



KØGE KOMMUNE

Tilbage melding på tilsynsbesøg 2022

Dagtilbud: Asgård Børnehus

Dato for observation: 22.6.22 kl. 8.30-11.00

Dato for tilsynssamtalen: 27.6.22 kl. 9-11

Pædagogisk konsulent: Winnie Breilev

Lovgivning

Ifølge Dagtilbudsloven skal Kommunalbestyrelsen føre tilsyn med indholdet i dagtilbud, og den måde opgaverne udføres på. Tilsynet indgår som en del af kommunalbestyrelsens overordnede ansvar for kvalitetsudvikling inden for dagtilbudslovens rammer.

Kommunalbestyrelsen har ansvar for at:

- Dagtilbuddet styrker børns trivsel, udvikling og læring
- Dagtilbuddet varetager opgaverne på faglig og økonomisk forsvarlig måde
- Forebygge og gribe ind så eventuelle problemer ikke udvikler sig
- Borgerne får den service, som de har ret til efter loven og efter de beslutninger og retningslinjer, som kommunalbestyrelsen har fastsat.

De generelle tilsynsbestemmelser fastslår, at tilsynet skal omfatte både den indholdsmæssige del af dagtilbuddets arbejde, og den måde hvorpå dagtilbuddet løser sine opgaver. Dermed indeholder det pædagogiske tilsyn både en pædagogisk udviklingsopgave, en kontrolopgave samt en dokumentationsopgave.

I praksis udføres tilsynet af en pædagogisk konsulent.

Tilsynsrapporten beskriver:

- Observationerne fra pædagogisk praksis i hverdagen som den pædagogiske konsulent har gjort under et uanmeldt besøg
- Emner fra den efterfølgende samtale med leder/områdeleder og personaler og evt forældrerepræsentant. Herunder også de situationsbeskrivelser som dagtilbudslederen bringer med til samtalen.

Konklusion på tilsynsbesøget

Hvad viser tilsynet:

Asgård lever op til intentionerne i dagtilbudsloven, den pædagogiske læreplan samt Køge Kommunes politikker.

Dermed giver tilsynet ikke anledning til opfølgende eller skærpet tilsyn.



Fremadrettede opmærksomhedspunkter i udviklingen af den pædagogiske kvalitet

På baggrund af drøftelserne i tilsynssamtalen kan der med fordel være fokus på følgende opmærksomhedspunkter i den kommende periode:

- Leg: Medarbejdernes deltagelse i børne- og vokseninitierede lege, herunder fokus på positionering i legen og deltagelsesmuligheder for alle børn.
- Rutinesituationer: Planlægge og organiserer dagligt tilbagevendende rutiner på måder så børnene oplever medbestemmelse, inddragelse og deltagelsesmuligheder.

Opfølgning på opmærksomhedspunkter fra sidste tilsyn (2021):

- **At fortsætte arbejdet med en systematisk evalueringskultur, hvor personalet udvikler og kvalificerer egen praksis, ved en faglig og selvkritisk tilgang.**

Leder og medarbejdere udtrykker stor værdi af arbejdet med evaluering af deres pædagogiske praksis. Afhængig af situationen anvender medarbejderne forskellige evalueringsmetoder.

Det kan bl.a. være metoden "Tegn på læring" og dialogkort, men også arbejdet med systematisk refleksion og vækstmodellen bruges som evalueringsmetoder.

Evalueringerne har bl.a. vist et behov for at arbejde mere på tværs af grupper i børnehaven, hvilket uddybes længere nede i rapporten.

Evalueringer af praksis har bl.a. også ført til at vuggestuegrupperne er sammensat som tre grupper, i stedet for fire grupper. Dette er kommet i stand pga. de fysiske rum, medarbejdersammensætningen, inddeling af børn i mindre grupper og dokumentation af fremmøde blandt børnene.

Det fysiske læringsmiljø med indretning og inventar er også blevet evalueret. I den sammenhæng har Asgård benyttet sig af en rumdesigner, som er kommet med forskellige bud på nye indretninger. Dette har bl.a. medført at der er kommet mere "hjemlig hygge" i kraft af ældre møbler, lamper og gamle billeder. Alt i afpassede mængder og som modspil til det mere institutions-udtryk dagtilbuddet også har. Fremover vil leder og medarbejdere være bevidste om at tænke forældrene mere ind, når de evaluerer.

