

Tilsynsrapport for: Damhuset

Dato for observationerne:	27.04.21
Dato for dialogsamtalet:	29.04.21
Deltagere i dialogsamtalet:	Ayo Timmner forældrerepræsentant Anders Williams suppleant forældrebestyrelsen Bettina Karlsson suppleant forældrebestyrelsen Jacob Skovlod Nielsen pædagogisk leder Pernille Persson pædagog i vuggestueafdelingen Tina Nybye pædagog i børnehaveafdelingen Dorthe Stenbæk pædagog i vuggestueafdelingen Lone Boldt-Henriksen distriktsleder Christina Petersen pædagogisk konsulent Katrine Kingo Ladegaard pædagogisk konsulent

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:	
I det tidligere tilsynskoncept indgik ikke anvisninger.	

Udviklingspunkter:	Hvilke indsatser har I lavet? Hvad har effekten af indsatserne været?
	Ny organisations model (se vedhæftet fil)
	Planlagte legeaktivitet på begge legepladser i tidsrummet 12:00-14:00 som er styret af en ansat i Damhuset. Til dette benytter vi legekasser med fokus på – Natur/fælleslege/motorik. Effekten har været færre konflikter og børnene har fået flere handle muligheder.
	Vi har indrettet fællesrummet i Damager. Effekt har været flere legemuligheder og roligere morgener.
De tilsynsførendes kommentarer	
Det fremgår under observationen, at der er arbejdet med den fysiske indretning af bl.a. fællesrummet i afdeling Damager. Den nye organisationsmodel begynder Damhuset at arbejde med fra november 2021.	

Fakta:

Pædagogiske kvalifikationer	
Hvor mange medarbejdere, er der ansat?	32
Hvor mange er uddannede pædagoger?	18 = 57,2%
Hvor mange er pædagogiske ansister (PAU eller PGU)?	6 = 19,2%
Hvor mange er pædagogiske medhjælpere?	4 = 12,8%
Angiv her, hvis der er medarbejdere foruden køkkenmedarbejdere, der har andre uddannelsesbaggrunde og hvilke:	1 studerende. 2 Køkken medarbejder.
De tilsynsførendes kommentarer:	
Ingen yderligere kommentarer.	

Familie & netværk:

Samarbejde med PPR	
Hvordan samarbejder I med PPR omkring børnenes udvikling og trivsel?	Langt de fleste samarbejdes aftaler fungerer hensigtsmæssig og giver gode muligheder for institutionens faglighed samt trivsel for børnene.
Hvilke refleksioner har I gjort Jer på baggrund af databladet, der indgår i forventningssamtalen med PPR?	Det giver mening at få en opmærksomhed på antallet af indstillinger til PPR er passende og hvilken betydning det kunne have for pulje midlerne samt om dialog profilerne i hjernen og hjertet er udfyldt og om dette er gjort korrekt. Vi ønsker flere konkrete råd og vejledning. Vi oplever i nogle tilfælde en langsomlig proces, hvilket gør det svært at arbejde med en tidlig indsats.
Hvilke indsatser har I aftalt med PPR til forventningssamtalen?	Vi har tilbage i 2019 har et møde med PPR omkring vores indsatser.
De tilsynsførendes kommentarer:	
Af den faglige dialog fremgår det, at Damhuset indimellem oplever, at det pædagogiske personale i Damhuset har en større praksiserfaring end PPR-medarbejdere har. I de situationer ønsker Damhuset, at vejledningstiden kunne veksles til ressourcer til timer i huset.	

Forventningsafstemningen mellem Damhuset og PPR i 2019 koncentrerede sig mest om sprogindsatsen, som var et opmærksomhedspunkt efter sammenlægningen mellem Damager og Dammen. Til forventningssamtalen var der også en drøftelse af prioriteringen af midler centralt i PPR og decentralt.

Damhuset er meget opmærksomme på at sætte indsatser i gang i vuggestuen, Damhuset oplever, at tempoet i de tværfaglige indsatser kan være langsommelig. Den pædagogiske leder er opmærksom på at have dialog om dette med PPR.

Forældreperspektiv (Udfyldes af forældrerepræsentanter)

<p>Hvordan oplever I samarbejdet med institutionen i forhold til børnenes trivsel, læring og udvikling?</p>	<p>Forældre 1: Vi oplever en institution, der lytter til os og ser vores børn. Barnet bliver understøttet og styrket i både ressourcer og nærmeste udviklings zone. Der er fokus på barnets verbale og kropslige sprog. Barnets grænser bliver hørt, set og formidlet til børnegruppen.</p> <p>Forældre 2: I forhold til trivsel fungerer det fint. De er lydhøre ved bekymringer og fortæller hvis det har været en dårlig dag. De lægger op på AULA hvad de arbejder med. Men der er langt mellem status på udvikling og mit barns egen læring, sikkert pga. Covid 19.</p> <p>Forældre 3: Oplever et godt samarbejde mellem os og pædagogerne i forhold til børnene. De kommer til os hvis de oplever ting som muligvis skal arbejdes på.</p> <p>Forældre 4: Rigtig fint. Der bliver taget fat i os hvis der er den mindste bekymring. Det er rart.</p> <p>Forældre 5: Jeg oplever et godt, åbent og anerkendende samarbejde i Dammen. Der er altid mulighed for at vende stort som småt. Jeg oplever at blive hørt, mødt og involveret.</p>
<p>Er der skabt rammer som giver mulighed for dialog, indflydelse og deltagelse?</p>	<p>Forældre 1: I høj grad. Vi oplever, at der bliver taget tid til en dialog omkring vores barn, og at der bliver støttet op omkring det, der bliver arbejdet med hjemme.</p> <p>Forældre 2: Der har været to møder på 3 år. Det er lidt som kan skyldes Covid 19. Men et år imellem er meget lidt, ellers skal der hele nås mellem aflevering og afhentning.</p> <p>Forældre 3: Det synes jeg. Aula er så super godt til at kommunikere på og følge med i. Pædagogerne kommunikere generelt rigtig godt.</p> <p>Forældre 4: Vi har ikke oplevet andet end at blive taget seriøst, hvis vi har haft noget at drøfte med personalet. Så det synes vi bestemt.</p> <p>Forældre 5: Ja, der er skabt rammer for dialog, indflydelse og deltagelse. Opleves der udfordringer, skabes der altid rum for an snak.</p>
<p>Er der en tydelig forventningsafstemning mellem Jer og dagtilbuddet?</p>	<p>Forældre 1: Ja. Men der ligger også en ansvar hos forældrene i at inddrage sig selv aktivt.</p> <p>Forældre 2: Nej, helt tydelig er den ikke. Der er nogle ideer til hjemme arbejde men ellers er det lettere diffust.</p> <p>Forældre 3: Ja, det synes jeg.</p> <p>Forældre 4: Det føler vi, at de er.</p>

