



VEFSN KOMMUNE

Enhet for barnehager

# Plan for kompetanseutvikling i enhet barnehage 2023 - 2025



*«En god barndom er viktig for seg selv og for resten av livet.»*

## **Innledning**

Strategisk plan for kompetanseutvikling i de kommunale barnehagene og spesialpedagogisk team i Vefsn, bygger på:

- Nasjonale føringer i lov og forskrift Barnehageloven og Rammeplan for barnehagen)
- Kompetanse for fremtidens barnehage (strategi Kunnskapsdepartementet)
- Lokale planer for oppvekst
- Lokal kartlegging kompetansebehov og ståstedanalyser

### **“Barnehagen for en ny tid” nasjonal barnehagestrategi mot 2030.**

Regjeringen vil med denne strategien bidra til at barn i hele Norge skal ha tilgang til et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet.

Strategien skal bidra til:

- Bedre kvalitet i tilbudet til barna gjennom økt kompetanse hos de ansatte, god ledelse og tilstrekkelig bemanning.
- Økt deltakelse i barnehagen gjennom lav makspris og gode moderasjonsordninger.
- Bevare og bygge videre på barnehagetradisjonen i Norge og den nordiske barnehagemodellen, hvor helhetlig tilnærming til arbeidet der trivsel, lek, læring, barnets i sentrum, profesjonalitet og like muligheter for alle står sentralt.

### **Personalet – barnehagens viktigste ressurs**

Medarbeidere med god og riktig kompetanse, er barnehagens største verdi.

Kompetanse er viktig for å lykkes med å skape kvalitet i tjenesten.

Kompetente medarbeidere har større arbeidsglede, og har større mulighet for å lykkes med utvikling og endring.

### **Barnehagen som lærende organisasjon**

*“Barnehagen som samfunnsinstitusjon må være i endring og utvikling. Barnehagen skal være en lærende organisasjon slik at den er rustet til å møte nye krav og utfordringer. Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer en stadig utvikling av personalets kompetanse”. (Rammeplanen for barnehagen)*

Barnehagene i Vefsn skal utvikles som pedagogiske virksomheter og som lærende organisasjoner ved at den samlede kompetansen i barnehagene utvikles individuelt og kollektivt.

Hovedmålet er at legge til rette for utvikling av de ansattes handlingskompetanse, slik at de er i stand til å møte hvert enkelt barn på en hensiktsmessig måte.

De ansatte i barnehagene bruker tid på individuell og kollektiv refleksjon over egen arbeidsutførelse, og en god tilbakemeldingskultur er viktig. God ledelse er avgjørende for å skape gode læringsprosesser hvor hele personalet deltar i refleksjon over egen praksis, som igjen er utgangspunkt for utvikling.

### Organisert tid for lærende møter og kompetanseutvikling i de kommunale barnehagene:

Typer møter:	Hyppighet:	Ansvarlig:	Verktøy:
<b>Jevnlige tilbakemeldinger fra kollegaer og leder</b>	Jevnlige	Alle	Tilbakemeldingskultur
<b>Daglig kollegaveiledning</b>	Ved behov	Styrer/pedagogisk leder	Veiledning
<b>Avdelingsmøter i barnehagen</b>	Ulik praksis/hyppighet	Pedagogisk leder	Refleksjon/IGP
<b>Personalmøter i barnehagen</b>	10 ganger i løpet av året à 3 timer. Organisering i fellestid og avdelingstid.	Styrer	Erfaringsdeling Refleksjon/IGP Veiledning
<b>Ped.leder møter</b>	Ulik praksis/hyppighet	Styrer	Refleksjon/IGP
<b>Teamtid spesialpedagogisk team</b>	1 time pr uke	Spesialpedagogene selv	Refleksjon/IGP Veiledning Samarbeid med PPT
<b>Personalmøte spesialpedagogisk team</b>	2 timer, annenhver måned	Enhetsleder	Refleksjon/IGP
<b>Styremøter</b>	Ukentlig teamsmøte hver uke.	Enhetsleder	Refleksjon/IGP Veiledning

	Fysisk møte 1 gang i måneden à 3,5 t		Erfaringsdeling, Informasjon
<b>Felles styremøter med alle styrere i kommunen</b>	4 ganger i året à 3 timer.	Enhetsleder	Faglig påfyll, Informasjon. Erfaringsdeling
Lærende nettverksmøter (REKOM)	Ulik praksis/hyppighet	Enhetsleder/styrer/kordinator RKK	Erfaringsdeling, refleksjon IGP Faglig påfyll
Planleggingsdager for hele personalet i barnehagen	5 dager i året	Styrer/enhetsleder/kordinator RKK	Refleksjon/IGP Erfaringsdeling Faglig påfyll Informasjon
Spesifikke kurs	Ved behov	Styrer/enhetsleder	Faglig påfyll
Kontinuerlig arbeid med ROS-analyser og beredskap	Følger årshjul for beredskap i enhet barnehage	Enhetsleder/styrere Beredskapsgruppe	ROS-analyser, refleksjon, faglig påfyll, informasjon

### Tidligere satsninger

Barnehagene har siden 2017 jobbet med satsninger knyttet til

- Inkluderende barnehagemiljø, deltakelse i pulje 3 IBSM
- Digital praksis, REKOM (2020 – 2022)

Fra høsten 2023, vil vi prioritere arbeidet om **lek og lekemiljøet i barnehagene, som et overordnet tema.**

Undertema innenfor dette blir:

- Voksenrollen
- Språk og språkutvikling
- Inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning.

## Kompetansekartlegging

Barnehagene har gjennomført ståstedsanalyser og gjennomført kompetansekartlegging i barnehagene. Hele personalet har vært involvert i dette, og kommet fram til prioriteringene. Styrer har ansvar for å prioritere samlet kompetansebehov for hele barnehagen som organisasjon, etter Rammeplanens for barnehagens beskrivelse av innhold og oppgaver.

## STRATEGISK DEL

**Handlingsdel utarbeides for hvert budsjettår.**

### Barnehagen for en ny tid

Barnehagen skal bidra til at alle barn, uavhengig av sosial bakgrunn, bosted og forutsetninger, får et likeverdig barnehagetilbud som ivaretar barns behov for omsorg og lek og fremmer læring og danning. Alle barn har rett til et trygt og godt barnehagemiljø, hvor de skal få oppleve å være betydningsfulle for fellesskapet. En forutsetning for en inkluderende barnehage, som kan møte hvert enkelt barns behov og bidra til sosial utjevning, er et personale med relevant kompetanse.

**Rammeplanens forpliktelser og konkretisering av barnehagens innhold stiller krav til ledelse og kompetanse.**

Barnehagen skal anerkjenne og ivareta barndommens egenverdi, hvor trivsel, vennskap og leken er fundamental. Sosial og språklig kompetanse og videre sju konkrete fagområder framholdes som viktige deler av barnehagens læringsmiljø:



Planen poengterer betydningen av voksnes holdninger, kunnskaper og ferdigheter i møtet med barna, for å forstå og for å kunne bidra til å gjøre dem i stand til aktiv deltakelse i et demokratisk samfunn.

En målsetting om å sikre et barnehagetilbud av høy kvalitet, skal være rettet mot alle grupper ansatte i barnehagen.

- 60 % av de ansatte i barnehagen skal være barnehagelærere, jfr regjeringens strategi for ny barnehage mot 2023

I 2021 var andelen av de ansatte i barnehagene i Vefsn kommune 50 % eller mer (BASIL, 2021).

Det må likevel jobbes kontinuerlig for å holde denne andelen oppe på dette nivået, og rekruttering av barnehagelærere vil være viktig også i framtiden. En god strategi vil være å rekruttere fra egne ansatte i barnehagene, gjennom å tilrettelegge for at assistenter og fagarbeidere kan gjennomføre barnehagelærerstudiet ved siden av arbeidet i barnehagen. Med skjerpet pedagognorm, økes behovet for plantid. Alle pedagoger har en tariffestet planleggingstid på minst 4 timer pr uke. Det er et behov for å se på hvordan plantiden organiseres til det beste for barna, uten dette blir «tid borte fra barna».

- Veiledning av nyutdannede barnehagelærere. Veiledning anbefales gjennomført på en regelmessig og systematisk måte de to første yrkesårene. Arbeidstidsavtale for lærere i skolen gir rett til 6% reduksjon i undervisningen det første året. En slik avtale har ikke barnehagelærere, men er opp til styrer i hver enkelt barnehage å legge til rette for å avsette tilstrekkelig tid og ressurser til dette formålet.
- En stor andel av assistentene i barnehagene har tatt fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere ved siden av arbeidet i barnehagen. Det er fortsatt en målsetting om at assistene har denne fagkompetansen.
- God ledelse er en forutsetning for god kvalitet i barnehagen. Det er derfor en målsetting om at alle styrere har lederutdanning for styrere med 30 studiepoeng.
- At flere barnehagelærere og styrer tar masterutdanning.

## **Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. (Meld. St. 6)**

Barnevernsreformen, også kalt oppvekstreformen

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis skal bidra til at hele laget rundt barnet, skal ha kompetanse til å gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert barn med særlige tilretteleggingsbehov.



Det er en målsetting at alle kommunale barnehager skal ha ansatte med formell spesialpedagogisk kompetanse.

Det jobbes for å opprette et lokalt tilbud om videreutdanning i spesialpedagogikk for barnehagelærere gjennom Nord Universitet fra høsten 2023.

Kompetansebehov/strukturendring: å få tilført COS-veiledningskompetanse ut i barnehagene. (Eksempel fra Hemnes kommune).

### **Veiledningskompetanse**

Som et resultat av «Barneverns/Oppvekstreformen» hvor Statsped etter hvert skal redusere sine ytelser og kommunene selv må ha mer kompetanse i laget rundt barnet, vil dette føre til spesialpedagogisk team må utføre mer veiledning til barnehagene og mindre direkte spesialpedagogisk hjelp. Kompetanse innenfor veiledning blir et viktig bidra.

# HANDLINGSPLAN (2022 – 2025)

Satsingsområde	Organisering	Tid	Tiltak	Målgruppe
Profesjonell barnehagemyndighet	Prosjekt	<b>22 - 25</b>	Samarbeidsprosjekt - RKK	Enhetsledere, rådgivere
Styrerutdanning	Videre-utdanning	2022 - 2025	Styrerutdanningen Midt-Norge	Styrere
Styrerutdanning	Master-utdanning	2022-25	Masterutdanning, NTNU	Styrere
Barnehagebasert barnehagelærerutdanning	Bachelor	2022 – 25		Fagarbeidere og assistenter i bhg
Spesialpedagogikk	Videreutdanning	2023-25	Høgskolen i Nesna Lokalt	Pedagoger  Prioritering ihht kartlegging
Barns språkutvikling og språklæring	Videreutdanning	2023 – 25	Studietilbud fra Udirs studiekatalog	Pedagoger
Sosialpedagogikk	Nettbasert kurs	2022 – 2025	RKK	Fagarbeidere/Ansatte som jobber med sosialpedagogiske utfordringer.
Intern utvikling  REKOM – digital praksis  - Bruk av digitale verktøy - TEAMS  <b>LEK – LEKEMILJØET</b>  - Voksenrollen i lek - Lek som verktøy for et inkluderende fellesskap.	Internt utviklingsarbeid  Kurs - opplæring  Organisering i REKOM-nettverk.  Organisering og arbeid i egen barnehage	Hele året  Våren 2023  Fra høst 2023.	Faglig refleksjon/veiledning i egen barnehage, med fokus på aktuelle problemstillinger/temaer.  Lokale utviklingsarbeid i hver enkelt	Alle medarbeidere i barnehagen.  Alle medarbeidere i barnehage.



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lek som verktøy, for læring og utvikling</li> <li>- Leken som verktøy for språkutvikling.</li> </ul>			barnehage, ut fra lokale behov.	
Veiledning	Videreutdanning		Høgskolen i Nesna/ andre UH	Spesialpedagogene/ped ledere/styrere
Økonomi	Videreutdanning	2023 -2025		Styrere, enhetsleder
Spesifikke språkvansker	Kurs	2023 – 2025		Spesialpedagoger og andre pedagoger i barnehagene
Arbeid med barnehagens språkmiljø og barnas språk	Kurs Kompetansepakker på Udir	2023 - 2025		Alle ansatte i barnehagen.
Førstehjelpskurs	Intern kurs	Hele året		Hele personalet
Brannvernkurs – hva er egentlig en god brannvernrutine?	Intern kurs	Hele året		Hele personalet
Beredskap Vold og trusler	Kurs – opplæring	Kontinuerlig	Beredskapsarbeid ihht årshjul for enhet barnehage	Hele personalet Beredskapsgruppen.

Intern styrerstøtte	Nettverk – på tvers av barnehager	Hele året	Møter ca en gang pr. måned med innlagt fokustid – refleksjon rundt gitt tema.	Styrere
---------------------	-----------------------------------	-----------	---	---------