

Lokal Kvalitetsrapport 2019

Daginstitutionen Paletten/Valhalla



SKIVEKOMMUNE



Indholdsfortegnelse

Daginstitutionens vurdering	side	3
Selvvalgt eksempel på praksisudvikling og evalueringskultur		
PLC 1	side	4
PLC 2	side	5
PLC 3	side	6
Kommunale indsatsområder		
Sammenhængende Børnepolitik.....	side	7
PLF og PLC	side	8
TOPI	Side	9
Rammebetingelser		
Organisationsstruktur i forhold til personalesammensætning.....	side	10
Uddannelse.....	side	10
Sygefravær.....	side	10
Børn.....	side	11
Fremmøde	side	11
Fysiske rammer.....	side	11
Sprogvurderingsscore		
Sprogvurdering.....	side	12
Egne fremadrettede indsatsområder		
Egne fremadrettede indsatsområder.....	side	13
Underskrift		
Underskrift.....	side	13

Daginstitutionens vurdering af, hvad der i særlig grad har været fokus på og hvad vi er lykkedes med i perioden august 2018 til august 2019.

Vi startede august 2018 med at personalegruppen deltog i et kompetenceudviklingsforløb med PLC. Vi har efterfølgende forsøgt at bruge dette i den pædagogiske praksis med det er endnu ikke en praksis vi bruger fuldt ud. Men det er et godt fælles sprog som vi forsøger at øve på. Vi er lykkedes godt med at organisere det formelle forældresamarbejde i både forældreråd og forældrebestyrelse. Vi er lykkedes med at etablere et godt pædagogisk tilbud for børn og deres forældre, hvor professionalisme er fokus i det daglige arbejde. Vi er lykkedes med at skabe et godt udeliv for børnene samt at skabe gode læringsmiljøer for dem.

Den styrkede pædagogiske læreplan

Vi er i gang med arbejdet med de nye styrkede læreplaner. I første omgang uddanner vi Faglige Fyrtårne der skal være med til at arbejde i personalegruppen med at implementere arbejdet med de nye styrkede læreplaner. I ledelsesteamet har vi afsat en hel dag hvor vi vil arbejde med skabelonen inden den præsenteres og udrulles endeligt for personalet i Januar 2020. I forældrebestyrelsen er "Styrkede læreplaner" på dagsordenen hvergang og den er præsenteret for de Faglige Fyrtårnes "Timeline" og nedslag på pædagogisk praksis i hverdagen.

Åben dagtilbud herunder SkiveDNA

Vi bruger Skive DNA og arbejder med de 4 elementer i den pædagogiske praksis. Vi har endvidere benyttet flere af de pædagogiske forløb, såsom Bondegårdsbesøg, Luciaforløb på Ørslevkloster, Spøttrup Borg, Fjordkunst og besøg ved fjorden og affaldsprojekter. Vi har brugt dele af forløb i ex. Motorik og motionsdage. Samt forskellige kunstforløb.

Bevægelse

Vi har muligheder for at børnen kan udfolde sig motorisk både inde og ude. Vi har nogle velindrettede legepladser der apellere til bevægelse, træer til at klatre i, bakker til at kravle op ad/rulle ned ad, cykler fodboldbane mm. Personalet laver ligeledes motoriske aktiviteter når børnen er på tur eller i udegruppe.

Indendørs har børnene mulighed for at udfolde sig fysisk i motorikrum/fællesrum. Der er mulighed for at klatre og lave muskeltræning i institutionen

Selvvalgt eksempel på praksisudvikling og evalueringskultur.

