



## Pædagogisk tilsyn med dag- og fritidstilbud

Institutionsnavn: KKFO v. Øresundsskolen

Konsulent: Carina

Dato for faglig dialog:

Deltagere: Monica, Mary-Ann, Daniel, Michael (Forælder repr.), Susanne (Skoleleder), Peter (Pædagogisk leder i KKFO)

---

## I. Sociale relationer – positiv voksenkontakt hver dag

Vurdering (besluttet i den faglige dialog eller af konsulenten efterfølgende):

Behov for ny ændret indsats

**Begrundelser (noter fra forberedelse, noter undervejs i/efter den faglige dialog, eksempler fra observationsdel osv.):**

Der er noget på spil i omgangstone blandt det pædagogiske personale. Under observationerne ses en meget særlig tone mellem de voksne. Under dialogen stilles spørgsmålet om, hvorvidt det kan genkendes. Alle tre medarbejdere (og ledelse) kan genkende den noget uheldige omgangstone. Tonen og jargonen er blevet drøftet i personalegruppen, og den ene medarbejder mener, at der er sket et skred i, hvad man som kollega tillader. Under observationerne lyder der jævnligt sætninger som: 'Hold din kæft' – 'Tag dig nu sammen' – 'Hvad sker der for dig' – sagt i en "sjov tone". Når man tillader en sådan jargon mellem de voksne, særligt i et hus med børn, der stort set alle sammen har udfordringer med kommunikative strategier, så er man absolut ikke en god rollemodel. Det skal og må der laves om på. Det kan være, at mange af de voksne synes det er sjovt og hyggeligt, men det er ikke for børnenes skyld, at I gør det. Under dialogen taler vi om det faktum, at det virker som om at det er de voksnes kultur, der styrer fællesskabet, fremfor at det er børnenes kultur, der er i centrum for det der foregår. Under dialogen fortæller ledelse og personale, at der sættes ind med Arbejdspladsen i Fokus, netop med fokus på arbejdsfællesskaber og fokus på kerneopgaven.

Der er stor forskel på de forskellige teams, og i nogle teams har de voksne en imødekommende og lydhør adfærd overfor børnene, mens der i andre teams, er en for hård tone, der tangerer skæld ud også overfor børnene. Der er en del magtanvendelser, hvor man fører børnene ved armene, eller tvinger barnet til at sætte sig i en lidt presset venteposition. Den adfærd skal også gentænkes, for i de fleste tilfælde sætter man børnene i nogle situationer, man ved pædagogisk planlægning kunne undgå. Derved ville man undgå magtanvendelse, og i nogle tilfælde undgå, at børnene spytter og giver små slag. Den dårlige tone og det manglende faglige fællesskab giver anledning til at tage jeres daglige praksis op til revision.

Der er for mange private mobiltelefoner i brug, der er privatsnak hen over hovedet på børnene, det er en uhensigtsmæssig kultur, der kræver mod og slid at få lavet om på.

Det er som beskrevet ikke i alle teams, at tonen er lige hård, men det er alle voksnes ansvar, at byde ind med faglig feedback, og ikke bare lukke øjnene for en kedelig tone. For det smitter af på børnenes læringsmiljø, og det er alles ansvar.

### **Anbefalinger:**

Et meget uheldigt voksenfællesskab fylder for meget. Det bliver nødt til at være børnenes læring trivsel og udvikling, der bliver omdrejningspunktet for alle teams samarbejde.

Det bliver spændende at følge jeres arbejde med AiF, der gerne skulle hjælpe jer med den kulturforandring. Det kræver dog, at I har mod på at kigge på jer selv og på hinanden med et kritisk blik, set fra børnenes perspektiv.

Desuden kræver det en god portion ledelse, med tydelige mål og forventninger og systematisk opfølgning.

Ved behov kan der hentes hjælp i MED-sekretariatet, for yderligere understøttelse af processen.

## 2. Inklusion og fællesskab – børne- og ungefællesskaber til alle

### Vurdering:

Behov for ny ændret indsats

### Begrundelser:

Under observationerne er det 'Æbledag', en tilbagevendende begivenhed, som går mange år tilbage. På skolen er der forskellige aktiviteter rundt omkring, som de fleste børn deltager i, og der afsluttes med en fælles fest i gymnastiksalen.

