



Kvalitetsaftale
Tilsyn i Dagtilbud
Assens Kommune 2021



Gustavsminde Gårdbørnehave- og vuggestue
Kærumvej 8, 5610 Assens tlf. 7370 9596
www.gustavsminde.dk - info@gustavsminde.dk



ASSENS
KOMMUNE

Tilsyn, kvalitetsaftale og læreplan

Assens Kommune fører tilsyn med kommunale og private dagtilbud jf. dagtilbudslovens § 5.

§ 5. Kommunalbestyrelsen skal føre tilsyn med indholdet af tilbuddene efter denne lov og den måde, hvorpå opgaverne udføres, herunder at de mål og rammer, der er fastsat efter § 3, og rammer og eventuelle prioriterede indsatser fastsat efter § 3 a efterleves.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal fastsætte og offentliggøre rammerne for tilsynet

Rammen for tilsyn er justeret jf. den nye dagtilbudslov fra 2018. Tilsynet indeholder fortsat et kontrol- og et udviklingsperspektiv. Det betyder, at tilsynet skal sikre, at dagtilbuddene lever op til gældende lovgivning og de kommunalt fastsatte rammer. Samtidig er tilsynet en mulighed for gensidig faglig inspiration og udvikling gennem dialog.

Kommunale og private dagtilbud skal udarbejde én pædagogisk læreplan jf. den nye lovgivning, som udgør rammen for alle børns læring. Den vil fremadrettet blive inddraget i tilsynet som et vigtigt supplement til Kvalitetsaftalen. Kvalitetsaftalen vil fremover indeholde strukturelle og faktuelle oplysninger mens det pædagogiske indhold m.m. beskrives i læreplanen.

Der vil fortsat afholdes tilsynsmøder af 2 timer hver 2. år. Her deltager leder og arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og eventuelt andre relevante medarbejdere. Fra administrationen deltager afdelingsleder og pædagogisk konsulent. Møder afholdes i dagtilbuddene og aftales nærmere.

Der udarbejdes er kort referat fra møderne med en vurdering som hhv.: godkendt, godkendt med anbefalinger eller *ikke* godkendt med konkrete henstillinger. Referatet skal offentliggøres.

Tilsynet afsluttes med en sammenskrivning af samtlige kvalitetsaftaler og læreplaner, som præsenteres for Uddannelse, Børn og Familie ligeledes hvert 2. år

God arbejdslyst

Venlig hilsen
Simone de Lemos
Afdelingsleder Dagtilbud & Skole

Oplysninger om Dagtilbuddet

Leder af dagtilbuddet:

Line Holm Ebsen

Stedfortræder/Pædagogisk leder/ledere:

Thomas Dyrebjerg

Bestyrelsesformand:

Rasmus Rasmussen

Kvalitetsaftalen er udarbejdet af:

Line Holm Ebsen

| Børnetal | | |
|--|------------------------------|--|
| Antal børn | 2020 (Gennemsnit) | 2021 (Forventet gennemsnit) |
| Dagplejen | | |
| Heraf flersprogede | | |
| Vuggestue | 21 | 17 |
| Børnehave | 72 | 74 |
| Heraf - antal tosprogede børn | 1 | 2 |

| Personaleforhold | | |
|--|--------------------------------|--|
| Antal ansatte | 2020 (Gennemsnit) | 2021 (Forventet gennemsnit) |
| Vuggestuer og børnehaver | | |
| Pædagoger | 10 | 10 |
| Pædagogiske assistenter | 0 | 0 |
| Pædagogmedhjælpere | 9 | 8,5 |
| Studerende | 1 + (2 x 7 ugers stud.) | 1 + (2 x 7 ugers stud.) |
| Andre ansatte | Madmor og pedel | Madmor og pedel |
| Dagpleje | | |
| Antal dagplejere | | |
| Heraf pædagoger | | |
| Heraf pædagogisk Assistenter | | |
| Hvordan arbejder I med personalets sygefravær? | | |
| Vi har udarbejdet en procedure ved sygefravær på Gustavsminde (se bilag 1.) Her ud over arbejder vi forebyggende i forhold til den fysiske belastning man kan have på kroppen ved vores job, med en massageordning i arbejdstiden (1/2 time hver 2-3 uge) Alle fastansatte er desuden tilkøbt en sundhedsforsikring. | | |

Oplysninger om Specialgruppen Solstrålen, Børnehusene Aarup Jf. Serviceloven, § 32

Hvilke udviklingsmål arbejder I med?

Status på implementering af ny dagtilbudslov?

Opfølgning på Kvalitetsaftalen 2018/19

Hvilke udviklingsmål blev aftalt?

Gustavsminde ønsker at blive endnu bedre til at formidle faglighed til forældre.
Gustavsmindes fokusområde er evaluering, herunder metoder til evaluering.

Hvordan har I arbejdet med dem?

-Fået nyt intra- system (Famly) som et værktøj til bedre formidling af info til og med forældrene.
-Gennem nyhedsbreve i alle grupper, hvor vi skriver hvad vi arbejder med og hvorfor samt hvad de som forældre kan gøre.
-Sat fokus på en rød tråd fra vores fagdag til en fælles forældre foredrags aften, med samme foredragsholder som til vores fagdag.
-I arbejdet med den nye styrkede læreplan, har vi arbejdet med at nå frem til en evalueringskultur, der giver mening i hverdagen, samtidig med at den giver plads til fordybelse og vidensdeling, med de øvrige grupper på Gustavsminde. Vi arbejder lige nu konkret med to modeller, en GLK-model, hvor man ser på, hvad vi har gjort, lært og kunne gøre anderledes. Den anden model er en dynamisk evalueringsmodel. Denne model har flere punkter, og giver anledning til større fordybelse og evaluering. Dette er stadig et punkt vi arbejder med, og er åbne overfor andre modeller, der kunne være spændende og gavnlige i vores arbejde.

Evaluering

- af jeres implementering af den styrkede pædagogiske læreplan

Hvilke pædagogiske metoder og aktiviteter iværksætter I for at nå målene for læreplanen? (evalueringskultur, fællespædagogisk grundlag og læreplansarbejdet m.m.)

Vi har løbende via forskellige modeller og metoder evalueret på de nye læringsmiljøer, vi alle skulle lære at navigere i. Formålet med den gennemførte og stadig sideløbende evaluering er, at forbedre vores pædagogiske arbejde, samt styrke børnenes trivsel, læring og udvikling.
Forskellige dagligdagsrutiner er blevet sat under lup, og alternative tilgange er opstået, hvilket har og er en god og konstruktiv proces, der også danner et godt grundlag for det videre arbejde med lærerplanerne.

Det er vores ønske at vi fremadrettet i forbindelse med evalueringen, følger op på lærerplanen og inddrager konkrete ændringer, så den hele tiden er opdateret i forhold til hvad vi gør, og ændringer af hverdagsrutiner og læringsmiljøer i Gustavsminde.

Hvordan dokumenterer I opfyldelse af målene for de seks læreplanstemaer?

Vi har indsamlet dokumentation i form af praksisfortællinger, GLK-modeller, trivselsbeskrivelser, billeder og dynamiske evalueringmodel-analyser. Vi samler evalueringerne, så man kan gå tilbage og se, hvilke erfaringer der har været, fra forskellige aktiviteter og forløb, og gør brug af de erfaringer til nye forløb. På alle p-møder har vi et punkt der hedder evalueringsskulptur. Her medbringer alle 3 grupper (vuggestuen og 2 grupper i børnehaven) en model de har arbejdet med på forhånd, og fremlægger den for resten af personalet. Hertil kan personalet efterfølgende komme med konstruktiv feedback og handlemuligheder eller stille spørgsmål til det fremlagte.

Hvordan evaluerer I den pædagogiske læreplan?

Et fast punkt på de 5 teammøder som ligger i alle tre grupper, samt på alle personalemøder under punktet -vores evalueringsskulptur. Ydermere er det også et fokus punkt på stuemøderne, som igen kan afholdes hver uge i vuggestuen og hver 14 dag i de to børnehavegrupper. Vi skaber et fælles forum, for faglig sparring, og det er med til at løfte vores evalueringsskulptur op i et større perspektiv med mulighed for flere input og drejninger på konkrete tiltag.

Hvordan følger I op på resultaterne?

Vi indsamler hvis såfremt der er ændringer til læreplanen. Rettelser til læreplanen indskrives i skabelonen og opdateres hver 1/2 år. Store ændringer skrives ud med det samme i nyhedsbrev til forældre. Desuden evalueres konkrete aktiviteter på stuemøderne, med øje for hvordan de passer ind i lærerplanstemaerne.

Beskriv succeser og udfordringer i arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan

De landsdækkende corona restriktioner har både været en succes og en udfordring i arbejdet med den styrkede pædagogiske læreplan. Vi har skruet op for opmærksomheden på vores hverdag og vores rutiner. Dette har givet mulighed for at arbejde med hvad der kan gøres anderledes og mere hensigtsmæssig for børnene og hvordan vi som personale, med corona restriktioner for øje, kan være med til at skabe så meningsfuld hverdag som muligt.

Beskriv eller vedlæg udviklingsplan / procesplan for arbejdet – på kort sigt / på længere sigt

I forhold til lærerplansarbejdet, samt et ønske om at blive en mere grøn institution, har vi arbejdet målrettet på at få friluftsrådets grønne flag. Dette arbejde dokumenteres i vores ansøgning som er vedlagt som bilag.

Procesplanen har været:

- Arbejdet på at få det grønne flag og som blev tildelt og hejst af vores borgmester Søren Steen Andersen til vores sommerfest den 11. juni 2021.
- Arbejdet på at vi i de kommende år er berettiget til at hejse det grønne flag. (se bilag 2)

Ny Børne- og Ungepolitik

Hvordan arbejder I med implementeringen af den nye Børne & Ungepolitik?

I form af en stor bevidsthed omkring dens definition ”Et godt børneliv – altid et fælles ansvar”.

Dette med udgangspunkt i vores børnesyn, som er dybt forankret i sætningen. ”Børn gør altid deres bedste” (Ross Green)

Det at være barn, har værdi i sig selv.

Vores børnesyn drives af ønsket om positiv udvikling, leg, glæde, smil, humor og læring.

Vi mener Børne & Ungepolitikken er implementeret i vores læreplan og dermed også i vores arbejde. Vi repræsenterer de 4 pejlemærker:

- Tillid, læring og fællesskaber. F.eks. At vores helt klare mål er at sikre alle børn gode legekompeterer og styrke børnefællesskabernes sociale og inkluderende kompetencer.
- Selvværd, krop og kultur. F.eks. vores mange læringsmiljøer ude, foranderlige læringsmiljøer inde og naturen lige i baghaven.
- Teknologi, dannelse og demokrati. F.eks. Børnemøder i Hytten (de ældste bh. Børn) Fokus på dannelse fra de er helt små i vuggestuen til børnehavebørn. Dannelse er en proces, hvor børn i samspil med omverden konstruerer deres egen viden om sig selv og omverdenen.
- Sammenhæng lokalt og globalt. F.eks. Det grønne flag, hvor vi har arbejdet med bæredygtighed.

Børne & Unge politikken er læst og sendt up til alle personaler og forældre. Videoen er set med børnehavebørnene.

Sundhedspolitik

”Alle børn er fysisk aktive i institutioner og i fritid”

Hvordan arbejder I med implementering af Sundhedspolitikken?

Herunder sammenhæng til læreplans temaet: Krop, sanser og bevægelse”

Ved at have stort fokus på første pejlemærke ” En sund start på livet”

Tilbyder forælderrådgivning.

Tidlig indsats og ”tagen fat” når et barn ”vendes” blandt fagpersonale, eller viser tegn på ændringer i trivsel/adfærd.

Sund mad og snak herom.

Maddage.

Sund uddeling ved fødselsdage.

Samarbejde med børnefys./ergo, -her med oplæg på et p-møde

I forhold til børn?

Motionsløb

Vores brug af naturen som pædagogisk redskab

Aktive læringsrum ude som inde

Sundhed i børnehøjde

I samarbejde med forældre om børns sundhed?

I forhold til indhold i madpakken

Aktiviteter med børnene med afsæt i læreplans tema’et; Krop, sanser og bevægelse

Personalets kompetenceudvikling

Hvordan arbejder I med opkvalificering af medarbejdere?

Vi har hvert år afsat midler til kursusvirksomhed og faglig udvikling. Vi læser faglitteratur med glæde og deler det med hinanden.

Vi har i foråret været til en fælles fagdag hvor vi havde en oplægsholder som gav et fælles afsæt i selvværd, selvtillid, selvregulering og selvregistrering.

Dette oplæg havde afsæt i en medarbejders diplomuddannelse i Neuropsykologi og pædagogik.

I år skal ledelsen afsted på kursus med overskriften ”Praksisnær ledelse”

Hvordan - og i hvilket omfang bruges fælles refleksion og sparring i den faglige udvikling af personalet?

Stor fokus på daglig refleksion og sparring – vi undre os dagligt.

Sparring og undring blandt personalet har en stor værdi på gården.

Vidensdeling fra grupperne er på dagsordenen på alle p-møder; ”hvad er I optaget af, og hvad kan I vidensdele”

Dilemmaer fra en gruppe tages også op på p-møder (vendes først med ledelsen)

Teknologi og digital dannelse

Hvordan arbejder I med implementering af T-Vejviseren?
Fokus er på digitale medier som pædagogisk redskab til at understøtte og kvalificere det pædagogiske arbejde med børnene?

Vi bruger it i naturen i form af natur apps på telefonen eller Ipad.
Vi har arbejdet med at lade børnene tage billeder og efterfølgende se og bruge dem på computeren.
Vi søger på Google med børnene.

Hvad lykkes I med, og hvad udfordrer jer?

Vi lykkes med ovenstående og bruger det i det omfang det giver værdi og mening at inddrage som et pædagogisk redskab.
Udfordringen er at vores grundlæggende holdning til at it skal begrænses i institutionens hverdag.

Tilsyn af miljø og hygiejne

Sikkerhed

- Status og Selvevaluering

Hvordan arbejder I med sikkerhed for hhv. børn og voksne?

Vi har en 10 års drift og vedligeholdelsesplan.
Vi har her i starten af sommeren haft et godt og konstruktivt besøg af arbejdstilsynet, med følgende kommentar; "Ros for vores tilgang til børn og relationer. Den andens budskab er altid meningsfyldt og alle gør deres bedste". Generel ros for godt psykisk arbejdsmiljø.
AMR er et fast punkt på vores p-møder.

Hvordan og hvornår kontrolleres sikkerhed på legepladsen?

Sikkerheden på legepladsen gennemgås årligt ved en gennemgang af en certificeret legepladsinspektør. En rapport bliver herefter udfærdiget. Fejl og mangler udbedres af vores pedel eller af håndværkere.
Dagligt ved pedel og øvrige medarbejdere der færdes på området dagligt.
Hvert kvartal ved bestyrelsesrepræsentant efter skema.

Inde miljø

- Helhedsindtryk af de indendørs faciliteter
- Støj, lys, ventilation, æstetik

Hvordan arbejder I med optimering af inde miljøet?

Vi er altid meget opmærksom på, at der skal se hyggeligt og ordentligt ud indendøre. Blomster og lys er vigtige ingredienser i vores indemiljø. Vi har på et p-møde haft fokus på æstetik i grupperne. Hver gruppe udfærdigede en "handleplan" på hvordan de kunne fremme og optimerer inde miljøet med æstetik for øje. Støj, lys, træk og kulde drøftes løbende og afdækkes i vores apv. Lysforholdene i køkkenet og badeværelser er i år blevet udskiftet grundet anbefalinger, som en del af 10 års planen og energi besparelser. Klima anlægget tilses af firma.

Ude miljø

- Helhedsindtryk af de udendørs faciliteter

Hvordan arbejder I med optimering af ude miljøet?

Vi har læringsrum og udearealer der indbyder til, at børnene er fysisk aktive. Der er fokus på motoriske udfoldelser, balanceevne, krydskoordinering m.m. samt en masse sanselige indtryk f.eks. ved dyrene, i køkkenhaven og vores musikinstrumenter ude. Vi har træmaterialer der kan bruges til at bygge med, her bruges både krop og hjerne når ideerne bliver virkeliggjort.

Hygiejne

- Tilsyn med hygiejne i dagtilbud er blevet kvalificeret af Sundhedsplejen gennem besøg i samtlige dagtilbud. Ved besøget har Sundhedsplejen og leder af dagtilbuddet haft dialog om hygiejne og forebyggende indsatser.
- Næste hygiejnebesøg finder sted i ultimo 2021 / primo 2022.

Hvilke pointer er der fra dette besøg?

Vi har ikke haft besøg. Hygiejne har i sig selv, grundet corona, fået et meget stort fokus, det sidste 1,5 års tid. Mange tiltag er kommet til for at blive, også efter corona tiden.

Udtalelser og status vedrørende lokale forhold

Status fra sikkerhedsudvalget – leder og AMR

- Ergonomi, mødefrekvens, antal arbejdsulykker m.m.

AMR og lederen mødes ca. med 6 ugers mellemrum.
Der er udarbejdet et årshjul, så vi kommer rundt om både det fysiske, psykiske og æstetiske.
Vi har i år haft en indberetning af arbejdsskade.
AMR har stort fokus på ergonomi hos både madmor, pedel og øvrigt personale.
Mødefrekvensen hvis vi ser bort fra corona relateret sygdom, har været stabil og god.

Udtalelse fra lokalt MED-udvalg

- Status på egen organisation og opmærksomhedspunkter

AMR er enig i kvalitetsaftalen og deltager i tilsynsbesøget.

Udtalelse fra lokalt MED-udvalg

- Status på egen organisation og opmærksomhedspunkter

Se ovenstående kasse med samme spørgsmål.

Udtalelse fra Bestyrelsen til kvalitetsaftale og læreplan

Bestyrelsen har løbende været inddraget, i det aktuelle arbejde med lærerplanen. I forhold til bestyrelsesmøderne, fremlægges der fra alle grupper, hvad der arbejdes med lige nu, og under hvilke temaer arbejdet hører til. Forældrebestyrelsen har tiltro til personalets arbejde, og orienterer sig derfor om, hvad der sker, men har ikke været med til at udfærdige den skriftlige del af lærerplanen.

En samlet bestyrelse fra Gustavsminde har læst og vurderet kvalitetsaftalen. Bestyrelsen er enig om, at det er en fint udført kvalitetsaftale. En beskrivelse som stemmer overens med det, vi oplever i hverdagen på Gustavsminde.

Vi har i bestyrelsen kontinuerlig fokus på at højne forældreengagementet på Gustavsminde, da vi mener, at dette har stor værdi for alle involverede. Samlet set er der fra bestyrelsens side en stor tilfredshed med rammerne og det pædagogiske arbejde på Gustavsminde.

Udtalelse fra leder

- Status på egen organisation og opmærksomhedspunkter

"Tænk at det findes" var ordene fra en ansøger til en pædagogstilling på gården. Disse ord har sidenhen fået en stor plads i min bevidsthed og syn på Gustavsminde. Jeg er stolt af vores fælles arbejde og bliver glad helt ind i mine knogler når jeg tænker på hvordan vi alle hele tiden arbejder for at skabe det bedste børneliv på gården. Det sidste 1,5 års tid har været fyldt med en masse "førstegange" som dels skyldes corona men også et nyt ledelsesteam på gården, som er ved at finde sig mere og mere sikkert til rette.

Corona har gjort at vi skulle ny tænke vores hverdag og vores traditioner på gården, hvilket jeg tænker og som jeg har hørt fra personalet har haft noget andet lærerigt med sig, og som vi alle har været og stadig er klar på, at få det bedste frem og ud af de udfordringer vi har mødt og møder.

Jeg er enormt taknemmelig for at være med til sammen med alle ansatte, at skabe et så fantastisk sted for børn og barnlige sjæle. Vi er alle drevet af en stor kærlighed til vores fag og et ønske om hele tiden at dygtiggøre os.

Vi lykkedes med at smitte forældre og andre som kommer på Gustavsminde med vores engagement, og vi er stolte af vores arbejdsplads.

Vi går med det positive og det der giver energi, og der er ikke langt fra tanke til handling på Gustavsminde.

Et stort opmærksomhedspunkt er: Hvad er formålet med det vi gør.

En karakteristik af Gustavsminde, og en opmærksomhed på at efterleve den: Gustavsminde er et dynamisk og bæredygtigt dagtilbud, kendetegnet ved moralsk sensitivitet, forstået som en opmærksomhed på, hvordan vores handlinger påvirker andre. Gustavsminde er kendetegnet ved en høj grad af etisk bevidsthed og medarbejdere, der evner at indgå i relation til det enkelte barn og dets forældre med en grundlæggende medmenneskelighed og anerkendelse af det andet menneskes livsverden. Gensidighed er en grundlæggende værdi, og barndommen har en værdi i sig selv. Kvalitet på Gustavsminde er lig med kvalitet i relationen. Gustavsminde er kendetegnet ved troen på fremtiden og lysten til at præge og skabe den.

Underskrifter

Dato

Underskrift

AMR:

Bestyrelsesformand:

Leder af dagtilbuddet:

