



Kolding Kommune
Børneområdet

Kvalitetsrapport for
Daginstitutionen Tved herunder
Musik- og Idrætsbørnehaven.
2019

Konstitueret Leder: Birgitte Boisen

Data

	2018	2019
Antal børn total	104	102
Antal børn i børnehave	83	80
Antal børn i vuggestue/småbørnsgruppe	21	22
Antal Børn i specialgruppe	0	0

Børnenes fordeling på børnelinealen	Antal	Pct	Antal	Pct
1. Børn i optimal udvikling	99	95,2%	86	84,3%
2. Børn med midlertidig udviklingsproblemer	4	3,8%	14	13,7%
3. Børn med risiko for udvikling af problemer af langvarig eller kronisk karakter	1	1,0%	2	2,0%
4a. Truede børn med væsentlig behov for særlig støtte		0,0%	0	0,0%
4b. Alvorligt truede børn med åbenbar risiko for varig skade		0,0%	0	0,0%

**Børnelinealen et praktisk og overskueligt redskab, der kan give det pædagogiske personale et vejledende skøn over barnets situation. Det bruges især hvis der er trivselsmæssige bekymringer. Barnet placeres i en kategori fra 1 til 4 hvor 4 er den mest bekymrende kategori.*

Antal underretninger	3	0
----------------------	---	---

**En underretning er en skriftlig eller mundlig underretning til Kommunens familierådgivning i tilfælde af bekymrende forhold omkring barnet.*

Sprog vurderinger	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Total	104	100%	100	100%
Generel indsats	67	64,4%	75	75,0%
Fokuseret indsats	25	24,0%	18	18,0%
Særlig indsats	12	11,5%	7	7,0%

**Kommunen skal give 3-årige børn, der er optaget i et dagtilbud, en sprog vurdering, hvis der er sproglige, adfærdsmæssige eller andre forhold, der giver formodning om, at barnet kan have behov for sprogstimulering. Sprog vurderingen kan føre til en opfølgende indsats, der kan variere i intensitet. Den særlige indsats er den mest intensive opfølgingsindsats. Den generelle indsats svarer til den almindelige indsats som alle børn oplever i daginstitutionen*

Skoleudsættelse	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Antal børn, der ville kunne starte i skolen i indeværende år (storebørnsgruppen)	23	100%	29	100%
Antal ansøgninger	2	8,7%	0	0,0%
Hvor mange er bevilliget	2	8,7%	0	0,0%
Antal der gør brug heraf	2	8,7%	0	0,0%
Antal skoleudsættelser institutionen har anbefalet	2	8,7%	0	0,0%

Personalets sygefravær i %	3,74	2,14
Kortidsfravær	2,44	2,14
Langtidsfravær	1,30	0,00

Antal studerende		
Lønnede studerende	2	2

Ulønnede studerende	2	1
PAU-elever	1	1

Har institutionen madordning for børnehavebørn?	ja	Ja
Økologimærke	sølv	Guld

Antal personaletimer (ugentlig)	Timer	Pct	Timer	Pct
Antal timer - Pædagoger	346	57,0%	331	53,7%
Antal timer - Pædagogmedhjælper/Pau	261	43,0%	285	46,3%

Har lederen en fuld diplom i ledelse?	ja	ja
Har lederen anden længerevarende ledelsesrelevant uddannelse?	ja	nej
Antal ansatte med diplommoduler 1-5 modul	5	5
Antal kompetencepædagoger	7	7
Kompetencepædagoger; Natur	ja	ja
Kompetencepædagoger; Sprog	ja	ja
Kompetencepædagoger; Krop og bevægelse	ja	ja
Kompetencepædagoger; Kultur og kulturelle udtryk	ja	ja
Ansatte med anden længerevarende uddannelse fx Marte Meo, Motorikvejleder, Kunstpædagog mm.	ja	ja

Mere om børnenes fordeling på børnelinelen:

Ad 1) Barnet udvikler sig almindeligt socialt, emotionelt, fysisk og intellektuelt med de almindelige udsving i trivslen der naturligt følger med.

