



Kolding Kommune
Børneområdet

Kvalitetsrapport for
Daginstitution Drejens
2020

Leder: Bente Rasmussen

Antal børn total		149		141
Antal børn i børnehave		94		87
Antal børn i vuggestue/småbørnsgruppe		48		48
Antal Børn i specialgruppe		7		6
Børnenes fordeling på børnelinealen	Antal	Pct.	Antal	Pct.
1. Børn i optimal udvikling	123	82,6%	116	90,6%
2. Børn med midlertidig udviklingsproblemer	19	12,8%	10	7,8%
3. Børn med risiko for udvikling af problemer af langvarig eller kronisk karakter	6	4,0%	2	1,6%
4a. Truede børn med væsentlig behov for særlig støtte	1	0,7%		0,0%
4b. Alvorligt truede børn med åbenbar risiko for varig skade		0,0%		0,0%
Antal underretninger		2		0
Sprogvurderinger	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Total	149	100%	141	100%
Generel indsats	121	81,2%	128	90,8%
Fokuseret indsats	17	11,4%	10	7,1%
Særlig indsats	11	7,4%	3	2,1%
Skoleudsættelse	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Antal børn, der ville kunne starte i skolen i indeværende år	31	100%	40	100%
Antal ansøgninger	2	6,5%	4	10,0%
Hvor mange er bevilliget	2	6,5%	4	10,0%
Antal der gør brug heraf	2	6,5%	2	5,0%
Antal skoleudsættelser institutionen har anbefalet	2	6,5%	4	10,0%
Personalets sygefravær i %		8,85		6,78
Kortidsfravær		3,65		2,98
Langtidsfravær		5,2		3,80
Antal studerende				
Lønnede studerende		3		4
Ulønnede studerende		2		0
PAU-elever		0		
Har institutionen madordning?				ja
Økologimærke		guld		guld
Antal personaletimer (ugentlig)	Timer	Pct.	Timer	Pct.
Antal timer - Pædagoger	572	59,7%	583	58,1%
Antal timer - Pædagogmedhjælper/Pau	386	40,3%	420	41,9%
Har lederen en fuld diplom i ledelse?		nej		nej
Har lederen anden længerevarende ledelsesrelevant uddannelse?		ja		ja
Antal ansatte med et eller flere diplommoduler		4		3

Lederens kommentar til talmaterialet

Fordeling af børn på børnelinealen.

Fordelingen af børnene på børnelinealen viser nu en faldende tendens.

Den markante stigning i børn med midlertidige udviklingsproblemer og børn med risiko for udvikling af problemer af langvarig eller kronisk karakter startede i 2016. Den udvikling ser nu ud til at være vendt.

Det er svært entydigt at pege på, hvad der ligger bag tallene for 2020. Hvor meget er tilfældigt og hvor meget der er indsatser i forhold til udvikling af den pædagogiske praksis.

Underretninger.

Vi foretager generelt ikke mange underretninger; men samarbejder med en del flere forældre om familiers udfordringer end tallet indikerer. Dels i samarbejde med socialrådgiver i dagtilbud, socialforvaltning, statsamt og familieafdelingen. I 2020 har der været en stigning i antallet af skilsmisser blandt vore forældre. Vi samarbejder tæt med forældrene om, hvordan vi sammen kan hjælpe børnene igennem den omvæltning, det er at opleve opbrud i familien

Skoleudsættelser.

Vi gør fortsat hvad vi kan for internt og i samarbejde med forældre og skole at opkvalificere vores vurderinger af konkrete børns udvikling.

Vi mærker i disse år en styrkelse af samarbejdet med skolen med et begyndende fælles børnesyn i vores 2 forskellige verdener.

Sprogvurderinger

I 2019 havde vi en fornemmelse af at tallene vedr. den fokuserede og særlige indsats var for høje i forhold til den kategori forældre og børn vi har i Drejens.

Vi har haft fokus på vores brug af sprog materialet og benyttet os af sparring med talehøre konsulent.

Tallene er faldet og noget tyder på, at vi nu har et talmateriale, der i højere grad afspejler den børnegruppe vi har.

Med til billedet hører at vi i perioden, sammen med talehøre konsulent og i tæt samarbejde med forældrene har arbejdet både individuelt og i grupper med børnene og vi har set, at de har haft gavn af denne nye indsats.

Sygefravær

Både korttidsfraværet og langtidsfraværet er faldet markant.

