

Tilsynsrapport for: Tjørnelyhuset

Dato for observationerne:	15-09-20
Dato for dialogsamtalet:	17-09-20
Deltagere i dialogsamtalet:	Christina Balle – leder af Tjørnelyhuset Marianne Eriksen – pædagog vuggestuen (pædagogisk koordinator) Anja Helt – pædagog børnehaven (afdelingsleder i børnehaven) Nicole Ringsmose – bestyrelsesformand Laila Svendsen – bestyrelsesnæstformand Pædagogisk konsulent – Christina Petersen Pædagogisk konsulent – Katrine Kingo Ladegaard

Opfølgning fra sidste tilsyn:

Anvisninger:	Hvilke indsatser har I lavet? Hvad har effekten af indsatserne været?
De tilsynsførende noterer, hvornår der blev fulgt op på anvisningerne og hvad opfølgningen viste:	
De tilsynsførendes kommentarer:	Der var ingen anvisninger ved foregående tilsyn.

Udviklingspunkter:	Hvilke indsatser har I lavet? Hvad har effekten af indsatserne været?
Beredskabsplaner	
Læringsmiljøer – plads til fysisk udfoldelse indendørs	I vuggestuen er der plads til fysisk udfoldelse i fællesrummet, hvor en stor madras indbyder til hop og tumleleg. På stuerne er der gulvplads som benyttes til grovmotorisk aktivitet – eksempelvis boldleg og tumlelege. I børnehaven er der indført morgengymnastik i forbindelse med den daglige morgensamling. Her hoppes, løbes og danses. På den ene stue er der et rum hvor døren kan lukkes, som til dels benyttes til at kravle op og hoppe ned samt udfordre sig selv, det er endnu ikke færdigudviklet. Både børnehaven og vuggestuen har fortsat fokus på udvikling af dette og glæder sig til at Covid19 restriktionerne ophører så der igen kan arbejdes intenst med udviklingen af de fysiske læringsmiljøer, frem for at begrænse, minimere og opdele som det pt. er nødvendigt og forventes.

De tilsynsførendes kommentarer	<p>Tjørnelyhuset fik ny leder 1. august 2020. Efter en 4 måneders periode, hvor to medarbejdere fungerede som konstituerede ledere.</p> <p>Angående beredskabsplaner: Lederen vil sørge for, at der hænger evakueringsplaner i alle rum. Lederen ønsker også, at der udarbejdes en tjekliste for legepladsrundring og en beskrivelse af sikkerheden, når Tjørnelyhuset går på tur.</p> <p>Under dialogen vendes beredskabsplanen for mistanke/viden om seksuelle overgreb og vold, Greve kommune har en beredskabsplan for dette, Tjørnelyhuset kan vælge at udarbejde en lokalplan for samme.</p>
--------------------------------	--

Fakta:

Pædagogiske kvalifikationer	
Hvor mange medarbejdere, er der ansat?	15
Hvor mange er uddannede pædagoger?	5
Hvor mange er pædagogiske ansister (PAU eller PGU)?	3
Hvor mange er pædagogiske medhjælpere?	7
Angiv her, hvis der er medarbejdere foruden køkkenmedarbejdere, der har andre uddannelsesbaggrunde og hvilke:	
De tilsynsførendes kommentarer:	De tilsynsførende bemærker, at Tjørnelyhuset har en relativ lav andel af uddannede pædagoger. Det anbefales, at Tjørnelyhuset ved kommende ansættelser tager det forhold i betragtning.

Familie & netværk:

Samarbejde med PPR	
Hvordan samarbejder I med PPR omkring børnenes udvikling og trivsel?	PPR inddrages når det er relevant for barnet/familien. Jo før des bedre. Vi observerer og inddrager hurtigt PPR, så relevante indsatser kan igangsættes. Ved dialogmøder aftales og igangsættes relevante indsatser, som opbakkes i både Tjørnelyhuset og hjemmet. Fint samarbejde mellem dagtilbud og PPR.
Hvilke refleksioner har I gjort Jer på baggrund af databladet, der	

indgår i forventningssamtalen med PPR?	
Hvilke indsatser har I aftalt med PPR til forventningssamtalen?	
De tilsynsførendes kommentarer:	Databladet blev indført i 2020 og er gennemgået med den tidligere leder. Tjørnelyhuset har fået deres datablad gendst. De tilsynsførende anbefaler, at Tjørnelyhuset gennemgår deres datablad og ser, hvad det giver anledning til af refleksioner og eventuelle indsatser. Tjørnelyhuset er velkomne til at henvende sig til de pædagogiske konsulenter, hvis der er brug for vejledning til at aflæse databladet.

