



Anmeldt tilsyn

Institution	Børnehuset Falkonergården
Adresse	Falkoneralle 130
Leder	Marianne Lund
Status (selvejende/kommunal/privat)	Selvejende
Normerede pladser 0-3 år	36
Normerede pladser 3-6 år	69
Pædagogisk konsulent	Mette Ellegaard
Dato for tilsynsbesøg	D. 15. maj 2019

Rammen for det anmeldte tilsyn

Frederiksberg Kommune udfører årligt et anmeldt og et uanmeldt tilsynsbesøg i samtlige dagtilbud jf. Dagtilbudslovens § 5. Formålet er at sikre, at børns ophold i dagtilbud lever op til lovgivningen og i øvrigt er i overensstemmelse med det serviceniveau, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen.

Tilsynene er et vigtigt led i den fortsatte udvikling af kvaliteten i kommunens dagtilbud og varetages af Dagtilbudsafdelingens pædagogiske konsulenter.

Forud for det anmeldte tilsynsbesøg indsender ledelsen oplysninger om de opgaver, som dagtilbuddet er forpligtiget til at arbejde med. På tilsynsbesøget drøfter de pædagogiske konsulenter og ledelsen den pædagogiske praksis og de udviklingstiltag, der foregår i dagtilbuddet. De pædagogiske konsulenter vurderer kvaliteten heraf og der indgås aftaler om yderligere kvalitetsudvikling. Lederens korte status for arbejdet, Udviklingspunkter og aftaler er indeholdt i denne tilsynsrapport.

Opgave	Ledelsens korte beskrivelse af status for arbejdet siden seneste anmeldte tilsyn.
Effektstyring	<p>Vi arbejder fortsat med forandringsteorier for at måle effekten af vores arbejde, vi udarbejder fælles forandringsteori på årsprojekt, grupperne udarbejder individuelt forandringsteorier på gruppeaktiviteterne. Vi arbejder ligeledes med forandringsteorier på mønsterbryderindsatsen.</p> <p>Vi vil i arbejdet med de nye styrkede læreplaner bruge handleplansskema fra EMU materiale vedr. evaluering.</p> <p>Nye medarbejdere og studerende får en grundig indføring i arbejdet vedr. effektstyring, både ved ledelsen og ved en mentor der udpeges ved ansættelsen.</p>



Pædagogiske læreplaner	Vi er i gang med en god proces vedr. "NSL". Vi har på personaleweekend brugt en del tid på selve udformningen af dokumentet, og måden at evaluere på. Vi har grundigt diskuteret betydningen af de fire nøgleord. Pt. er vi i gang med selvevaluering i alle teams, vi har lavet en procesplan for at nå alle ni værdier igennem. Vi har på en personaledag arbejdet med evaluering af pædagogisk praksis/læringsmiljøer, hvor der efterfølgende var reflekterende teams på alle grupperes fremlæggelse af arbejdet. Vi bruger materialet fra Emu vedr. redskab til selvevaluering i denne proces.
Inkluderende praksis	Vi arbejder i vores dagligdag ud fra de seks pejlemærker som er udstukket fra Frederiksberg kommune vedr. inkluderende praksis. Pejlemærkerne er tænkt ind i vores værdigrundlag, i vores teoretiske pædagogiske grundlag – vores metoder og i vores pædagogiske målsætning. Da vi i dagligdagen arbejder med 17 børn som er på PMSF og 4 børn på basispladser, er det vigtigt at vi finder en vej som tilgodeser at alle har mulighed for at byde ind til fællesskabet og aktiviteterne, hvilket vi har beskrevet hvordan i vores virksomhedsplan.
Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet	Vi arbejder fortsat ud fra principperne i "DIB". Vores år starter 1. maj hvor vi, når nye børn er indkørt og trygge, starter vores årsprojekt op. Projektets overemne i 19/20 er "Mad og måltidet". Hvor det fører de enkelte grupper hen vides ikke til start, da vi ikke på forhånd ved hvilke spor børnene ligger på dette. Grupperne arbejder individuelt og skabende i denne proces med børnene. Årsprojektet munder ud i en fælles fernisering i april, hvorefter projektet og processen evalueres på lige fod med resten af årets aktiviteter på en personaledag. Vi er optaget af rutinepædagogik og dokumentation af samme. Vi uddanner os løbende sammen og sender personaler på de kurser der bliver udbudt ex. fra Frederiksberg Kommune. Vi skal på vores studietur i år have fokus på læringsmiljøer og hvordan man laver tydelige læringsmiljøer så der stadigvæk er plads til at eksperimentere. Et spørgsmål kan være: "Fratager tydelige læringsmiljøer børnene lysten til at eksperimentere, hvilke elementer kan man evt. lægge ind?" evalueringen af samme, samt evaluering af dokumentation.
Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet.	Vi ser vores ledelsesopgave som understøttende for personalet i den daglige praksis. Vi har udarbejdet en pipeline så det er tydeligt for personalet, hvem der har ansvar for hvad i dagligdagen.