Især korttidsfraværet er uden tvivl et resultat af den bedre rengøring i institutionen, bedre hygiejne generelt og opdeling i grupper uden kontakt på tværs.

Corona

I 2020 har håndteringen af Corona fyldt rigtig meget på alle niveauer i samfundet her under også i alle dagtilbud. Der er lavet indtil flere evalueringer og opsamlinger på såvel positive som negative erfaringer. Ledere, medarbejdere og forældrebestyrelsesmedlemmer har alle bidraget med input.

Vi evaluerer fortsat på de erfaringer vi gør os.

Både på personalemøder og forældrebestyrelsesmøder har vi været i dialog om, hvordan erfaringerne ofte både har en positiv og negativ side og at det som ved alt andet handler om valg.

De områder vi især er optaget af at arbejde videre med er:

Opdeling i mindre grupper og bedre udnyttelse af de fysiske rammer.

Arbejdsplaner hvor teamet dækker hele dagen. Det har vist sig, at vi i vid udstrækning kan undgå at organisere på tværs i ydertiderne. Det handler i høj grad om vores institutions størrelse.

Modtagelse af børn i døren til grupperne.

Opdeling af legepladserne.

Indkøring af nye børn og overgang fra vuggestue til børnehave. Der glæder vi os til at vende tilbage til det "normale".

Hvordan og på hvilke områder, har I eventuelt ændret praksis på baggrund af erfaringerne fra Corona perioden?

Med afsæt i kortlægning-læringsledelse resultater, den styrkede læreplan og fokus på legen og læringsmiljøer, har vi arbejdet med en struktur, hvor rammerne er fordeling af børn og voksne i mindre grupper – friholdelse af formiddagene for forstyrrelser og indholdet er den glædesfyldte leg, hvor de voksne er karavanefører for en fast gruppe børn over tid.

Dette gør vi os i skrivende stund gode erfaringer med og vi samler op på teammøder i maj. Teamkoordinatorer i huset er tovholdere på forløbet og følges tæt af ledelsen.

Lige nu håndterer vi fortsat corona.

Program for læringsledelse – T3

Med udgangspunkt i kortlægningen T3 blev der i september 2020 afholdt lærings samtaler. I samtalerne deltog ledelsesteams fra de enkelte dagtilbud, forskere fra Aalborg universitet og

repræsentanter fra forvaltningen. Formålet med samtalerne var at få en fælles dialog omkring de resultater, som kortlægningen fra T3 viste, samt en drøftelse af hvilke tiltag, man med fordel kunne iværksætte for at fastholde og/eller udvikle kvaliteten på udvalgte områder i dagtilbuddet.

Beskriv kort de hovedresultater fra T3, I som ledelse har valgt at have fokus på?

Vi har fra slutningen af 2019 haft fokus på de ansattes trivsel og ønske om ledelse tæt på, heriblandt også ønsket om større inddragelse i forandringsprocesser.

I forhold til børnene har fokus hele året været på børnenes trivsel og oplevelse af at blive set og hørt. Dette har været en del af arbejdet med den styrkede læreplan.

Hvilke initiativer, har I valgt at sætte i værk i forhold til disse fokusområder?

Vi har i medudvalg-triogruppen-ledelsen arbejdet os ned i besvarelserne fra T3 og sammenholdt dem med trivselsundersøgelsen. Resultatet er et øget fokus på det enkelte teams trivsel og organisering, da det viser sig at have den langt største indflydelse på medarbejdernes trivsel og oplevelse af at blive inddraget i forandringsprocesser.

I forhold til ledelsen er tilbagemeldingen fra de ansatte, at ændringerne har båret frugt.

Vi har ændret på mødestrukturen, så der er ledelse på teammøderne.

Vi har fastholdt fokusområder og støttet op om teamets arbejde.

Sat retning i forhold nye fokusområder og støttet op om fastholdelse af udviklingsarbejde.

Indholdet har været den nye styrkede læreplan med især fokus på legen-læringsmiljøer og den evaluerende og fastholdende tilgang.

I forhold til de ældste børn er der afholdt trivselssamtaler og deres besvarelser er brugt i forhold til udvikling af læringsmiljøer og legens plads i hverdagen.

Kan I allerede nu se resultater af disse initiativer? Hvis ja hvilke? Hvis nej, hvornår og hvordan vil I følge op på jeres indsatser?

Vi ser resultater, når vi undersøger børnenes og de ansattes oplevelser af vores fokusområder.

Fokusområderne er forankret på det enkelte team og der følges op ved teamkoordinators tovholderfunktion og ledelsen forsøger at sikre overblikket og fælles udvikling i hele institutionen.

Lige nu er vi gang med at styrke den interne brug af kompetencehjul i forbindelse med overgange internt og som afsæt til børnegruppernes behov for fokus i perioder.

Overgang fra hjem til dagtilbud og overgang fra dagpleje/vuggestue til børnehave

Der har de sidste par år været stort fokus på overgangen fra børnehave til skole. Men mindst ligeså vigtig er overgangen fra hjem til dagtilbud og overgangen fra dagpleje/ vuggestue til børnehave.

Beskriv kort jeres procedure for modtagelse af børn, der for første gang skal starte i dagtilbud (udfyldes kun af dagpleje og vuggestuer).

Vi afholder opstart-samtaler med kommende forældre, hvor hovedfokus er at lære hinanden at kende.

Forældrene får i starten en primær voksen, der afholder samtalen og i videst muligt omfang er den, der modtager og følger barnet.

Praktiske oplysninger om vuggestuens hverdag formidles skriftligt, så samtalen primært handler om barnet og forældrene.

Alt efter behov inddrages sundhedsplejersker, dagplejen eller andre samarbejdsparter i opstart-samtalen.

Derudover aftales den første tid med afsæt i forældrenes ønsker og muligheder.

Vores fokus er at bakke op om denne første tid, og det handler det om at justere i forhold til barnets reaktioner; men også at gøre forældrene trygge i forhold til at aflevere børnene hos os.

Modtagelse af børn i specialpladser følger stort set samme procedure; der er oftest flere tværfaglige samarbejdsparter ind over og opstarten kan strække sig over længere tid; men at lære hinanden at kende og skabe tryghed for børn og forældre er det vigtigste når børn starter i dagtilbud uanset baggrund.

Beskriv kort jeres procedure for henholdsvis aflevering og modtagelse af børn, der slutter i dagpleje/vuggestue og starter i børnehave.

I vuggestueafdelingen samles de ældste og kommende børnehavebørn i en storebørnsgruppe hver formiddag med egne voksne på tværs af de 3 teams.

Gruppen arbejder med at forberede børnene til børnehavelivet og børnene øver sig i trygge rammer.

Jo tættere på overgangen de kommer, besøger børnene børnehaveafdelingen med egne voksne og enkelte kammerater fra storebørnsgruppen i vuggestueafdelingen. De hilser på de kommende voksne, de leger i rummene og lærer disse at kende. Senere spiser de med i den gruppe de skal starte i. Inden overgangen prøver de i kort tid at være i børnehaveafdelingen uden voksne fra vuggestueafdelingen.

Inden skiftet afholdes et overleverings/opstartsmøde med forældre, vuggestue og børnehave.

Halvdelen af mødet overleverer forældre og vuggestuepædagog til børnehavepædagogen.

Så forlader vuggestuepædagogen mødet hvorefter forældre og børnehavepædagog afholder opstartsmøde. Indholdet er stort set det samme som beskrevet under opstart i vuggestue.

Derudover forberedes forældre på det forholdsvis store skift det er at gå i børnehave med flere børn og færre voksne end det de kender fra vuggestuen.

I børnehaveafdelingen afholdes efter ca. en måned et statusmøde om opstarten.

Forældrene udtrykker generelt stor tilfredshed med børnenes og deres egen overgang fra vuggestueafdeling til børnehaveafdeling.

Samarbejde og kommunikation med forældre om børns læring

Som en del af arbejdet med den pædagogiske læreplan skal det fremgå, hvordan dagtilbuddet samarbejder med forældrene om børns læring. Denne form for samarbejde har der været tradition for i mange år. Det nye er, at det i rammen for den styrkede læreplan præciseres, at forældre samarbejdet skal differentieres i forhold til forældrenes ønsker og den enkelte families behov. Her ud over skal der lægges vægt på, at der med forældresamarbejde menes et samarbejde, hvor forældre og dagtilbud har et fælles ansvar for det enkelte barns læring. Dagtilbuddet har således ansvaret for sammen med forældrene at afstemme forventninger til hinanden i forhold til både det individuelle forældresamarbejde og det mere generelle forældresamarbejde i dagtilbuddet.

Beskriv status på arbejdet med at leve op til lovgivningens intentioner om et differentieret, gensidigt samarbejde hvor det er tydeligt, at der er et fælles ansvar for barnets læring.

Det område, hvor vi især har haft et styrket fokus på det fælles og gensidige ansvar for barnets læring og trivsel (som er hinandens forudsætninger) er i samarbejdet med forældrene i forhold til de børn, der har særlige udfordringer af forskellig art og omfang.

Hvor vi måske tidligere i samarbejdet var mere optaget af, hvad vi i institutionen kan gøre for barnet og formidle det til forældrene, så er samarbejdet i højere grad nu en dialog med forældrene om, hvad vi kan gøre i institutionen og hvad familien kan gøre.

Vi oplever, at der ligger flere og gode ressourcer i familierne end vi måske tidligere har formået at sætte i spil.

Beskriv hvordan forældrebestyrelsen indgår i udarbejdelsen af principper for samarbejdet med forældrene.

Det er sat på årshjulet for bestyrelsesmøder og opgaver i 2021.

Dialog om udkast til principper fra institutionen. Indflyvning med formidling af de høstede erfaringer.

Den pædagogiske læreplan

I arbejdet med at implementere den nye styrkede pædagogiske læreplan, fremgår det at læreplanen skal være færdig skrevet, og et eksemplar skal ligge klar pr. 1 december 2020. Herefter skal der fortsat arbejdes med den pædagogiske læreplan, således denne kan evalueres efter to år.

Der skal lægges vægt på at implementere en evalueringskultur i forbindelse med arbejdet med den pædagogiske læreplan.

Med den nye styrkede pædagogiske læreplan arbejdes der med et bredt læringssyn, herved fremskrives læringsmiljøet som et af de områder der skal være et særligt fokus på.

Beskriv hvorledes I fortsat vil fastholde arbejdet omkring den pædagogiske læreplan, således denne kan anvendes som et dynamisk pædagogisk arbejdsredskab.

I udarbejdelsen af den styrkede pædagogiske læreplan beskrives de vigtige områder, der løbende skal have vores bevågenhed.

Hvilke områder af den pædagogiske praksis, der prioriteres de kommende 2 år vil tage afsæt i den evalueringskultur vi har etableret. Både organisatorisk og indholdsmæssigt. 2020 har været et specielt år, hvor fokus og pædagogiske udviklingsområder i højere grad end ønskeligt har taget afsæt i i det enkelte team. Det har vi ledelsesmæssigt og sammen med teamkoordinatorerne forsøgt at binde sammen på tværs af afdelingerne og hele institutionen.

Vi har nu fokus på at rette op på den forskellighed og at styrke den fælles udvikling, det fælles fodslag.

Hvorledes har I valgt at arbejde med evalueringskulturen? Punktet var også med i rapporten i 2019. Derfor ønskes der en beskrivelse af hvorledes der er sket en udvikling på området i perioden fra 2019 til 2020.

Generelt har det været udfordrende at arbejde med evalueringskulturen i et år, hvor drift, ændringer og daglig dækning har været en større opgave end ellers.

Derfor blev udviklingen af evalueringskulturen noget anderledes end forventet.

Hele 2020 har vores mødestruktur været ændret. Vi afvikler under normale omstændigheder teammøder i åbningstiden, hvor der skiftes til at afholde møde og tage sig af teamets børn.

Vi har afholdt og afholder stadig flere aftenmøder, hvor både teammøder og afdelingsmøder afvikles.

Det friholder åbningstiden for lige disse møder og styrker teamets mulighed for at arbejde med egne fokusområder; men har betydet og betyder stadig mindre fokus på det fælles. Det har vores ledelmæssige fokus fremover.

Beskriv hvorledes I har arbejdet med det brede lærings syn i forhold til læringsmiljøet.

Fokus på fælleskabet og legen hele dagen.

Vores fokus i 2020 har været at styrke brugen af kompetencehjulet internt.

Dels i forhold til at understøtte billedet af det enkelte teams børnegruppe. Hvilke børn i børnegruppen har "hængekøjer" altså udviklingsmæssige opmærksomhedsområder, og hvordan tilretterlægger/justerer vi så hverdagen. (rutiner, aktiviteter, gruppeinddelinger) så læringsmiljøet tilgodeser alle børnene.

Dels i forhold til de interne overgange og overleveringer.

Vi er ikke i mål og arbejdet fortsætter.