Forældreperspektiv (Udfyldes af forældrerepræsentanter)	
Hvordan oplever I samarbejdet med institutionen i forhold til børnenes trivsel, læring og udvikling?	<p>Forældrerepræsentanterne er opdelt i to opfattelser.</p> <p>Den ene halvdel beskriver samarbejdet som mangelfuldt. Her bliver nævnt:</p> <p>Forældresamarbejdet kan snildt forbedres. Den eneste kommunikation mellem personale og forældre er via børneintra, som er en generel informationsplatform.</p> <p>Indimellem udvises der i begge huse store udfordringer i kommunikationen til forældre, i form af mangel på kommunikation, men også negativ kommunikation og mangel på positive udmeldinger om børnene, der differentierer fra hus til hus og stue til stue.</p> <p>Det opleves at der er begrænset turaktivitet og pædagogiske aktiviteter, eller i hvert fald mangel på information herom, i tilfælde af det finder sted.</p> <p>Pædagogerne er ikke særligt konstruktive i forhold til negativ kommunikation og kommer ikke med konkrete forslag til, hvordan barnet kan udvikles. Hvis man påpeger uhensigtsmæssigheder, bliver der ikke taget ansvar, så bliver aben blot givet videre.</p> <p>Den anden halvdel beskriver kommunikationen som god. Der nævnes her:</p> <p>Der er i de seneste par år blevet arbejdet med at fremme kommunikationsredskaber og samarbejdet med personalet er godt.</p> <p>Vi oplever, at der er et godt samarbejde, og at personalet reagerer hurtigt og seriøst på vores forespørgsler om vores barns trivsel, læring etc.</p> <p>Vi så dog gerne, at der blev tilrettelagt flere aktiviteter/ture i børnehaven, herunder i form af tema "dage/uger", således at der er</p>

	<p>en løbende udviklingsproces.</p> <p>Pædagogerne er gode til at komme med konstruktive forslag til, hvordan barnet kan udvikles, samtidig med der tages højde for barnet. Pædagogerne giver sig tid til at lytte og hjælpe hvis man har bekymringer/spørgsmål til barnets trivsel.</p> <p>Forældrene bliver relativt ofte opdaterede om hvad børnene oplever i institutionen, hvilket giver os muligheden for at reagere til det og/eller tale med børnene om det i hjemmet. Bestyrelsen har et meget tæt samarbejde med institutionen og har en stor indflydelse over både store beslutninger og dagligt arbejde.</p>
<p>Er der skabt rammer som giver mulighed for dialog, indflydelse og deltagelse?</p>	<p>Positiv tilbagemelding:</p> <p>Både den nye leder og pædagoger giver klart udtryk for, at der altid er tid til en snak efter behov.</p> <p>Ja – udover muligheden for at deltage i bestyrelsesarbejdet, er det vores umiddelbare oplevelse, at der er mulighed for åben dialog og kommunikation med personalet. Kommunikationen er uformel, hvilket muliggør fleksible rammer, som kan tilpasses os som forældre.</p> <p>Ja. Det er tydeligt hvordan man kan komme i kontakt med bestyrelsen, ligesom personalet er gode til at finde tid til at tale med og/eller lytte til forældre der har brug for en snak.</p> <p>Udviklingspunkter:</p> <p>Nogle af bestyrelsens medlemmer svarer nej og en kommer med følgende eksempel:</p> <p>Et eksempel på manglende indflydelse er, at vi ønskede for vores barn på 4 år at sove til middag, fordi barnet var meget træt. Men ifølge personalet kunne det ikke lade sig gøre - også selvom de har børn der sover til middag i institutionen.</p> <p>Der er løbende blevet drøftet om der er brug for andre midler at kommunikere med. Tavler og mundtlige beskeder er på nuværende tidspunkt det meste valgte. På sigt er der tale om mere digitale metoder.</p> <p>Nogle oplever dog at der er mangel på information, og at det ikke er muligt at få indblik i deres barns hverdag.</p>
<p>Er der en tydelig forventningsafstemning mellem Jer og dagtilbuddet?</p>	<p>Positiv tilbagemelding:</p> <p>De praktiske forventninger fra personalet omkring f.eks skiftetøj, madpakker, aftaler, etc. bliver kommunikeret klart og tydeligt i mange forskellige kanaler.</p>

	<p>Personalet tager altid fat i forældre ved behov, og forventer at forældrene gør det samme. Jeg ved ikke hvis alle forældre er klar over det eller forventer sig et andet forum at udtrykke deres holdninger i.</p> <p>Jeg syntes at det er individuelt hvordan hver forældre forventningsafstemmer, så Bestyrelsen arbejder sammen med personalet om at finde en fælles kommunikations form der kan ramme alle.</p> <p>Det vil jeg mene - og er der ting hvor vi går forbi hinanden er mit indtryk at det bliver drøftet, for at finde fælles forståelse.</p> <p>Udviklingspunkter:</p> <p>Her er der også nogle der oplever manglende forventningsafstemning. Her er tilbagemeldingerne:</p> <p>Vi fik et håndskrevet papir på hvad institutionen forventer af børn og forældre, såsom åbningstider, madpolitik osv.</p> <p>Det ville være optimalt med et opstartsmøde, når børn starter i institutionen, hvor man forventningsafstemmer. Nej der er ikke afstemt forventninger mellem forældre og institution.</p> <p>Jeg oplever at høre om problematikker omkring mit barn, men ikke hvordan de skal løses, og hvad der forventes af mig som forælder.</p>
<p>Hvordan kan I som forældre være med til at styrke børnefællesskabet?</p>	<p>Ved at involvere os i vores barns hverdag og de andre børn det omgås. Vise interesse for de andre børn og snakke (positivt) med eget barn om de andre.</p> <p>Ved at have et tættere samarbejde personale og forældre imellem. Derved vil der være en større forståelse overfor personalets pædagogik og fremgangsmåde, som vi forældre kunne bakke op om eller være undrende overfor.</p> <p>Der er tale om at forældrene gerne vil være mere sociale og derved kan styrke vores børns fællesskaber. På nuværende tidspunkt er det op til den enkelte forældre at deltage og aftale på børns vegne.</p> <p>Danne bånd mellem børn og forældre uden for institution via eks. legeaftaler og opfordre børnene til at lege med og inddrage flere forskellige.</p> <p>Ved primært at deltage i bestyrelsesarbejdet.</p>
<p>Hvad sætter I pris på i dagtilbuddet?</p>	<p>Personale som er til stede, samarbejde og dialog mellem forældre og personale, samt større information om hverdagen.</p> <p>Jeg sætter på pris på åbenhed og ærlighed. Jeg går ind for gennemsigtighed og er derfor også med i Bestyrelsen for at sikre dette.</p>