	<p>Forældre 5: Ved opstart i vuggestuen var der en tydelig forventningsafstemning personale- forældre imellem. Ved overgang til BH er denne desværre ikke nær så afstemt/tydelig defineret.</p>
<p>Hvordan kan I som forældre være med til at styrke børnefællesskabet?</p>	<p>Forældre 1: Ved at være imødekommende og åben i vores dialog og kropssprog, når vi er i institutionen. Den gode tone og kemi smitter af på omgivelserne.</p> <p>Forældre 2: Udenfor Covid 19 kunne man planlægge legegrupper, forældre sammenkomster, arrangementer eller lign. Og støtte op om pædagogernes arbejde.</p> <p>Forældre 3: Vi kan som forældre anerkende alle familier uanset familiens forudsætninger.</p> <p>Forældre 4: Vi har forsøgt at oprette en Facebook gruppe for forældre i afd. Damager. Det er desværre ikke kommet så mange medlemmer. Det kunne ellers være god til legeaftaler osv.</p> <p>Forældre 5: På sigt kan vi som forældre være med til, at styrke børnefællesskabet ved fx at lave legeaftaler i fritiden. Ellers ved at italesætte de forskellige børn på stuen/i BH- i forhold til hvem der leger med hvem og å den måde udvide barnets opmærksomhed mod flere børn.</p> <p>God kommunikation forældre imellem kan også have betydning for børnenes opmærksomhed på hinanden.</p>
<p>Hvad sætter I pris på i dagtilbuddet?</p>	<p>Forældre 1: Samarbejdet, nærværet, den oprigtige interesse og kærlighed til børnene. Der skabes rolige rammer og struktur.</p> <p>Forældre 2: De virker meget professionelle og empatiske. Mit barn er meget glad for at gå der.</p> <p>Forældre 3: De er altid super søde pædagoger der tager imod vores datter med åben arme. Og de mange gode faciliteter dagtilbuddet har.</p> <p>Forældre 4: Vi sætter stor pris på personalet og alt det de gør for vores unger. De er altid nærværende, selv i pressede situationer. Vi sætter pris på de projekter som bliver lavet med børnene.</p> <p>Forældre 5: Jeg sætter stor pris på måden mit barn altid bliver mødt på om morgenen. De voksnes opmærksomhed på børnene generelt. Nærværet, omgangstonen, humøret og den altid høje faglighed. Jeg sætter også pris på måden stort som småt kan vendes i en anerkendende tone både med det pædagogiske personale og med ledelsen.</p>
<p>Hvad ville I gerne være med til at udvikle på?</p>	<p>Forældre 1: Ingen kommentar.</p> <p>Forældre 2: Lave legegrupper. Måske vidensdeling om hvordan man støtter op om det i institutionen derhjemme.</p> <p>Forældre 3: Ingen kommentar.</p> <p>Forældre 4: Forældre til forældre kontakt.</p> <p>Forældre 5: Jeg kunne tænke mig en tydeligere delagtiggørelse i den pædagogiske hverdag. Hvad skal vi i morgen, hvad skal vi på fredag osv. Inddragelse som også kan tales om derhjemme.</p>
<p>Hvilken effekt oplever I, at samarbejdet med forældrene har for børnene?</p>	<p>Forældre 1: Trygge og glade børn, der finder sig til rette og udvikler sig i raket fart.</p>