Ad 2) Barnet er udsat for lette, men konstante belastninger, og viser tegn på, at noget er galt. Eller: Barnet er udsat for en større, men forbigående belastning, og viser tegn på, at noget er galt (barnet kan f.eks. være påvirket psykisk og socialt af en bestemt hændelse).

Ad 3) Barnet udviser signaler i form af psykiske eller fysiske reaktioner, f.eks. Selvskadende adfærd eller andre adfærdsreaktioner og har vanskeligheder i samspillet med andre og/eller kontaktforstyrrelser.

- Barnet viser tydelige tegn på, at noget er galt, f.eks. ved utryghed, spiseforstyrrelse, handicap, m.m.
- Barnet udsættes for fysisk overlast, f.eks. hvis barnet bliver slået.

Ad 4a) Barnet er udsat for langvarig tung belastning og viser meget tydelige tegn på, at noget er galt.

- Barnet fungerer meget dårligt og udvikler sig kontinuerligt i en dårlig retning.
- Barnet har vanskeligt ved at knytte sig til eller

skabe relationer til andre børn eller voksne.

- Personlighedsmæssig begyndende fejludvikling.
- Barnets tegn på, at noget er galt, tager til i styrke og omfang

Ad 4b) Barnet sender dagligt signaler om truet udvikling som følge af omsorgssvigt.

- Barnet mistrives alvorligt og har f.eks.: psykiske lidelser, kontaktsvaghed, et misbrug eller laver kriminalitet.
- Barnet har skader på personligheden

Lederens kommentar til talmaterialet

Børnenes fordeling på børnelinealen:

Vi har flere børn i kategori 2, hvilket måske hænger sammen med at vi har haft Dagtilbudsrådgiveren med på et personalemøde, hvor vi "forventningsafstemte", hvornår et barn skulle placeres i kategori 2. Det er øjebliksbilleder vi arbejder ud fra og vi oplever at det hurtigt hjælper barnet tilbage i optimal udvikling når vi sammen med forældrene får lavet en konkret handleplan for hvad vi hver især gør for at understøtte barnets trivsel. Derfor tager vi hurtigt fat i det og børnene er ofte kun kortvarigt i kategori 2.

Antal underretninger:

Vi har ikke haft nogen underretninger.

Sprogvurderinger:

Vi har fået væsentligt færre børn i fokuseret og særlig indsats og en del flere i generel indsats. Vi tænker det hænger sammen med at vi i høj grad bruger åben rådgivning med T/H konsulenten.

Skoleudsættelse:

I år har vi ingen, alle 29 børn vurderes klar til skole.

Personalets sygefravær:

Vi har været heldige slet ikke at have nogle langtidssyge. Derudover er vores korttidssygefravær faldet lidt igen, hvilket vi er stolte af og mærker fordelen ved. Vores trivselsmålinger viser at medarbejderne trives, hvilket også er befordrende for sygefraværet. Når alle er på arbejde giver det ro og overskud og dermed mindre fravær. Omvendt hvis der er mange langtidssyge så kan vi opleve at det bliver en dårlig spiral ift vikaren, der kommer ind for den sygemeldte kun er ekstra hænder, men ikke tager alle de opgaver pædagogerne har udover kerneopgaven. Det betyder at de tilbageværende medarbejdere belastes yderligere, og måske oplever at føle sig stressede.

Vi er i MED udvalget meget opmærksomme på at opretholde den gode trivsel. Vi laver fælles arrangementer uden for arbejdstid, trivselsmålinger 2x årligt som vi i MED og AMG handler på.

Antal studerende:

Vi har haft en mindre som ulønnet studerende.

Madordning/økologimærke:

Vi har opnået guldmærke indenfor økologi, hvilket betyder at vi skal indkøbe mellem 90 og 100 procent økologiske føde- og drikkevarer. At få guldmærket kræver dokumentation af de økologiske råvareindkøb samt udarbejdelse af en råvarepolitik. Det Økologiske Spisemærke kontrolleres af Fødevarestyrelsen, som også administrerer reglerne på området.

Pædagog/ medhjælperfordeling:

Andelen af pædagogtimer er faldet fra 57% til 53,7 %. Andelen af medhjælper timer er imidlertid steget fra 43% til 46,3%. En del af den tid vores leder har været på barsel har den konstituerede leder siddet med både souschef -og lederposten, hvilket har betydet at vi har sparet en del pædagogtimer. Til gengæld har vi brugt medhjælper timer på at få en vikar ind og dække timer i efteråret så det ikke gik ud over normeringen at der skulle laves kompetencehjul og børneinterviews til LSP.