- **Asgård anbefales fortsat at have opmærksomhed på at fastholde de gode praksisser som har fungeret godt under Coronarestriktionerne, i det omfang ressourcerne giver mulighed for dette.**

Leder og medarbejdere fik gode erfaringer med arbejdet i mindre grupper under Coronapandemien. Mange af de erfaringer er taget med videre i det pædagogiske arbejde. Medarbejderne prioriterer også stadig det store børnefællesskab, som giver børnene mulighed for at have legerelationer på tværs af egne grupper.

Under pandemien afleverede forældrene deres børn i garderoben. Denne ordning er evalueret sammen med forældrene. Asgård er landet på en fleksibel løsning, hvor især vuggestueforældrene kan have lidt mere daglig kontakt med medarbejderne. Derudover er der kommet mere struktur på hvilke medarbejdere der modtager børn, og hvem der er fordybet med børnene. Medarbejderne fortalte, at det har skabt ro i grupperne og arbejdsglæde hos medarbejderne, da der er større mulighed for fordybelse i løbet af dagen.

Kommenterede [SM1]: Rumdesigner har ikke været her endnu – det er vores egne tiltag ud fra at institutionalisere vores dagtilbud lidt mindre og gøre rummene mere venlige, imødekomme, samt opdele i mindre rum.



Observationer

I Asgård er der 3 børnehavegrupper (66 børn) og 3 vuggestuegrupper (48 børn)

Observationen startede i børnehaven, hvor børnene legede i egne grupper og enkelte børn var på besøg i andre grupper. Medarbejderne var nærværende og opsøgte børnene i forhold til leg og deltagelse i forskellige aktiviteter f.eks. klippe/klistre og læse bøger. Samværet var præget af interesse for børnene. Stemningen var god, og der var en summen af liv og aktiviteter i afdelingen.

Overgangene mellem aktiviteter, leg og rutinesituationer var tydelige og velovervejede. Børnene viste tegn på genkendelse og tryghed i måden formiddagen var organiseret. Overgangen fra leg i gruppen til samling var bl.a. markeret ved et ur, der ringede, hvilket udløste en oprydningssang, hvor børn og medarbejdere sang, mens de ryddede op og derefter samledes på et stort rundt tæppe til morgensamling. Overgangen fra samling til legeplads var tydelig og genkendelig - først gik drengene og en medarbejder på toilettet og videre ud, derefter gik pigerne ud med en medarbejder.

Samlingen var bygget op med vekselvirkning mellem stillesiddende og aktive elementer, som var med til at skærpe børnenes koncentration – high/low arousal. Der var fokus på inddragelse og medbestemmelse i samlingen, idet børnene var med til at vælge sange, farver mm.

I det sproglige læringsmiljø var der fokus på samtale, rim/remser, bogstavkendskab og sange.

Refleksion: Børnehaven kan overveje, hvordan der kan arbejdes mere fokuseret på sproglig turtagning og anvendelse af åbne/udvidende spørgsmål i dialogen. Åbne og udvidende spørgsmål styrker børnenes refleksionsevne og medvirker til at skabe en kultur, hvor science begrebet og det at undres sammen med børnene bliver en naturlig del af hverdagen.

Generelt er de fysiske læringsmiljøer velindrettede med mulighed for mange forskellige lege, både i store og mindre grupper.

Efter samling og formiddagsmad går næsten alle børn på legepladsen. En enkelt gruppe bliver inde, hvor der er besøg fra vuggestuen af kommende børn, og et helt nyt barn. Det blev fortalt, at alle børnehavegrupper ofte deler sig i 3 efter formiddagsmad.

På legepladsen legede børnene selvvalgte lege i større eller mindre grupper. Der var 7 medarbejdere med ude på legepladsen. Der var 1 medarbejder, der legede gemmeleg med en gruppe børn, mens flere andre medarbejdere lavede praktiske ting uden børn. Resten af medarbejderne "holdt opsyn", trøstede og talte med børnene, når børnene henvendte sig.