Nogle børn er helt med på aktiviteterne, generelt er der høj arousal, og det er svært helt at gennemskue om aktiviteterne er afstemt børnegruppens behov, eller om børnegruppen bare skal kobles på de aktiviteter, der 'plejer' at være til æbledagen.

Blandt andet er der stafetter på busgangen, hvor en del børn har svært ved at være i rummet, og hvor børnene tydeligvis ikke har forstået opgaven. Midt på en anden gang er en badgemaskine sat op, hvilket giver dårlige betingelser for ro og fordybelse, da der hele tiden går folk forbi.

Ventetiden er meget lang før og efter aktiviteterne, og under dialogen taler vi om, hvorvidt denne tradition er til for børn eller for voksne? Personale og ledelse fortæller, at der er kommet flere børn pr. medarbejder samt at børnegruppen har forandret sig gennem de senere år. Det kunne være, at traditionen skulle tages op til revision. Det ser ud til, at det igen er voksenfællesskabet omkring dagen, der er omdrejningspunktet. En del af børnene, synes det er skønt, men en ligeså stor del af børnene, ser ud til at være på overarbejde. Der bør laves en faglig overvejelse om, hvordan alle børn kan få noget godt ud af sådan en dag. I sætter jer selv og børnene på hårdt arbejde.

Særligt i 13'eren er der et stærkere børnefællesskab, her er de unge optaget af hinanden, og har gode og reelle dialoger med hinanden. Det er også denne gruppe, der er med til at rydde op efter festen. Under dialogen fortæller personalet, at der er en tirsdayscafe, hvor de store børn laver cafe for de andre. Formålet er, at de lærer at begå sig i et køkken, og at de lærer at tage hensyn til de andre børn. Det lyder som om at alle får noget positivt med sig af den aktivitet.

Generelt er der ikke så meget legetøj i brug denne dag. Det er mest skærme (store som små) og løbehjul. Børnene er meget trætte efter en lang æbledag, og har brug for at koble af.

Der er denne dag tolet op i alle teams allerede før klokken 16. Det giver et billede af, at dagen allerede er slut, og der er lagt op til ventetid igen, for de børn, der stadig er til stede. Desuden er der endnu mere ventetid ved bussen. Det betyder reelt, at de børn, der skal sent hjem venter i hvert fald i 45 minutter. Nogle børn har særlige aftaler omkring ventetiden inden bussen. Nogle børn kommer på legepladsen, og er der, fordi ventetiden ikke udfordrer ligeså meget der, som på busgangen.

Under observationerne er der flere eksempler på magtanvendelser overfor børn, der bliver sat lidt for hårdt ned i deres stole, som gerne vil op at stå, børn der bliver ført i armen, når de vil gå den anden vej, børn der bliver talt til i et meget skarpt og skrap tonefald, da de modsætter sig de voksnes krav. Under dialogen taler vi om, at når der laves en systematisk faglig refleksion på magtanvendelserne, kan man lave pædagogiske tiltag for at undgå dem. Men i og med at ingen af episoderne var indberettet dagen efter, er der tilsyneladende ingen medarbejdere, der har en oplevelse af, at der har været foretaget magtanvendelser.

### Anbefalinger:

Observationerne bør give anledning til fornyet opmærksomhed omkring magtanvendelser og den læring man som medarbejdere bør drage af dem. Ved at indføre en fast systematik med trivselsskemaer (miniskemaer og risikovurderinger) vil man formodentlig kunne minimere antallet af magtanvendelser og deraf antallet af arbejdsrelaterede skader. Også i denne forbindelse kræver det et stærkt og fagligt funderet fællesskab, men det kræver at medarbejderne anvender disse skemaer.

I skal overveje om Æbledagen (og andre gamle traditioner) kommer alle børnene til gode, eller hvordan de kommer alle børnene til gode. I bliver nødt til at undersøge om aktiviteterne er relevante for deltagerne, og om I kan lave en anden struktur, der minimerer unødigt ventetid.

I bliver nødt til at gå jeres dagsstruktur efter i forhold til generelt at minimere ventetid. De børn, der trisser rundt på gangen skal hjælpes ind i en meningsfuld aktivitet. I bør ikke stole op før end dagen er endelig slut. Det er et kedeligt signal at sende til både børnene, og de få forældre der kommer i huset.

### 3. Sprogindsatsen – muligheder gennem sprog

#### **Vurdering:**

*Tilpasning af indsats*

#### **Begrundelser:**

*Der er stor forskel på, hvordan der kommunikeres med børnene i de enkelte teams. Under observationerne ses en musik/rytmik time med tre elever og tre personer (der mangler tre børn denne dag). Tempoet er tilpas i forhold til børnenes niveau, og børnene inddrages på skift med de muligheder for inddragelse, der er tilgængelige. Børnene reagerer tydeligt positivt på rammen, og reagerer også med lidt frustration over at skulle afgive sin tur, seancen er fint afstemt, og de voksne er meget nærværende, og viser stor interesse for børnene.*

*Der er dog også eksempler på, i andre teams, at tonen er alt for hård, og at børnene ikke mødes relevant, særligt i krav-situationer, og når børnene skal vente.*

*Rammen denne dag giver ikke de bedste betingelser for dialog. Der er generelt for mange børn samlet, hvor formålet er noget utydeligt. Støjniveau og uro gør, at en del af børnene har svært ved at være til stede.*

*Der er generelt en god normering, der er mange voksne omkring børnene, denne dag er der dog en udfordring i forhold til at få fordelt sig.*

*Det er ikke tydeligt hvilke kommunikationsstrategier, der er for de enkelte børn. Medarbejderne fortæller, at der anvendes PECS, TEACCH og PODD.*

*Der er visuelle stilladser alle steder, men der er stort set ingen, der anvender tegn til tale. De fælles beskeder, der gives til festen, eller til de større aktiviteter gives udelukkende verbalt, ikke understøttet af hverken tegn eller billeder, til trods for at stort set alle børn er til stede, og de fleste børn har behov for alternativ kommunikation.*

*Personalet fortæller, at de visuelle stilladser, der hænger over det hele, er reguleret efter det enkelte barns behov, under observationerne er det ikke tydeligt, hvor mange af børnene, der reelt bruger deres skemaer.*

*Der er ikke lavet en børnemiljøvurdering. Det arbejde er der lavet en aftale om, at den pædagogiske konsulent kan understøtte det kommende år.*

*Når der laves handleplaner på de enkelte børn, laves de ud fra handleplansskemaerne fra barnets stemme.*

#### **Anbefalinger:**

*I skal arbejde med tonen mellem børn og voksne. Der er i nogle teams en alt for hård tone.*

*Det kræver, at I åbner jeres praksis op for hinanden og arbejder med et fagligt fællesskab. I projektet AiF finder I forhåbentlig en måde at arbejde med tonen (både mellem børn og voksne, og imellem de voksne).*

*Der skal laves en børnemiljøvurdering det kommende år.*

#### 4. Forældresamarbejde – forældrepartnerskab

##### Vurdering:

Vedligeholdelse af indsats

##### Begrundelser:

*Under dialogen fortæller personale og forældrepræsentant, at der er et tæt og konstruktivt samarbejde mellem skole/KKFO og forældre (bosteder). Der er en fast systematik i forhold til evaluering og revidering af handleplaner og statusrapporter. Der er med den nye systematik omkring handleplansskemaer sket en større inddragelse af forældrenes ønsker i de konkrete mål. Man mødes som minimum to gange årligt.*

*Under dialogen fortæller forældrepræsentanten at der er mulighed for at låne skolen, men at det ikke er tydeligt for alle forældre. Medarbejderne fortæller at der tidligere har været nogle arrangementer hvor nogle forældre har lavet mad. Det ligger en del år tilbage, men under dialogen taler vi om at det godt kunne være en ramme for et øget og stærkere forældresamarbejde. Vi taler om at det skal være meningsfuldt og at for at finde sig til rette i et fællesskab er det nødvendigt at man har noget relevant at tilbyde. Derfor er det interessant om institutionen ville kunne orchestrere et stærkere samarbejde mellem forældre evt. ved at lave madklub eller andre aktiviteter hvor forældrene kan mødes.*