Uddannelse og kompetencer:

Der er ikke flere pædagoger med diplommoduler. Dette hænger sammen med at vi har haft kompetencetilvækst for alle medarbejdere via LSP.

Vi brugt en stor del af uddannelsespuljen på at opkvalificere vores viden om leg og læringsmiljøer. Vi har også haft en foredragsholder til vores pædagogiske dag. Han underviste i forandringsparathed og hvordan man undgår psykiske belastningsskader.

Arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan

Arbejdet med udarbejdelse og implementering af den styrkede pædagogiske læreplan har haft maksimalt fokus i 2018.

Hvad er status på arbejdet med læreplanen i jeres institution?

Vi valgte at dele læreplanen op i delelementer (blomsten) så vi kunne fokusere på nogle udvalgte emner ad gangen. Punkterne har været med på workshops og debatgrupper. Alle områder behandles af både bestyrelse og personale.

I februar 2020 afholder vi et møde hvor alle forældre inviteres til at komme med deres input til hvordan vi i fællesskab skal arbejde med børns læring, trivsel, udvikling og dannelse. Vi laver en gruppe for hvert læreplanstema. Her kommer kompetencepædagogen med et oplæg og så får forældrene mulighed for at debattere og byde ind med hvad de finder vigtigt inden for de pågældende områder. Marts 2020 afholdes pædagogisk dag for at få det sidste med og sikre at alle medarbejdere oplever det meningsgivende. Herefter er det ledelsens opgave at læreplanen sammenskrives til det endelige dokument.

Beskriv kort, hvor I er i processen?

Vi mangler justering af nogle delelementer, at få personalet til at arbejde med de områder de ikke har været ind over endnu, at få alle forældres input (jf. ovenstående) med og at få den sammenskrevet til et dokument så den fremstår helt skarp.

Vi har valgt at have en lang læreplan som er det pædagogiske fundament og så en mere læsevenlig til udlevering.

Hvilke gevinster har I allerede nu opnået i forbindelse med udarbejdelse af læreplanen?

Det har været godt at bruge den styrkede læreplan som løftestang til pædagogiske debatter med bestyrelsen. Vi har med held inddraget deres input via mindre debatgrupper.

Når vi er fælles om en opgave opstår der medejerskab men debatterne gør også at vi revurderer og gransker vores pædagogik ift om vi lever op til kravet om øget inddragelse af børneperspektivet og de voksnes positionering i børnenes leg.

På ledelsesplan har vi ligeledes haft gode debatter om praksis i de forskellige huse.

Hvilke udfordringer har I eventuelt haft?

Vi har haft en udfordring med at vi gerne vil gøre læreplanen indbydende og overskuelig samtidig med at vi gerne vil at den skal være vores fælles pædagogiske fundament når vi bruger så megen tid på det.

Det er et stort arbejde og det kræver meget tid når alle personaler skal føle sig som en del af processen for at den bliver et fagligt fundament som alle har ejerskab til.

Vi har debatteret meget hvordan den skal skrives, da måden den skrives og opbygges på afhænger af, hvem man tænker som den primære læsere.

Er der emner / områder i forbindelse med arbejdet, hvor I har ønske om, at få tilført ekstra viden eller andet?

Vi kommer til at fokusere på opgaven med at skabe en anden evalueringskultur da det fremadrettet er processen mere end målet for om læringen er opnået, der skal evalueres. Vi skal som voksne øve os i at positionere os forskellige steder for at få flere perspektiver på evalueringen. At inddrage andre interessenter.

Vi skal bruge tid og fokus på at få børneperspektivet og børnenes medindflydelse til at fylde når vi tænker aktiviteter og i dagligdagen

Glidende overgang

Det fremgik af kvalitetsrapporten for 2018, at det gode samarbejde om arbejdet med Rammen for glidende overgang skulle fortsættes og udvikles. Det anbefales, at der fremadrettet, som hovedregel kun overleveres én beskrivelse af det enkelte barn, således, at der ikke både afleveres et Kompetencehjul og andre beskrivelser.

Hvilke tiltag har I udviklet i skoledistriktet i løbet af 2019?

Vi har fået et større samarbejde med Brændkjær skole da vi har et barn dertil i år. De har en fantastisk overgang beskrevet. Vi har været på besøg og se teater med dem samt leget på deres legeplads. Ifht de andre skoler så har vi besøgt dem med dele af skolegruppen.

Tved går gerne op på Dalby skole for at lege på deres legeplads og nogle gange inviteres vi ind for at deltage i en time. Dette kan være med til at afmystificere hvad skolen er for et sted og giver samtidig børnehavebørnene mulighed for at gense sine gamle venner. Ligeledes giver det en god oplevelse for skolebørnene at der er et "link" til deres børnehavetid. Det er trygt og betydningsfuldt for både børn og forældre at vi sender en medarbejder, der har fulgt skolegruppen i bhv med i de første 3 måneder og at vi tidligt melder ud hvem fra personalegruppen det er. (Det er kun Tved der gør det da Musik og Idræt afleverer få børn til flere skoler).

Vi sørger for at afdække om vi har børn der skal på samme skole i de tre institutioner, så vi kan sørge for, at de kender hinanden.

Både Idræt og Musikbhv besøger også skolerne som deres børn skal gå på.

Hvordan har I brugt kompetencehjulet i forbindelse med Glidende Overgang? Er I lykkedes med udelukkende at bruge kompetencehjulet eller afleveres der ud over Kompetencehjulet andre beskrivelser af barnet?

Vi har en oplevelse af at skolerne slet ikke er fortrolige med Kompetencehjulet og at de heller ikke længes efter at bruge det. Flere af skolerne modtager ikke ejerskab når vi overdrager det. De vil hellere have handleplaner og andre dokumenter. Men fra sommeren 2019 bliver alle dokumenter lagt i filarkivet under barnets kompetencehjul, så der skal de ind og hente dem.

Senest har vi modtaget et oplysningsskema som vi og forældrene skal udfylde på hvert barn forud for skolestart, hvilket undrer os lidt jvf ovenstående om overgange, der anbefaler at

der kun overleveres en beskrivelse af det enkelte barn. Vi er dog opmærksomme på, at delelementer af skemaet ikke dækkes i Kompetencehjulet.

Opstart og overgange - Skoleudsættelser

Der arbejdes løbende på at forbedre opstart og overgange fra første dagtilbud og frem mod skolestart. Herunder arbejdes der på, at gøre børnene mere skoleparate.

Beskriv kort institutionens procedure for skoleudsættelser.

Vi vurderer løbende børnene og tager tidligt fat i forældrene, hvis vi mener barnet har brug for at vi øger indsatsen inden for et særligt kompetenceområde for at blive skoleklar. Vi har store børns grupper fra efterårsferien, hvor der er fokus på at lære børnene at løse mindre konflikter, kunne håndtere følelser fx tåle at tabe i UNO, at være udholdende på ture, kunne sidde rimelig stille og lytte og give plads til andre samtidig med at man tager sin plads og tør stå frem. Oplevelserne med grupper giver stor indsigt i, hvad vi skal arbejde med og hvad vi skal bede forældrene arbejde med for at gøre børnene skoleklar.

Vi laver Kompetencehjul på alle børnene. Dette sammenholdt med SPU, vores observationer og en forældresamtale afgør om vi igangsætter en handleplan, der kan optimere barnets mulighed for at nå at blive skoleklar og om der tales skoleudsættelse.

Hvilke kriterier ligger til grund for, at et barn indstilles til skoleudsættelse?

Forældrenes holdning, vores observationer af barnet, profilen på kompetencehjulet, barnets trivsel.

Hvem er involveret i beslutningen om at anbefale en skoleudsættelse?

Forældrene, primærpædagogen og lederen. Nogle gange PPR eller Dagtilbudsrådgiveren.

Hvilke hjælperedskaber bruger I til at afdække om et barn skal indstilles til skoleudsættelse?