	<p>Vi er i gang med en proces ift. NSL vedr. hvem der er sparring for personalet på de pædagogiske tiltag i dagligdagen og hvordan vi får fulgt op på samme. Vi har alle deltaget i uddannelse vedr. udvikling af ledelsesteam, vi har igennem dette forløb fået tilpasset vores pipeline, fået en fælles forståelse og stor indsigt i fremtidigt samarbejde.</p>
--	---

Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn	
Effektstyring	<p>I Falkonergården har ledelsen ambitiøse mål for arbejdet med effekt. Deres mål er, at effektarbejdet opleves relevant for pædagogerne i det pædagogiske arbejde, og de vil fortsætte arbejdet med at gøre indsatsen praksisnær, så den har konkret effekt i det pædagogiske arbejde. Ledelsen vil fortsat benytte forandringsteorier som metode til at måle effekten af det pædagogiske arbejde. De vil understøtte gruppernes arbejde med at udarbejde individuelle forandringsteorier og vil med udgangspunkt i EMU's redskab til selvevaluering arbejde med skemaet til evaluerende praksis med afsæt i læringsmiljøer. Arbejdet vil foregå i en proces med reflekterende team.</p> <p>Ledelsen vil have et særligt fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrebsforståelse • At de indgåede aftaler bliver overholdt / gennemført • Hvordan legen bliver påvirket af tydelig rammesætning? Bliver legens eksperimenterende elementer nedtonet? <p>Ledelsen vil kontinuerligt følge op. Souschef Trine er tæt på alle stuer og følger arbejdet.</p> <p>Falkonergårdens fælles udgangspunkt, grænser for forskellighed Kan du hjælpe her Marianne? Jeg mangler lidt mere tekst, jeg kan ikke huske hvad du fortalte mig?</p>
Pædagogiske læreplaner	<p>Ledelsen har udarbejdet en procesplan for arbejdet med at implementere de nye styrkede læreplaner som gælder frem til februar 2020.</p>



	<p>Læreplanerne vil være tema på personaleweekend og personaledag</p> <p>Ledelsen har lagt en plan, som sikrer at de kommer igennem alle temaer, som de vil arbejde systematisk med.</p> <p>Der vil i dette års arbejde være et særligt fokus på rutinepædagogik og overgange</p>
Inkluderende praksis	<p>De strategiske pejlemærker for inkluderende praksis er beskrevet siden sidste tilsyn, og de beskriver praksis i Falkonergården.</p> <p>Personalet fortsætter arbejdet i deres udviklingsteam. Det har været en yderligere øvelse i at udarbejde forandringsteori, som fortsætter.</p>
Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet	<p>En ny Mad- og måltidspolitik er udarbejdet.</p> <p>Stuerne arbejder med at integrere konsekvenser af politikken i praksis. Et eksempel er at give tid til, at frokosten varer længere og et stadig fokus på, at børnene i højere grad er aktører.</p> <p>Der vil blive arbejdet med at løse op for etableret praksis, hvor det giver mening.</p> <p>Der er ændret på personalets mødetider, så der er flere, som er på arbejde til kl. 13 og 14 for at skabe kvalitet hele dagen.</p> <p>Ledelsen har fortsat opmærksomhed på, at medarbejderne arbejder engageret og har et godt samarbejde .</p>
Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet.	<p>Det har givet mere dynamik i ledelsen, og det er en styrke, at hver afdeling nu har ledelse. Ledelsen trækker på hinandens viden og kompetencer fra praksis.</p> <p>Ledelsen har været glade for lederudviklingsforløbet og ser frem til at benytte den nye fælles viden Som et nyt initiativ er der afsat tid til ledelsesmøder, hvor der bl.a. vil blive drøftet visioner.</p>

Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning	
Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn	<p>På det uanmeldte tilsyn var der to anbefalinger:</p> <p>1) At reflektere over måder at udføre sange på i samlingen med henblik på at drøfte børnenes deltagelses muligheder.</p> <p>Leder Marianne oplyste, at det var en særlig situation ved tilsynet, hvor der var vikar, og det er ikke normal praksis. Børnene sidder normalt altid i rundkreds Denne anbefaling er drøftet, og det har nu en ekstra opmærksomhed at sætte vikarer ind i den pædagogiske praksis i Falkonergården.</p>



	<p>2)Praksis med placering af mad og drikke på hagesmække begrænser børnenes bevægelsesmuligheder og bør bringes til ophør:</p> <p>Det er store hagesmække der benyttes i Falkonergården, og de oplever ikke, at børnene sidder fysisk fastlåste.</p> <p>Anbefaling vil blive drøftet med personalet og fulgt, uagtet at hagesmækkene i Falkonergården er store, og giver barnet plads til bevægelse.</p>
<p>Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg</p>	<p>Aftaler fra sidste tilsyn:</p> <p>-Ønske om at deltage i Lederudviklingsforløb er gennemført.</p> <p>Der er gennemført og igangsat initiativer på følgende fokusområderne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Udvikling af ny mad- og måltidspolitik er gennemført - Styrkelse af børns leg i det pædagogiske arbejde - fokus i år- legen har betydning i sig selv, stadig en opgave at støtte, inspirere, og bruge foto til at huske oplevelser. Arbejdet er igangsat og vil blive fortsat. - Iværksættelse af en "flyver" på legepladsen, der har opmærksomhed på de børn, der ikke er med i leg er igangsat - Ledelsen lægger vægt på at kende alle børn og være synlige. At være der i dagligdagen, så meget de kan, prioritere aktiviteterne uden for huset og arbejde fortsat aktivt på dette. - Personaleweekend omkring dokumentation- forventning er, at alle medarbejdere kan udføre de forventede opgaver. Personaleweekenden er gennemført og personalet har udviklet gode kompetencer til at udføre dokumentation. - Beskrivelse af pejlemærker for inkluderende praksis er som aftalt beskrevet.
<p>Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen</p>	<p>Ingen punkter er fremsendt.</p>



Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen	Førstehjælp - Vi drøftede en ekstra opmærksomhed på, at der er nok personale, som er uddannet i førstehjælp til en forsvarlig dækning også i ydretimer. Lederen vil undersøge, om antallet af medarbejdere, som har kursus i førstehjælp, er tilfredsstillende og tage nødvendigt initiativ.
--	--