	<p>BH og VS er gode til at stimulere gennem sanslege og læring gennem kreative udfoldelser (male, tegne, dans, gymnastik etc.) Åbenheden, rummeligheden og at man kan mærke børnene, er glade og trygge ved at være der.</p> <p>Personalet. Aktiviteter hvor forældrene er inviterede, hvilket skaber en anden atmosfære end den daglige aflevering & afhentning, hvor børnene kan se forældrenes engagement i deres verden.</p> <p>God dialog og kommunikation med personalet, opdateringer via ChildIntra, og at det er et trygt, sikkert og roligt miljø.</p>
<p>Hvad ville I gerne være med til at udvikle på?</p>	<p>Større fokus på de enkelte børns faglige, personlige, sociale, motoriske, sproglige osv. udvikling, med henblik på evt. forbedring. Og dette i dialog med forældrene.</p> <p>Der er mange punkter, men først ord fremmest drejer det sig om vores børns hverdag. Vi ønsker hverdag med læring og leg Kommunikation og de rammer der stilles op. Sikre at forældrene får konstruktive informationer og i fora der passer til kommunikationen.</p> <p>Vi ser gerne, at der bliver tilrettelagt flere aktiviteter/ture i børnehaven, herunder i form af tema "dage/uger", således at der er/opleves en løbende udviklingsproces.</p> <p>Herudover samarbejdet med personalet og hvor de mener vi kan hjælpe med at "udfyld hullerne", og det sociale samvær mellem forældrene + forældre/personale.</p>
<p>Hvilken effekt oplever I, at samarbejdet med forældrene har for børnene?</p>	<p>Børnene oplever klart meget større tryghed, trivsel, samarbejde og derved læring og udvikling i en positiv retning.</p> <p>Det betyder at børnene og voksne er autentiske i kommunikationen og på den måde kan de spejle sig i troværdige voksne.</p> <p>Samarbejdet er fundamentet for succes og effekten vil stige i takt med at kommunikationen til forældre forbedres.</p> <p>Umiddelbart stor effekt, idet det er vores oplevelse, at kommunikation og kendskab blandt forældrene skaber større tilknytning børnene imellem.</p> <p>Det giver en bedre stemning, at samarbejdet er godt. Børnene bliver mere trygge ved at mærke, at forældrene er trygge og at der er en god dialog.</p> <p>Når forældrene har mulighed for at engagere sig i institutionen og dets hverdag, så vil jeg tro at det giver børnene tryghed og tillid tildet miljø de er i mange timer om ugen.</p>

<p>De tilsynsførendes kommentarer:</p>	<p>Det fremgår af den faglige dialog, at bestyrelsen var i tvivl om, om spørgsmålet henvendte sig til forældrene som bestyrelsesmedlemmer eller som forældre. De tilsynsførende informerer om at begge dele er en mulighed.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne fremhæver, at der sker en positiv progression, som forældre fortæller bestyrelsesmedlemmerne til den faglige dialog, at de genkender beskrivelsen.</p> <p>Der er forskel i svarene på, om forældrene har svaret på baggrund af egen stue, egen afdeling eller hele huset.</p> <p>Bestyrelsen oplever forskel på de forskellige stuer og medarbejderes måde at kommunikere på.</p> <p>Det fremgår af dialogen, at medarbejderne er optaget af, at der er to spor i forældrebestyrelsens beskrivelse. Det ville være hjælpsomt for medarbejderne med flere konkrete eksempler. Medarbejderne er nysgerrige på svarene, da de ikke hører det samme i hverdagen.</p> <p>Til den faglige dialog fremgår det, at der kan være en forsinkelse fra en iagttagelse til, at man som forældre, er sikker på, hvad man gerne vil sige og har reflekteret over, om det er ok.</p> <p>Det fremgår også af dialogen, at både bestyrelsen og medarbejderne har haft fokus på et fælles sprog, som alle kan navigere i. Det har også været et fokus i ansættelsesprocessen af en ny leder. Det er et stort ønske for bestyrelsen, at alle forældre oplever, at de kan henvende sig, hvis de hører/ser noget, som de undrer sig over eller ikke er tilfredse med, og at medarbejderne er klar til at modtage feedbacken.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at der har været samtaler om måden at tale på også sammen med den nye leder.</p> <p>Det er et fokus, at der tales ud fra et fagligt synspunkt og ikke et personligt grundlag. Det er et stort ønske at have et fælles pædagogisk grundlag og sprog.</p> <p>Medarbejderne øver sig på at give hinanden feedback, hvis de overhører kollegaer, der taler ud fra synsninger. Det kræver, at man som medarbejder er i nærheden af hinanden, for at man hører det.</p> <p>Lederen fortæller, at det ikke er alle medarbejdere, der oplever, at de får givet feedback. En hindring kan være en lang kollegial relation, hvor man kan være usikker på, hvordan modtageren vil håndtere det.</p>
--	---