Professionel Lærings Cirkel med fokus på sammenhæng mellem pædagogisk læringsmiljø og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Tema : Arbejdet med børn der sprogligt er i fokuseret indsats
Baggrund for valg af tema Hvilket tema ønsker vi at undersøge? •Hvordan arbejder personalet i hverdagen med forældre, hvis børn sprogligt er i fokuseret indsats ? •Mundtlig eller skriftelig
Plan (Tema, screening, læringsfokus, professionel læring, forandring) 1.1 Screening 1.1.Ved vi nok? Gå på opdagelse i temaet •Får vi tolk med ,hvor dette giver mening/er nødvendig for os •Er vi nysgerrige nok ifht vores forskellige kultur •Hvordan får vi undersøgt på, om vi havde samme udgangspunkt i samtalen/forstår vi det samme •Gør vi det tydelig nok, er vi undersøgende nok på forældrenes sprogarbejde i hjemmet •Bøger på andet sprog
Handling (handling, proces, procesfokusering) 2.0 Handling Hvad vil vi prøve at gøre? •Aftalt på personalemøde ,at sætte kendskab til familiens udfordringer & ressourcer på dagsorden til 5 mdr`s samtaler og opstartsmøder af stafetlog 2.1 Proces Hvad/hvem vælger vi at fokusere på, når vi gør det? •Få tydelige punkter på dagsorden til forældresamtale/5 mdr/opstartsmøde •Leder retter dem ind vi har pt.
Respons (respons) 3.0 Respons Hvilken respons har vi fået? Hvad fik vi opsamlet undervejs? (data) Hvad viser disse data os? •Personalet vil gerne være ambassadør for forældre v. stafetlogmøder •Vigtig at lære hinanden at kende og herved en bedre fælles forståelse 3.1 Refleksion Hvad fik de lært af de vi gjorde? Hvad fik vi lært af det vi gjorde? Hvad ved vi nu, som vi ikke vidste før? •At personalet ønsker at støtte forældre i deres forældreskab •At det er vigtigt at gøre opmærksom på det de ser
Refleksion (refleksion, forankring og læring) 4.0 Forankring og læring. Med udgangspunkt i det vi har gjort, det vi har lært, og det vi ved nu, hvad bør vi så gøre? •Bruge vores nye dagsordner •Her er forældre forberedte •Her er personalet forberedte

Vurdering af egen praksisudvikling (forankring og læring) i forhold til udvalgt tema.



■ i meget høj grad ■ høj grad ■ i nogen grad ■ i mindre grad ■ Slet ikke

Selvvalgt eksempel på praksisudvikling og evalueringskultur.

Professionel Lærings Cirkel med fokus på sammenhæng mellem pædagogisk læringsmiljø og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Tema : Kommunikation fra ledelse til medarbejder og omvendt
Baggrund for valg af tema Vi har valgt dette tema ud fra vores PLF-L forløb og som gerne skulle komme børnene til gode, via en bedre og mere informativ kommunikation fra ledelse til medarbejdere og omvendt. Temaet er hvordan vi som ledelse sikre, at der ikke opstår et kommunikationsgab mellem ledelse og medarbejdere når emnet er følsomt. Det i forhold til emner der berører os følelsesmæssigt og som ligger ud over den almindelige hverdagskommunikation.
Plan (<i>Tema, screening, læringsfokus, professionel læring, forandring</i>) Screening 1.1: Følelser sætter fornuften ud ved svære temaer, undersøge kommunikationsgab og hvordan forbereder vi os i ledelsesteamet. Eksempler på misforstået kommunikation (forskellige fortolkninger). Læringsfokus 1.2: medarbejderne skal blive dygtigere til at spørge ind, kende mulighederne for at forstå kommunikation ved svære temaer. Kende ansvaret når kommunikation <u>ikke</u> forstås. Professionel læring 1.3: ledelsen skal blive dygtigere til at sparre med hinanden og dygtigere til at koordinere og samstemme kommunikation når emnet er følsomt. Valg af kommunikationsstrategi. Forandring 1.4: At misforstået kommunikation kommer frem før en evt. evaluering. Hverdagskommunikation bibeholdes også når emnet er svært. Tryghed, ro og gennemskuelige processer om den svære kommunikation
Handling (<i>handling, proces, procesfokusering</i>) Handling 2.0: Vi skal først evaluere i ledelsesteamet. Undersøge evaluering på næste MED-møde.
Respons (<i>respons</i>)
Refleksion (<i>refleksion, forankring og læring</i>)

Vurdering af egen praksisudvikling (forankring og læring) i forhold til udvalgt tema.



Selvvalgt eksempel på praksisudvikling og evalueringskultur.

Professionel Lærings Cirkel med fokus på sammenhæng mellem pædagogisk læringsmiljø og børnenes trivsel, læring, udvikling og dannelse.