Observationer af barnet i hverdagen og i skolegruppen, samtaler med forældrene, SPU, Kompetencehjulet, Sprogvurdering. Evt. materiale fra PPR og inddragelse af Dagtilbudsrådgiveren.

Hvordan og hvornår involveres barnets kommende skole i jeres overvejelser om en anbefaling af skoleudsættelse?

Hvis det er et barn der er kendt for PPR og hvor vi tænker at det kan komme til at betyde at barnet skal have støtte i skolen så er vi tidligt (omkring august) i dialog med skolen enten selv eller via Dagtilbudsrådgiveren.

Udarbejdes der handleplaner i forhold til de børn, der bliver skoleudsat? Hvis ja, hvordan følges der løbende op på handleplanen?

Ja, der laves altid handleplaner med aftale om løbende opfølgning som forældrene også er en del af. Det er primærpædagogen der sammen med forældrene følger op, men alle personaler er ansvarlige i hverdagen. Lederen er også nogle gange involveret.

Behovsåbent 2019

Der er blevet indført yderligere en uge med behovsåbent, og der er blevet mulighed for, at "lukke-fællesskaberne" kan omfatte flere institutioner end tidligere.

Beskriv kort hvilke gevinster og udfordringer den nye praksis har betydet i forhold til:

Børn.

Fordele: der er nyt legetøj, andre børn at danne relationer med og nye legemuligheder.

Ulemper: Det kan være en udfordring, særligt for de små, at det er et nyt sted, nye børn og nye voksne.

For børnene, der kommer fra Idræt- og Musikbørnehaven er det yderligere et skift de og forældrene skal rumme.

Forældre.

Fordele: At man ser hvordan andre institutioner arbejder og ser ud, hvilke muligheder de har, men også hvad man selv har.

Ulempen: Det kan være svært for forældrene at få overblik og kendskab til en ny institution, særligt hvis man kun skal være der enkelte dage. Hvilket kan gøre deres tryghed ikke er så stor.

At der er stor forskel på kultur og dermed rammer og fx også madordning gør at nogle forældre bliver frustrerede.

Medarbejdere.

Fordelen: kan være at man kan få inspiration og sparring ved andre kollegaer og opnå nye perspektiver.

Ulempen: kan være at man ikke har samme overblik og tryghed ved hverdagen. Det er svært at nå de ekstra opgaver i egen institution. Normalt bruger vi de mere stille dage til at gøre rent og få vasket madrasser og sengetøj til hverdag skal det bruges.

Ressourceforbrug.

Vi har klart sparet timer på det, men i år har det også været den anden institution, der har holdt åben. Vi har en teori om at der kommer flere af vores børn når vi er i egen institution.

Status på arbejdet med at etablere en evalueringskultur

Det fremgår af Dagtilbudslovens § 9 stk.2 og 3, at "Lederen af dagtilbuddet er ansvarlig for at etablere en evalueringskultur i dagtilbuddet, som skal udvikle og kvalificere det pædagogiske læringsmiljø."

I kvalitetsrapporten fra 2018 er en af anbefalingerne, at: " Næste skridt på vejen til at få skabt en evalueringskultur af høj kvalitet vil være, at få udviklet en mere systematisk tilgang til evaluering....."

Hvad er status på arbejdet med at få etableret en evalueringskultur?

Ledelsen er opmærksom på at det kommer til at kræve vores fokus at få udviklet vores evalueringskultur. Vi har brug for at vi er flere ambassadører ind i det, derfor har vi valgt at inddrage teamkoordinatorerne.

Vi har ladet vores fire teamkoordinatorer vælge en evalueringsmodel til hver afdeling. Når de i februar er afprøvet samles ledelsen og teamkoordinatorerne for at udvælge eller skabe den vi tror på er bedst i vores hus.

I april har vi sat tid af på lederteammøde til at få skabt tid, rum og rammer for at medarbejderne kan udvikle evalueringskulturen. Allerede nu har vi indsamlet registreringer af hvad tiden til andet arbejde bruges til. Vi vil sammen med pædagerne afdække, hvordan vi fremadrettet bedst muligt bruger den sparsomme tid, hvilket betyder at der måske skal omfordeles opgaver.

Hvordan finder I frem til, hvilke læringsmiljøer der skal evalueres?

