



KOMPETANSEPLAN

FOR

NORDLYS BARNEHAGE



2022-2025

NORDLYS BARNEHAGE AS
Rækøyveien 42, 8310 Kabelvåg

Innhold

| | |
|--|---|
| 1.0 Sammendrag | 2 |
| 2.0 Hvem er vi, og hva står vi for? | 2 |
| 3.0 Utviklingsområder i forhold til langsiktig plan 2023-2026 - Lokal tilskuddsordning Nordland. | 2 |
| 3.1 Hva trenger vi innenfor valgte områder? | 3 |
| 3.2 Hva har vi? | 3 |
| 3.3 Hva må vi utvikle? | 3 |
| 4.0 Mål for kompetansehevingen | 4 |
| 4.1 Langsiktige mål | 4 |
| 4.2 Kortsiktige mål | 4 |
| 5.0 Tiltaksplan | 5 |
| 6.0 Hvordan oppnå suksess? | 7 |
| 7.0 Oppfølging | 7 |
| 7.1 Hvordan evaluere | 7 |
| 7.2 Ansvar for å følge opp | 7 |

1.0 Sammendrag

Denne kompetanseplanen for Nordlys barnehage er gjeldene over en toårsperiode fra høst 2022 til vår 2024. I planen kommer det fram hvem vi er, barnehagens formål og hovedmålet vårt. Det beskrives hvordan vi har kommet fram til utviklingsområdene vi trenger kompetanseheving på, og hva vi trenger, har og må utvikle innenfor disse områdene. Områdene vi har valgt å ha fokus på er et inkluderende miljø og barnehagen som pedagogisk virksomhet. Planen beskriver også våre langsiktige og kortsiktige mål, tiltaksplan og hvordan vi tenker å evaluere for å lykkes med kompetansehevingen i hele personalgruppen.

2.0 Hvem er vi, og hva står vi for?

Nordlys barnehage AS er en privateid barnehage i leide lokaler med oppstart 15. oktober 2007. Lokalene tilhører Kabelvåg idrettslag(klubbhuset). Barnehagen eies av Trude Helmersen Esperø, Christer Jakobsen og Maria Therese Berg, med en eierandel på 33,33 % hver. Barnetallet varierer fra 26-29 barn i alderen 1-6 år. Åpningstid er fra 07.15- 16.15, og barnehageåret er fra 01.08-31.07. To uker på sommeren har barnehagen stengt. Barnegruppen deles grupper under pedagogiske opplegg.

Barnehagen er en pedagogisk virksomhet hvor formålet er å ivareta barns behov for omsorg og lek, og fremme danning, læring, vennskap, fellesskap, kommunikasjon og språk. Barnehagens innhold skal planlegges og vurderes for å ivareta enkeltbarn og hele barnegruppen. Rammeplanen og barnehageloven er våre styringsdokumenter og for å handle i tråd med lovverket skal barnehagen være en lærende organisasjon. Det pedagogiske arbeidet skal begrunnes i barnehageloven og rammeplanen (KD, 2017).

Hovedmål for Nordlys barnehage AS:

«Med vårt arbeid i barnehagen ønsker vi å hjelpe og støtte barna i deres utvikling mot å bli trygge og glade barn med tro på seg selv»

3.0 Utviklingsområder i forhold til langsiktig plan 2023-2026 - Lokal tilskuddsordning Nordland.

Tematiske satsingsområder i Nordland:

- Barnehagen som pedagogisk virksomhet
- Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning.
- Språk og kommunikasjon
- Barnehagens Verdigrunnlag

Vi har valgt å ta utgangspunkt i noen av disse satsingsområdene i vår kompetanseplan. Etter en felles SWOT- analyse med utgangspunkt i satsingsområdene i Nordland, har vi kommet

fram til at vi ønsker å bli bedre på å ivareta hvert enkelt barn i barnehagen. Ut fra kartleggingen har det kommet fram at vi trenger større kompetanse innenfor områdene:

- Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning.
- Barnehagen som pedagogisk virksomhet.

Barnehagens verdigrunnlag har vi jobbet med i en periode fra 2019-2021 og har utarbeidet et felles verdisyn ut fra punktene under barnehagens verdigrunnlag i rammeplanen. Verdisynet ligger tilgjengelig på barnehagens hjemmeside.

3.1 Hva trenger vi innenfor valgte områder?

I fellesskap er personalet kommet fram til at vi trenger:

- **Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning:**
 - Felles forståelse av lovverk og fagbegreper.
 - Større kompetanse innenfor flerkulturelt mangfold.
 - Større kompetanse innenfor høyfrekvente adferdsvansker.
- **Barnehagen som pedagogisk virksomhet:**
 - Større kompetanse på å lede utviklingsprosesser.
 - Verktøy/metoder til bruk i utviklingsarbeidet for å få med hele personalet i prosessen.

3.2 Hva har vi?

- Full pedagogdekning
- Tre pedagoger med fordypning i pedagogisk ledelse 30.stp.
- Fagarbeidere i nesten alle andre stillinger.
- Et personale som er positiv til utviklingsarbeid og ønsker å lære i fellesskap.
- Tilstedeværende voksne som er opptatt av barns beste.
- Godt og nært samarbeid med foreldrene – høy score på brukerundersøkelsen til UDIR.

3.3 Hva må vi utvikle?

- **Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning:**
 - Synliggjøring av det flerkulturelle perspektivet
 - Forståelse for utfordringer i møte med barn med høyfrekvente adferdsvansker.
 - Felles ståsted for hvordan vi møter og tilrettelegger barn som utfordrer oss.
- **Barnehagen som pedagogisk virksomhet:**
 - Ledelse av utviklingsprosesser i de ulike fasene fra etableringsfasen til implementeringsfasen.

- Systematiserer utviklingsarbeidet og ikke gape over for mye på en gang slik at det ikke blir uoverkommelig for ansatte.

4.0 Mål for kompetansehevingen

Langsiktige og kortsiktige mål er utarbeidet ut fra hvilke kompetansebehov vi har pr. dags dato.

4.1 Langsiktige mål

Inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning:

- Hele personalet skal ha en felles forståelse for hva som ligger i begrepet inkludering og bli enda flinkere til å ivareta det flerkulturelle perspektivet og tilrettelegge barnehagemiljøet for alle barn.

Barnehagen som pedagogisk virksomhet:

- Sammen skal ledelse og personalet bli enda flinkere til å jobbe systematisk med å forandre og utvikle den pedagogiske praksisen slik at vi påser at alle barn opplever å ha et trygt og godt barnehagemiljø.

4.2 Kortsiktige mål

Inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning:

- Få felles kunnskap og forståelse av lovverket og aktuelle fagbegreper.
- Vite hvordan vi kan hente hjelp hvis vi står overfor utfordringer i møte med barn og foreldre, hvor vi har behov for veiledning.
- Kunne observere og sette inn tiltak hvis barn faller ut av det sosiale fellesskapet eller har vansker med å ta til seg læring.
- Få til et enda bedre samarbeid med familieenheten i kommunen.
- Tett samarbeid med alle foreldre og utvikle forståelse for at vi alle har ulike måter å forstå verden på.
- Være ydmyk i møte med flerkulturelt mangfold.

Barnehagen som pedagogisk virksomhet:

- Utvikle kompetansen og ferdighetene i å ta i bruk ulike verktøy i utviklingsarbeid.
- Påse at hele personalets tanker og meninger får kommet fram – felles refleksjoner og drøftinger.
- Strukturere personalmøter og planleggingsdager slik at vi har tid til faglige refleksjoner og utviklingsarbeid.
- Gi god tid i utviklingsarbeid slik at vi klarer å få implementert arbeidet i barnehagehverdagen.

5.0 Tiltaksplan

| Utviklingsområde for kompetanseheving | Tiltak | Målsetting | Når | Ansvarlig | Evaluering |
|---------------------------------------|--|---|------------------------------|--|---|
| 1.0 Inkluderende miljø | | Se langsiktige og kortsiktige mål over. | | | |
| | <p>Kompetansepakken til UDIR «Et trygt og godt barnehagemiljø».</p> <p>Utarbeidelse av årsplan/hjul med oversikt over moduler vi skal jobbe med dette barnehageåret og hva som skal forberedes.</p> <p>Utarbeide mål for kompetansepakken i fellesskap.</p> <p>Henge opp alt vi jobber med og i fellesskap har kommet fram til, slik at det er synlig for både oss selv og foreldrene.</p> | Læring i fellesskap. | 2022/2023 2023/2024 | <p>Styrer utarbeider årsplan og leder arbeidet.</p> <p>Ped.ledere Leder møter hvis styrer er borte.</p> <p>Personalet Leser og forbereder seg til møter</p> | <p><u>Evaluering høst 2022</u></p> <p>- Vi har jobbet oss gjennom modul 0 og 1 på planleggingsdager og personalmøter. Fin struktur på møteplanen hvor vi bytter på arbeid med kompetansepakken, og planleggings/evalueringarbeid. Personalet kommer godt forberedt og engasjerte. De gir uttrykk for at dette er nødvendig og lærerikt. Alle har vært med på utarbeidelse av kortsiktige mål for kompetansepakken.</p> |
| | Delta på kurs og fagdager knyttet til temaet. | Felles kompetanseheving | Når vi får mulighet til det. | | |

Kompetanseplan barnehageåret 2022-2024 – Nordlys barnehage AS

| | | | | | |
|---|---|---|------------------------------|---|--|
| | Gi personalet mulighet til kurs/skolering i forhold til høyfrekvente adferdsvansker. | Legge til rette for at noen i personalet her kompetanse på dette feltet. | Når kurs/studier dukker opp. | Styrer Sender ut informasjon om kurs og kurs. Eiere Legger til rette for kursing og skolering av personalet. | |
| | Undersøke mulighet for foredrag om høyfrekvente vansker fra PPT | Læring i fellesskap | Høst 2023 | Styrer Kontakter PPT om de har mulighet til dette. | |
| | Samarbeid med Nord Universitet som puljebarnhage – aksjon i forhold til flerkulturelt mangfold. | Læring i fellesskap | Høst 2023 | Styrer og eiere Søker om å få være med i pulje 2. | |
| | | | | | |
| 2.0 Barnehagen som pedagogisk virksomhet | | Se langsiktige og kortsiktige mål over. | | | |
| | Utdanningen nasjonal styrerutdanning. | Utvikle Styrers ledelseskompetanse | Sept. 2022- nov 2023 | Eiere Gi styrer mulighet til utdanningen. | |
| | Deltakelse på lederkurs | Utvikle ped.ledere og styrers ledelseskompetanse | | Styrer Legger til rette for at pedagogene kan delta på kurs. | |
| | Ped.leder møter | Informasjonsutveksling og legge opp planer for utviklingsarbeid i fellesskap. | 4 gange i året. | Styrer Legge til rette for at ped.ledere får mulighet til å delta på kurs. | |

6.0 Hvordan oppnå suksess?

- Personalet deltar i arbeidet med å kartlegge mulige utviklingsområder hvor vi trenger større kompetanse.
- Samarbeid med andre instanser som RKK, Nord Universitet, kommunen osv.
- Personalet får mulighet til å delta i utviklingsarbeidet. Deres stemme blir hørt.
- Eiere legger til rette for at personalet kan ta videreutdanning hvis de ønsker det.
- Styrer følger opp innholdet i kompetanseplanen.

7.0 Oppfølging

7.1 Hvordan evaluere

Planen evalueres fortløpende og ved utgang av perioden den er satt for. Personalet tas med i evalueringen av kompetansepakken og på slutten av kompetanseplanens periode.

7.2 Ansvar for å følge opp

Styrer har ansvar for å følge opp kompetanseplanen og påse at personalet tas med i evaluering på slutten av perioden.