

Redegørelse og handleplan i forbindelse med skærpet tilsyn i Vestermarken.

Det skærpede tilsyn er givet på baggrund af 3 timers observation, en formiddag i én børnegruppe. Det er et stort ønske fra pædagogerne og pædagogisk leder at der bliver lavet endnu en observation for at give et endnu bedre billede af hverdagen. Vi tager tilsynet alvorligt og arbejder for en hurtig ændring så sådan en dag ikke vil forekomme igen.

1. Ledelsens perspektiver på forhold i pædagogiske læringsmiljø som giver anledning til bekymring

Vestermarken har gennem de sidste par år været gennem skiftende ledelse og en større udskiftning af det pædagogiske personale. Vi arbejder på at få stabiliseret antallet af uddannet pædagogiske medarbejdere.

Der mangler pt to pædagoger, der er ansat en pædagog der starter medio august 2023 og vi annoncerer efter yderligere en uddannet pædagog med ansættelse hurtigst muligt. Der blev ansat ny pædagogisk leder d. 1/11 2022.

Ligeledes arbejder vi på at stabilisere sygefraværet, hvilket også er blevet forbedret det seneste halve år, hvilket vi arbejder på fortsætter.

I november 2022 blev der afholdt en pædagogisk lørdag med fokus på børnesyn og med udgangspunkt i Louise Klinges relations kompetente handlinger. I 2022 har børnehaven også gennemført et ROS forløb. I efteråret 2022 har vi haft tilknyttet en pædagogisk vejleder til børnehaven, hvor der er blevet arbejdet ind i konkrete observationer fra hverdagen.

Vi er ikke i mål og vi vil fortsætte de tiltag der allerede er i gang og skærpe fokus endnu mere fremadrettet.

2. Beskrivelse af tilsynets påbud til tiltag

Afdelingen skal arbejde mere gennemgribende med ændringer af den pædagogiske praksis inden for fokusområderne børnesyn, børnefællesskaber, børneperspektiv og børn i udsatte positioner for at udvikle kvaliteten, med henblik på at fremme alle børns trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Der skal arbejdes med tiltag som:

- Sikrer en videndeling mellem vuggestue og børnehave i forhold til, hvad der virker godt for børnene i tilrettelæggelsen og udførelsen af de pædagogiske læringsmiljøer
- Sikrer at alle medarbejdere kender til og arbejder ud fra et fælles børnesyn, og hvor børneperspektivet inddrages.
- Sikrer en behagelig stemning for og blandt børnene, så det er trygt og udviklende for alle børn at indgå i fællesskaberne.

- Sikrer at ledelsen tager ansvar for at have et fokus på, at der reageres på situationer, som har en negativ betydning for børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse. Dels for at undgå at situationerne opstår, dels for at sikre, at der følges op med både medarbejdere, forældre og børn.

3. Indsatser som iværksættes for at forbedre kvaliteten i det pædagogiske læringsmiljø?

Ledelse:

Den basale omsorg og trivsel for børnene, vil vi bl.a. sikre med struktur og systematik. Vi vil systematisk lave relations cirkler så alle børn har gode og nærværende voksne. Der er rokeret rundt på personalet og der er planlagt en ny organisering i børnehaven efter sommerferien.

Der er etableret mødeforum for medarbejderne. Torsdag bliver fast mødedag. Der bliver afholdt fyraftensmøder for alle personalegrupper.

Børnenes overgange visualiseres med tavler så det bliver tydeligt hvem barnet skal være sammen med hvor og hvornår. Fx fra samling til næste aktivitet. (Gå til nogen og ikke til noget). Der bruges regulerings lege i overgangene, så børnene lettere kan komme fra en aktivitet til en anden, den pædagogiske medarbejder er ansvarlig for at der bliver skabt en rar stemning i rummet for alle børn.

Organisering af hverdagen plan A og plan B, der skal arbejdes med en plan B for hvad gør vi hvis vi oplever en dag med mange sygemeldinger – Hvilken ramme er god, når der er mange børn og få medarbejdere. Hvilke lege og aktiviteter er gode at sætte i gang.

Der iværksættes sidemandsoplæring bl.a. ved et aktionslæringsforløb hvor alle medhjælpere er deltagende samt understøttelse ved pædagogisk vejleder.

Ledelse tæt på, med opfølgning og fokus på det der virker. Pædagogisk leder deltager i alle pædagog og refleksionsmøder i børnehaven.

Medarbejdere:

Aktionslæringsforløb om børnesyn og relationskompetence for pædagogmedhjælperne, dette vil en af pædagogerne fra vuggestuen stå i spidsen for.

Faglige fyrtårne arbejder med situeret læring med fokus på relationskompetence og den pædagogiske dømmekraft. Fx ingen går forbi en situation der er u hensigtsmæssig uden at reagere. Optage IPads sekvenser, der bliver reflekteret over på gruppemøderne med fokus på det der virker. Det skal være et fast punkt på vores dagsorden på stue/teammøder.

Pædagogisk vejleder giver situeret vejledning og er tæt sparringspartner til medarbejderne. Pædagogisk vejleder vil være med på gulvet og understøtte personalet i samspillet med børnene.

Medarbejderne har en god og løbende kommunikation med forældrene, det er både opslag på AULA, men også den kommunikation der er i afleverings- og afhentningssituationen hvor medarbejderne sørger for at komme omkring forældrene.

Forældre:

Få etableret nogle gode traditioner for forældrene imellem og pædagog – forældre i mellem fx ved legepladsdag og sommerfest. Forældrerådet arrangerer pizzaaftener for børnehvegrupperne.

En tydelig kommunikation – forældrerådet vil gerne hjælpe med at læse nyhedsbreve igennem så vi sikrer at det også er meningsgivende for forældregruppen og ikke kun fagpersoner.

Forældrene skal have en oplevelse af, at de er velkomne i Vestermarken, det får de ved, at de voksne stiller sig selv til rådighed og investerer i kontakten med forældrene.

Det er et fælles ansvar, medarbejdere og forældre i mellem at understøtte barnets udvikling og trivsel.

4. Mål med indsatserne?

Mål/tegn ved medarbejderne:

Mikro overgange hvor pædagogerne tager karavaneførerrollen på sig. Fx ved at bruge arousal-regulerende lege så alle børn bliver en del af fællesskabet (eks. bananlegen). De pædagogiske medarbejdere anviser og guider i børnehøjde og de er legende voksne der understøtter børnenes leg.

Pædagogerne er i ro og låner deres nervesystem til de børn der har brug for det.

Der er et visuelt støttesystem til overgange.

Der er aftaler medarbejderne imellem om at 'redde' hinanden. Fx hvis man bliver for meget 'fyrtårn' og der er brug for en 'karavanefører'. Det kan være at sige 'der er telefon'.

Mål/tegn hos børnene:

I overgangene kan børnene bevæge sig fra den ene aktivitet til den anden uden der er mange konflikter.

Der er en god stemning, der opleves få konflikter, glade stemmer og rolige og nærværende voksne.

Vi ser børnenes nervesystemer er i ro. Børnene leger og bliver i legen i længere tid. Børn der taler fremfor at råbe. Børn der har lyst til at være sammen med de voksne og deltage i voksenstyrede aktiviteter.

Børnene er glade for at blive afleveret og glade for deres børnehave.

Børnene har tillid og er trygge ved de voksne. De voksne fungerer som 'magneter', børnene vil de voksne og synes det de voksne kommer med er fedt.

5. Tidsplan for arbejdet

Arbejdet er påbegyndt. Vi har d. 5/6 haft en pædagogiskdag hvor vi bl.a. har haft fokus på barnesyn og leg med udgangspunkt i den neuropsykologiske udviklingstænkning. Vi er klar over at et fællesmindset ikke bliver dannet på en pædagogiskdag, men kalder på vedholdende refleksioner.

Der er rokeret rundt på medarbejderne for at skabe den bedste kombination af kompetencer.

Der er aftalt en ny organisering i børnehaven som starter op d. 1/8 23. Der vil blive en gruppeopdeling af børnene, i stedet for funktionsopdeling. Struktur og ny organisering ser vi er ændret efter sommerferien.

Aktionslæringen vil være en fortløbende indsats og den pædagogiske leder skal være tæt på i en lang periode.

6. Aftaler om opfølgning med tilsynskonsulent

Der er aftalt opfølgingsmøde d. 3. oktober 2023.