	<p>Forældre 2: Man får gladere børn og trygge børn, når de voksne virker til at være på samme side, og støtte op om hinandens initiativer, grænser og konsekvenser.</p> <p>Forældre 3: Bedre trivsel for barnet.</p> <p>Forældre 4: Vi tror, at det har stor effekt. Desværre er der ikke super stor forældre kontakt. Det virker ellers til, at ungerne meget gerne vil hjem til hinanden og lege.</p> <p>Forældre 5: Det har en positiv effekt, når børnene oplever en positiv kommunikation pædagoger og forældre imellem. Tillid og tryghed i samarbejdet er altafgørende. Det er medskaber af den gode stemning.</p>
<p>De tilsynsførendes kommentarer:</p>	
<p>Til den faglige dialog sammendrages ovenstående til et udtryk for stor tilfredshed med Damhuset og kommunikationen generelt.</p> <p>En forældrerepræsentant efterspørger, om der kan være en øget hyppighed i forhold til udviklingssamtaler – er det muligt at have en årlig samtale? En anden forældrerepræsentant har oplevet, at der har været løbende telefonmøder angående trivsel.</p> <p>Det er vigtigt for forældrene, at der er en klar forventningsafstemning i forhold til, hvad der kan tilbydes af forældresamtaler, og hvornår Damhuset forventer, at forældrene selv opsøger samtaler.</p> <p>Den pædagogiske leder fortæller, at forventningsafstemning mellem Damhuset og forældrene er et fokuspunkt i den nye pædagogiske læreplan. Forældrerepræsentanterne efterlyser både en forventningsafstemning ved opstart og i overgangen fra vuggestuen til børnehaven.</p> <p>Forældrerepræsentanterne efterspørger viden om, hvem børnene leger med i løbet af dagen, relationer – som forældrene kan støtte op om ved at arrangere legeaftaler i fritiden. Der opfordres fra en forældrerepræsentant til øget kommunikation om børnenes hverdag.</p> <p>Til den faglige dialog drøftes det:</p> <p>Hvordan de pædagogiske medarbejdere kan bidrage til en forventningsafstemning med forældrene? Hvordan forældrene kan bidrage til forventningsafstemningen med Damhuset? Og hvordan ledelsen kan understøtte forventningsafstemningen?</p> <p>Det giver anledning til følgende refleksioner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er forskel på forældrenes behov i afdelingen Dammen og Damager, fordi afdelingen Damager er mindre, så forældre og børn kender alle de pædagogiske medarbejdere. Kan der arbejdes med forskellige løsninger for de to afdelinger? • Skal der laves en fast struktur for forældresamtaler? Forældrene ønsker minimum en fast samtale ved overgangen. • Hvornår er der mulighed for, at forældrene kan henvende sig ad hoc? Er forventningen til forældrene at de skriver til de pædagogiske medarbejdere på Aula, eller at man som forældre henvender sig? • Hvilke samtaler egner sig til garderobesnakke og hvilke typer af samtaler gør ikke? • Hvordan sikres det, at alle forældre bruger muligheden for ad hoc samtaler? 	

- Er det relevant, at børnehavepersonalet deltager i overgangssamtaler i afdeling Dammen, hvor forældrene ikke nødvendigvis kender de pædagogiske medarbejdere i børnehaven, når de har børn i vuggestuen?
- De pædagogiske medarbejdere ser, at det er relevant at have en tydelighed omkring, hvad forældrene kan forvente af samtaler og hvordan de opsøger samtaler, hvis de oplever et behov.
- Ledelsen er optaget af, hvordan det sættes relevant på dagsordenen i Damhuset?
- Kan det være relevant med et informationsmateriale om opstart i vuggestuen samt overgang fra vuggestue til børnehave (dette arbejde har Damhuset påbegyndt).
- Damhuset er optaget af, hvordan tid til forældresamtaler får den bedste effekt?
- Kan det være en mulighed at samle forældre til fælles overgangssamtale til børnehaven, når de rykker fra vuggestuen?
- Der har været aflysninger af forældremøder i forbindelse med retningslinjer for Corona.
- Damhuset har en praksis for, at der udarbejdes en beskrivelse af barnet, der anvendes internt, her skal Damhuset inddrage forældrene.

Samarbejde med forældrene (udfyldes af de pædagogiske medarbejdere)	
Hvordan oplever I samarbejdet med forældrene i forhold til børnenes trivsel, læring og udvikling?	<p>Generalt tænker vi har en godt forældre samarbejde og vi tager kontakt til de forældre hvor vi mener der skal laves en pædagogisk indsats.</p> <p>Vi oplever at de fleste forældre ønsker at samarbejde om deres børns trivsel.</p>
Hvordan har I skabt rammer, som giver forældrene mulighed for dialog, indflydelse og deltagelse?	<p>Vi har dialog samtale (Hjernen & Hjertet) indenfor barnets første 3 måneder.</p> <p>Vi har ligeledes en løbende dialog på AULA omkring barnets trivsel. Dette medie bruges til information næsten dagligt.</p>
Hvilken systematik har I for afholdelse af forældresamtaler?	<p>Vi benytter systemet hjernen og hjertet.</p> <p>Vi tager fat i forældre, ad hoc og når vi mener det er nødvendigt.</p>
Hvordan sikrer I en tydelig forventningsafstemning mellem forældrene og Jer?	<p>Under indkøring, både i vuggestue og børnehave, tager vi en samtale med forældrene hvor vi laver en forventnings afstemning.</p> <p>I vores NYE organisationsplan ønsker vi fokus på arbejdet med den tidlige indsats og tilbyder samtale med alle forældre i Damhuset.</p>
Hvordan samarbejder I med forældrene om at styrke børnefællesskabet?	<p>Vi arbejder med - Fri for mobberi kuffert.</p> <p>Vi italesætter fællesskabs værdier overfor børnene og forældrene.</p> <p>Vi bruger AULA, forældremøde eller en forældresamtale.</p> <p>Vi tilbyder Marte Meo forløb.</p>
Hvad ville I gerne have forældrene med til at udvikle på?	Fællesskabs værdier og barnets almindelig udvikling og trivsel.
De tilsynsførendes kommentarer:	
Se forrige afsnit.	

Pædagogisk kontinuitet:

Hvordan arbejder I med pædagogisk kontinuitet?	Vi har især fokus på de sociale og personlige kompetencer. Vi følger børnenes spor. Hvis børn viser interesse for mere bogstaver og tal så bliver der fuldt op på dette. Vi samarbejder med skolen/SFO med hensyn til opstart i SFO/Skole. Vi udfylder dialog profiler. (Hjernen & Hjertet)
Hvilken effekt skaber det for børnene? Tegn?	Vi observere at børnene kan modtage en fælles besked, er gode kammerater og hjælpe hinanden.
De tilsynsførendes kommentarer:	
Ingen yderligere kommentarer.	