Tema : PLC
Baggrund for valg af tema Hvordan kommer vi i gang med & fastholder arbejdet med PLC
Plan (Tema, screening, læringsfokus, professionel læring, forandring) 1.1 Screening Ved vi nok? Gå på opdagelse i temaet <ul style="list-style-type: none">•Hvilke rammer byder vi•Hvad med tiden til det•Hvordan kan vi gøre PLC en naturlig arbejdsredskab•En naturlig tankegang ved udfordringer Hvad vælger vi at fokusere på? Hvad skal de blive dygtigere til? (læringsmål)
Handling (handling, proces, procesfokusering) 2.0 Handling Hvad vil vi prøve at gøre? <ul style="list-style-type: none">•På "Rettet mødeplan" står Hanne som deltager ved hver gruppemøder/mandag kl.9.30-ca 10.00•På Office365,oprette konferencen : PLC-Valhalla - PLC Paletten•Tusch/postet ligger klar i mødelokale + udlever PLC-plade 2.1 Proces Hvad/hvem vælger vi at fokusere på, når vi gør det?
Respons (respons) 3.0 Respons Hvilken respons har vi fået? Hvad fik vi opsamlet undervejs? (data) Hvad viser disse data os? Valhalla: <ul style="list-style-type: none">•Personalet kan se vigtigheden af at holde PLC i gang,for at få det implementeret•Personalet ser PLC som et vigtig redskab sammen med :ICDP-Positiv redefinering & TOPI 3.1 Refleksion Hvad fik de lært af de vi gjorde? Hvad fik vi lært af det vi gjorde? Hvad ved vi nu, som vi ikke vidste før? Valhalla:
Refleksion (refleksion, forankring og læring) 4.0 Forankring og læring. Med udgangspunkt i det vi har gjort, det vi har lært, og det vi ved nu, hvad bør vi så gøre? Valhalla: <ul style="list-style-type: none">•Vi skal blive ved med at øve os•Være åben om hvor det er svært•Synliggøre Ledelses deltagelse

Vurdering af egen praksisudvikling (forankring og læring) i forhold til udvalgt tema.

Målopfyldelse i %



■ meget høj grad

■ høj grad

■ I nogen grad

■ I mindre grad

■ Slet ikke

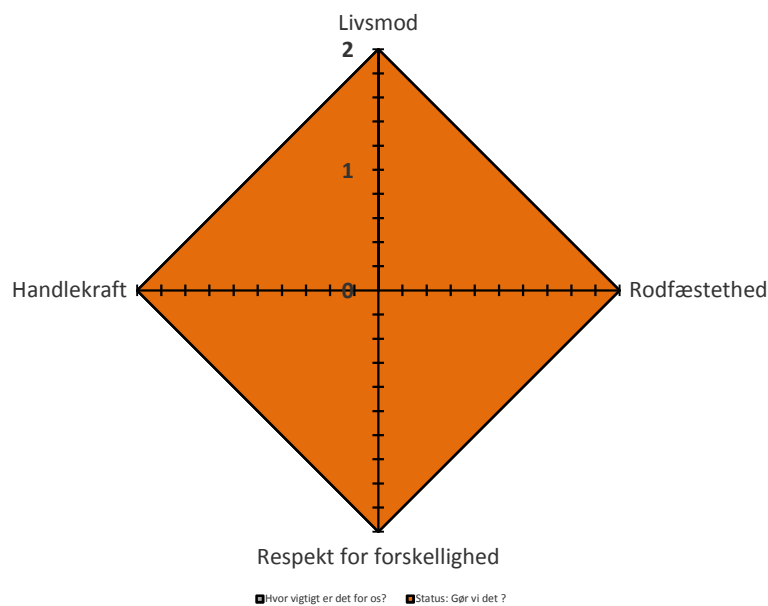
Kommunale indsatsområder

Den Sammenhængende Børnepolitik

Kvalitetskategorier	Status: Gør vi det ?	Hvor vigtigt er det for os?
Livsmod	2	2
Rodfæstethed	2	2
Respekt for forskellighed	2	2
Handlekraft	2	2

Bemærkninger

Vi bruger ikke begreberne fra den sammenhængende børnepolitik i hverdagen. Vi synes ikke den har fået samme fokus som ex. Værdihistorier eller udviklingsdialogen



Livsmod

- 1 Vi kender værdien og vi kan huske, hvad værdien betyder i vores praksis.
- 2 Vi forstår værdien og vi kan forklare betydningen og relatere den til vores praksis.
- 3 Vi anvender værdien ved at diskutere, analysere og eksperimentere i forhold til vores praksis.
- 4 Værdien er grundlaget for vores vurderinger samt videreudvikler og skaber vores praksis.

Rodfæstethed

- 1 Vi kender værdien og vi kan huske, hvad værdien betyder i vores praksis.
- 2 Vi forstår værdien og vi kan forklare betydningen og relatere den til vores praksis.
- 3 Vi anvender værdien ved at diskutere, analysere og eksperimentere i forhold til vores praksis.
- 4 Værdien er grundlaget for vores vurderinger samt videreudvikler og skaber vores praksis.

Respekt for forskellighed

- 1 Vi kender værdien og vi kan huske, hvad værdien betyder i vores praksis.
- 2 Vi forstår værdien og vi kan forklare betydningen og relatere den til vores praksis.
- 3 Vi anvender værdien ved at diskutere, analysere og eksperimentere i forhold til vores praksis.
- 4 Værdien er grundlaget for vores vurderinger samt videreudvikler og skaber vores praksis.

Handlekraft

- 1 Vi kender værdien og vi kan huske, hvad værdien betyder i vores praksis.
- 2 Vi forstår værdien og vi kan forklare betydningen og relatere den til vores praksis.
- 3 Vi anvender værdien ved at diskutere, analysere og eksperimentere i forhold til vores praksis.
- 4 Værdien er grundlaget for vores vurderinger samt videreudvikler og skaber vores praksis.

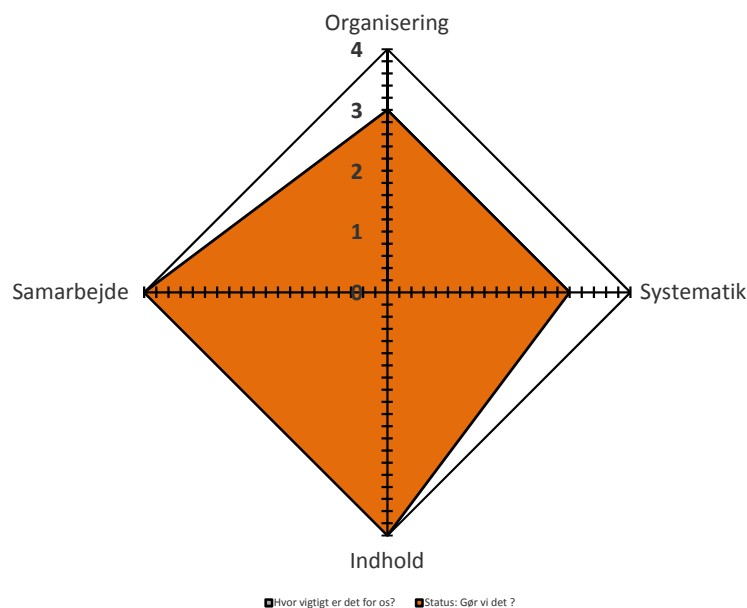
Kommunale indsatsområder

Professionelle Lærende Fællesskaber (PLF) og Professionel Lærings Cirkel (PLC)

Kvalitetskategorier	Status: Gør vi det ?	Hvor vigtigt er det for os?
Organisering	3	3
Systematik	3	3
Indhold	4	3
Samarbejde	4	3

Bemærkninger

At få arbejdet med PLC kontinuerligt kan udfordre og det kan være svært at finde tid til at få sat nye post-it på.



Organisering af PLF

- 1 Enkelte grupper/teams har organiseret sig som PLF'er. Ledelsen inddrages ikke aktivt.
- 2 Enkelte grupper/teams fungerer som PLF'er og ledelsen har taget initiativ til, at alle er organiseret i PLF'er.
- 3 Alle er organiseret i et PLF. Det er rammesat, hvor ofte man mødes. Ledelsen inddrages af PLF'et.
- 4 Alle fungerer aktivt i et PLF. PLF'erne mødes regelmæssigt. Ledelsen er tæt på alle PLF'er.

Systematik med PLC

- 1 PLC inddrages ikke. Der er ikke fælles sprog til de fire faser i processen.
- 2 PLC inddrages af enkelte PLF'er. Der er et begyndende fælles sprog til de fire faser i processen.
- 3 PLC anvendes i PLF-sammenhænge. Der er fælles sprog om de fire faser og enkelte delprocesser i PLC.
- 4 PLC anvendes aktivt i PLF-sammenhænge. Der er fælles sprog om faserne og alle delprocessen i PLC.

Samarbejde i PLF

- 1 Ledelsen er kun deltager i enkelte PLF'er. Der er i lav grad åbenhed om egen praksis internt i PLF og i relation til ledelsen.
- 2 Ledelsen er i nogen grad en del af PLF'erne. Samarbejdet internt i PLF og i relation til ledelsen er i lav grad præget af åbenhed og tillid.
- 3 PLF'erne inddrager ledelsen som aktivt deltagende. Samarbejdet internt i PLF og i relation til ledelsen er præget af åbenhed og tillid.
- 4 Ledelsen er en naturlig del af PLF'erne. Samarbejdet internt i PLF og i relation til ledelsen er i høj grad præget af åbenhed og tillid.

Indhold i PLC

- 1 Det er uklart, hvilke temaer, der egner sig til PLC. Brug af spørgerammen er tilfældig.
- 2 Der er en begyndende erfaring med, hvilke temaer, der egner sig til PLC og kan være med til at udvikle praksis. Spørgerammen indgår ofte i dialoger.
- 3 Hovedparten af temaer retter sig mod børns læring. Spørgerammen indgår bevidst i de reflekterende dialoger. PLC'en udvikler praksis.
- 4 Valg af temaer retter sig mod børns læring. Spørgerammen indgår naturligt i de reflekterende dialoger. PLC'en giver i høj grad mening og udvikler praksis.

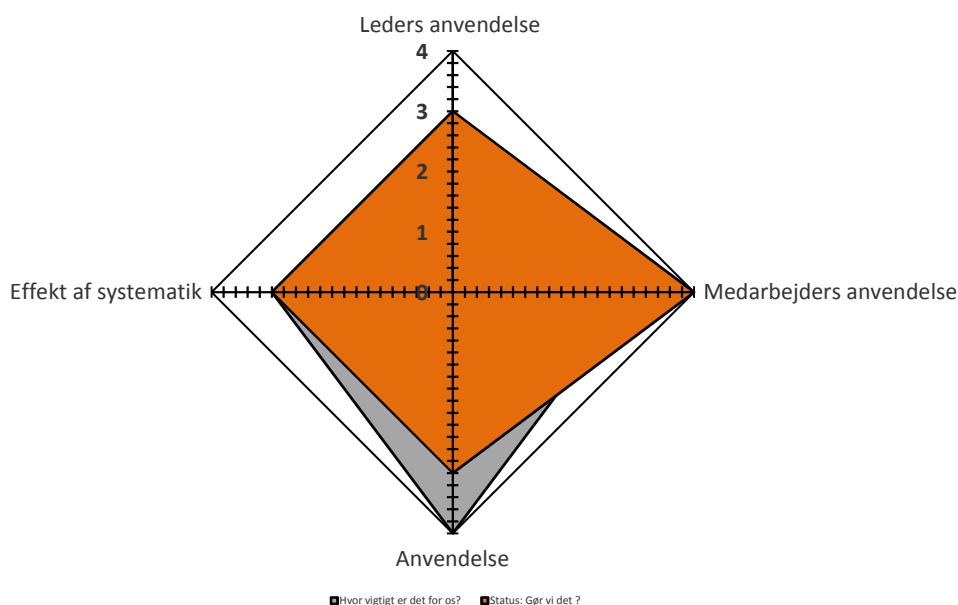
Kommunale indsatsområder

TOPI

Kvalitetskategorier	Status: Gør vi det ?	Hvor vigtigt er det for os?
Leders anvendelse	3	3
Medarbejders anvendelse	4	3
Anvendelse	3	4
Effekt af systematik	3	3

Bemærkninger

Vi gør det 4 gange om året men kunne godt sættes ned til tre. Og når skolerne ikke TOPI vurderer kunne den sidste gang i maj for de kommende skolebørn udelades - der er arbejdet meget med børnene i forbindelse med overgangsskemaer samt overgangssamtaler på de børn hvor det er relevant.



Leders anvendelse af TOPI

- 1 Anvender ikke udtræk endnu
- 2 Udtrækker data fra TOPI og orienterer personalet
- 3 Udtrækker data fra TOPI og iværksætter konkrete indsatser i forhold til børnegrupper
- 4 Udtrækker data fra TOPI og viden bruges til pædagogisk udvikling for hele institutionen på overordnet niveau.

Medarbejders anvendelse af TOPI (involvering)

- 1 En pædagog laver vurdering uden inddragelse af andre
- 2 En pædagog laver vurdering og orienterer øvrigt pædagogisk personale
- 3 Alt pædagogisk personale laver en fælles vurdering
- 4 Alt pædagogisk personale laver enkelt vurdering og fælles vurdering

Anvendelse af TOPI

- 1 Alle børn vurderes 4 gange årligt
- 2 Alle børn vurderes 4 gange årligt og der anvendes noter
- 3 Alle børn vurderes 4 gange årligt og der justeres løbende i fokuspunkter og noter
- 4 Alle børn vurderes 4 gange årligt, der justeres løbende i fokuspunkter. Noter og data danner udgangspunkt for samarbejde med forældre og tværfaglige parter.

Effekt af systematik i TOPI

- 1 Vi opdager ikke noget, som vi ikke så før TOPI
- 2 Vi har overblik over det enkelte barns trivsel og position
- 3 Vi får et stort overblik + bliver opmærksom på forandringer i barnets trivsel
- 4 Vi ser barnet i sin kontekst og iværksætter relevante indsatser

Rammebetingelser

Organisationsstruktur i forhold til personalesammensætning			
Tal pr. 01.10.2019	Antal fuldt.still.	Antal personer	Bemærkninger
Daqtilbudsleder	1,0	1	
Souschef			
Afdelingsledere / pædagogisk ledere	2,0	2	
Teamkoordinator			
Administrativ medarbejder	0,9	1	
Pædagoger (incl. ressourcepædagoger)	15,1	16	
PAU	1,8	2	
Pædagog medhjælpere	4,9	5	
Lønnet studerende	0,9	2	17 pæd. timer pr. stud
Teknisk serviceleder			
Teknisk servicemedarbejdere	1,1	2	
Servicemedarb. (f.eks. rengøring, køkken)			
Andet – ex. Flexmedarbejdere	1,3	4	

NB. Antal fuldtidsstillinger kan ikke anvendes til beregning af gennemsnitlig tid pr. barn

Vi får en gennemsnitlig timelønstilldeling på lønsum til medarbejdere, men da medarbejderne efterhånden har en lang anciennitet, skal vi betale mere for deres timeløn og kan derfor købe færre timer. Eller bruge af midler der er til aktiviteter.

Uddannelse	Ledere		Medarbejdere	
	Antal moduler	Antal personer	Antal moduler	Antal personer
Fuld diplomuddannelse		1		
Moduler på diplomuddannelse (ikke fuld udd.)			11	4

Der anføres hvor mange personer de anførte uddannelser er fordelt på.

Der ønskes mulighed for modul, hvor der søges ved kompetence fonden.

Fravær medarbejdere i perioden 01.01-31.12.2018	
Medarbejdernes fravær i % af den samlede tid (Skive Kommunes lønsystem)	6,5%
Daginstitutionen Paletten/Valhalla (Kommunerne og Regionernes Løndatakontor)	5,2%
Lands gennemsnit (Kommunerne og Regionernes Løndatakontor)	5,3%

Vi har fokus på sygefraværet og følger op på fraværet i forhold til flere fraværs perioder i kvartalet.

Rammebetingelser

Antal børn i 2018		
Årsgennemsnit	Fuldtid	Deltid
Vuggestue og dagpleje	21,5	1,0
Børnehave	153,8	3,8
Heraf tosprogede		
Vuggestue og dagpleje	7	
Børnehave	22	

Ved tosprogede børn forstås børn, der har et andet modersmål end dansk, og som først ved kontakt med det omgivende samfund lærer dansk

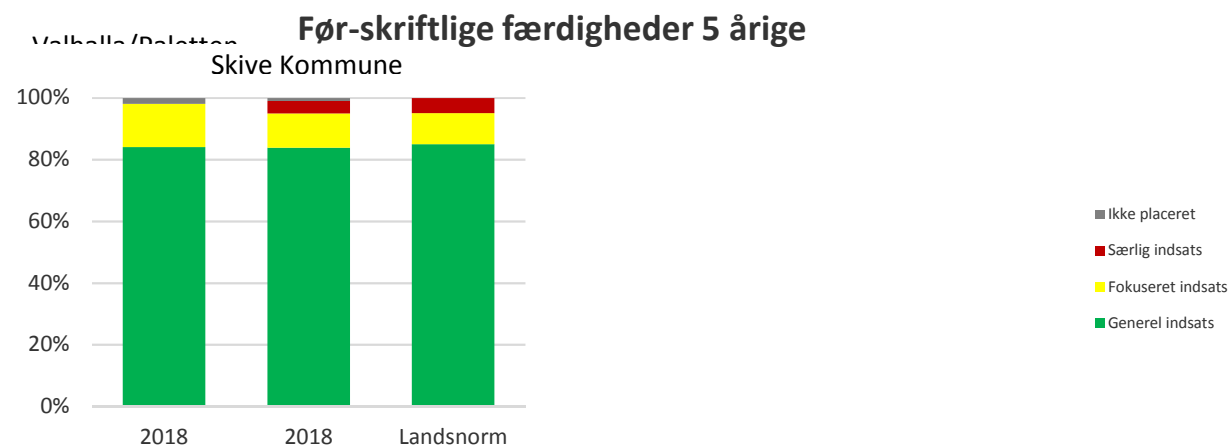
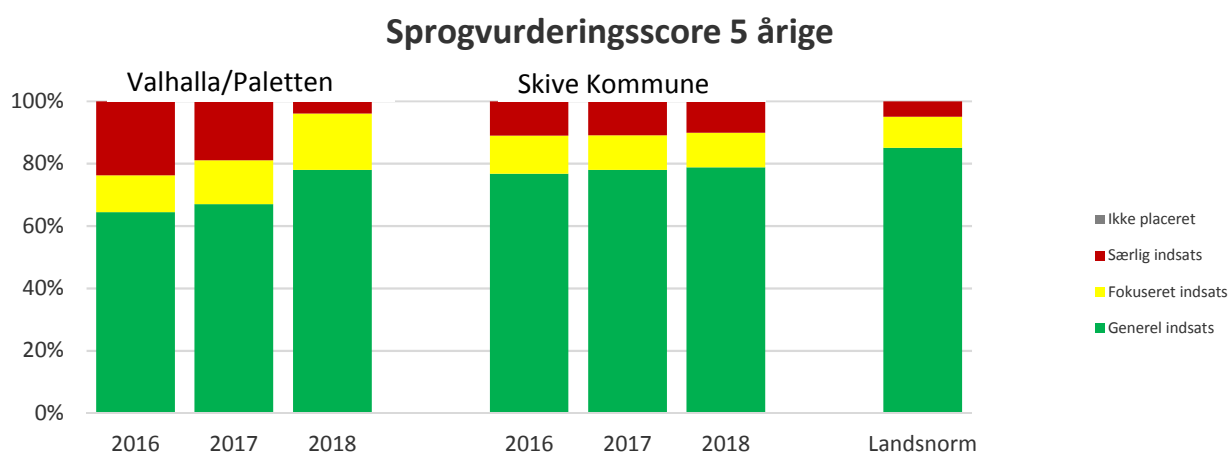
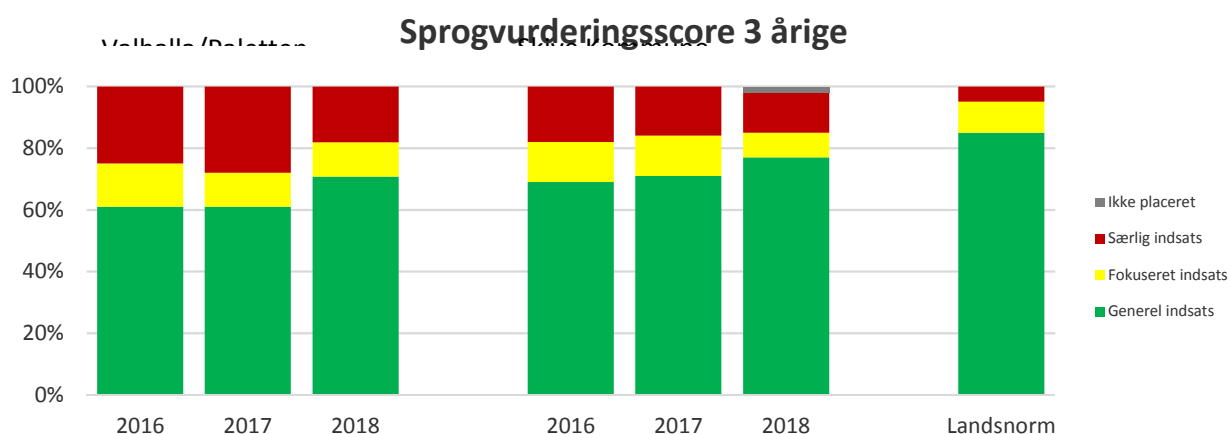
Antal skoleudsættere	
Antal pr. 01.08.2017	0
Antal pr. 01.08.2018	1
Antal pr. 01.08.2019	0

Fravær 0 - 6 årige børn	
Gennemsnitlig antal sygedage pr. barn	6,4

Det gennemsnitlige sygefravær pr barn er trukket fra belægningsrapporten i DayCare fra 24.11.2018 - 24.11.2019. Vi fører ikke statistik over sygdom - forældrene melder syg den første dag i DayCare og ikke nødvendigvis hver dag. Vi er selvfølgelig opmærksom på fravær ud fra et trivsel og pædagogisk udgangspunkt.

Fysiske rammer		
	M ²	Kommentar
Bygnings areal	1.846	
Ude-areal		
Andet		

Sprogvurderingsscore



Før-skriftlige færdigheder for 3-årige er udeladt fordi lydlig opmærksomhed er en begyndende kompetence, og konsekvensen af en lav score i barnets 'før-skriftlige færdigheder' ikke er det samme som for 'talesproglige færdigheder'. Man kan med andre ord ikke betragte et barn, som ikke gennemfører Rim-testen, eller som kun har ganske få rigtige items i Rimte-sten, som "sprogligt forsinket". Der er til alle test i 2018 anvendt nyt testmateriale. Det vurderes dog, at tallene er sammenlignelige.

Vi er opmærksomme på at få løftet børn, der falder i en særlig indsats og få løftet den sproglige udvikling hos de børn, der falder under en fokuseret indsats. Vi har haft børn med forældre der har deltaget i et særligt tilbud - "Fortælle forældre" for sammen i familien at kunne løfte børnenes sproglige udvikling

Egne fremadrettede indsatsområder

Egne fremadrettede indsatsområder

VI skal i det kommende år arbejde videre med "Styrkede læreplaner" både i personalegruppen og i forældregruppen.

Vi er i gang med implementering af Office365 der skal erstatte det tidligere Skolekom og det er en stor opgave i vores personalegruppe.

Vi arbejder fortsat systematisk med TOPI så det skal også have et fokus.

I begge afdelinger arbejder vi også med de fysiske rammer både uden og indenfor så vi får nogle gode læringsmiljøer.

Vi vil forstsat have fokus på arbejdet med PLC og Faglige Fyrtårne

Underskrifter

Bestyrelsens kommentarer til daginstitutionens Lokale Kvalitetsrapport

Kvalitetsrapporten er læst af Bestyrelsesformanden men har ikke været drøftet på et bestyrelsesmøde da vi der havde fokus på at tale om Styrkede Læreplaner og bestyrelsesarbejdet generet

Afleveringsfrist 15. november 2019

Dagtilbudsleder:

Bestyrelsesformand
