



## Anmeldt tilsyn

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <b>Institution</b>                           | Marthagården            |
| <b>Adresse</b>                               | Peter Bangs Vej 10 - 12 |
| <b>Leder</b>                                 | Gitte Friis             |
| <b>Status (kommunal, selvejende, privat)</b> | Selvejende              |
| <b>Normerede pladser 0-3 år</b>              | 38                      |
| <b>Normerede pladser 3-6 år</b>              | 68                      |
| <b>Pædagogisk konsulent</b>                  | Anne Marie Rouff        |
| <b>Dato for tilsynsbesøget</b>               | 24. april 2019          |

| <b>Rammen for det anmeldte tilsyn</b>   |
|---|
| <p>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.</p> <p>Tilsynene er et vigtigt led i den fortsatte udvikling af kvaliteten i kommunens dagtilbud og varetages af Dagtilbudsafdelingens pædagogiske konsulenter.</p> <p>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.</p> |

| <b>Opgave</b>   | <b>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)</b>  |
|---|--|
| Effektstyring   | Fortsat proces sammen med de nye læreplaner  |
| Pædagogiske læreplaner                                    | Fortsat proces sammen med de nye læreplaner  |
| Inkluderende praksis                                      | Pejlemærker er beskrevet i virksomhedsplanen. Vi har indrettet vores stuer med små indbydende læringsmiljøer. Grundstenen i ICDP er anerkendelse og opbyggelse af relationer, hvilket er vigtig for at have en inkluderende tilgang. Når der bliver taget børn op, er der altid fokus på det de kan og hvad vi som personale kan gøre anderledes.                    |
| Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet | ICDP er en vigtig grundsten i vores pædagogiske praksis, og kræver et fortsat fokus. Vi har ansat nye medarbejdere som ikke har uddannelsen, men som vi planlægger skal begynde til efteråret. Vi har to ICDP vejledere som kigger på video, som de enkelte stuer kan benytte to gange pr år. Der er som noget nyt afsat stuemøder hver mdr i middagsstunden, for at |



|   |   |
|---|---|
|   | <p>understøtte de enkelte team. Dette har vi et ønske om kan blive til hver 2. uge. Ledelsen deltager efter behov.</p> <p>Vi har talt om at alle skal bruge garderoben som læringsrum til styrkelse af børnenes selvhjulpethed.</p> |
| Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet. | <p>Vi har fået indarbejdet ½ time om ugen til pædagogernes egen planlægning..</p> <p>Ledelsen har fokus på at udarbejde og implementere ny læreplan.</p>  |

| <b>Udviklingspunkter frem til næste anmeldte tilsyn</b> |  |
|---|--|
| Effektstyring   | <p>Status: Da der er kommet en del nyt personale i vuggestuen, har der derfor været stor fokus på at få oparbejdet en struktur for det pædagogiske samarbejde.</p> <p>Der vil fortsat være fokus på arbejdet med effektstyring.</p> <p>Syv personaler er afsted på ICDP uddannelsen. Ledelsen bemærker, at det har givet et godt input og tilførsel til den pædagogiske praksis. Personalet skal lave en handleplan på hvad de vil have særlig fokus og hvad der skal arbejdes med i 2-3 måneder.</p> <p>Der vil stadig være fokus på at ledelsen kommer ud og observere og giver sparring til personalet. Personalet er blevet bedre til bruge ledelsen.</p>  |
| Pædagogiske læreplaner                                  | <p>Status: Der er foregået to forskellige processer i vuggestue og børnehave. Fire nye pædagoger og to nye medhjælpere er ansat i vuggestuen. Vuggestuen er kommet langt med den nye struktur.</p> <p>Børnehaven: Har selvevalueret og følger materialet som er udsendt. Børnehaven har arbejdet mere med læreplanen end vuggestuen. Stuerne vælger selv hvad der skal arbejdes med de næste 2-3 måneder. Personalet skal dele erfaringer med hinanden og der er særligt fokus på læringsmiljøer.</p> <p>Vuggestuen: Personalet har først skulle lære hinanden af kende og har haft fokus på samarbejde. Personalet skal nu arbejde med at lave handleplaner og gå i dybden med nogle emner for 2-3 måneder, som skal evalueres.</p> <p>Alle får løbende materiale ud til gennemlæsning.</p> <p>Ledelsen har et ønske om at have særligt fokus på børns sprog i vuggestuen. Evt. bruge sprogkonsulenten til at komme med oplæg.</p> <p>Marthagården fortsætter det gode samarbejde med</p> |



|   |   |
|---|---|
|   | talepædagog og PPR.   |
| Inkluderende praksis                                      | Der er fokus på at se hvordan de fysiske rammer er for børnene og hvordan børnene fordeles på stuerne, da stuerne har forskellig størrelse. Læringsmiljø og ICDP er et fortsat fokuspunkt.  |
| Institutionens pædagogiske praksis, udvikling og kvalitet | Marthagården kommer til at mangle børnehavebørn, hvilket er en situation institutionen er i hvert 3. år. Ledelsen planlægger at få frigivet et rum til at kunne bruges som aktivitetsrum for alle stuer. Der er taget højde for personalereducering. De syv personaler der tager ICDP uddannelse bliver færdig til sommer. Ledelsen forventer, at det vil give et løft til det fælles pædagogiske værdigrundlag. Personalet skal arbejde med ICDP på kommende pædagogisk dag 5. juni. |
| Ledelsesopgaven, herunder samarbejdet i ledelsesteamet.   | Ledelsen har fortsat fokus på at være i tæt sparring med personalet. Ledelsen ønsker på sigt at få en ICDP vejleder uddannet i vuggestuen.  |

| <b>Konsulentens vurdering, aftaler og opfølgning</b>    |  |
|---|--|
| Opfølgning på seneste uanmeldte tilsyn                  | <p>a. At personalet reflekterer over, hvordan de bruger garderoben som tydeligt læringsrum, hvor der skabes optimale betingelser for at styrke børnenes selvhjulpenhed</p> <p>b. At personalet reflekterer over deres brug af baggrundsmusik, så den anvendes som et pædagogisk redskab i forbindelse med et didaktisk forløb</p> <p>c. At personalet overvejer betydningen af, hvordan de placerer sig i forhold til børnene, så de skaber optimalt nærvær og øjenkontakt</p> <p>Alle bemærkninger fra det uanmeldte tilsyn er blevet behandlet og reflekteret over i personalegruppen.</p> |
| Opfølgning på aftaler fra seneste anmeldte tilsynsbesøg | Ingen punkter  |
| Lederens indsendte forslag til punkter til dagsordenen  | Ingen punkter  |
| Konsulentens udvalgte punkter fra tilsynsforberedelsen  | Ingen punkter  |