

TILSYNSRAPPORT

Luna



Dagtilbud: Luna

Dato: D. 6/10 2022

Tilsynsførende: Pædagogisk konsulent Helle T. Eliassen

Erstatter tilsynsrapport af D. 26/6 2018

Tilsynstype (Ordinært, uanmeldt): Ordinært

Pædagogiske forhold

(det fællespædagogiske grundlag, kommunalpolitiske mål om øget trivsel, flere uddannelsesparate, mere motiverende og varierende læringsmiljøer, sprogvurderinger, handleguiden og virkningsfuld understøttelsespraksis) med betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer.)

I Luna har der kommet nye medarbejdere. Der pågår udviklingsproces omkring kerneopgaven. Medarbejdergruppen har en styrke i, at de fortæller, hvorfor de gør, som de gør.

Ledelsen har igennem de sidste par år haft et meget stærkt fokus på, at børnene er mere ude end inde. Den pædagogiske tilgang er at være nysgerrig sammen med børnene. Udeliv kan være en stærk faktor for at sikre motiverende og varierende læringsmiljøet. Uderummet kan give større mulighed for, at børnene kan udfolde sig og skabe mulighed for deltagelse i forskellige fællesskaber. Udelivet har desuden udviklet stærke legekompeterencer med fantasifulde lege

Indsatsen med "Fremtidens læringsmiljøer" har også været en anledning til at interesseres sig for fællesskabet. Nærhed er valgt som omdrejningspunkt for at kunne opfange, hvad der sker i et i læringsmiljø og i børnene. Der bliver ledet omkring videreudvikling af læringsmiljøerne, blandt andet med fortsættelse af læringsgrupper, "læring hele dagen" og processer vedrørende faglig identitet.

"Hands on" har været den valgt faglige linje ift. implementering af pædagogiske indsatser, hvilket medarbejderne har taget godt imod og arbejdet hjælpsomt med.

Når en indsats igangsættes, gøres det grundig. Der øves, følges og opfølges. Der har været indsatser i det sprogpædagogiske arbejde og i forhold til børnenes alsidige udvikling/Dialogprofilen med tilhørende forældreinvolvering.

Ift. sprogarbejde har der igennem flere år været et samarbejde med tale-høre konsulent omkring sprogvurderinger ift. at lave analyser og bruge data i det sprogpædagogiske arbejde. Her er observationer også være anvendt.

I forhold til at sikre alle børns udvikling, trivsel, læring og dannelse og det forebyggende arbejde, indsatser ledelsen ift. Handleguiden, som er Vejen Kommunes bud på tidlig indsats. Pædagogens rolle og kompetencer har særligt fokus. I Område 2 er det ambitionen, at dagtilbuddet er alle børns dagtilbud. Læringsgrupperne gør en forskel for børn med brug for understøttelse. Børnene har lært at invitere alle børn med til leg og samvær. Her er det det pædagogiske personale rollemodeller. Det er ledelses vurdering, at der er faglig viden og handlekompetencer til understøttelse af alle børn. Der bliver også arbejdet tværfagligt.

I forhold til forældresamarbejde pågår der forskellige initiativer for at forældrene oplever nærhed og tryghed. Det relationelle forældresamarbejde er i fokus.

Forældrene er involveret i de pædagogiske intentioner i førskoleperioden. Med udgangspunkt i Dialogprofiler, der vurderer børns alsidige udvikling, drøftes til forældremøde i efteråret, hvad børnehaven og hjemmet kan fokusere særligt på det sidste halve år før førskoleperioden. Til forældremøde i førskolegruppen drøftes fællesskabets betydning. Der er således tæt følgeskab med forældrene i overgangen fra børnehave til skole.

Alle medarbejdere har det seneste år lavet observationer i praksis. Det har givet rigtig mange faglige videndlinger og refleksioner. Det har heddet "Observationer i i børnehøjde". De fleste medarbejdere har valgt leg som observationsfokus. Gennemgående har observationerne vist det positive læringssyn, som er beskrevet i "Den styrkede pædagogiske læreplan".

Strukturelle forhold

(Økonomi, normering, organisering og lederes/medarbejderes kompetencer) med betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer.)

De sidste par år har der været en sund økonomi. Der har også været en høj andel af uddannede medarbejdere.

Udskiftning i personalet kan udfordre den pædagogiske kvalitet ift. bevare og videreudvikle den pædagogiske praksis, der er opbygget igennem indsatser, erfaringer og fagstrategisk fokus.

Nogle medarbejdere vender tilbage igen til område 2 efter i en periode at have arbejdet et andet sted. De begrundes det med en høj faglighed og tydelighed. De oplever, at der er gode rammer, hvad angår forberedelse, videreuddannelse og tydelig ledelse.