Vi har fulgt LSP modulerne og heri har det været givet i et vist omfang om vi skulle have fokus på inde eller udemiljøet. Vi har gennemført BMV i alle husene og dette har skabt fokus på nogle ting både inde og ude. Vi er pt ved at lave børneinterview og børnenes dokumentation af de bedste børnesteder både inde og ude miljø.

Vi har også haft fokus på hvordan vi kan skabe yderligere rum for børnenes perspektiv, om hvordan vi inkluderer børn i udsatte positioner såvel som på det enkelte barns mulighed for trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Generelt har vi haft fokus på at vi i højere grad ser på børnenes perspektiv og indretter miljøer, der kan understøtte mangfoldighed, nysgerrighed, undren og mulighed for at eksperimentere. At vi som pædagerer observerer, reflekterer og evaluerer på om der er gode rammer og betingelser for børnenes lege. Da de gode legemiljøer har betydning for barnets læring, trivsel, dannelse og udvikling.

Hvilke evalueringsmetoder bruger I?

Vi orienterer os bredt og inspireres af metoder fra EVA, EMU og BUPL og FOAs hjemmeside. Pt er der valgt 4 forskellige. Vi tænker umiddelbart at vi gerne vil lave vores egen ud fra det vi oplever som godt ved de afprøvede. Derudover er vi i ledelsen opmærksomme på at prioritere vores uddannelsespulje i 2020 på temaer/kurser om evalueringskultur, børneperspektiver og børns medbestemmelse for at give medarbejderne mulighed for at leve op til den styrkede læreplan.

Fotos dokumenterer samtidig med at de giver børnene en oplevelse af genkendelse og noget at tale ud fra.

Vi laver GLK med børnene for at få deres perspektiv på forskellige temaer. Her bliver vi bibragt et perspektiv vi ikke selv kan tage. Nemlig barnets.

Ligeledes laver vi GLK og SMTTE på temaer.

Hvordan bruger I evalueringerne til at forbedre kvaliteten?

Evalueringer er grundlaget for refleksion og faglig selvkritik. Når vi ser på vores egen tilgang til og deltagelse i læringsmiljøer eller aktiviteterne i dem vil vi ud fra en pædagogisk analyse få øje på måder hvorpå vi kan ændre og forbedre praksis og den pædagogiske tilgang.

Vi arbejder med feedbacksløjfer og det at holde den røde tråd ved at vende tilbage til de tidligere erfaringer og huske at inkorporere dem i de nye projekter. På den måde forsøger vi at sikre at kvaliteten forbedres fra gang til gang og at vi har et bedre og bredere fælles fagligt fundament at stå på.

På alle LSP modulopgaver i år har vi haft vores ressourceperson og lederen til at deltage en halv time i hver gruppe. Dette for at spørge undrende ind til teamenes handlinger og give feedback og forslag til ændringer. Det er lettere når man ikke er en del af praksis. Ligeledes har teamene været blandet så de har kunnet sparre med hinanden ud fra en forskellig hverdag i forskellige kontekster.

Hvordan sikrer I, at der ikke bliver brugt unødigt tid på indsamling af dokumentation, der reelt ikke bliver brugt til noget?

For os er det vigtigt at den viden vi indsamler giver mening til det fremadrettede arbejde. Det handler om at vi fra gang til gang vurderer, hvem der er modtager og hvad formålet med dokumentationen er. Det gælder både sprogvurderinger, priktest/relationsskema og handleplaner som alle dokumenterer det enkelte barns udvikling såvel som evalueringer af pædagogiske projekter for hele gruppen.

I ledelsen er vi derfor opmærksomme på at fastholde den røde tråd og søge tilbage og knytte an til tidligere anvendt viden/dokumentation, men det er noget der kræver fokus for der er hele tiden noget nyt og spændende man gerne vil eller skal. Gevinsten ved at holde fast, vende tilbage og lave feedbacksløjfer er at det giver tænkning og refleksion og dermed er grundlag for udvikling. Derudover er det meningsgivende for medarbejderne når de kan se at vi faktisk bruger den viden og den dokumentation, der er indsamlet til at udbygge vores fælles faglige fundament fremfor at det er en skal opgave, som laves blot fordi andre kræver det.