	<p>De tilsynsførende får under den faglige dialog indtryk af, at både lederen, bestyrelsen og medarbejderne er meget optaget af at sikre et velfungerende forældresamarbejde.</p> <p>Til den faglige dialog reflekteres over: Hvordan den positive kommunikation kan styrkes, og hvordan Tjørnelyhuset fortsat kan være undersøgende på, hvad forældrene oplever? Det fører til disse ideer, som Tjørnelyhuset kan arbejde videre med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortsætte arbejdet med feedback kultur – både hvordan der gives feedback og modtages feedback • Flere sociale arrangementer for forældrene (bestyrelsen arbejder allerede med dette, men pt. er det vanskeliggjort pga. corona.) • Flere formelle forældresamtaler, hvor det gensidige kendskab for forældre og medarbejdere oparbejdes, de formelle samtaler gør de uformelle samtaler nemmere. • Fokus på det fælles pædagogiske grundlag • Et fælles fagligt sprog i mødet med forældrene • Reflektere over og prøve beskeder af medarbejder til medarbejder, inden det siges til en forælder • Øve sig i at sende flere positive beskeder med forældrene hjem • Spørge forældrene, hvordan de oplever kommunikationen fungerer • Afholde forældremøder, hvor forældrene har en aktiv rolle
--	---

Samarbejde med forældrene (udfyldes af de pædagogiske medarbejdere)	
Hvordan oplever I samarbejdet med forældrene i forhold til børnenes trivsel, læring og udvikling?	Vi oplever samarbejdet som godt og velfungerende, med god dialog i både struktureret og ustruktureret ramme.
Hvordan har I skabt rammer, som giver forældrene mulighed for dialog, indflydelse og deltagelse?	Trivselssamtaler. Opstartssamtaler/3 mdr. Overflytningssamtaler/dialogprofil vg.-bh. Daglig "garderobe-snak"
Hvilken systematik har I for afholdelse af forældresamtaler?	1 årlig trivselssamtale Opstartssamtaler efter 3 mdr. Overflytningssamtale/dialogprofil ved overgang ml. vg. og bh.
Hvordan sikrer I en tydelig forventningsafstemning mellem forældrene og Jer?	Ved hjælp af de ovennævnte samtaler og møder. Samt daglig dialog

Hvordan samarbejder I med forældrene om at styrke børnefællesskabet?	Vi deler billeder af hverdagen flere gange om ugen på Intra. Dokumenterer vores/børnenes arbejde. Videndeler på forskellig vis.
Hvad ville I gerne have forældrene med til at udvikle på?	Indretning af læringsmiljøer ude og inde. Brobygning ml. de 2 afdelinger.
De tilsynsførendes kommentarer:	<p>Se ovenstående afsnit</p> <p>Det fremgår af den faglige dialog, at Tjørnelyhuset ikke har en ensartet systematik for afholdelse af formelle forældresamtaler. Der er medarbejdere i Tjørnelyhuset, der har en systematik for afholdelse af forældresamtaler, men det er personafhængigt.</p> <p>Det fremgår af den faglige dialog, at der er erfaringer i Tjørnelyhuset med, hvordan formelle forældresamtaler er medvirkende til, at de uformelle samtaler bliver ukomplicerede for både forældre og pædagogisk personale. De tilsynsførende anbefaler, at Tjørnelyhuset udvikler en ensartet systematik for forældresamtaler i hele huset og laver en dagsorden for, hvad der skal indgå i samtalerne.</p>

Pædagogisk kontinuitet:

Hvordan arbejder I med pædagogisk kontinuitet?	Vi har en storebørnsgruppe 2 gange ugentligt á ca. 1 times varighed. Med fokus på særligt de sociale spilleregler.
Hvilken effekt skaber det for børnene? Tegn?	<p>Børnene viser tegn på at vide hvad en god ven er, de er omsorgsfulde og empatiske overfor hinanden. Styrket selvværd. Vi arbejder med grænsesætning – hvad vil jeg være med til? Hvordan siger jeg fra? Mærk efter – hvad har jeg lyst til og hvad vil jeg ikke?</p> <p>Børnene hjælper til og hjælper hinanden, de får styrket deres hukommelse og ikke mindst deres koncentrationsevne.</p>
De tilsynsførendes kommentarer:	De tilsynsførende iagttager, at der bliver arbejdet med storebørnsgruppe.

