



## Anmeldt tilsyn

<b>Institution</b>	Børnehuset Falkonergården
<b>Adresse</b>	Falkoner Alle 130
<b>Leder</b>	Marianne Lund
<b>Status (selvejende/kommunal/privat)</b>	Selvejende
<b>Normerede pladser 0-3 år</b>	33
<b>Normerede pladser 3-6 år</b>	64
<b>Pædagogisk konsulent</b>	Mette Ellegaard
<b>Dato for tilsynsbesøg</b>	D. 30. maj 2022

Opgave	Ledelsens korte beskrivelse af status for arbejdet siden seneste anmeldte tilsyn. (Skrives med udgangspunkt i aftaler fra seneste anmeldte tilsyn. Denne status indgår i tilsynsrapporten og danner basis for drøftelse af udviklingsperspektivet)
<p><u>Pædagogiske læreplaner</u>            Hvilke dele af den pædagogiske læreplan har i haft særligt fokus på det seneste år?            Hvordan arbejder I med at læreplanen er et levende dokument?            Fx kan I skrive eksempler på, hvordan I på baggrund af jeres skriftlige evaluering har ændret og/eller justeret jeres pædagogiske læreplan og/eller hvordan I har arbejdet med at gøre anbefalinger fra seneste uanmeldte tilsyn til en aktiv del af jeres læreplan.</p>	<p>Vi har siden sidste tilsyn som var efter vores læringsrum i Corona tiden, arbejdet med læringsmiljø/legezoner. Vi har afholdt p-weekend med Susanne Staffeldt, vores mission var at komme videre fra vores egne forståelser og forholde os til den sidste nye forskning på området.</p> <p>Vi har efterfølgende omstruktureret alle stuers fysiske legezoner så der nu er legezoner der matcher antal børn på de enkelte stuer.</p> <p>Vi har pt. fokus på og arbejder på, hele tiden at få tilpasset/flyttet fællesskabet i stedet for at tilpasse det enkelte barn ind i en given traditionel ramme. Så alle børn ikke er lige, men har lige mulighed for deltagelse.</p> <p>I processen og den løbende evaluering af dette bruger vi kvalitetsligningen som beskrevet under afsnit om faglig ledelse og evaluering i vores læreplan:  <i>Strukturelle parametre + proces elementer (i et kvalificeret samspil) = læringsmiljø af høj kvalitet.</i>            Se uddybning af de enkelte punkter i læreplan version 1.</p> <p>Vores plan er at vi først går i gang med at få tilrettet vores læreplan version 2 i efteråret efter fælles evalueringdag.</p>
<p><u>Tidlig indsats</u>            Hvordan arbejder I med implementeringen og brug af det fælles bekymringsværktøj/trivselslinealen?</p>	<p>Ved bekymring går pædagogen i dialog med forældrene, og barnet kommer i det vi kalder "særlig indsats i vuggestuen". Der bliver lavet skema til</p>



<p><i>Hvordan er jeres arbejdsgang når personalet oplever første bekymring for et barns trivsel? Fx kan I beskrive brug af metoder og procedure</i></p>	<p>handling på hvilke mål vi har for indsatsen med barnet. En medarbejder fra hver stue i vuggestuen er ansvarlig pædagog for den særlige indsats. Én gang om måneden mødes souschef med de tre pædagoger, for at evaluere de igangværende indsatser og snakke om eventuelle kommende indsatser. Er der brug for yderligere tiltag indkaldes til dialogmøde med forældre og PPR.</p>
<p><b>Ledelse og samarbejde</b> <i>Hvilket af følgende områder har pt. ledelsens særlige opmærksomhed?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forældresamarbejdet</li> <li>• Ledelse tæt på praksis</li> <li>• Samarbejde med Dagtilbudsafdelingen</li> </ul> <p><i>Hvilke forhold har betydning for at dette område har jeres særlige opmærksomhed?</i> <i>Hvilket I udbyttet forventer I der vil være af at styrke det pågældende område?</i> <i>Hvilke initiativer vil I igangsætte? Har I tvivl eller dilemmaer i forhold til dette område du gerne vil drøfte?</i> <i>Hvilke initiativer benytter I allerede og hvilke evt. nye tiltag vil I gerne sætte i gang?</i></p>	<p>Vi arbejder hele tiden for et godt forældresamarbejde, det gør vi ved at have en tæt kontakt til hjemmet, igennem cirkulære dokumentationsværktøjer, og ved at opfordre forældrene til altid at bede om et møde hvis de har den mindste bekymring i hverdagen omkring barnet.</p> <p>Vi er en ledelse der altid er tæt på praksis, vi deltager på stuemøder, i indretning af stuerne. Vi bruger alle personalemøder til at diskutere pædagogik. Vi afholder sygesamtaler ved tre fraværsperioder, hvor vi hurtigt får samlet op evt. problematikker. Vi er synlige og tydelige på vores værdigrundlag og pædagogiske praksis.</p> <p>Vi har et rigtig godt samarbejde med dagtilbudsafdelingen. Vi tænker at vi bliver oplyst om rammerne for vores arbejde. Hvis vi beder om sparring eller hjælp møder vi altid lydhørhed.</p>

<p><b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn</b></p>	
<p>Pædagogiske læreplaner</p>	<p>Det er min vurdering, at de i Falkonergården arbejder faglig funderet og engageret med den pædagogiske læreplan. Det er min anbefaling at fortsætte denne praksis.</p> <p>I Falkonergården har de en praksis hvor de vælger et tema/område i læreplanen, som får ekstra opmærksomhed. Ledelsen tilrettelægger en aktiv og inddragende proces hvor personalet drøfter praksis og kommer med forslag til implementering i praksis. I processen og den løbende evaluering benytter de en kvalitetsligning.</p>



	<p>Det er min anbefaling, at fortsætte denne reflekterede og faglig funderede arbejds måde som beskrevet i nedenstående:</p> <p>Ledelse og medarbejdere vurderer løbende børnenes behov. I Falkonergården har de indrettet stuerne med mindre zoner hvor børnene kan lege mere uforstyrret og med et tema. De voksne er gode til, at fordele sig og være tæt på børnene. Denne praksis giver det pædagogiske personale vigtig viden om børnenes udvikling, trivsel og behov og indgår som vigtig viden i udvikling og tilrettelæggelsen af det pædagogiske arbejde. Der holdes evalueringsdag hvor stuerne vurderer ud fra aktuelle opgaver som ledelsen udarbejder. Ledelsen har oplevet, at det har været en positiv proces i personalegruppen. Processen har udfordret egne normer for indretning. Det har været et stort arbejde og en lang proces som vil blive fortsat. Der er holdt personalemøder med gruppearbejde som ledelsen har understøttet. Det er ledelsens erfaring at der er energi i faglige drøftelser. Alle deltager i hvad alles stemme mener. Nye medarbejdere introduceres til Falkonergårdens værdigrundlag Ledelsen prioriterer at fremstå som en stærk og synlig ledelse</p>
Tidlig indsats	<p>Det er min anbefaling, at fortsætte den nuværende praksis i arbejdet med den tidlige indsats hvor praksis er at:</p> <p>Der sker en løbende opsamling af viden fra tidlige indsatser.</p> <p>De 3 pædagoger som har deltaget i mønsterbryder projekter er drivere af arbejdet med den tidlige indsats sammen med souschefen.</p> <p>Ledelsen anvender en tydelig synlig arbejds måde. De definerer arbejdsopgaverne og tilbyde konkrete medarbejdere kompetenceudvikling, hvis der er behov. Souschefen leder fremdriften i den tidlige indsats i den pædagogiske praksis.</p>



	I Falkonergården benytter de indsatsstrappen og efterspørger at flere samarbejdspartnere også benytter den.
Ledelse og samarbejde	<p>Det er min anbefaling, at fortsætte den nuværende praksis.</p> <p>Det er min vurdering, at det har positiv effekt at ledelsen har stærke pædagogiske kompetencer. De understøtter praksis og igangsætter faglige udviklingsprocesser.</p> <p>Ledelsen oplyser, at der er mange opgaver med problematikker der kræver særlig opmærksomhed og deraf mange møder.</p> <p>Ledelsen prioriterer, at være tæt på den pædagogiske praksis.</p> <p>Deres erfaring er, at det giver vigtig viden og de derfor bedre kan give sparring til medarbejderne.</p> <p>Ledelsen vægter, at alle medarbejdere skal føle sig trygge ved at gå på arbejde.</p>

<b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>De planlagte pædagogiske aktiviteter og tilrettelæggelsen af rutinesituationer i Falkonergården fremstår fagligt velfunderede.</p> <p>De voksne i fremstår nærværende og omsorgsfulde.</p> <p>Der er et igangværende udviklingsprojekt omhandlende indretning af de fysiske læringsmiljøer enig i, at dette er et relevant fokus, så min anbefaling på dette tilsyn er, at der arbejdes videre hermed som planlagt.</p> <p>Det er min vurdering at denne praksis fortsat er aktiv.</p>
Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg	Ingen punkter til opfølgning.
Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen	Ingen indsendte punkter.



Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	Ingen udvalgte punkter.
--	-------------------------