

## **Hørings svar fra lederteamet i Holme-Rundhøj Dagtilbud**

Indledningsvis vil vi gerne anerkende, at udkastet til den nye tilsynsmodel tager udgangspunkt i den tankegang, vi allerede kender og er godt i gang med fra Stærkere Læringsfællesskaber. Det er helt klart vejen frem at bygge videre på det, vi allerede arbejder med.

Vi hilser også et mere praksisnært tilsyn og model for udvikling velkomment – det er ude i virkeligheden vi bedst udvikler praksis – ikke rundt om et mødebord.

Vi er helt med på at kickstarte en kulturændring, hvor vi kigger på hinandens praksis, og vi ser det som et yderst positivt tiltag, at også repræsentanter fra forvaltningen kommer med ud og ser vores hverdag. Det er ligeledes positivt at forældreråd og bestyrelse spiller en større rolle og skal bidrage med konkrete perspektiver.

Vi har dog også en række punkter i udkastet, hvor vi undrer os, hvor noget er uklart – eller hvor vi har forslag til udvikling:

### **Tidsforbrug**

Der ser ikke ud til at være taget stilling til det samlede tidsforbrug for medarbejdere, men især for ledere i den nye model. Det bekymrer os. Der bliver naturligvis allerede i den nuværende model brugt tid på kvalitetssamtale osv, men det skitserede forløb synes langt mere omfangsrigt og må således formodes at kræve et væsentligt større tidsforbrug. Hvor skal tiden komme fra? Er der fx administrative opgaver, som lederne ikke længere skal løse, eller hvilke overvejelser er der gjort?

### **Interval for læringsmiljøobservationer**

Der er i udkastet lagt op til, at vi som dagtilbud én gang årligt er vært for et besøg fra et observationsteam. Det betyder som udgangspunkt besøg i én afdeling – måske kan 2-3 afdelinger nås. I et stort dagtilbud som vores med 9 afdelinger, vil det i praksis betyde intervaller på 3 til 9 år – alt efter hvad der vurderes at kunne nås, uden at gå på kompromis med udbyttet. Det vurderer vi til at være for lang tid, hvis kvaliteten skal sikres i alle afdelinger af dagtilbuddet.

Måske vil det kunne imødekommes ved at have to årlige læringsmiljøobservationer og én læringssamtale – i stedet for det omvendte, som der er lagt op til. Observationerne med den efterfølgende feedbacksamtale og skriftlig opsamling med spørgsmål til observationerne er for os at se, den vigtigste del af tilsynet og kan derfor med fordel ske oftere.

Vi mener at observationerne i højere grad end læringssamtaler mellem ledere kan danne baggrund for en kvalitetsopfølgning med et langsigtet perspektiv, hvor vi i samarbejde med pædagogerne kan snakke pædagogik og udvikle på vores praksis hver dag.

### **Medarbejderinvolvering og ledelsesopfølgning**

Medarbejderne står ikke nævnt mange steder – og slet ikke hele personalegruppen. Det er dem, der står i det derude, så tilsynet skulle gerne opleves som et givende tiltag for dem også. Vi mener, at tilsynet bør lade medarbejderne komme til orde, så de oplever, det har en effekt. Som minimum bør der være en form for tilbageløb indtænkt til de medarbejdere, der er blevet observeret. Gerne sammen med den pædagogiske leder i afdelingen og dagtilbudslederen, så der sker en mere direkte ledelsesopfølgning. Der bør være en tydelig ramme for forventningerne til PL og DTL.

Og hvordan sikrer vi, at observationerne ikke kun bliver glansbilledet af, hvad der foregår? Mange dage er medarbejderne pressede – hvordan kan det her være med til også at sætte fokus på de forhold og vanskelige vilkår, vi har at arbejde under?

### **Systematisk ramme for konstruktiv feedback**

Det fremgår, at der "bliver udviklet en systematisk ramme for konstruktiv feedback". Det vil være ønskeligt, at den ramme/model allerede var vedlagt høringsmaterialet, så vi kunne forholde os til det tænkte koncept. Det kan synes sårbart, når det ikke er beskrevet, hvordan

observationsteamet skal kigge på os. Når man har en stram model, fokuserer man på noget – og når man har front mod ét, har man ryggen til noget andet.

### **Datapakker og pædagogisk læreplan**

Det er vigtigt, at de data, vi får stillet til rådighed, giver mening ude i vores pædagogiske praksis. Det skal ikke være ren afkrydsning.

Af udkastet fremgår det, at Dialoghjulet skal udvikles. Vi oplever det allerede, som værende meget omfattende. Vi håber derfor, at det indebærer, at det slankes og gøres mere relevant i forhold til den styrkede læreplan.

Vi har generelt et stærkt ønske om, at tilsynet med besøg og de mange samtaler har relation til vores arbejde med den styrkede læreplan. På den måde vil det opleves relevant og vedkommende for både ledelse og medarbejdere og med sammenhæng til det vi allerede har fokus på i vores Stærkere Læringsfællesskab.

På vegne af lederteamet i Holme-Rundhøj Dagtilbud,  
Mette Guldager,  
Dagtilbudsleder