



Vedligeholdelsesdialog gennemført af: Stine Bækgaard Krigger



Pædagogisk tilsyn i Københavns Kommune

Det pædagogiske tilsyn skal sørge for, at alle institutioner i Københavns Kommune fungerer godt og overholder gældende lovgivning. Tilsynet ser på dagligdagen i institutionen og på det pædagogiske arbejde med børnene.

Et tilsyn består af:

- Løbende tilsyn via de pædagogiske konsulenters samarbejde i dagligdagen med dag- og fritidstilbud samt ét årligt tilsynsbesøg, hvor det daglige arbejde med børnene observeres af en pædagogisk konsulent.
- Et dialogmøde med ledelse og repræsentanter for medarbejdere og forældre.
- En tilsynsrapport, der samler op på observationer fra tilsynsbesøg, og på dialogen med medarbejdere, leder og forældrerepræsentanter.

Light-tilsynet

I institutioner, der i et tilsynsår har fået "Vedligehold indsats" i alle pejlemærker, øges kadencen for det ordinære tilsynsbesøg til to år. For fortsat at sikre en tæt dialog om udviklingen af den pædagogiske kvalitet, gennemføres et Light-tilsyn det år, der ikke gennemføres et ordinært tilsynsbesøg. I Light-tilsynet afholdes en vedligeholdelsesdialog mellem institution og pædagogisk konsulent, men der gennemføres ikke observationer.

Denne rapport udgør en opsamling på de vigtigste pointer fra vedligeholdelsesdialogen. Rapporten skal offentliggøres på institutionens hjemmeside.

Den pædagogiske konsulent

Alle institutioner i Københavns Kommune har en pædagogisk konsulent tilknyttet. Den pædagogiske konsulent rådgiver og vejleder løbende institutionen om blandt andet pædagogik, faglig udvikling og forældresamarbejde.

Det er den pædagogiske konsulent, der gennemfører Light-tilsynet og skriver opsamlingen på vedligeholdelsesdialogen.

Hvis du vil vide mere

Har du spørgsmål til rapporten, er du velkommen til at kontakte lederen i institutionen. Er du forælder i institutionen, vil der i løbet af året blive afholdt et forældremøde, hvor rapporten præsenteres og drøftes.

Du kan læse mere om, hvordan Københavns Kommunes institutioner arbejder med pædagogisk kvalitet og se den seneste kvalitetsrapport for hele dagtilbudsområdet på:

www.kk.dk/kvalitetogtilsyn.

Hvilke emner havde Institutionen på forhånd valgt som udgangspunkt for dialogen?

- Rekruttering og fastholdelse:
 - Hvordan kan vi fortsætte med at være den gode daginstitution, med et stærkt faglige fællesskab, som vi er i dag – når rekrutteringsudfordringen er så massiv?:
 - Der bliver færre pædagogerne, men opgaverne er de samme, eller måske flere/større og mere komplekse – og hvad gør vi så?
 - Vi har sat nogle initiativer i gang, som vi håber, vil give et godt resultat. Bl.a. merituddannelse, bed-re uddannelse af vores Pæd. Medhjælpere og en mere faglige velkomst til nye medarbejdere på Martha Hjemmet.
- Inklusion og normkritik
- sprog og læringsmiljøer.

Institutionen har I dialogen fået sparring på følgende punkter

Marthahjemmet fortæller, de mangler 4 pædagoger i hele institutionen, hvilket er det højeste antal, de har oplevet at mangle. De vurderer dog, at de aktuelt ikke er udfordret på pædagog mangel, på samme måde som nogle institutioner er, men de er stadig meget optaget af, hvad de kan gøre for, ikke at ende der.

Forældrebestyrelsesmedlem fortæller, at det er et emne som der er meget stor fokus på i forældrebestyrelsen. Hun fortæller, at den resterende forældregruppe lægger mærke til, at der mangler pædagoger og at der på grund af dette, jævnligt sker rokeringer af personale på stuerne. Hun oplever dog samtidig, at der er en stor forståelse for udfordringen fra forældrenes side, og at der stadig er meget stor forældretilfredshed med institutionen. Dette kan foruden diverse samtaler med forældre ses ved, at der er stor opbakning til arbejdsdage, høstfest, forældremøder osv. Til arbejdsdagen for noget tid siden, havde der været omkring 100 forældre der deltog. Til høstfesten, som de i år har adskilt mellem børnehave og vuggestue, kom der ca. 250 forældre, da børnehaven afholdte det. Ift. valg til bestyrelse, fortæller hun, at forældrene rigtig gerne vil være i bestyrelsen, og at de sidste år var tæt på, at have kampvalg.

Marthahjemmet fortæller, at grundet rekrutteringsudfordringer ift. at få pædagoger, betyder det, at det uuddannede personale, er nødsaget til at have mere ansvar, end de tidligere har haft. De er derfor begyndt at have fokus på, hvordan de kan lave faglig opkvalificering af deres uuddannede medarbejdere.

I år har de prøvet med en uddannelsesdag, for alle de nye medhjælpere. Dette var en stor succes, da medhjælperne fik ny og grundlæggende viden omkring, hvilke faglige overvejelser og teorier der ligger bag den pædagogiske praksis, de er en del af. Herunder blev det drøftet, hvad der forventes af medarbejderne, hvilket hjælper medarbejdere til hurtigere at kunne indgå i praksis. Nogle medhjælpere fik en fornyet interesse for faget, og har efterfølgende givet udtryk for, at de måske kunne finde på at læse videre. Det bliver drøftet, om man burde gøre endnu mere af dette, for på den måde at være medvirkende til at flere mennesker søger ind på pædagoguddannelsen, og at de har en ordentlig viden om faget, inden de søger ind, så de ikke bliver overrasket, når de kommer ud i praksis (hvilket er tilfældet med mange pædagoger nu).

Det bliver drøftet, at Marthahjemmet evt. også kan invitere medhjælpere fra de andre institutioner i netværket. De fortæller, at FOBU, også afholder sådanne kurser, men at kurserne har forskellige vinkler, og derfor sagtens kan eksistere sideløbende.

Det bliver drøftet, at det store fokus på efteruddannelser og kompetenceudvikling, Marthahjemmet har, har en stor betydning i et fastholdelsesøjemed. Medarbejderrepræsentant fortæller, at dette er en af årsagerne til, at hun er blevet som pædagog på Marthahjemmet i så mange år (hun har været ansat ca. 7 år). Hun fortæller, at der altid er ledelse tilgængelig i institutionen, som man kan få sparring hos, hvilket betyder rigtig meget ift. medarbejdertrivsel.

De fortæller, om deres nordiske udviklingsprojekt omkring LEG, læringsmiljøer og demokratisk dannelse, som også har været en kæmpe oplevelse for både ledelse og medarbejdere. Adspurgte til hvilken effekt det har for børnene, fortæller de blandt andet, at de har fået indrettet deres legezone bedre og skaffet mere legetøj (hvilket også var et punkt på sidste tilsyn) og de er blevet bedre til at lege med børnene. De kan fx se på børnegruppen, at de er blevet bedre til at lege selv, finder på flere lege end før og de bruger stuens rum mere varieret. Derudover er de blevet bedre til at se på legen fra barnets perspektiv, og fx lade dem fortsætte en leg, hvis den er god, selvom de skal spise frokost. De lader ikke strukturen styre så meget mere, som de tidligere har gjort.

Evalueringen af projektet er endt ud i en rapport, som er tilgængelig på BUPL's hjemmeside. Det er tænkt til, at andre institutioner kan lade sig inspirere af dels temaerne, dels hvordan man strikker et projekt sammen. Det har været et meget lærerigt og indholdsrigt forløb, og også meget intenst. Så den kommende tid skal gå med at lande i det og få den hele implementeret i praksis

Det bliver drøftet, at de dokumenterings- og evalueringsopgaver som er 'skal opgaver' for medarbejderne i intuitionen, er en udfordringen. De forstår intentionen, men oplever, at det er svært at finde tid til. De fortæller, at for at kunne finde tid, har de i Marthehjemmet ansat en 'flyver' i henholdsvis børnehave og vuggestue. Vedkommende er på hver stue én dag om ugen. Denne dag kan medarbejderne gå fra til at lave denne type af opgaver. Derudover har Marthahjemmet selv indført forberedelsestid til pædagogerne på 1½ time om ugen. Men de oplever, at på trods af dette, er det svært at finde den nødvendige tid. De synes, at de nye videnoverdragelser, der skal laves ved overgangen til skolen, er meget tidskrævende. Det bliver drøftet, at man i stærk samarbejdsgruppen, som lige er blevet etableret på tværs af alle institutioner og skoler på Nørrebro og Bispebjerg, bør kigge på, om man kan komme med en guide eller skabelon, som kan hjælpe med at gøre det nemmere og mere simpelthen. Det er vigtigt at huske på, at vidensoverdragelsen skal kunne udarbejdes af en medhjælper.

Derudover fortæller Marthahjemmet, at de har haft Niels Falk Hansen ude og holde oplæg om børns leg. I den forbindelse har de blandt arbejdet med, hvordan man ser læring som noget, der sker hele dagen. De havde lavet læreplanen og forstået det teoretiske afsæt og værdien med leg og læring gennem hele dagen, men i dag lever det også ude på stuerne hele dagen

Ønsker til support i det kommende år

Marthahjemmet ønsker at modtage gode og konstruktive input fra andre institutioner, som evt. har gjort sig gode erfaringer med rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne.