**Kompetanseplan for personalet i Borg Vikingbarnehage 2022-2025- Revideres ved nytt bhg år.**

**Rammeplanen kap. 2 om Ansvar, roller og kompetanseutvikling:**

Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller. De skal ivareta relasjoner mellom barna i grupper, mellom barn og personalet og mellom personalet og foreldre.

* **Barnehageeiers rolle:**
  + Overordna ansvar for at barnehagen drives i samsvar med gjeldene lover og regelverk.
  + Et kompetent pedagogisk personale er en forutsetning for et barnehage tilbud av god kvalitet. Det forutsetter derfor at barnehageeier vektlegger de ansattes faglige og pedagogiske vurderinger i sin styring.
* **Styrers rolle:**
  + Skal sørge for at det pedagogiske arbeidet er i tråd med barnehageloven og rammeplanen og at personalet utvikler en felles forståelse for oppdraget som er gitt i disse. Styrer skal sørge for at personalet får ta i bruk sin kompetanse.
  + Styrer leder og følger opp arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter og sørge for at hele personalgruppen involveres.
* **Pedagogisk leders rolle:**
  + Ansvar for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet i tråd med godt faglig skjønn.
  + Veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet.
  + Leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller de områder han/hun er satt til.
* **Øvrige ansattes rolle:**
  + Skal bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse.
  + Skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Satsnings-område** | **Målsetting**  **(Beskrivelse)** | **Spesifisert innhold**  **(Hva/ Hvordan)** | **Mål gruppe** | **Tids punkt** | **Bakgrunn/forslag til arbeidsmåte** |
| **Barnehagens som pedagogisk virksomhet** | | | | | |
| **Observasjon, planlegging, vurdering og dokumentasjon** | * Få enda mer kunnskap om gode observasjonsmetoder | * Løfte kunnskapen om viktigheten av observasjon som arbeidsmåte. * Lære flere observasjons metoder * Hva er viktig å dokumentere. | Alle ansatte | Nov-21- mai-22 | Heve kompetansen i personalet ved tema og arbeid på møter. Kurs om vi finner et bra kurs. Ellers bruker vi kunnskap vi har og tilegner oss ved oppdatering, lesing. Eks Udir |
| **Evaluering:** | | | | | |
| **Et inkluderende miljø for omsorg, lek læring og danning - Barnehagens verdigrunnlag** | | | | | |
| **Trygt og godt Barnehagemiljø** | * Vi ønsker å jobbe mer og gå dypere inn i arbeidet med et trygt og godt barnehagemiljø.   Her kan vi også få jobbet mer med vår visjon som sier at vi skal gjennom god omsorg, lek og språkstimulering anerkjenne barndommens egenverdi. | * Kompetansepakken til Udir «Trygt og godt Barnehagemiljø» * Fagdag: Sammen skaper vi trygge robuste barn. * Forstå barns følelser * Positiv grensesetting * Styrking av barns selvfølelse | Alle ansatte  Alle ansatte | Juni-2022- Jan-2024  03.02.23 | Ønskelig å prøve ut denne kompetansepakken fra Udir. Den favner et stort område som vi ønsker å bli enda bedre på.  Heve kompetansen i personalet ved at alle i fellesskap jobber seg gjennom kompetansepakken. Vi bruker tid på personalmøter, plandager og egen tid til oppdatering.  Hente inn annen kompetanse om nødvendig.  Setter opp egen plan for fremdrift av kompetansepakken, med mulighet for justeringer underveis.  Delta på Ledernettverket i regi av RKK 24 og 25 mars. 22, Statsforvalteren og Nord universitet. Der tema er Ledelse og hvordan jobbe med pedagogisk utviklingsarbeid i egen barnehage. |
|  | **Evaluering** | | | | |
| **Livsmestring og helse** | Barnehagens verdigrunnlag:  Livsmestring og helse, og Bærekraftig utvikling.    Ønske å få en enda bedre felles forståelse av verdiene og hvordan omsette de til pedagogisk praksis i hverdagen.  Styrke de ansattes handlingskompetanse for å oppdage og forebygge alvorlig omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep. | Konferanse: Barns beste. Forebygging av vold og overgrep mot barn og unge. 31mai og 1 juni 2022  Barnas verneombud- BVO-dagene 14 og 15.11.22- regi av PBL.  Jegvet.no- introduksjonskurs 12 okt.2022  27.10.22 Foredrag: Barna, De Unge og Seksualiteten med Margrethe W A  Bruk og gjennomfør Opplæringsprogrammet om omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep mot barn- 5 moduler | Alle ansatte.Med et ekstra ansvar for den ansatte som er valgt som Barnas Verne-ombud i bhg. Får hevet sin kompe-tanse | Høst-22  Vår-23 | Den ansatte tar temaet videre inn i personalgruppa. Og er tilgjengelig om noen ønsker en samtale. Planen er å ha en liten, jevnlig sekvens på personalmøtene med temaet, samt at den ansatte skal få avsatt tid til å emnet. |
| **Evaluering** | | | | | |
| **Pedagogisk ledelse** | | | | | |
| Utvikling av lederkompetanse blant alle ansatte   * Leder * Pedleder * Ped medarbeider. | * Utvikling av lederkompetanse for å sikre at barnehagen utvikler seg som organisasjon og utvikling av personalets kompetanse * Bli bedre på ledelse /veiledning av avdeling, ansatte, foreldre og barn. * Kollegautvikling/veiledning. | * Få kunnskap om hvordan analyser kan danne grunnlag for utviklingsarbeidet i barnehagen, og hvordan lede en lærende barnehage på alle nivåer. * Fokus på REKOM og generell kompetanseutvikling i bhg. | Pedagogisk leder, styrer og ped medarbeider  Styrer | 2022- 2024 | Kartlegging blant lederne i bhg viser et ønske om mer kompetanse på ledelse og utvikling av lederkompetanse.  Ledernettverk 24 og 25.04.22 *–*Ledernettverk 3 nov.2022.  Eiernettverk 03.11- PBL Lederkonferanse 4, 5 og 6 sept. |
| **Evaluering** | | | | | |

**Andre kurs/ webinar/konferanser for personalet 2022-2025**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tiltak** | **Målsetting**  **(Beskrivelse)** | **Spesifisert innhold**  **(Hva/ Hvordan)** | **Mål gruppe** | **Tids punkt** | **Bakgrunn/forslag til arbeidsmåte** |
| **HMS Kurs** | Oppdatering av bedriftens Hms. | Går gjennom alle områder i PBL Mentor HMS. | Verneombud og styrer | Våren-2022 | Nettbasert oppdateringskurs på HMS. Gjennomføres i arbeidstiden i løpet av våren-22. |
| **Styrke/ sette fokus på Ergonomi i barnehagen** | Oppdatere kunnskap om god ergonomi/ tilrettelegging på jobb.  Ansvar for egen helse. | Ergonomikurs- digitalt gjennom PBL | Hele personal gruppen | høst-22 | Vi jobber sammen på personalmøter, film, refleksjoner, gruppearbeid og kartlegging på hver avdeling |
| **Trygge barn- tema kveld på foreldremøte** | Oppdatere kunnskap og få gode refleksjoner rundt temaet | Positiv grensesetting, forstå barns følelser, Selvtillit og selvfølelse | Foreldre og personal | 04.10.  2022 | Leid inn Ellen M Nilsen fra Trygge barn for å holde en tema kveld for foreldrene og personalet. |
| **Samling i regi av Statsforvalteren** | Kompetanseutvikling, internkontroll og risikovurdering. Psykososialt barnehagemiljø. | Regelverkssamling for barnehage og skole. | Eier og leder | 04.11. 2022 | Forbered før samling, aktiv deltakelse. |
| **Førstehjelpkurs** | Holde personalet oppdatert på førstehjelp. | Førstehjelp rettet mot barn i barnehage. | Hele personal gruppa | Mars/ April-23 | Vi har førstehjelpskurs hvert andre år for hele personalgruppa. Leier inn PBL |
| **Laget rundt barnet** | Skape bevissthet hvem vi i «laget rundt barnet» er, sammenheng mellom nasjonale føringer/ ordninger. | Dialogkonferanse «Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis» | Styrer | 27.10-28.10. 2022 | Delta på dialogkonferansen, forberedelse oppgave og veien videre. |