



## Rapport fra Dagtilbuds tilsynsbesøg

På baggrund af tilsynet har konsulenterne udarbejdet nedenstående sammenfatning. Tilsynet kan bl.a. indeholde opmærksomhedspunkter og henstillinger. Såfremt der gives en henstilling, skal lederen udarbejde en handleplan, der efterfølgende skal godkendes af Dagtilbudschefen. Institutionslederen er forpligtiget til at give en orientering om tilsynet og de eventuelle opmærksomhedspunkter og/eller henstillinger til forældrebestyrelsen.

<b>Dato for samtale</b>	26. oktober 2017
<b>Sags nr.</b>	26.06.08-K09-16-17
<b>Institution (og enhed)</b>	Vindmøllen, Vinding afdelingen
<b>Leder</b>	Irene Stoustrup
<b>Pædagogisk leder</b>	Georgette G. Gabel
<b>Arbejds miljørep.</b>	Christina Suhr Christensen
<b>Forældrebestyrelses formand</b>	Martin Kyed Larsen
<b>Tilsynskonsulenter</b>	Jette Hummel og Lene Vemmelund

### Samlet konklusion:

Vindmøllen består af to afdelinger en i Møllholm og en i Vinding. Vi besøgte ved tilsynsbesøget afdelingen i Vinding. I Institutionen fornemmer man hurtigt en god atmosfære, hvor det er tydeligt at medarbejderne er engagerede og nærværende i forhold til børnenes leg og læring. En institution der har tydelighed i opgaverne og som æstetisk er præget af dokumentation og børnenes spor. Vi så blandt andet aktiviteter med tal, svømning, gåture, arbejdet med Halloween med spøgelse og græskar. Institutionen tænker sig som en institution og videndeler meget ud fra fokus på det "bedste" fra hver afdeling.

### **Læreplanen.**

Der er tre værdier i læreplanen som er fremkommet ud fra en proces, hvor der er taget afsæt i historiefortællingerne fra hverdagens praksis. Læreplanen har læringsmål som kan tages frem og arbejdes med og som lever i hverdagens pædagogiske praksis. Pædagogerne har opmærksomhed på det som børnene bliver optaget af, men arbejder også med overordnede temaer som pt. er Kulturelle udtryksformer. Personalet anvender SMTTE til pædagogisk dokumentation og refleksion, men tænker at fremtiden skal have mere fokus på hypoteser (en metode til evaluering og refleksion). Ledelsen arbejder med læringssamtaler og anvender åbne spørgsmål. For at sikre at komme rundt om læringsmålene, justeres læreplanstema og mål på stuemøder. Ledelsen arbejder på, at videndeling på læringssamtaler mv. skal være en del af kulturen.

Evaluering er på dagsordenen og fokus er på en mere systematisk tilgang til egen praksis og det at pædagogerne er nysgerrige på egen praksis i forhold til udvikling. Der er forud for tilsynet lavet en Lege og læringsmiljøvurdering som medarbejderne har svaret på. Denne vurdering peger på, at der kan arbejdes mere målrettet og systematisk med læring. Der er fokus på dette fra ledelsens side og man arbejder målrettet på at opgavefordelingen blandt

medarbejderne og ledelse er fordelt således, at alle medarbejdergrupper har ejerskab til indsatserne. Dialogprofilen som er et dialogværktøj mellem forældrene og pædagogerne, anvendes på alle 4 årige og ved skolestart og altid i forbindelse med en forældresamtale. Vuggestuen er lige startet på at lave en profil på de to årige.

Forældrebestyrelsen er inddraget i indholdet af den pædagogiske læreplan og den nye forældrebestyrelse er forelagt læreplanen og kan give input til denne på møderne.

### **Sprog.**

Alle børn sprogvurderes inden skolestart. Fremadrettet bliver alle 3 årige sprogvurderet i forhold til tidlig indsats for børnenes sproglige- og kommunikative kompetencer. Der er på grupperne stor fokus på sproget via f.eks., bogstaver, tal, og fokusord. Der anvendes i vuggestuen babytegn, hvilket opleves meget positivt af forældrene som også kan understøtte dette derhjemme. Der arbejdes med dialogisk læsning i institutionen og personalet indtænker det sproglige arbejde i hverdagens pædagogiske praksis, i forhold til samling, spisetiden, garderoben, toiletbesøg i vuggestuen mv.

Hit med lyden anvendes og der er lavet sprogposer der svarer til de enkelte bogstavsløde og andre understøttende aktiviteter medarbejderne anvender i sprogarbejdet.

Piktogrammer anvendes både med ord og billeder. Endvidere ligger der fokusord ind på Day Care, således at forældrene kan understøtte sprogudviklingen hjemme.

### **Inklusion.**

Medarbejderne anvender ofte hypoteser i forhold til børn i udsatte positioner. Arbejder kreativt med børn i udsatte positioner og lader ikke strukturen begrænse det bedste for det enkelte barn.

Strukturen laves ofte om, således at det enkelte barn kan deltage i aktiviteter og fællesskabet.

Medarbejderne er meget opmærksomme på at justere sig til det enkelte barn.

Anvender den narrative tilgang og ser på hvad barnet er god til og har fokus på positive fortællinger om barnet.

Legepladsen har fået nye aktiviteter som understøtter inklusion (fire på stribe, sanglege, bowling), som tager udgangspunkt i planlagte faste aktiviteter udenfor.

AKT funktionen skal indarbejdes i begge afdelinger, men der samarbejdes og videndeles afdelingerne imellem.

Der er udarbejdet en strategipil for inklusion.

### **Den gode overgang.**

Vi kunne se i grupperummene, at der arbejdes målrettet og dokumenteret med førskolekompetencer.

Der er udarbejdet en version 2.0 til den gode overgang med distriktsskolerne. Der arbejdes målrettet med de 8 kompetencer, som er politisk vedtaget, i førskolegruppen. Der er fællessange og aktiviteter med stor genkendelighed for børnene i overgangen. Førskolebørnene har dermed kompetencer med i skole, som gør at de kan igangsætte lege mv.

Førskolegruppen opdeles i legegrupper og får små opgaver de løser sammen. De er lavet en plan for arbejdet med skolegruppen som sikrer børnenes skoleparathed.

### **IT.**

Der arbejdes målrettet med IT i forhold til at inddrage det i den pædagogiske praksis, Digitalt - det er for børn, som er Vejle kommunes politik på området er implementeret i personalegruppen hvor man indtænker IT i den pædagogiske praksis.

### **Forældre samarbejde.**

Den nye forældretilfredshedsundersøgelse 2017 (FTU) viser stor tilfredshed (4,2 ud af 5 på tilfredshed) og der er en høj svarprocent. Der er sket en lille tilbagegang fra 4,4 til 4,2 siden sidste måling i 2015. Forældrebestyrelsen og personalegruppen har arbejdet med undersøgelsens resultater.

Der er beskrivelser af forældrebestyrelsens kompetencer og arbejde. Der afholdes forældremøder hvor der gives indsigt i og der er dialog om indsatser i den pædagogiske arena.

Ledelsen har udarbejdet en strategipil for forældrene på banen. Strategien er forelagt forældrebestyrelsen, hvor bogen om inklusion i forhold til at forældrene er anvendt. Forældrene har startet en forældre gruppe på Facebook, hvor forældrene bidrager med f.eks. legeaftaler som ligger i et socialt forum, inviterer hinanden på naturlegepladsen og andet i weekender mv. Forældrene er orienteret om, hvad der er på som tema/indsatser fra forvaltningen og hvordan der arbejdes med disse i institutionen. Til forældremøder inviteres børn og forældre, hvor børnene er i aktiviteter mens forældrene afholder møde.

### **Arbejds miljø og sikkerhed.**

Ledelsen har timer på stuerne, hvorfor der er et godt samarbejde og hjælpsomhed mellem medarbejderne og ledelsen.

Børnesikkerheden sikres med rundering og sikkerhedsskema til aftjekning.

Endvidere er der struktur og tydelighed og medarbejderne har forberedelsestid via diverse skemaer til personalet som sikrer opgaveløsningen i forhold til f.eks. forældresamtaler, forberedelse til emner, profiler i Hjernen & Hjertet, pædagogisk vejledninger mv.

Der er lavet et årshjul for hvad institutionen skal igennem vedr. arbejdsmiljø. Der er lavet beskrivelser at både AMIR og TR arbejdet.

Trivselsmåling. Der kommer ny i 2018. Ledelse, samarbejde job og indflydelse er blevet meget bedre fra 2013 til 2015, der er sket en god udvikling i medarbejdergruppen. Institutionen har en kultur hvor de hjælper hinanden.

### **Opmærksomhedspunkter:**

Udluftning mangler på det ene toilet efter ombygning til vuggestue.