



Haderslev

**Tilsynsrapport
Børnehaven**

Sdr. Otting

2021

Rapport fra tilsynsbesøg i

På baggrund af tilsynet har den pædagogiske konsulent udarbejdet nedenstående sammenfatning af den samlede tilsynsproces, altså de pædagogiske observationer, læringsfeedback med den daglige pædagogiske leder/pædagog, samt det dialogiske tilsynsmøde med institutionens forældrebestyrelse, institutionens ledelsesteam, en medarbejderrepræsentant, ordførende Børn og Ungechef på dagtilbudsområdet og en pædagogiske konsulent i Pædagogik og Læring. Rapporten kan blandt andet indeholde opmærksomhedspunkter og krav om udarbejdelse af en handleplan til opfølgning. Handleplanen udarbejdes af lederen. Der følges op på handleplanen med et uanmeldt tilsyn og et handleplansmøde med leder og den pædagogiske konsulent. Institutionslederen er forpligtet til at orientere forældrebestyrelsen om tilsynet, og eventuelle opmærksomhedspunkter og/eller handleplan til opfølgning.

Institution	Børnehaven Sdr. Otting
Sagsnr. i Acadre	
Dato for pædagogisk observation og tilsynsmøde	Pædagogisk observation d.15.09.21 Dialogmøde d.22.09.21
Institutionsleder	Dorthe Helle Asaa
Souschef Medarbejder repræsentant	Iben Ib Lykkeskov
Forældrebestyrelses repræsentant	Vibeke Larsen
Ordførende Børn og Ungechef på Dagtilbuds området	Thomas Vestergaard Andersen
Tilsynskonsulent	Britta Oriwohl og Lone Pedersen

Samlet konklusion:

Den samlede konklusion er udarbejdet på baggrund af pædagogisk observation i børnehavegrupper i Børnehaven Sdr. Otting's læringsmiljøer ude og inde, tilsynsmaterialet udfyldt af institutionsleder og bestyrelsen, samt tilsynsmødet med bestyrelsen, ledelsen og Børn og ungechef Thomas Andersen.

Børnehaven Sdr. Otting skaber læringsmiljøer af god kvalitet hvor samspillet mellem børn og voksne er kendetegnet ved voksne som er relations kompetente og benytter sig af ICDP- metoder i deres pædagogiske arbejde. Børnene virker trygge ved de voksne og får omsorg og trøst af personalet. I den pædagogisk observation ses et læringsmiljø hvor personalet bruger tid på at stilladsere børn i udsatte positioner. Det anbefales ledelsen at rette opmærksomhed på at arbejde med at styrke børnefællesskabet med "vi" kultur i de pædagogiske aktiviteter. Læringsmiljøerne i Sdr Otting Børnehus er indrettet så de er meget flexible og der er mulighed for at skabe differentierede læringsmiljøer som kan understøtte arbejdet med "vi" kultur. De pædagogiske observationer peger ligeledes på, at man med fordel vil kunne arbejde med visuel formidling af læringsaktiviteterne for at give børnene et højere læringsudbytte af de planlagte aktiviteter. Observationerne viser at

personalet arbejder på at skabe sammenhænge i børnenes læring ved at referere til tidligere læringsaktiviteter. I de pædagogiske observationer ses voksne som indtager "ved siden af" position når børnene leger. Det anbefales derfor ledelsen at der rettes fokus på forskellige positioner blandt voksen og hvilken betydning det har for børnenes læring i legen.

Institutionens udviklingspunkter

- Fællesskaber
- Børnekultur
- Læringsmiljøer
- Læring hele dagen

Til inspiration for arbejdet med ovenstående kan der hentes inspiration ved læsning af:

- Susan Hart: Leg for sjov og alvor.
- Dina Dot: Pædagogen som leder af børnegrupper og læringsmiljø
- Lene Iversholt, Karina Iversholt, Toft: Creators Room: Hvis rummet er på tværs bliver pædagogikken på trods

Forældresamarbejde

Bestyrelsesrepræsentanten giver udtryk for at der er et godt samarbejde med pædagogerne omkring barnet. Der er en pædagog som kan tage imod om morgenen i garderoben, det betyder at leg/aktiviteter med børnene på stuen ikke afbrydes. Som forældre kan vi altid få en snak og personalet lytter, forholder sig og giver feedback på evt. kritik.

