**Lovpligtigt tilsyn for Dagtilbud i Varde Kommune – 2024**

Specialbørnehaven Solsikken - besvarelse af Pædagogisk Læringsmiljøvurdering og Rammevilkår

**Pædagogisk Læringsmiljøvurdering**

**Overordnet trivsel/tilfredshed**

Har du det godt, når du er på arbejde?

|  |
| --- |
| Ja |

Vil du anbefale andre at vælge dette dagtilbud?

|  |
| --- |
| Ja  |

**Faglig ledelse**

Fastsætte en faglig retning

I hvilken grad er der i dagtilbuddet fastsat en faglig retning:

Der sikrer fælles forståelse af faglig kvalitet i forhold til den styrkede pædagogiske læreplan?

|  |
| --- |
| Personalet arbejder kontinuerligt med de pædagogiske læreplaner. Personalet udarbejder et årshjul der skaber overblik over hvilke temaer der arbejdes med i hvilke måneder. Med udgangspunkt i børnenes kognitive niveau og støttebehov planlægger personalet pædagogiske aktiviteter indenfor hvert område. |

Hvor den pædagogiske læreplan er retningsgivende for praksis?

|  |
| --- |
| Vi arbejder i Solsikken individuelt ud fra børnenes funktionsniveau. Vi har mange børn i Solsikken med autismediagnosen, derfor er den pædagogiske viden herom indtænkt i vores praksis. Der er en høj grad af struktur, forudsigelighed og genkendelighed der er en fast del af den pædagogiske praksis. Derudover har mange af vores børn intet sprog, hvorfor der også er et stort fokus på at skabe kommunikationsmuligheder for vores børn. Vi er påbegyndt et samarbejde med Comunik, hvor Solsikken skal have et kvalitetsløft i forhold til at kunne understøtte og udvikle børnenes sprog. |

Indhente faglig viden

I hvilken grad er der i dagtilbuddet fokus på at indhente faglig viden indenfor følgende to områder?

Præsentation og deling af relevant faglig viden gennem refleksion og sparring?

Ved at medarbejderne deler viden efter kurser og projekter og forankrer denne viden i praksis?

|  |
| --- |
| I Solsikken arbejder vi med PLF- samarbejde (Professionelle læringsfællesskab). Et professionelt læringsfællesskab er kendetegnet ved at være synligt lærende og vores mål er hermed at sikrer at medarbejderne samarbejder og kontinuerligt udvikler den pædagogiske praksis, så børnenes trivsel og udvikling øges mest muligt. Vi har fastsatte månedlige PLF-møder, hvor personalet, med udgangspunkt i deres pædagogiske praksis, viden og data i fællesskab reflekterer og udvikler på den pædagogiske praksis. Vi evaluerer løbende på PLF-møderne vores pædagogiske indsatser/aktiviteter. Her er der fokus på: 1. Hvad fungerer og hvordan kan vi se det hos børnene? 2. Hvor skal der optimeres og hvad håber vi at kunne se hos børnene3. Hvad går vi ud og gør i praksis nuDa vi er en del af Sct. Jacobi skole og – dagtilbuds organisation kan vi trække på kompetencecenterets vejledere og herigennem søge sparring.Når medarbejdere har været afsted på uddannelse, er de forpligtede på at videns dele med resten af personalegruppen efterfølgende. Dette er vi lykkedes rigtig godt med. Vi har fokus på, at den viden en medarbejder bringer tilbage til Solsikken bliver en fællesviden i institutionen, så vi sikrer en høj faglighed blandt medarbejderne. I samarbejdsprojektet med Comunik, får alle medarbejdere uddannelse inden for sprogtilegnelse. Ligeledes bruger vi over de næste 2 år fire pædagogiske lørdage på, at få skabt en kommunikationskultur i Solsikken.  |

Aktivere faglig viden

I hvilken grad sikrer ledelsen med disse udvalgte aktiviteter, at medarbejderne udfører deres arbejde med udgangspunkt i den pædagogiske læreplan?

Via organiseret vejledning og feedback med afsæt i observationer i en faciliteret ramme?

|  |
| --- |
| Til PLF-møderne er der mulighed for, at personalet kan give hinanden sparring omkring børnene. Til dette kan koordinatoren eller jeg anvende forskellige procesværktøjer og tanketeknologier som redskaber til at kvalificere den pædagogiske praksis. |

Via en feedbackkultur, hvor ledelse og kollegaer giver hinanden feedback på observationer af det daglige pædagogiske arbejde?

|  |
| --- |
| Se ovenstående |

Via ledelsesmæssig opbakning og deltagelse i møder, kurser, planlægning og opfølgning på indsatser og aktionslæringsforløb?

|  |
| --- |
| Der afholdes TUS (team udviklingssamtale) årligt, hvor personalet får feedback på deres praksis. Derudover sendes personalet på relevant uddannelse, afhængig af børnegruppen er det vores pligt at have den nødvendige faglige viden til at kunne støtte og udvikle børnene. De næste 2 år vil fokus ligge på kommunikation Vi vægter den specialpædagogisk faglighed højt og prioriterer at give vores medarbejdere den nødvendige faglig viden for at kunne udføre deres arbejde. |

**Rammevilkår**

**Normering**

Hvor mange børn er der pr. voksen i dagtilbuddet?

|  |
| --- |
| Siden august har vi har et svingende børnetal. Pt. ser fordelingen ud på følgende måde: 11 børn er indskrevet, hvoraf 10 har fremmøde. 6 pædagoger ansat. 1 fysioterapeut, der er i Solsikken 4 formiddage i ugen. 1 fleksjob der hjælper med praktiske opgaver. |

**Organisering af børnegruppe**

Hvordan er dagtilbuddets børnegruppe organiseret?

|  |
| --- |
| Børnene er pt. fordelt på 2 stuer. Hvor de er sat sammen efter funktionsniveau og støttebehov. Pr. 01.11.24, hvor vi har fuldt børnetal + en i overbelægning bliver børnene igen placeret på 3 forskellige stuer med udgangspunkt i funktionsniveau, støttebehov og relationer.  |

**Brandsikkerhed**

Var der bemærkninger til sikkerheden ved seneste brandinspektion?

|  |
| --- |
| Nej |

Er der behov for at gøre en ekstra indsats i forhold til arbejdet med forebyggelse og reaktioner i tilfælde af brand?

|  |
| --- |
| Nej |

**Uddannelse og efteruddannelse**

Fordel dagtilbuddets medarbejdere med hensyn til relevant pædagogiske uddannelse:

|  |
| --- |
| 7 pædagoger er ansat, men 1 er på barsel. |

Er fordelingen mellem uddannede og ikke-uddannede i overensstemmelse med kommunens retningslinjer?

|  |
| --- |
| Ja |

**Personalestabilitet**

Hvor mange opsigelser har der været det sidste år?

|  |
| --- |
| Et personale har opsagt sin stilling. Grundet nedgang i børnetallet så blev et fast personale omplaceret i organisationen og barselsvikariatet måtte desværre ophøre.  |

Er der behov for at gøre en ekstra indsats for at nedbringe antallet af opsigelser?

|  |
| --- |
| Nej |

Er der behov for at gøre en ekstra indsats for at nedbringe sygefraværet?

|  |
| --- |
| Nej |

**Medarbejderinddragelse, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant**

Arbejder I struktureret med medarbejderinddragelse i ledelsen af dagtilbuddet?

|  |
| --- |
| I tråd med, at Solsikken arbejder som et PLF-team, er der udpeget en PLF-koordinator. PLF-koordinatoren fungerer som bindeled mellem medarbejder og ledelsen. Koordinatoren og ledelsen har et tæt samarbejde, hvor koordinatoren bl.a. hjælper med at kvalificere arbejds- og beslutningsprocesser med udgangspunkt i personalets og institutions behov. |

Afsættes der timer til arbejdsmiljørepræsentant arbejde i dagtilbuddet?

|  |  |
| --- | --- |
| Vores arbejdsmiljørepræsentant får 1 time pr. uge til at varetage opgaven |  |

**Økonomi**

Var der bemærkninger til økonomien ved seneste budgetgennemgang?

Nej

Er der behov for at gøre en ekstra indsats i forhold til styre dagtilbuddets økonomi?

Nej

**Mad og måltider**

Fremmer I aktivt børnenes viden om sund mad?

|  |
| --- |
| Da vi er et specialtilbud, har vi fokus på, at børnene indtager mad. Flere at vores børn er udfordret i forhold til spisning bl.a. pga. sansemotoriske problematikker. Vi præsenterer børnene for forskellige mad i løbet af året gennem pædagogiske aktiviteter  |

Inddrages forældrene i dagtilbuddets mad- og måltidspolitik?

|  |
| --- |
| Vi har i Solsikken ikke nogen mad- og måltidspolitik. Vi opfordrer vores forældre til at sende det mad med, som deres børn gerne vil spise. I Solsikken er det vigtigt for os, at børnene oplever tryghed omkring spisesituationerne. |

Er der udfordringer med usund kost i dagtilbuddet og brug for at gøre en ekstra indsats omkring mad og måltider?

|  |
| --- |
| Nej |

**Førstehjælp**

Har personalet i dagtilbud taget førstehjælpskursus/genopfrisknings-kursus indenfor de sidste par år?

|  |
| --- |
| Solsikkens personale har ikke haft førstehjælp indenfor de sidste par år.  |

**Tilsynets bemærkninger:**

Årets tilsyn blev gennemført en formiddag i skiftet mellem forskellige aktiviteter og overgange.

En børnegruppe var på tur, og de resterende børn legede eller deltog i planlagte aktiviteter i huset og ude på legepladsen. Årets tilsynsbesøg var uanmeldt.

Stemningen blandt personalet opleves god, og personalet observeres hjælpe hinanden på tværs af stuerne. Børnene kan bevæge sig rundt i huset og enkelte børn opholder sig mest i eget grupperum, hvor det er trygt og hvor der er kendt personale.

Tilsynet observerer enkelte børn blive utrygge under overgange, f.eks. da børnegruppen som har været på tur, kommer hjem. Rammen og strukturen, som observeres nødvendig for disse børn, er ikke tydelig, hvilket italesættes under den efterfølgende tilbagemelding og under tilsynsmødet.

Daglig leder oplyser, at der er ansat nyt personale i forbindelse med opnormering af børnetallet, og at dette personale har været ansat ganske kort tid inden tilsynsbesøget.

Daglig leder oplyser videre, at tilsynets iagttagelser efterfølgende har givet anledning til forskellige drøftelser i huset omkring struktur, overgange og forudsigelighed, samt fokus på personalets rollefordeling.

Tilsynet observerer en høj grad af bevidsthed om børnenes individuelle behov og ønsker. F.eks. kan nævnes børns behov for alenetid på legepladsen, børns behov for at bevæge sig ud i verden på cykel sammen med en voksne, børns behov for spontane lege med hinanden eller behov for skærmet alenetid, der er plads til det hele. Børnene observeres i god trivsel, de oplever sig hørt og forstået uanset om de har et verbalt sprog eller ej.

På tilsynsmødet fortæller ledelse og personale om udviklingen af et nyt pædagogiske grundlag, hvor man udvikler fælles sprog i såvel specialbørnehaven og i specialskolen. Ideen er at fokus skal være på ”at det aldrig er barnet som er problemet”, hvor opgaven er at søge forskellige faglige perspektiver i forhold til de enkelte børns kompetencer. Man arbejder i høj grad på at finde individuelle løsninger, der bidrager til trivsel og læring. Indsatsen stemmer fint overens med Varde Kommunes børnesyn ”Børn og unge gør det så godt de kan”

Personalet fortæller, at de blandt andet benytter dele af de pædagogiske læreplaner som inspiration til skabe et godt læringsmiljø for børnene.

Daglig leder oplyser, at man benytter trivselsmålinger tilknyttet Hjernen & Hjertet. Børnehaven har tilknyttet psykolog fra PPR, som opleves give værdifuldt input til det pædagogiske arbejde med børnene.

Bestyrelsen giver udtryk for tilfredshed med arbejdet med børnene i specialbørnehaven, og roser personalet for deres indsats.

Udviklingspunkt til næste tilsyn:

Solsikken kommer med forslag til hvordan børneperspektivet kan indtænkes i næste års tilsyn.