##### Anbefalinger:

## 5. Sammenhæng – også i overgange

### Vurdering:

Vedligeholdelse af indsats

### Begrundelser:

*Der er et tæt samarbejde mellem lærere og pædagoger omkring børnenes læring, trivsel og udvikling. Når børnene starter i KKFO er der en fast systematik omkring opstarten. Der er møder i børnehaverne, hvor forældre, personale fra børnehaven og personale fra skolen/KKFOen mødes omkring barnets behov ved skolestart. Strukturen omkring opstarten er vedtaget i Stærkt samarbejde, og er helt implementeret.*

*Når børnene skal videre fra skolen, afholdes der udslusningsmøder og konferencer, hvor man taler om de unges ønsker for fremtiden. Ved samtalerne mødes alle der har viden omkring det enkelte barn, det gælder både forældre, bosted, lærere, pædagoger, psykologer og Tale-høre lærere. En medarbejder har undersøgt barnets egne perspektiver i det omfang det kan lade sig gøre. Derved får man lagt en god plan for barnets videre forløb i UiU.*

### Anbefalinger:

## 6. Krav om refleksion og metodisk systematik i den pædagogiske praksis

### Vurdering:

Tilpasning af indsats

### Begrundelser:

Der udarbejdes ugeskemaer og dagsskemaer på diverse planlægningsmøder. Der er teammøder, og faggruppemøder som også danner rammen for diverse faglige refleksioner. Under dialogen taler vi om, at antallet af medhjælpere stiger. Det kræver, at pædagogerne tager faglige ledelse på sig. Det betyder, at de uddannede sætter den faglige ramme omkring det pædagogisk miljø, og giver feedback til kollegaer, så rammen afstemmes relevant omkring børnene. Det kræver et systematisk samarbejde omkring feedback og fokus på kerneopgaven.

Der er konkrete redskaber til at lave gennemgang af børnenes læring, trivsel og udvikling. Det foregår lidt forskelligt i de forskellige teams, men gennemgangen sker regelmæssigt.

Under observationerne er formålet med de forskellige aktiviteter ikke helt tydelige i alle teams. Særligt i eftermiddagstimerne er det ikke tydeligt hvad børnene skal. En del børn tøffer rundt, og der er alt for meget ventetid.

Der skal i den kommende periode arbejdes med programmet Arbejdspladsen i Fokus. Det er nødvendigt, at alle medarbejdere kobler sig på projektet. Det kræver at ledelsen er tydelig på mål og forventninger i forhold til hvad der skal komme ud af projektet, samt hvilke forventninger der er til effekten af projektet.

Det er svært at gennemskue formålet med de sidste par timer på dagen i alle teams. Det kunne være relevant at arbejde med planlægningsrammen således, at alle ved hvad der skal ske, så der ikke stoles op for tidligt og således at børnene har noget relevant at tage sig til i stedet for at trisse rundt på gangen.

Under dialogen fortæller ledelsen, at der er en systematik omkring magtanvendelser, trivselsskemaer. Der er dog behov for, at alle medarbejdere er med på hvad en magtanvendelse er, og hvad der skal til for at registreringen kommer børnene til gode.

### Anbefalinger:

I bliver nødt til at være nysgerrige på hvilke aktiviteter, der foregår om eftermiddagen. Hvordan understøtter aktiviteterne børnenes læring, trivsel og udvikling. Hvornår stoler man op, og hvordan får man skabt en god pædagogisk ramme for de sidste timer på dagen.

Der skal laves en god plan for implementering af indsatserne i Arbejdspladsen i Fokus. Her er det væsentligt at ledelsen har en god plan, og at MED er/bliver koblet på planen. Det er væsentligt, at alle medarbejdere kender vigtigheden og betydningen af, at få ændret den uhensigtsmæssige voksenkultur.