På dialogmødet blev forældre involvering drøftet. Bestyrelsesrepræsentanten gav udtryk for at personalet giver forældrene små opgaver der kan være med til at skabe sammenhæng i børnenes liv mellem børnehave og hjem. Det kan f.eks. være små historie fra "Fri for Mobberi" materialet, en pose hvor barnet samler sommerferieminder m.v.

Bestyrelsen har været involveret i udarbejdelsen af den styrkede læreplan, den har været til gennemlæsning og drøftelse på bestyrelsesmøder. Bestyrelsesrepræsentanten giver udtryk for at det har været nogle gode drøftelser. Der er i bestyrelsen en opmærksomhed på at formatet i læreplanen er "tungt" og refleksioner over om bestyrelsen kan udarbejde en visuelformidling som er lettere tilgængelig.

Ledelse af børnenes læringsmiljøer

Ledelsen af læringsmiljøerne bygger på at personalet har en spørgende tilgang til det enkelte barn. Med denne pædagogiske tilgang får børnene en del af ansvaret for egen læring og der kan med fordel arbejdes med at personalet tager ledelse af børnenes læring i en "vi" kultur. Der hvor personalet tager ledelse af læring observeres at læringsudbyttet styrkes ved at referere til tidligere oplevelser, her inddrages børnenes viden også i fællesskabet og børn får erfaringer med demokratisk dannelse.

Evalueringskultur

Ledelsen beskriver at der er skabt et ugentligt refleksionsrum, hvor grupperne planlægger og evaluerer pædagogiske tiltag ift. læringsmiljøet. Ledelsen arbejder på implementering af evalueringskultur og benytter EVA Tegn på læring.

Personalegruppen arbejder med fælles temaer, f.eks. ICDP og Børneperspektiver og læreplanen evalueres løbende.

Ledelsen beskriver at data fra Hjernen & Hjertet indgår i arbejdet med at styrke kvaliteten af læringsmiljøerne da data bruges aktivt i planlægning af pædagogikken. Med afsæt i viden/erfaringer fra efteruddannelse i Faglige Fyrtårne reflekterer og arbejdes der med prøvehandlinger i praksis afstemt ift. sammenhængen mellem børnenes behov og læringsmiljøet.

Faglig ledelse

Ledelsen har skabt refleksionsrum hvor de deltager i grupperne 1 time om ugen. Ledelsen laver observationer i børnegrupperne og bringer med ind i refleksionsrummet.

Der er ansat en souschef som indgår i den driftsmæssige opgaveløsning og faglig vejledning/sparring.

Ledelsen er optaget af voksnes indbyrdes samspil som spejl på samværsformer til børnegruppen. Ledelsen giver udtryk for at der er skabt god kultur for at spørge om hjælp i personalegruppen og at samarbejde med praksisvejlederne har bidraget til god sparringskultur.

Personalets kompetencer

Personalet har deltaget på Faglige fyrtårne og alle medarbejdere har ICDP 1 og en medarbejder har ICDP 2. Personalet tilbydes løbende efteruddannelse.

Læringsfeedback til pædagog og institutionsleder/daglig pædagogisk leder efter observationerne.

Samspil og relationer:

- Fortsætte med udvidende dialoger
- Fortsætte med børneperspektiv i konfliktløsning
- Nysgerrighed på handleanvisninger i p-gruppen

Leg-læringsmiljøer:

- Gode muligheder for at lave flexible læringsrum med rum i rum
- God til at referere til tidligere læringsaktiviteter
- Aktiv deltagelse af voksne i børneinitieret leg
- Hvordan ved børnene hvad læringsaktiviteten er?

Organisering og overgange i hverdagen:

- Voksne er gode til at positionerer sig - små grupper
- God visuel støtte til børn
- Dagens program fælles til børnegruppen -visuelt understøttet
- Voksnes positionering tydelig for børn/voksne

Inklusion og fællesskaber for børn i udsatte positioner:

- Mødes anerkendende
- God stilladsering
- Tydelige rutiner