Trivsel & tryghed:

Dialogprofilen	
Hvilke refleksioner har Jeres indsats med dialogprofilen givet anledning til?	Det giver mulighed for at man kommer omkring barnet. Det er vigtig at lave en overgangsbeskrivelse da spindelvævet ikke kan stå alene. Vi er i nysgerrig på hvad skolerne bruge det til vores arbejde til?
Hvilke indsatser har I iværksat på baggrund af de refleksioner?	Pædagogisk videns deling i netværket og intern overgangs skema mellem vuggestue og børnehave. På netværksmøder spørger vi ofte ind til hvad skolerne ønsker at bruge overgangs materiale til.
De tilsynsførendes kommentarer:	
Det fremgår af den faglige dialog, at Damhuset har drøftet sin nysgerrighed om skolens anvendelsen af dialogprofilerne på overgangsnetværket.	

Voksen – barn relationen:	
Hvordan arbejder I med, at alle børn bliver mødt anerkendende i samspillet med de pædagogiske medarbejdere?	Vi bruger de forskellige elementer i Marte Meo. EKS. "Positiv ledelse" og "kontakt før opgave".

	<p>Positiv ledelse er en samling af elementer, der primært anvendes, når børn skal ledes og lære.</p> <p>Opmærksomhedspunkter.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontakt før opgave. 2. God stemning. 3. Klar start. 4. Guide på niveau. 5. Den voksne sætter ord på sig selv. 6. Bekræfte barnet. 7. Klar slut. <p>Udover dette arbejder med på den gode stemning, fordi vi ønsker at give barnet positive erfaringer med at bede om hjælp og erfaring til indlæring, på en sjovt og positivt måde. Når barnet befinder sig i et positivt miljø, lærer det hurtigere og nemmere. En god stemning viser barnet, at det er tilladt at "begå fejl".</p> <p>Positiv ledelse refererer til den voksne som skal tage ansvar for at barnet bliver trygt. Når den voksne tager det ansvar ser vi barnet ved, hvad det skal gøre, og hvad der forventes. Barnet får gode erfaringer med indlæring, uden at skulle opleve for mange nederlag og frustrationer - barnet får lære at mestre.</p> <p>Kontakten før opgaven er afgørende for at støtte og anerkende børnene i, at have lyst til at samarbejde omkring. Vi skal først skabe kontakt og vække tillid hos børnene, inden vi giver dem en besked eller beder dem udføre en opgave.</p>
<p>Hvordan vil I forsat styrke Jeres indsats omkring dette?</p>	<p>Vi opkvalificere nye ansatte samt tilkalder vikar til metoden. Vi forsøger at give indblik til vores fælles fagsprog i Damhuset.</p> <p>Vi arbejder med dette på vores refleksive P-møder hvor vi drøfter udvalgte medarbejders film og finder nye arbejds punkter.</p>
<p>Hvilke(n) effekt og tegn forventer I at se hos børnene?</p>	<p>Den positiv kontakt skaber tryghed og tillid.</p> <p>Vi øger sandsynligheden for at børnene har lyst til at lytte til os og samarbejde om den opgave vi stiller.</p> <p>Når vi har skabt en tryk kontakt, kan vi gøre os selv forudsigelige, ved at fortælle hvad der skal ske nu. Med denne optimale måde at kommunikere på, udfører vi et pædagogisk arbejde af høj kvalitet – til fordel for børnene og os selv.</p>
<p>De tilsynsførendes kommentarer:</p>	
<p>Generelt ses det under observationen, at børnene bliver mødt anerkendende af de pædagogiske medarbejdere. Der iagttages en pædagogisk omsorg, hvor de pædagogiske medarbejdere har en intention for børnene. Der var under observationen iværksat forskellige strukturerede vokseninitierede aktiviteter fx sanseleg, eventyr og maleraktivitet. Det iagttages, at børnene genkender aktiviteterne og deltager aktivt i aktiviteterne.</p>	

Det ses generelt, at de pædagogiske medarbejders sprog og handlinger er tilpasset børnenes alder. Under observationen fremgår det, at de pædagogiske medarbejdere er rettet mod hinanden. De pædagogiske medarbejdere bekræfter, at det er praksis i Damhuset.

I vuggestueafdelingen i afdeling Dammen iagttages, at der er en latenstid i forhold til reaktion på børns gråd. Det vurderes under observationen, at noget af børnenes gråd er knyttet til frustration fx i forbindelse med overgange og ventetid. Det iagttages, at de pædagogiske medarbejdere kan styrke at blive i trøsten, indtil børnene er trygge igen, eller indtil børnene kan guides videre i leg.

Under den faglige dialog fortæller Damhuset, at afdeling Dammens vuggestue dagen inden observationen havde indført en ny struktur, der øgede behovet for koordinering mellem de pædagogiske medarbejdere. Der ses under observationen eksempler på, at der sker koordinering imens børn er kede af det og ikke bliver trøstet relevant.

Til den faglige dialog fremgår det, at den pædagogiske medarbejder, der normalt er i afdeling Dammens vuggestue ikke genkender beskrivelserne fra observationen. Den pædagogiske medarbejder var ikke i afdeling Dammens vuggestue under observationen.

Til den faglige dialog drøftes det:

Hvordan kan Damhuset sikre, at børnene bliver set, trøstet og forstået, når de er kede af det, usikre og frustreret? Hvad kan de pædagogiske medarbejdere gøre? Hvad kan ledelsen gøre?

Det gav anledning til følgende refleksioner:

- I forbindelse med coronarestriktionerne har Damhuset iagttager, at børnene i vuggestueafdelingen i afdeling Dammen har været mere trygge pga. at stuerne har arbejdet mindre på tværs.
- Pt. er der en del indkøringer.
- Den ene af de fire stuer, en mindre stue, er fra i mandags delt ud på de andre stuer, det kan have været medvirkende til mere gråd.
- De pædagogiske medarbejdere forventer, at den nye organisationsstruktur ved at sørge for, at stuerne har en plan for dagen, kan medvirke til, at børnene bliver mere trygge, fordi de ved, hvad der forventes, og ved, at de pædagogiske medarbejdere har mindre brug for at koordinere.
- Hvordan kan 'endemøderne' i afdelingen bruges til at fastholde organiseringsaftaler for fx overgange?
- Den pædagogiske leder vil sørge for, at det bliver drøftet, hvordan opgaver prioriteres, sådan at der ikke koordineres henover børnene, der har brug for guidning.
- Er det relevant at give teamkoordinatorerne en rolle i forhold til at træffe beslutninger, hvis der har været drøftelser, men der ikke umiddelbart er enighed?
- Hvordan kan tavleoversigter bruges til at fordele børnene relevant?