Der arbejdes med fastholdelse og det at gøre jobbet attraktiv i egen organisation. MUS kan være en måde at arbejde med intern karriere udvikling.

Der er fokus på arbejdsmiljøet og medarbejdernes oplevelser. Det har ledelsens forskellige drøftelser og handlinger i forhold til.

Der er organisatoriske strukturer for at lede område 2. Ledelsen afholder strategidage og ledermøder, hvor den faglige og strategiske linje vælges og justeres. De faglige fyrtårne var inddraget på sidste strategidag. Der har været en rundring for medarbejderne, hvor de har besøgt de forskellige enheder. Dette for at videndele og på sigt skabe videnproduktion. Til rundringen blev forskellige praksisser betragtes, drøftes og efterprøves i egen praksis.

Systematikken omkring observationer fortsættes næste år. Alle medarbejdere er involveret. Det er vigtigt at fortsætte og holde fast i systematikken, indtil fagligheden automatiserer sig.

Der bliver arbejdet strukturelt med at sikre "læring hele dagen". Organiseringen hele dagen skal følge med. Det arbejdes der videre med.

Generelt er der en stærk arbejdskultur med, at "vi er på arbejde for nogen og noget", vurderer ledelsen. Der er stærkt faglighed, hvilket er betydningsfuld ift. at der er godt samarbejde i personalegruppen.

Sikkerhedsmæssige forhold

(Bygninger inde/ude, legetøj, legeplads, brandforhold, hygiejne og sundhed – herunder kost, solbeskyttelse, sovestillinger, trafikikkerhed, røgfrit- og alkoholfrit miljø og børnenes beskyttelse imod overgreb – herunder magtanvendelse) med betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer.)

Ledelsen følger alle kommunale retningslinjer ift. økonomistyring, bygningsvedligehold, legeplads, brand, arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhedsforhold. Der laves APV hvert år og afholdes møder med de tillidsvalgte.

Andre forhold (evt.)

(med betydning for kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer. Tager udgangspunkt i selvbeskrevne forhold).

Ledelsen retter opmærksomhed på rekrutteringsudfordringer og har fokus på fortsat at skulle kvalitetssikre dagtilbuddet.

Opfølgning fra sidste ordinære tilsyn

- LLMV analyse og initiativer
- Videreudvikling af den pædagogiske praksis, hvad angår forældreinddragelse.
- Rammesætning for kompetenceudvikling for medarbejderne.
- Medarbejdertrivsel i forbindelse med strukturelle og kulturelle forandringer.
- Kostpraksis i vuggestuerne - herunder regler for madlavning mm.
- Special- og socialpædagogisk viden/praksis implementeret i hverdagen - også i forhold til børn i udfordringer, der ikke er tildelt støttetimer.
- Opsporing i forhold til alkoholmisbrug.
- Sprogarbejdet med de tosprogede, hvor der lige nu afventes faglig sparring fra tosprogskonsulent.

Leders vurdering af kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer:

- Meget høj
- Høj x
- I nogen grad
- I mindre grad

Tilsynsførendes vurdering af kvaliteten i de pædagogiske læringsmiljøer

- Meget høj
- Høj x
- I nogen grad
- I mindre grad

Ledelsen har igennem de sidste par år haft et meget stærkt fokus på udelivet og en undersøgende tilgang sammen med børnene. Uderummet giver mulighed for mangfoldig udfoldelse, legekompeter styrkes og der skabes mulighed for deltagelse i forskellige fællesskaber.

Der arbejdes konsekvent med videreudvikling af læringsmiljøerne. Læringsgrupper har været en struktur i en del år nu. Forskellige fagpersoner inddrages. Der udpeges pædagogiske indsætter, hvor virkningsfulde praksis undersøges.

For at skabe et dagtilbud, der er for alle, pågår der løbende faglige processer, ofte tværfagligt.

Der er faglig ledelse tæt på og ledelse uddelegeres. De faglige fyrtårne er faglige nøglepersoner, der er med til at drive udviklingsprocesser. Der har været afholdt en rundring for at skabe mulighed for praksisnær videndeling og videnproduktion.

Ledelsen i område 2 indsætter ift. rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer. Pædagogiske og kvalitetsmæssige konsekvenser af ustabilitet i perioder på grund af udskiftning i personale handler der hurtigt på ved rykke faglig ledelse meget tæt på.

Vurderingen giver anledning til

- Ingen bekymring x
- Bekymring
- Alvorlig bekymring (handleplan udarbejdes)

Opfølgning/udviklingsigte

Opfølgning sker:

- Straks (ud fra handleplan)
- Om 6 måneder
- Til næste ordinære tilsyn x

Tilsynsrapporten er drøftet med afdelingschef

Der er aftalt møde med afdelingschefen i efteråret.