Kirsten: Tager hul på hvad er selvledelse i forhold i teams, pædagoger, børnene, ledelse? Og hvilke gensidige forventninger skaber begrebet? Er med på aktion læring i ledelsesteamet. Strategisk ledelse handler også om at prioritere, hvilket opleves af daglig ledere som nødvendigt.</p>	<p>Flytte medarbejdere så de trives. Dialogbaseret. Action learning om selvledelse.</p>

<p>Hvordan understøtter det tværfaglige samarbejde lærings og trivselsmiljøet? <u>Det kører;</u> der er overgangs møder og børnene kommer minimum 6 gange på skolen, justerer og evaluerer løbende. Også skolebørn med i skoven. Særskilt faglig overgangs møde for børn med særlige behov Sammenhæng. Helhed. Overgange.</p>	<p>Gode erfaringer med vejlednings pædagog og godt samarbejde med forældre. Sundhedsplejen, dagplejen, skole, dagpleje 6 møder årligt med forskellige temaer. Fint samarbejde med dagplejen, ugentlige besøg så de kender børnene. Samarbejdet ses også forhold til hvad huset kan rumme.</p>	<p>Evaluerer elektroniske overgangsskemaer.</p>
<p>Hvordan understøtter et målrettet forældresamarbejde børnenes læring og trivsel? Godt velkomst materiale på hjemmeside. Forældrebestyrelsen har forholdt sig til lærings og trivsels politik. De har i år 2015 og 2016 fastlagt rammer for legegrupper for alle skole børn som skolen også fast holder. Bruger erfarne forældre som ambassadører.</p>	<p>Forældremøde: Dialog med forældrene for at tydeliggøre forventninger og fælles mål og mening med ny struktur og hvad er børnefællesskaber og det betydning for barnets trivsel. Bruger ikke ordet inklusion, men ordet fællesskaber</p>	<p>Forældremøde. Fokus på "helt ned på jorden" kommunikation med forældrene. Med humor på en anerkendende måde føre "lethed" i forældresamarbejdet.</p>
<p>Hvordan understøttes medarbejdernes trivsel og læring?</p> <p>Medarbejderen oplever. at hun kan komme på konferencer m.m. som er en personlig og faglig anerkendelse. Hun kan få sparring, når hun har brug for det og Monicas dør er altid åben. Medarbejderen oplever "At få støtte uden at bliver båret" Dette betyder tryghed og tillid, som medfører trivsel, hvilket medfører at medarbejderen udvikler sig fagligt.</p>	<p>Fokus på at fastholde at ledelsen udviser empati og forståelse og understøtter. Medarbejder og ledelse gensidigt at forholde sig til og tage ansvar for det der er på spil.</p> <p>Fortsat arbejde med en kultur der er i opbrud, som bliver udfordret af at der kommer en ny leder, der konstant har kommunikation og samarbejde på dagsordenen.</p>	<p>Er nu midt i processen hvor der brydes med fortiden. Daglig leder opmærksom på at medarbejdernes reaktioner italesættes og drøftes og der gives sparring. Også sparring fra HR på samarbejde og kommunikation. Via dialog undersøges medarbejderens kompetencer og udfordringer. Vedvarende opmærksomhed på ikke at falde tilbage i en uhensigtsmæssige kommunikations mønstre, når der er pres på. Et fælles ansvar.</p>

Resumé af gæstens iagttagelser: Blev modtaget godt. De to første dage gik med at se hverdagen, fik flashback til dengang Sorring var på en gammel skole. Det er et skønt lille hus, men personalemæssigt sårbart. Oplevede de to første dage mislyde i kommunikationen omkring hvem der gør hvad. Dette blev taget op på personale møde om torsdagen, hvilket åbnede for drøftelser og lettende stemningen. Overgange mellem aktiviteter blev påvirket af, at det ikke er aftalt hvem det gør hvad. Medarbejderne er professionelle og har omtanke.

Det fungerer rigtig godt, at der sidder en voksen, når børnene kommer ind til samling og spisning. Der var et system omkring overgange (spise og samling) som børnene kendte til, så det fungerer fint. Vejret var godt denne uge, så der blev spist ude.

Om onsdagen lavede de store børn skovtrolde m.m. hvor aftaler var lidt uklare, hvilket kom til udtryk ved uro blandt børnene. Om torsdagen var Charlotte med i skoven, det var en fantastisk tur.

Charlotte oplevede at det var super godt, at Monica (daglig leder) er sammen med børnene. Godt at få Monicas begrundelser og hensigten/ meningen med strukturen, og fremtidsperspektivet i det. Dette gav indsigt og mening for Charlotte, som var havnet midt i en strukturel brydningstid.

Fantastisk engageret faglig dygtig kok, som også deltager og har få timer i børnefladen. Dette burde bredes ud til hele Silkeborg kommune.

Charlotte var imponeret over deres velkomst pjece, som var meget tydelig overfor forældrene. Brumbassen er en bamse som bliver brugt som kommunikation til samling og måltider, hvilket fungerede rigtig godt.

Forældre kontakt fint flow og gode rutiner, som giver ro om morgenen, og forældre og børn ved hvad de skal.

At være gæst: Godt at det var udover normeringen og at det var en hel uge og var gensidigt lærerigt. Vil gerne gøre det igen. Vidste ikke at hun skulle deltage i tilsynsmødet.

Konsulenternes konklusion: Der bliver taget hånd om en kultur med uhensigtsmæssige samarbejds- og kommunikations mønstre. Ledelsen har med viden og indsigt hentet hjælp bl.a. fra HR til denne indsats. Der arbejdes forsat på at skabe tillid og gode samarbejdsrelationer. Der arbejdes på at sikre tydelighed omkring formålet og kerneopgaven. Der er konsensus omkring denne indsats i ledelsen og blandt medarbejdere. Der var gode overvejelser omkring inklusion på alle niveauer, med fokus på fordybelse i og undersøgelse af den pædagogiske praksis og udvikling heraf. Fokus på dette faglige løft, samt på gensidige forventninger om at man som medarbejder bidrager til egen, kollegers og husets udvikling. Der er åbnet op for at arbejde med samarbejdsrelationer, kommunikation og kulturen det skal følges tæt og understøttes på alle niveauer.

Lederens afsluttende bemærkninger:

Medarbejder, gæst og daglig leder var alle velforberedte, samt konstruktive i dialogen om de udfordringer Levring Børnehus for tiden har med ændringer i struktur og nye teams på voksenplan, der skal understøttes af god kommunikation og samarbejde.