Refleksion: Medarbejderne bør reflektere over " hvad skal børnene have ud af tiden på legepladsen, hvordan kan medarbejderne støtte op omkring børnenes lege og deltagelsesmuligheder, og hvad har vi for med børnene?". Tiden på legepladsen er samtidig der, hvor der er mulighed for at dele børnene i mindre grupper og arbejde med et fokuseret tema som f.eks. legerelationer, motorik, sprog eller andet.

Observationen fortsatte i vuggestuen fra kl. 10-11.15. Her var flere børn på cykeltur, en gruppe på gåtur, og et par børn med en medarbejder på besøg i børnehaven. Resten af børnene var på legepladsen. På legepladsen havde børnene fordelt sig i de forskellige udendørs læringsmiljøer. Medarbejderne var tæt på børnene, i øjenhøjde og deltog i forskellige børneinitierede lege. Flere børn var forholdsvis nye, og der blev brugt tid på indkøring og skabe tryghed for de enkelte børn.

Medarbejderne satte ord på samværet og egne handlinger fx "er du klar til at få pudset næse". Medarbejderne havde tydelig mimik og brugte ofte tegn som understøttende



kommunikation. Medarbejderne var i stand til at skabe fælles opmærksomhed med børnene og fangede bl.a. børnenes interesser, da der kørte en traktor forbi legepladsen.

Overgangen fra legepladsen til garderoben og videre ind til frokost, var til dels organiseret i mindre grupper, men bar også præg af tidspunkter med mange børn samlet i garderoben. I garderoben var der fokus på børnenes selvhjulpethed. Medarbejderne guidede og støttede børnene i det, de enkelte børn magtede i forhold til alder og udvikling.

I grupperummet var der tydelig struktur og forudsigelighed i forhold til at få skiftet ble, vasket hænder og derefter sætte sig op ved bordet. Medarbejderne hentede rullebord og medarbejderne dækkede bord. Inden børnene begyndte at spise, blev maden præsenteret for børnene. Børnene valgte derefter hvad de havde lyst til at spise, mens medarbejderne gjorde maden klar. Stemningen under måltidet var god, børnenes verbale udsagn blev modtaget og gentaget, og der fandt begyndende dialoger sted.

Refleksion: Frokosten er et dagligt tilbagevendende læringsmiljø, som rummer alle muligheder for børneinddragelse, medbestemmelse og masser af "gratis" læring for børnene. Medarbejderne bør derfor reflektere over, på hvilken måde frokostmåltidet (og måske andre dagligt tilbagevendende rutiner) kan planlægges og organiseres, så børnene får handle- og deltagelsesmuligheder.

Situationsbeskrivelser/videoer til brug i pædagogisk tilsyn 2022

Første situationsbeskrivelse fremhæver dagtilbuddet, en situation de lykkedes særligt godt med.

Lederen fortæller, at der er afholdt et forældremøde i dagtilbuddet, hvor forældrene på tværs af vuggestue og børnehave arbejdede med titlen "Hvordan kommer vi fra et godt dagtilbud til et fantastisk dagtilbud?" Forældrene kom med flere bud, som f.eks. lød på:

- Medarbejderne skal prale mere med deres faglighed, pædagogiske overvejelser og arrangementer i huset.
- Arbejde mere på tværs af børnehavegrupperne, så både medarbejdernes kompetencer kommer bedre i spil, og børnenes legerelationer på tværs styrkes.
- Temadage/uger på tværs af huset med samme emne.

Efterfølgende har medarbejderne og ledelse arbejdet med de forskellige udsagn fra forældrene. Flere er blevet afprøvet bl.a. temadage på tværs. Ugen gik godt og var en succes. Arbejdet på tværs i grupperne i børnehaven beskrives nedenfor.

Anden situationsbeskrivelse beskriver dagtilbuddet en situation, hvor de er udfordret.

Ledelsen beskriver, hvordan samarbejdet på tværs af børnehavegrupperne har været udfordret specielt i tiden efter Coronarestriktionerne. Under restriktionerne var der påbud om at arbejde i små isolerede grupper. Efterfølgende har det været lidt udfordrende at blande børn og medarbejdere på flere tidspunkter af dagen.