Til den faglige dialog drøftede forældrerepræsentanterne:

Hvad er vigtigt for jer som forældre i forhold til tryghed og trivsel?

Det gav anledning til følgende refleksioner:

- At børnene bliver set, hørt og anerkendt.
- Det er ok, at børnene kan blive kede af det, så er det vigtigt, at de pædagogiske medarbejdere hjælper dem videre.
- At de pædagogiske medarbejdere sætter ord på børnenes følelser.
- Det er trygt som forældrerepræsentant at vide, at de pædagogiske medarbejdere sørger for at sætte ord på børnenes følelser og laver indsatser, når børnene har brug for det og guider forældrene i forhold til, hvad man kan gøre derhjemme.
- Det er vigtigt for forældrerepræsentanterne, at der er et sammenspil mellem forældrene og de pædagogiske medarbejdere, så børnene bliver mødt af samme tilgang i Damhuset og hjemme.

Dannelse & fællesskaber:

Børnegruppen:	
Hvordan er børnegruppens sammensætning?	<p>I vuggestuen arbejder vi i blandet grupper. 0-2 år.</p> <p>I børnehaven, i afd. Damager er det aldersopdelt ca. 3-4,5 år og 4,5-6 år.</p> <p>I børnehaven, i afd. Dammen er det ligeledes aldersopdelt 3-4, 4-5 og 5-6 år.</p> <p>OBS: Vi har en praksis på vores TK-møder og vender børnefordelingen med de pågældende Team Koordinator i afd. Dammens vuggestue samt Team koordinator i Damager. Vi har en opmærksomhed på drenge, piger og alder. I sprog teamet italesætter og er særlig opmærksom på etniske og to-sprogs børn.</p>
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?	<p>Børnene kan vælge inden for den ramme de voksne har besluttet.</p> <p>Vi forsøger at følger barnets spor når det er muligt og det give mening. Eks. Ved brug af piktogrammer, tavler, mapper, sangposer o. Lign.</p>
Hvordan inddrager I børnene i hverdagen?	<p>Vi er gode til at inddrage børnene i praktiske gøremål men opmærksom på at giver dem få valg muligheder. F.eks. De store børn hjælper de små.</p>
Hvilken effekt har det for børnene, at de har indflydelse på deres hverdag og bliver inddraget i hverdagen?	<p>Børnene har mere lyst til at samarbejde.</p> <p>Børnene øger deres selvværd, fordi barnet de bliver hørt, mødt og forstået af de voksne.</p>
De tilsynsførendes kommentarer:	
<p>Det ses under observationen, at børnene har forskellige valgmuligheder i forhold til aktiviteter, og der iagttages forskellige eksempler på, at børnene har en pædagogisk bagdør. Det ses under observationen, at børnene har valgfrihed i forhold til at vælge pædagogiske medarbejdere til og fra i forhold til, hvem børnene gerne vil have hjælp fra og trøst af.</p>	

Der ses fin praksis omkring at benævne andre børn, på den måde understøtter de pædagogiske medarbejdere børnefællesskabet.

Under rundvisningen af børn, fortæller børnene, at alle børnene har venner, der ses eksempler på, at børnene selv håndterer konflikter og refererer til børnehavens generelle samspilsregler.

Det ses under observationen, at de pædagogiske medarbejdere er gode til at benævne børnenes handlinger og intentioner.

Der iagttages fokus på selvhjulpethed fx i forhold til at tage tøj på og af, i forhold til affaldssortering, der ses børn som er med til at hjælpe med at feje, og pædagogiske medarbejdere, der fejer selv – her opfordres Damhuset til at være undersøgende på sin egen praksis med at inddrage børnene i praktiske aktiviteter.

Til den faglige dialog drøftes det:

Hvordan kan man som pædagogiske medarbejdere styrke organiseringen i overgangen? Hvordan kan ledelsen understøtte organiseringen af overgange?

Det giver anledning til følgende refleksioner:

- De pædagogiske medarbejdere ser to slags overgange: Makroovergange og mikroovergange.
- De pædagogiske medarbejdere har erfaringer med, at hvis der afviges fra stuens vante struktur reagerer børnene på det med det samme, selvom ændringen i de pædagogiske medarbejders perspektiv var lille.
- De pædagogiske medarbejdere ser, at det har stor betydning for børnene, at de pædagogiske medarbejdere har overblikket.
- Hvordan kan man som ledelse sørge for, at der kontinuerligt er refleksioner over overgange og struktur?
- Den pædagogiske leder vil holde fast i at være nysgerrig på organiseringen i hverdagen, og fra november se efter om praksis harmonerer med den nye organiseringsstruktur?
- Hvordan skal den nye organiseringsstruktur evalueres?
- Hvordan sikres en stuemødestruktur, da ledelsen ser, at det er relevant at have et rum for pædagogisk refleksion bl.a. omkring organisering?

Forældrerepræsentanterne drøfter til den faglige dialog:

Hvordan kan forældrene arbejde med selvhjulpethed hjemme?

Det giver anledning til følgende refleksioner:

- Inddrage børn i alle praktiske rutiner.
- Sørge for, at børnene har sko og tøj, som de nemt selv kan håndtere.
- Anerkende børnene for, at de forsøger.
- Få viden om, hvordan de pædagogiske medarbejdere understøtter selvhjulpetheden og kopiere det hjemme.