Trivsel & tryghed:

Dialogprofilen	
Hvilke refleksioner har Jeres indsats med dialogprofilen givet anledning til?	<p>Godt redskab at mødes over. Nogle gange forskel ml personales og forældres besvarelser – godt udgangspunkt for udviklende dialog. Tydelighed af at vi har dygtige børn i trivsel, som lærer, dannes og udvikler sig.</p> <p>Fokus på "mere af det der virker".</p>
Hvilke indsatser har I iværksat på baggrund af de refleksioner?	Holde fast i overflytningsamtaler samtidig med dialogprofilen + sprogvurdering + overflytning – samlet i 1 møde.

	I bh. Udfyldes dialogprofilen af stuepersonalet og ikke af de voksne fra storbørnsgruppen. Årlige trivselssamtaler – dialogprofil.
De tilsynsførendes kommentarer:	Ingen yderligere kommentarer.

Voksen – barn relationen:	
Hvordan arbejder I med, at alle børn bliver mødt anerkendende i samspillet med de pædagogiske medarbejdere?	Fælles pædagogisk grundlag som fælles værdi og udgangspunkt. Stuemøder, personalemøder og afdelingsmøder. Fælles sprog for at møde børnene der hvor de er. Et læringsmiljø som er struktureret og genkendeligt. Alle børn behandles som individer, for at blive behandlet lige.
Hvordan vil I forsat styrke Jeres indsats omkring dette?	Vi skal nørde det fælles pædagogiske grundlag og PLP – vil være fast punkt på dagsorden ved p-møder i fremtiden. Det skal blive et naturligt arbejdsredskab som skal skabe sikkerhed for den enkelte i personalegruppen.
Hvilke(n) effekt og tegn forventer I at se hos børnene?	Børn i trivsel, udvikling og lærende. Ved hvad de kan forvente at møde – voksne som har tænkt over læringsmiljøet over hele dagen.
De tilsynsførendes kommentarer:	<p>Generelt iagttages det, at de voksne er gode til at benævne, forbinde børnene med verdenen, forberede børnene på hvad der skal ske og trøste børnene. Generelt iagttages der en positiv stemning imellem voksne og børn. Det iagttages, at der en pædagogisk intention.</p> <p>Under observationen ses en fin guidning af nye kollegaer/vikarer, hvor det erfarne pædagogiske personale oversætter børnenes intentioner, og giver erfaringer videre.</p> <p>Der iagttages generelt en fin fordeling af de voksne. De voksne er generelt rettet mod børnene. Der ses eksempler på, at de voksne indimellem er rettet mod hinanden.</p> <p>Medarbejderne vurderer, at det pædagogiske personale primært er rettet mod børnene. Når det pædagogiske personale er rette mod hinanden er det for at give beskeder. En af medarbejderne fortæller som eksempel, at de på stue fortalte en ny kollega besked om, at i Tjørnelyhuset er man rettet mod børnene.</p> <p>Det har været et punkt på personalemøde, at dialog mellem de voksne skal være en faglig dialog, når børnene er der.</p> <p>Under tilsynet taler de tilsynsførende med en del børnene om, hvad reglerne er i dagtilbuddet, hvad der sker, hvis de ikke overholder reglerne, hvad de godt kan lide at lege med og lignende.</p> <p>Under den faglige dialog reflekteres over, hvordan praksis er omkring, hvis man oplever en kollega, der har en irettesættende tone? Dette drøftes også pga. tidligere tilsyn. Det giver anledning til</p>

	<p>følgende ideer og refleksioner, som Tjørnelyhuset kan arbejde videre med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Øget fokus på sprogbrug og fælles kommunikationsformer, så alle børn føler sig set og hørt • Hvad betyder egentlig tonen? Hvad er forskellen mellem at tale til eller tale med – kan der fortsat være en uklarhed blandt det pædagogiske personale? • En refleksion over, at man ikke bemærker tonen, når man kender de pædagogiske medarbejder. Det peger på, at den pædagogiske intentionen er en anden. Betyder det, at det særligt er nye forældre, der bemærker tonen? • Kan der findes praksiseksempler på situationer, hvor kollegaer bemærker tonen eller iagttager, at der tales til barnet ikke med barnet, der kan gennemgås på personalemøder? • Fortsat fokus på, hvordan man taler til og med hinanden. Der er et fokus på, at en kollegas frustration kan farve stemningen. • Fast punkt på p-møder • Kan afprøvning af rollespil have en effekt? <p>En medarbejderrepræsentant fortæller, at hendes erfaring er, at feedback i situationer, hver gang er blevet positivt modtaget, og har givet anledning til en refleksion.</p> <p>Det anbefales, at Tjørnelyhuset undersøger, om der er medarbejdere, der kan have brug for ekstra vejledning i forhold til sprogbruget. Lederen fortæller, at hun har en god fornemmelse af, hvad der kan være på spil i huset. Bestyrelsesformanden vurderer, at den nye leder har gode forudsætninger for at gå ind i dialogen om tonen.</p> <p>Generelt fremgår det under den faglige dialog at der ses en positiv progression og at bestyrelsen, lederen og medarbejderne udviser stor vilje til at sikre en god tonen og et alderssvarende sprogbrug.</p>
--	--

Dannelse & fællesskaber:

Børnegruppen:	
Hvordan er børnegruppens sammensætning?	Der er generelt god trivsel og udvikling hos alle børn. I vuggestuen er der stor aldersspredning som giver mulighed for styrkelse af empati og "mesterlære". Der er dog også behov for at arbejde i grupper på tværs af stuerne, for at skabe større inklusion af alle børn og mere homogene fællesskaber.

	I børnehaven er der pt. en stor gruppe af 4-årige. Det er velfungerende grupper – ingen sovebørn pt. meget få visiteret til PPR, ingen bruger ble osv. Det frigiver tid til mere nærvær.
De tilsynsførendes kommentarer:	Ingen yderligere kommentarer

Dannelse og børneperspektivet:	
Hvordan sikrer I, at børnene oplever, at de har indflydelse på udformningen af dagligdagen og aktiviteterne?	Vi spørger dem!!! Følger børnenes spor og initiativer. Arbejder kontinuerligt med vores børneperspektiv og betydningen af børnestyret leg.
Hvordan inddrager I børnene i hverdagen?	Daglig samling. Rullevogn/borde osv. ved måltiderne. Leg og selvhjulpethed på badeværelserne og i garderoben. Ved aktiviteter og i spontant opståede situationer.
Hvilken effekt har det for børnene, at de har indflydelse på deres hverdag og bliver inddraget i hverdagen?	De lærer, de udvikler sig og de dannes når de inddrages. Selvværd og selvtilid vokser. Der er færre konflikter end når de voksne bestemmer det hele.
De tilsynsførendes kommentarer:	<p>De tilsynsførende observerer mange eksempler på selvhjulpethed. Børnene genkender rutinerne og kan også fortælle de tilsynsførende, hvad det indebærer at skulle ordne rullebord. Børnene kravler selv op og ned af stolene i vuggestuen, og der afsættes god tid til at børnene selv kan tage tøj og sko af og på.</p> <p>De tilsynsførende observerer, at der i vuggestuen er billeder af børnene i garderoben i børnehøjde og navn på børn og forældre i voksehøjde. Pt. er det de voksne, der hælder vand op for at imødekomme corona retningslinjerne.</p> <p>Under den faglige dialog læser den ene tilsynsførende en iagttagelse op, hvor et barn i vuggestuen har spist sit pålæg og rugbrødet er tilbage. Den voksne fastholder at barnet skal spise sit rugbrød. Til sidst i iagttagelse spiser barnet rugbrødet og roses for det. Derefter reflekteres til den faglige dialog over, hvordan barnet kan opleve situationen, hvis vi sættes os i barnets sted?</p> <p>Det giver anledning til disse refleksioner, som Tjørnelyhuset kan arbejde videre med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det korte iagttaget eksempel giver anledning til mange refleksioner blandt andet, hvordan praksis eksempler kan inddrages på personalemøderne? • I Tjørnelyhuset er der reflekteret over, hvordan børn og det pædagogiske personale er fordelt under spisningen for at skabe de bedste forudsætninger for et pædagogisk måltid. • Hvad er Tjørnelyhusets holdning til, hvad børnene spiser eller ikke spiser?

	<ul style="list-style-type: none"> • Hvad gør det ved børns medbestemmelse, når de får ros for at gøre det den voksne gerne vil have? Hvornår og hvad kan børn selv bestemme under måltiderne? • Der er refleksioner over, hvordan barnet kunne have været anerkendt løbende for sin manglende lyst til at spise rugbrødet. • Hvordan kan Tjørnelyhuset sikre, at spisesituationer er kendetegnet ved en god atmosfære?
--	--

Fællesskab og Inklusion:	
Hvordan arbejder I med børnefællesskaber?	Vi er tålmodige og tager os tiden til at støtte op om fællesskaberne – prioriteres højt. Børnene lærer at vente på tur for at gøre plads til alle. Vi oversætter og guider, samt inviterer til fællesskab og bruger rummet anderledes.
Hvordan styrker I indsatser omkring børn i udsatte positioner?	Vi laver grupper på tværs sammensat efter udvikling, sprog, interesser osv. mindre grupper.
Hvilke indsatser har I som forebygger eksklusion i børnefællesskabet?	Rummelighed. Særligt imødekommende voksne. Tager dem alvorligt og bedriver differentieret pædagogik. I børnehavens garderobe hjælper de børn der kan, dem der ikke kan og gerne vil lære. Pt. skærpede restriktioner – men dog har coronatiden skabt nye legerelationer – de leger i deres grupper og alle har legerelationer.
De tilsynsførendes kommentarer:	Det ses under observationen, at alle børn og voksne er på legepladsen. Det pædagogiske personale er generelt fordelt på legepladsen, der ses dog børn, der under observationen, er i periferien. <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan kan Tjørnelyhuset være ekstra opmærksomme på de børn, der er i periferien? • Hvordan kan Tjørnelyhuset organiserer sig i flere rum, således at det sikres, at alle børn bliver set?

Leg & læring:

Sprogindsatsen:	
Hvilke metodiske overvejelser gør I Jer om sprogindsatsen?	Legende tilgang til sproget over hele dagen. Bruger hverdagens situationer til at benævne.
Hvordan bruger I den/de sprogansvarliges kompetencer?	Holder oplæg ved eksempelvis personalemøder. Sprogvurderinger, sparring, rådgivning og udarbejdelse af handleplaner.
Hvornår sprogvurderer i børn?	3 årige ved behov, inden skolestart og ved særlig indsats for de 4-5 årige.
Hvem sprogvurderer børnene?	Marianne og Stine
Hvilke kvalifikationer i forhold til at sprogvurdere børn, har de, der foretager sprogvurderingerne?	Sprogvejleder kurser. Kursus i sprogmateriale
Hvordan følger I op på handleplanerne? Inddragelse af forældrene?	Ved særlig- og fokuseret indsats afholdes møde med forældrene. Der udarbejdet handleplan med aktiviteter til både hjemmet og i børnehaven. I børnehaven er der mindre grupper med fokus på det sproglige – det vurderes hvem der skal sprogvurderes.
Hvilke indsatser har I iværksat på baggrund af Jeres sprogvurderinger?	I vuggestuen er der fokus på den voksnes rolle, hvornår er barnet verbalt? Hvornår virker det vi gør? Lyt/se efter barnets initiativ. Fokus på barnets ressourcer. I børnehaven er der etableret mindre grupper med fokus på sprogarbejde. Fokus på børnesynet, afholdelse af oplæg og opmærksomhed på at tale med og ikke til/om.
Hvordan skaber indsatserne effekt for børnene?	De udvikler deres selvtillid. Sproget udvikles. Når barnet mødes på en anden måde – når der er fokus på noget, ses det at barnet flytter sig.
De tilsynsførendes kommentarer:	<p>De tilsynsførende iagttager mange eksempler på at det pædagogiske personale strækker børnenes sprog, bruger mange tillægsord, tæller og synger med børnene. De voksne fremstår som sproglige rollemodeller fx ved at sige tak.</p> <p>De tilsynsførende ser generelt fine overgange mellem aktiviteter. Der var dog mange børn, der gik ind fra legepladsen samtidig i børnehaven for at vaske hænder. I den situation iagttages det, at tonen hos de voksne ændrer sig fra at tale med børnene til at tale mere til børnene.</p> <p>Der observeres en del ros fremfor anerkendelse, som ikke indeholder en vurderende del. Det iagttages, at der er flere blandt det pædagogiske personale, der kalder børnene skat eller andre kælenavne.</p> <p>Til den faglige dialog reflekteres over, hvilke fordele og ulemper, der kan være ved at kalde børn kælenavne:</p> <p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Børn kan føle sig specielle • Barnet kan føle sig set på en omsorgsfuld måde

	<ul style="list-style-type: none"> • Det viser barnet, at den voksne godt kan lide barnet • Kælenavne kan bruges til at kabe en særlig relation, hvilket kan være værdifuldt i forhold til tilknytning • Hvis efternavnet bruges, kan det være en måde at øve børnenes navnene <p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At det kan udelukke andre børn • At ens navn bliver forbundet med irettesættelser • At det bliver på den voksnes præmisser • Forvirrende sprogligt, hvem henvender den voksne sig til • Grænser til en mere familiær stemning • Brugen af kælenavne tager ikke hensyn til, hvad forældrene synes om det (der er en forventning om, at det vil være forskelligt, hvordan forældre har det med, at deres børn kaldes kælenavne) <p>Generelle refleksioner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har børnene mulighed for at have indflydelse på, hvad de bliver kaldt? • Må børnene også kalde hinanden kælenavne? • Det kan være en vane at erstatte navnet på barnet med skat eller ven • Der reflekteres over, om man som pædagogisk personale oftere kalder et barn fx skat, hvis medarbejderen har en god relation til forældrene? • Der er et ønske om at dele disse refleksioner med resten af personalegruppen <p>De tilsynsførende opfordrer Tjørnelyhuset til at sikre, at deres praksis omkring kælenavne ikke bliver ekskluderende.</p>
--	---

De fysiske læringsmiljøer:	
Hvordan har I arbejdet med at udvikle de fysiske læringsmiljøer?	<p>I børnehaven er der etableret funktionsopdelte stuer. I vuggestuen er der fokus på indretningen og adgang for børn nye steder (leg på badeværelset, leg i depotet på stuen osv.) Legetøj og dokumentation i børnehøjde. Ipad og tavler er opdateret. Skrift og billeder på legekasser.</p>

Hvordan skaber de fysiske læringsmiljøer effekt for børnene hos Jer?	Alle rum er tilgængelige for leg, det styrker deres fantasi, udvider deres legerelationer. Pt udfordret af corona restriktioner.
Hvilke indsatser vil I arbejde med fremadrettet?	Arbejde videre med børnenes intention og medindflydelse – åbne mere op for børneperspektivet. Leg-med-hinanden dag i børnehaven (fri for legetøj)
De tilsynsførendes kommentarer:	Der ses gode variationer i legemiljøer på legepladsen og inde. Der ses fx bogstaver i træerne på legepladsen, billeder af at børnene leger med redskaber, der er sat på redskaber. Der iagttages årstidsrelateret pynt, der er lavet af børnene. Der er klargjorte piktogrammer på væg til morgensamling.

Leg:	
Hvordan understøtter I legens muligheder og giver den værdi i sig selv?	Legen er ofte udgangspunktet for de vokseninitierede aktiviteter – der bygges videre på spontant opståede lege – uden det store fokus på uret.
Hvordan arbejder I med balancen mellem den børneinitieret leg og aktivitet i forhold til voksenstyret leg og aktivitet?	Vi har haft fokus på det og vil fortsat have det – vi har flyttet os fra meget voksenstyret leg til mere børneinitieret og styret leg. Mindre fokus på produkter og inddrager børnene mere.
De tilsynsførendes kommentarer:	Under observationen ser de tilsynsførende mange legefællesskaber og børn, der er fordybet i leg over en længere periode. De tilsynsførende ser flere eksempler på, at de voksne ser børnenes initiativer og intentioner og responderer på dem.

Motorisk screening:	
Hvordan følger I op på de motoriske screeninger?	Alle børn fra 4 år screenes. Fatima og sundhedsplejersken screener. Indsats iværksættes for det enkelte barn ved behov.
Hvilke indsatser har I iværksat på baggrund af de motoriske screeninger?	Det er hovedsageligt sundhedsplejersken der står i spidsen for eventuelle indsatser.
Hvordan samarbejder I med forældrene om resultatet af de motoriske screeninger?	Det er sundhedsplejersken der melder tilbage. Forældre modtager et skriv hvis der er opstået bekymring på baggrund af screeningen.
De tilsynsførendes kommentarer:	Ingen yderligere kommentarer.

Evalueringsskilt:

Evaluering og refleksion:	
Hvilke indsatser har I iværksat i forhold til at etablere en evalueringskultur og hvordan?	Vi er netop startet. Fokus på personalemøder, afdelingsmøder og stuemøder. Vejledning og sparring på tværs af husene. Er højt på dagsordenen for ny leder.
Hvordan arbejder I med en metodisk systematik?	Årshjul. Børneperspektiv og evaluering af årshjul løbende.
Hvordan får I løbende tilpasset den pædagogiske praksis, I forhold til det, som I udleder af evalueringerne?	I forbindelse med årshjulet og evaluering af dette. Øver os pt på at blive bedre hertil.
Hvordan har I sikret medarbejdernes muligheder for refleksion i forhold til evaluering og metodisk systematik?	Stue-afd.-personalemøder. Metode hertil er endnu ikke udviklet, men på tegnebrættet.
De tilsynsførendes kommentarer:	Til den faglige dialog drøftes ikke evalueringskultur pga. tid. De tilsynsførende opfordrer Tjørnelyhuset til at have fokus på at inddrage børneperspektivet og forældreperspektivet. Hvordan vil Tjørnelyhuset arbejde med de forskellige former for møder – og hvad skal effekten være af det? Hvad er første skridt for at evaluere årshjulet? Hvad skal arbejdet med det pædagogiske grundlag tilføje til den pædagogiske kvalitet?

Kompetenceudvikling:	
Hvordan har I arbejdet med kompetenceudvikling?	Personaleweekend – arbejdet med eneagrammet med henblik på at se forskelligheder som mangfoldighed, som børn, forældre og kollegaer kan have glæde af. Forståelse af hinanden, stærkere fællesskab skaber grundlag for stærkere pædagogik og vidensdeling.
Hvilke behov for kompetenceudvikling har I fremadrettet?	PLP-nørderi. Fælles sprog/grundlag i hele huset. Fælles pædagogisk fodslaw.
Hvordan skal kompetenceudviklingen skabe effekt for børnene?	Fortsat udvikling af læring, udvikling og dannelse. Mere genkendelighed i rollemodellerne.
De tilsynsførendes kommentar:	Tjørnelyhuset peger selv på, at der de kommende to år skal være fokus på: <ul style="list-style-type: none"> • At styrke viden om den pædagogiske læreplan • Udvikle, rammesætte og forbedre funktionen som pædagogisk koordinator • Lave en funktionsbeskrivelse for afdelingslederen

Udviklingspunkter (opfølgning ved næste tilsyn):
Hvilke indsatser/refleksioner giver Tjørnelyhusets datablad anledning til?
Hvordan skaber Tjørnelyhuset en struktur for formelle forældresamtaler for at sikre et godt forældresamarbejde og hvilke systematikker kan understøtte dette?
Hvordan sikrer Tjørnelyhuset, at det pædagogiske personale kan give hinanden feedback og modtage feedback?
Hvordan sikrer Tjørnelyhuset at brugen af kælenavne til børnene ikke bliver ekskluderende?
Hvordan skal mødestrukturen understøtte evalueringskulturen i Tjørnelyhuset?
Hvordan vil Tjørnelyhuset inddrage børne- og forældreperspektivet i deres evaluering?
De tilsynsførendes kommentarer: De tilsynsførende vurderer ud fra det samlede pædagogiske tilsyn, at Tjørnelyhuset kan følge op på udviklingspunkterne. De pædagogiske konsulenter står til rådighed for sparring. På baggrund af det skriftlige materiale, observationerne og den faglige dialog ser de tilsynsførende et godt fagligt pædagogisk grundlag. Næste pædagogiske tilsyn bliver i 2022.

Anvisninger	Opfølgning:
De tilsynsførendes kommentarer	

Anvendes under særlige omstændigheder:

Instruks – skærpet tilsyn	Opfølgning:
De tilsynsførendes kommentarer	