Ledelsen fortalte, at ved sidste personalemøde blev der udarbejdet en liste over alle medarbejders kompetencer. Listen er synlig for alle, og skal hjælpe med at gøre opmærksom på, hvad de forskellige kollegaer kan spille ind med i forhold til sammensætning af mindre grupper på tværs med et særligt fokus. Samtidig gav listen anledning til at kigge på, hvor der var "manglende" kompetencer, og hvor der skulle prioriteres uddannelse/kursus. Medarbejderne afprøver i sommerferien forskellige sammensætninger og måder at organisere samarbejdet på. Efter sommerferien besluttes det, hvordan der mere permanent skal arbejdes på tværs af børnehavegrupperne.



Mulighed for at leder eller konsulent kan uddybe udvalgte punkter fra spørgeskema:

Vi drøfter punktet omkring medarbejderudskiftning. I Asgård har der det sidste lange stykke tid været meget lidt udskiftning af personale. Lederen oplever, at det skaber stabilitet for både børn og medarbejdere. Asgård har en stor andel af pædagoguddannet personale, hvilket er med til at sikre en høj faglighed og et sjovt og udfordrende fagprofessionelt miljø. Disse faktorer er med til at holde på medarbejderne udtrykker lederen.

Sammenfatning

Under tilsynssamtalen deltog leder, afdelingsleder, forældrerepræsentant, pædagog (AMR), pædagog (TR), områdeleder og pædagogisk konsulent.

Ud fra observationerne i dagtilbuddet, blev det drøftet, hvordan Asgård kan arbejde videre med børns leg og medarbejdernes deltagelse i børns leg. Medarbejderne og lederen udtrykker, at det er et opmærksomhedspunkt som de har planlagt at arbejde videre med i løbet af efteråret. I alle børnegrupper er der en medarbejder som har en rolle som fagligt fyrtårn. Lederen foreslår, at disse medarbejdere sættes yderligere i spil i forhold til at ændre legekulturen blandt medarbejderne. Flere medarbejdere oplever, det er grænseoverskridende at lege, og de falder tilbage på de lege, som de var glade for at lege som børn, og som er kendte af de fleste. Derfor er det en god ide, at de faglige fyrtårne også får en rolle som legeambassadører, og måske kan de inspirere andre medarbejdere evt. ved hjælp af aktionslæringsforløb, prøvehandlinger eller sidemandsoplæring. Legen er samtidig et univers, hvor det kan være udfordrende at være i en udsat position. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne gennem legen er i stand til at skabe deltagelsesmuligheder for alle børn. I linket, er der mere inspirationsmateriale om arbejdet med børns leg.

[Inspirationsmateriale om leg | emu danmarks læringsportal](#)

På samme måde blev det ud fra observationerne, drøftet, hvordan børnene kan inddrages endnu mere i de forskellige dagligt tilbagevendende rutinesituationer. Børns formelle og uformelle læring sker i læringsmiljøet som en vekslen mellem blandt andet børneinitierede lege, voksenplanlagte aktiviteter og rutinesituationer som fx. frokosten, garderoben, bleskift, sovetid mm. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne reflekterer over, hvordan børnene kan have endnu mere indflydelse og medbestemmelse i dagens rutinesituationer. Leder og medarbejdere udtrykker, at tid og vaner kan for nogle medarbejdere være en forhindring i arbejdet med børns inddragelse i rutinesituationer.

Arbejdet med børneperspektivet fylder meget i den styrkede læreplan og dagtilbudsloven. Medarbejderrepræsentanterne fortæller, at i dagligdagen arbejder medarbejderne med mindre prøvehandlinger for at få implementeret børneperspektivet i flere sammenhæng. I børnehaven er der bl.a. dagens madchef, som mange dage om ugen hjælper køkkenmedarbejderen med at smage frokosten til.

Dagtilbuddet skal som noget nyt, sammen med resten af området dagtilbud, udføre en børnemiljøvurdering ud fra DCUM's materiale "Dagtilbudstermometret (Dansk center for undervisningsmiljø). Materialet stiller skarpt på børneperspektivet og det at være barn i Asgård. Materialet er digitalt og henvender sig direkte til børnene, som ved hjælp af forskellige ikoner svarer på spørgsmål omkring hverdagen i Asgård.



KØGE KOMMUNE

Dagtilbuddets bemærkninger til tilsynsrapporten: