

## **VISIONEN I SOLSTRÅLEN:**

Solstrålens visioner tager afsæt i lovgivning, politikker og mål for området herunder udviklingsmodellen og den styrkede læreplan

Det er Solstrålens vision:

- at Solstrålens praksis, kultur og værdigrundlag vil bidrage til en optimal alsidig trivsel, udvikling og læring af det enkelte barn i en inkluderende hverdag.
- at børnene, forældre og samarbejdspartnere oplever den bevidsthed, hvormed personalet arbejder med relationskompetence i meningsfulde og fællesskabende samspil.
- at personalet er i besiddelse af en fælles faglig bevidsthed om tidlig indsats og det tværfaglige samarbejde.
- at personalet udvikler deres professionelle kompetencer, og fremstå som kompetente samarbejdspartnere.

Udnytte husets muligheder med et tværfagligt fokus.

Institutionens målsætning vil altid være omkring kerneopgaven – børnene - deres trivsel, udvikling, læring samt dannelse og at vi får skabt nogle rammer, som tilpasser sig de børn, som går her. Alt dette med afsæt i udviklingsmodellen i Ringsted kommune og de styrkede læreplaner.

## VÆRDIGRUNDLAG:

### Helhedsorienteret - fællesskab og samarbejde:

Helheden i opgaveløsningen skal i sammenhæng med de øvrige værdier fremme, at der skabes mest mulig værdi for barnet. Helhedsorienteret betyder, at vi koordinerer vores indsats til det enkelte barn og den samlede børnegruppe, – og at der samarbejdes på tværs af stuer og faggrupper.

Helhed med udgangspunkt i barnet og fællesskabet og en justering af de pædagogiske og fysiske rammer.

At arbejde relationelt og inkluderende ved at inddrage børn, forældre og betydningsfulde omsorgspersoner samt personale i opgaveløsningen.

### Faglighed/tværfaglighed:

Vi arbejder tværprofessionelt, er uddannede og har anerkendte professioner – er professionelle og kompetente. Vi arbejder ud fra samme forankring i synet på barnet – at barnet er unikt, og at den tværfaglige indsats nytter.

Vi arbejder tværfagligt, samarbejder og hver faggruppe behersker et specifikt afgrænset vidensfelt / fagområde.

Vi arbejder tværsektionelt ved at samarbejde med forskellige myndigheder.

Den særlige indsats og tværfaglige støtte tilrettelægges gennem en tværfaglig, helhedsorienteret og koordineret indsats i forhold til barnet og dets omgivelser.

Hos os er læring livslang og kernen i vores professionelle virke. Vi forpligter os til egen refleksion og fælles at reflektere over vores arbejdsindsats og at deltage i kompetencegivende faglige udviklingsforløb - herunder kursus og uddannelse internt / eksternt.

Vi er forankret i vores egen faglighed.

Vi efterspørger andres faglighed både internt, men også mere bredt. Vi anerkender betydningen af forskellighed, og ud fra denne arbejder vi tværfagligt.

Målet er at barnet udvikles, trives, lærer og dannes.

### Åbenhed, ærlighed og dialog

#### Åbenhed:

For os betyder åbenhed: At der kan udveksles argumenter på en ærlig, faglig, ligeværdig og anerkendende måde, og at enhver har ret til, at tilkendegive sin opfattelse. Vi mener, at åbenhed skaber ansvar og tillid, og medvirker til, et ligeværdigt samspil mellem alle parter – med alle parter forstås; forældre, børn, eksterne samarbejdspartnere, betydningsfulde omsorgspersoner og personale.

#### Dialog:

For os betyder dialog: At vi taler sammen for at finde en fælles virksomhed, forståelse og handling, og at vi lytter aktivt til andres mening og viden. Vi mener, at større forståelse, viden og trivsel opnås gennem dialog, og giver lyst til at tage ansvar. Grundlaget for samarbejdet skal bygge på åbenhed og dialog. Det er en forudsætning, at der er en gensidig respekt, tillid og troværdighed, således at der kan skabes tryk og udvikling for alle parter. I det daglige arbejde bygger samarbejdet på rummelighed, engagement og loyalitet.

For at kunne tilgodese børnenes behov, er det vigtigt, at der er en gensidig dialog mellem alle parter. Det gør det muligt, at få barnets verdener til at hænge sammen. Formålet med dialog er at få skabt en gensidig tillid og åbenhed, så man igennem dette samarbejde kan udvikle et trykt miljø og kan sikre, at der støttes op om individuelle behov til gavn for det enkelte barns trivsel, udvikling, læring og dannelse.

### Anerkendelse, trivsel og livsglæde

**Anerkendelse** er fundamentet for trivsel og tryk.

I mødet med/ i relation til en anden (børn, forældre og kollegaer) må der være anerkendelse, tolerance, respekt og forståelse til stede. Derfor er anerkendelse – et anerkendende menneskesyn - det vigtigste pædagogiske redskab i vores arbejde i Solstrålen.

**Trivsel** skaber gode og nødvendige udviklings muligheder.

For at opnå optimal trivsel, udvikling og livsglæde mener vi, den anerkendende tilgang er den bedste måde at være i relationer med hinanden.

#### Vores definition på anerkendelse:

- At blive set – som man er – af et andet menneske.
- At blive taget alvorligt som menneske.
- At blive mødt som værende ligeværdig.
- At opleve at være OK, blot som man er.

#### Vores definition på trivsel og livsglæde:

- At give mening for den enkelte.
- At have en positiv tilgang i relationen til et andet menneske.
- At blive mødt med positivitet af andre mennesker.

For at være anerkende kræver det bevidstgørelse af sine egne relations kompetencer, samt den relation man har til den enkelte i en ligeværdig tilgang.

For enhver perspektiv er det det der sker i almindelig dagligdags samspil, som lægger grundlaget for en følelse af eget værd parallelt med, det de lærer om andres værd. Man får sit perspektiv reflekteret i den andens bevidsthed og tilbage som genkendt af den anden. I det man anerkendes, ser man så at sige sig selv - sit eget perspektiv ud fra den andens bevidsthed.

Det samvær, der indgår i anerkendelsen er med til at skabe en tryk atmosfære. Denne atmosfære giver især det enkelte menneske rum for at udtrykke sit perspektiv. Forudsætningen for anerkendelse ligger i den ligeværdige relation til et andet menneske, men den kontekst relationen foregår i (normering, fysiske rammer m.m.) er også med til at danne grundlaget for at arbejde anerkendende. At være anerkendende er ikke en tilstand, men en proces vi hele tiden skal arbejde med.

Drøftet og tilrettet på personalemøde april 2018 – godkendt på MED møde den 30.5.2018.