
Rudersdals kommune den 20. November 2015

Rudersdal Kommune

Børneområdet

Att: Eva Engedal og Kirsti Schou Tornøe

Vedr: Handlingsplan ifm. Pædagogisk Tilsyn – nu med kommentarer, kriterier og opfølgning.

Som aftalt på møde den 6/10 har vi udarbejdet en handlingsplan som i finder herunder.

Først vil vi gerne sige, at det altid er positivt at der kommer folk udefra og kigger på hvad vi laver.

Vi vil efterfølgende altid gerne have en konstruktiv dialog om dette, da et tilsyn nødvendigvis altid vil være en subjektiv tilgang til, hvad den tilsynsførende har observeret, eller ikke observeret, ift. fokuspunkterne.

Konklusionen af den efterfølgende samtale imellem leder (Majbrit) og tilsynskonsulent (Eva), samt mødet indkaldt den 6/10 bør begge fremgå af tilsynsrapporten.

I tilbagemeldingen for pædagogisk tilsyn, fremgår det *ikke*, at der efterfølgende har været afholdt møde den 6/10 ift. tilbagemeldingen.

Ved mødet den 6/10 blev det bl.a. italesat, at en mor var på besøg *som gæst*, og at gæster naturligvis på ingen måde hverken kan eller skal indgå i de pædagogiske aktiviteter og projekter for dagen. - Til gengæld er det rigtig vigtigt for Vængebo, at være et åbent hus, hvor forældre og andre interessenter altid er velkomne, i det omfang at det fungerer for børnene. Dette vil altid være lederens ansvar.

Derudover blev det på dette møde italesat at Eva ikke havde observeret, at Majbrit havde både den nye dreng og pige med i vandingsprojektet. – og at Majbrit ellers hele tiden havde fokus på børnenes trivsel. – Disse børn har rent pædagogisk brug for, selv at få lov at iagttage de andre børns sociale lege og spilleregler, samt at få pauser i løbet af dagen, for at kunne bearbejde alle de nye indtryk. Da disse børn er udfordret både sprogligt og socialt, kræver det specielt meget energi for dem at være med, både hvor de har en voksen de skal forholde sig til og til aktiviteten de er med i. – Ingen af børnene var på noget tidspunkt hverken triste eller kede af det. Hvilket der også blev talt om både til den efterfølgende samtale og det efterfølgende møde.

Mht. små grupper og store grupper, er det vigtigt at pointere, at vi naturligvis stadig deler børnene op aldersmæssigt, - når det giver mening. Dette betyder, at omkring et bål- eller vandingsprojekt finder vi det ikke relevant at opdele børnene. Ydermere beskrev Majbrit ved mødet vigtigheden af, at børnene også kan samarbejde i store grupper, da dette sidenhen bliver en del af deres skoleliv. – Og andre sociale sammenhænge.

Vi lægger i Vængebo vægt på, at selvstændiggøre børnene. Dette betyder, at der i dagligdagen er tidspunkter hvor børnene, alt efter deres udvikling og formåen, får lov til at udvikle sig, uden en konstant pædagogisk overvågning.

F.eks. kan alle 'inderum' benyttes i hele huset, selvom der ikke konstant er voksne i alle rum. Ligeledes benyttes hele udearealet på samme måde, selv om personalet ikke har mulighed for at være alle steder samtidigt. Det er også et bevidst valg, at pædagogen trækker sig lidt tilbage og børnene får en følelse af, at de selv "styrer rummet". – Men hvor der naturligvis altid er en pædagog inden for rækkevidde.

Der har hverken fra lederen eller bestyrelsens side hersket tvivl om lederens rolle.

Dog har Vængebo i 2015 haft nogle udfordringer: Dels at lederen har været langtidssygemeldt, (herefter delvist langtidssygemeldt) samt at bevidstgøre medarbejdere om deres forpligtigelse, i forhold til deres prioritering af deres pædagogiske opgaver, samt den skriftlige dokumentation.

En stor del af dette, er der (ved opsigelse af gammel og ansættelse af ny medarbejder) rodet bod på nu. Vi udvikler stadig på bevidstheden om den enkeltes pædagogs rolle, forpligtigelser og ansvarsområder samt hvordan medarbejderne får ejerskab af dette.

Ovenstående ønskes med som bilag til den officielle tilsynsrapport.

Som vi beskrev til mødet, er vi allerede gået i gang med at handle på de punkter som der var enighed om kan gøres bedre.

Handlingsplan omkring BørneRuden jf. Aktionslæring.

1. Hvorfor blev den skriftlige dokumentation ikke udført?
2. Manglende tid/mange opgaver/usikkerhed på hvad der skal dokumenteres.
3. Forældrene skal kunne se hvad der foregår i institutionen – og hvad de kan bidrage med hjemme.
4. Find hullerne i hverdagen og få skrevet lidt dagligt- Senest hver fredag inden kl. 16:00 er opgaven udført. Forældre inddrages for at fortælle om der kommer noget nyt brugbart ifm. BørneRuden.
5. Der skal skrives ca. hver 2. dag indtil målet er nået.
6. Lederen iagttager at aktionen stadig ikke bliver udført optimalt.
Forældretilbage melding: Der er stadig mangler. Derfor går vi tilbage ved start i inklusionscirklen/aktionslæringshjulet.

1. Hvorfor blev den skriftlige dokumentation ikke udført?
2. Vi kan ikke finde ud af at sætte det i rammer. Der afholdes et 2 timers P-møde med inklusionspædagog og leder ift. at dokumenter på BørneRuden og få aktionslæreren med ind i dette.
3. Forældrene skal kunne se hvad der foregår i institutionen – og hvad de kan bidrage med hjemme.
4. Der er blevet afsat 1 time hver mandag, onsdag & fredag til opdatering af BørneRuden.
Forældreinddragelse: Alle forældre har fået besked om at give en løbende tilbagemelding på BørneRuden på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "Perfekt" og 5 er "ubrugeligt". Vi opfordrer til dette hver 1 gang om måned.
5. Ny medarbejder skal have mulighed for at lære BørneRuden at kende og blive sat ind i arbejdsgangene. Gl. medarbejder følger planen (4). Ved hvert P-møde vil det blive kontrolleret og diskuteret om alle dagbøger er udfyldt, og om, de indeholder en rimelig beskrivelse og pædagogisk begrundelse for de valgte aktiviteter. Dette bliver et fast punkt på dagsordenen. Når det ikke har været nødvendigt at lave opfølgning mindst 4 gange i træk, vil det ikke være et fast punkt men lederens vurdering om det skal tages med eller ej, dog bør det med jævne mellemrum (feks hvert anden måned), eller når lederen vurderer at der er behov, medtages som et punkt.
6. Vi er på vej, men det fungerer stadig ikke optimalt da den nye medarbejder har brug for tid til indlæring og finde Vængebos arbejdsrytme.
7. Afholdes ved P-mødet den 11. januar 2016. Ud fra punkt 7 bestemmes hvorvidt vi skal gå videre til evaluering (8) eller vidensindsamling (2)

Handlingsplan omkring Lederens rolle jf. Aktionslæring.

1. Kommunens og lederens undring. Hvorfor bliver lederens udmeldte strategier til medarbejderne ikke overholdt og udført maksimalt?
2. Leder spørger, medarbejderne svarer: Det har været svært/mere struktur/klarer rammer.
3. Hver medarbejder er bevidst om lederens rolle og eget pædagogiske ansvar og dokumentation.
4. Ekstraordinært P-møde. Lederen har lavet faste punkter til dagsorden til P-møder, hvor det blev navnsat, hvem der har hvilke opgaver. Lederen har, i samarbejde med forældrebestyrelsesformanden, lavet nyt detaljeret årshjul.
5. Ny medarbejder introduceres i planen. Planen kører.
6. Lederen iagttager at planen har givet mere ro og større bevidsthed om egen pædagogiske rolle. Samtidig har det givet ny medarbejder bedre mulighed for at komme hurtigere ind i dagligdagen og få større overblik på kort tid.
7. Reflekterende samtaler tages op som fast punkt på P-møderne, samt ved næstkommende forældrebestyrelsesmøde den 8. marts 2016. Ud fra punkt 7 bestemmes hvorvidt vi skal gå videre til evaluering (8) eller vidensindsamling (2)

Med venlig hilsen

Majbrit Vick
Leder

Karsten Saunte
Bestyrelsesformand