Fællesskab og Inklusion:	
Hvordan arbejder I med børnefællesskaber?	Vi inddrager elementer der er taget ud fra "Fri for mobberi kuffert". Vi italesætter og benævner barnets gode initiativer.
Hvordan styrker I indsatser omkring børn i udsatte positioner?	Vi arbejder med Marte Meo elementerne i praksis og til vores refleksive P-møde. Vi har oprettet 2 projekt stillinger i Damhuset. Sprog og Statens normerings pulje. Vi søger hjælp og få hjælp og sparring udefra (PPR) Vi benævner de hensigtsmæssige initiativer overfor de andre børn.
Hvilke indsatser har I som forebygger eksklusion i børnefællesskabet?	Se ovenover.
De tilsynsførendes kommentarer:	
Ingen yderligere kommentarer.	

Leg & læring:

Sprogindsatsen:	
Hvilke metodiske overvejelser gør I jer om sprogindsatsen?	Der skal være kontinuerligt sprogarbejde hver eneste dag. Både i mindre grupper og i den store gruppe. I den store gruppe kan det foregå fx under samling. I små grupper kan det foregå som fx dialogisk læsning. Der foregår rigtigt meget sprogarbejde i det vi kalder "mellemlum", altså der hvor der ikke er planlagt en aktivitet. Det kan fx være i garderoben eller under bleskift. Under måltidet sidder vi med en mindre gruppe børn, hvor der er rig mulighed for samtale. Her er den voksne værn obs. på at alle børn kommer med i dialog eller for budt ind med noget sprogligt.
Hvordan bruger I den/de sprogansvarliges kompetencer?	Vidensdeling, oplæg på møder, sparring med dem ift børn man er sprogligt bekymrede for.
Hvornår sprogvurderer I børn?	Alle børn vurderes lige inden de starter i børnehaveafdelingen, eller kort tid efter. Børn vi modtager ude fra vurderes som regel efter de har gået her i 3 måneder.
Hvem sprogvurderer børnene?	De sprogansvarlige og andre der har været på kursus i sprogvurderingsmaterialet.
Hvilke kvalifikationer i forhold til at sprogvurdere børn, har de, der foretager sprogvurderingerne?	Nogle af dem er sprogansvarlige og sidder med i sprogteamet i Damhuset, andre har været med på kursus i sprogvurdering.
Hvordan følger I op på handleplanerne? Inddragelse af forældrene?	Den ansvarlige for handleplanen har til opgave at der følges op på den. Hvis der er vurderet et barn som lander i fokuseret indsats eller særlig fokuseret indsats, så bliver forældrene informeret. Og

	<p>de stueansvarlige bliver selvfølgelig informeret om hvad de kan gøre for at hjælpe barnet godt på vej.</p> <p>Der tages der kontakt til talepædagog hvis barnets samlet scorer lander i særlig fokuseret indsats.</p>
Hvilke indsatser har I iværksat på baggrund af Jeres sprogvurderinger?	<p>Arbejder mere i mindre grupper.</p> <p>Dialogisk læsning på flere stuer.</p> <p>Skabt øget fokus på rim og remser.</p>
Hvordan skaber indsatserne effekt for børnene?	<p>Vi kan se at børnene er langt mere nysgerrige og spørgende når vi læser historier.</p> <p>De får et større ordforråd og større forståelse for ord som vi "folder" ud og har fokus på.</p>
De tilsynsførendes kommentarer:	
<p>Der ses under observationen generelt en fin praksis omkring sprogstimulering. Børnene er fordelt relevant. Der ses eksempler på bøger i børnehøjde, på højtlesning, tælle som forberedelse, fokus på former, farver, dialog om affaldssortering. Der iagttages flere eksempler på, at de pædagogiske medarbejdere strækker sproget ved fx at bruge tillægsord.</p> <p>Der iagttages under observationen en variation i læringsmiljøerne under måltiderne. Der ses eksemplariske dialoger under måltidet, hvor der er en pædagogisk bagdør, inddragende samtaler, hvor alle børn kan indgå i samspillet. Der ses samtidig en regulerende kommunikation hos nogle pædagogiske medarbejdere under måltider og i vokseninitierede aktiviteter, hvor der tales til og ikke med børnene.</p> <p>Det observeres, at der er variation mellem de pædagogiske medarbejdere i forhold til at bruge massebetegnelser som fx 'skat' til børnene.</p> <p>Det drøftes til den faglige dialog:</p> <p>Hvilke fordele og ulemper brugen af massebetegnelser som 'skat' kan have i et inklusions- og eksklusionsperspektiv? Set fra et pædagogisk medarbejderperspektiv, et forældreperspektiv og et ledelsesperspektiv?</p> <p>Det giver anledning til følgende refleksioner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De pædagogiske medarbejdere oplever, at det sker, at der bruges betegnelser som 'skat' eller bøjninger af barnets navn, de pædagogiske medarbejdere oplever, at det udspringer af omsorg for børnene. • De pædagogiske medarbejdere oplever ikke, at der er nogle af de pædagogiske medarbejdere, der gør det konsekvent. • De pædagogiske medarbejdere reflekterer over, at det er vigtigt, at alle børn bliver kaldt kælenavne, så det ikke kun er nogle. • De pædagogiske medarbejdere er glade for at blive gjort opmærksomme på dette, da det giver anledning til refleksion. • Forældrerepræsentanterne oplever, at kælenavne/massebetegnelser er et udtryk for omsorg og har det fint med det, da de har tillid til de pædagogiske medarbejdere. 	

Forældrerepræsentanterne forestiller sig, at det kan være anderledes, hvis man som forældre ikke har samme tillid til de pædagogiske medarbejdere.

- Er der forældre som ikke bryder sig om anvendelse af kælenavne eller massebetegnelser?
- Den pædagogiske leder vurderer, at det er en relevant drøftelse i den samlede personalegruppe.
- Hvordan kan det drøftes, hvordan kælenavne kan bruges eksperimenterende i et rollespil?

De fysiske læringsmiljøer:	
Hvordan har I arbejdet med at udvikle de fysiske læringsmiljøer?	Planlagte uge med fokus på krop og bevægelse. Planlagt voksen styret aktivitet på legepladsen. 2 stk. Indendørs flytbare motorik banen i hver afd. Pædagogik og indretnings projekt. (2022) hvor vi arbejder med at skabe rum i rummet.
Hvordan skaber de fysiske læringsmiljøer effekt for børnene hos Jer?	Legen kan foregå mere uforstyrret. Motorik banen udvikler deres sanser og balance apparat.
Hvilke indsatser vil I arbejde med fremadrettet?	Fortsat udvikling af vores legeplads miljøer.
De tilsynsførendes kommentarer:	
<p>Det ses under observationen, at der er arbejdet med den fysiske indretning med fokus på legezoner, det vurderes under observationen og bekræftes under den faglige dialog, at det fortsat er en proces. Der ses lidt tendens til, at der er lidt rodet, dette anbefales Damhuset at undersøge. Damhuset kan med fordel fortsætte arbejdet med de fysiske læringsmiljøer ved fx at arbejde mere med at gøre klar til leg.</p> <p>Der ses under observationen en del eksempler på, at børnene har været med til at lave de kreative produkter.</p>	

Leg:	
Hvordan understøtter I legens muligheder og giver den værdi i sig selv?	Ved deltagelse af pædagogen i legen. Sætte ord på børnenes initiativer i legen.
Hvordan arbejder I med balancen mellem den børneinitieret leg og aktivitet i forhold til voksenstyret leg og aktivitet?	Ved at skifte mellem at gå foran, ved siden af og bagved når børnene leger.
De tilsynsførendes kommentarer:	
<p>Der iagttages under observationen forskellige legemuligheder. Udvalget af legetøj er begrænset pga. de nuværende Coronaretningslinjer. Der ses mulighed for motorisk udfoldelse indenfor i begge afdelinger.</p> <p>Der ses børn fordybet i leg over længere perioder. Der ses under observationen en fin balance mellem vokseninitierede og børneinitierede lege.</p> <p>Der ses elementer af, at de pædagogiske medarbejdere har en legende tilgang til praksis, her kan Damhuset med fordel være undersøgende på egen praksis og hvordan dette kan øges?</p>	

Motorisk screening:	
Hvordan følger I op på de motoriske screeninger?	Ud fra de anvisninger der er givet støtter vi op om de behov der er. Forældrene har mulighed for samtale med Sundhedsplejersken efter der er lavet motorisk vurdering.
Hvilke indsatser har I iværksat på baggrund af de motoriske screeninger?	Vi har sætter lege i gang der kan styrke de udfordringer som vi oftest støder på ifm de motoriske vurderinger. Det er oftest boldspil, balance og greb på en blyant.
Hvordan samarbejder I med forældrene om resultatet af de motoriske screeninger?	I vores samtaler med forældrene kommer vi omkring hvad de også kan hjælpe med for at støtte/boostet barnet i dens udfordring. Vi giver også forældrene inspirationsmateriale med hjem, ift lege der kan laves med barnet som støtter op omkring de områder hvor der er behov.
De tilsynsførendes kommentarer:	
Ingen yderligere kommentarer.	

Evalueringkultur:

Evaluering og refleksion:	
Hvilke indsatser har I iværksat i forhold til at etablere en evalueringkultur og hvordan?	Vi har skabt en team baseret organisationskultur . <ol style="list-style-type: none"> 1. Team koordinator. 2. Trio. 3. Marte Meo. 4. Sprog. 5. Mad og måltid. 6. Digital dannelse. 7. SISU.
Hvordan arbejder I med en metodisk systematik?	I har udviklet en møde mappe . Vi har reflektive P-møde hvor praksis bliver vurderet og drøftet. 2 stk. Afdelingsmøde i hver af de 3 afdelinger (Dammens VUG, Dammens BH og Damager). Team koordinator er ansvarlig for dagsorden og møde leder. Stuemøder placeret i åbningstiden. Stuen er selv ansvarlig og benytter møde mappen. P-lørdag har fokus på kobling af praksis indtil PLP. Det er ligeledes her den NYE organisationsmodel introduceres.
Hvordan får I løbende tilpasset den pædagogiske praksis, I forhold til	Vi har planlagte status møde i de forskellige teams med den pædagogisk leder. Her drøfter vi hvor langt er vi nået med målet,

<p>det, som I udleder af evalueringerne?</p>	<p>skal det ændres og hvilken nye indsatser kan komme på tale i pågældende team.</p> <p>Antallet af status møder pr. teams kan variere afhængig af fokus og indsats henover et år.</p>
<p>Hvordan har I sikret medarbejdernes muligheder for refleksion i forhold til evaluering og metodisk systematik?</p>	<p>Vi har refleksive P-møde hvor praksis bliver vurderet og drøftet.</p> <p>2 stk. Afdelingsmøde i hver af de 3 afdelinger (Dammens VUG, Dammens BH og Damager). Team koordinator er ansvarlig for dagsorden og møde leder.</p> <p>Stuemøder placeret i åbningstiden. Stuen er selv ansvarlig og benytter møde mappen.</p> <p>P-lørdag har fokus på kobling af praksis indtil PLP. Det er ligeledes her den NYE organisationsmodel introduceres.</p>
<p>De tilsynsførendes kommentarer:</p>	
<p>Det fremgår af Damhusets nye pædagogiske læreplan, at Damhuset har anvendt børneinterview som en metode til at inddrage børnenes perspektiv, hvilket understøtter intentionen med den styrkede læreplan.</p> <p>Det fremgår under den faglige dialog, at Damhuset har en aftale om, at alle pædagogiske medarbejdere skal undre sig over hinandens praksis. Der er en aftale om, at feedbacken skal være faglig. Det opleves af de pædagogiske medarbejdere, at det indimellem er svært at skille den faglige feedback fra den personlige feedback, når man som pædagogisk medarbejder bruger sig selv i sit arbejde.</p> <p>Den pædagogiske leder fortæller til den faglige dialog, at refleksionskulturen hele tiden kan udvikles. Der arbejdes pt. med kommunikationskultur i Damhuset. Damhuset har erfaring med, at hvis situationer ikke drøftes løbende, så vokser det til større problemstillinger, som er sværere at håndtere mellem de pædagogiske medarbejdere.</p> <p>Til den faglige dialog drøftes det:</p> <p>Hvordan man som pædagogisk medarbejder giver feedback til sine kollegaer? Hvordan man som forældre kan give feedback? Og hvad ledelsens forventning til feedback er?</p> <p>Det giver anledning til følgende refleksioner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan sikres tillid i samarbejdsrelationer, så feedbacken har gode vilkår? • Hvordan sikres feedback i relationer, der ikke er kendetegnet af tillid? • Der er erfaring med at reflektere med en kollega over, hvordan det kan være relevant at give feedback. • Der er erfaring mellem forældrerepræsentanterne om at gå til den pædagogiske leder, hvor feedbacken blev mødt relevant, der er også erfaring med at spørge nysgerrigt ind, hvilket også er blevet mødt relevant. • Hvordan understøttes det, at forældrene kommer til de pædagogiske medarbejdere med løbende feedback eller undren? • Den pædagogiske leder ser, at feedback kultur har en tæt sammenhæng til det psykiske arbejdsmiljø. 	

Kompetenceudvikling:	
Hvordan har I arbejdet med kompetenceudvikling?	<p>Vores Marte Meo supervisor står for at uddanne nye medarbejder, vikar.</p> <p>Alle fast ansatte skal have gennemført 6 dages kursus. (Pause pga. COVID 19)</p> <p>Der er på drift budget afsat (20 000 kr.) MUS er der hvor medarbejder kan ønske udvikling.</p> <p>Sprog medarbejder opdateres hvert år i forhold til forskning. (10 000kr.)</p>
Hvilke behov for kompetenceudvikling har I fremadrettet?	Vi ser et behov for støtte til vores nye organisationsmodel. Vi overvejer hvordan vi kan blive dygtigere til at skabe gode lærings miljøer.
Hvordan skal kompetenceudviklingen skabe effekt for børnene?	<p>Igennem Marte Meo er det vores vurderer at det giver mulighed for gode lærings miljøer og elementerne støtter barnet i dets udvikling.</p> <p>Ansatte bliver i stand til præcist og målrettet, at kunne intervenere barnet/børnene og skabe positive ændringer i samspillet.</p> <p>Når de ansatte har skabt denne kontakt vil de voksne gøre sig selv forudsigelige og fortælle hvad der skal ske nu. Denne måde at kommunikere på, udfører vi et pædagogisk arbejde af høj kvalitet – til fordel for børnene og os selv.</p>
De tilsynsførendes kommentar:	
Ingen yderligere kommentarer.	

Udviklingspunkter (opfølgning ved næste tilsyn):
Hvordan sikrer Damhuset sammen med forældrene, at der sker en forventningsafstemning i forhold til behovet for samtaler om børnenes trivsel og udvikling?
Hvordan sikrer Damhuset, at beskrivelser af børn i overgangen fra vuggestue til børnehave deles med forældrene og inddrager forældreperspektivet?
Hvordan kan Damhuset styrke organiseringen af overgange både på mikro og makroniveau?
Hvordan kan Damhuset undersøge betydningen af brugen af kælenavne og massebetegnelser betydning for inklusion og eksklusion i Damhuset?
Hvordan kan Damhuset arbejde videre med faglig feedback, sådan at flere pædagogiske medarbejdere giver hinanden feedback oftere?
De tilsynsførendes kommentarer:
På baggrund af observationen og den faglige dialog vurderer Center for Dagtilbud & Skoler, at Damhuset kan arbejde med udviklingspunkterne frem til næste tilsyn om ca. 2 år uden yderligere guidning.

Anvisninger	Opfølgning:
<p>Hvordan sikrer Damhuset, at alle børn i afdelingen Dammen i vuggestueafdelingen bliver trøstet relevant?</p> <p>Hvordan sikrer Damhuset, at børn, der er kede af det eller frustrerede får benævnt og bekræftet deres initiativer, handlinger og følelser?</p> <p>Hvordan sikrer Damhuset, at de pædagogiske medarbejdere bliver i trøsten indtil børnene er trygge igen eller indtil, at børnene kan guides videre i leg/aktivitet?</p>	<p>Det er Center for Dagtilbud og Skolers vurdering, at der skal være en opfølgning på Damhusets indsats i forhold til at trøste børn i afdeling Dammens vuggestueafdeling.</p> <p>Det er derfor besluttet, at de punkter, som står beskrevet i kolonnen til venstre skal omsættes til en handleplan, der skal afleveres til distriktslederen og de pædagogiske konsulenter senest mandag d. 14.06.21.</p> <p>Handleplanen vil de tilsynsførende efter aftale gennemgå sammen med den pædagogiske leder, distriktslederen og gerne forældrerepræsentanterne samt de pædagogiske medarbejdere, der deltog i den faglige dialog.</p> <p>I løbet september/oktober vil der være en opfølgende observation med fokus på handleplanens elementer og med efterfølgende faglig dialog.</p>

Anvendes under særlige omstændigheder:

Instruks – skærpet tilsyn	Opfølgning:
De tilsynsførendes kommentarer	Ikke relevant.