

Kompetanse -og kvalitetsutviklingsplan for Rundvannet barnehage SA 2019-2022



Innholdsfortegnelse

1	Innledning	side 3
2	Rundvannet barnehage	side 3
	Barnehagens fokusområder	
3	Hva er god kvalitet i barnehagen?	side 3
4	Hvordan skape god kvalitet i barnehagen?	side 4
5	Utviklingsmål	side 5
	Spesifikke mål for Rundvannet barnehage	
6	Utviklingsbehov	side 6
	Hva trenger vi?	
	Hva har vi?	
	Hva vil vi utvikle?	
7	Tiltak	side 7
8	Aktivitetsplan	side 8
9	Oppfølging	side 9
10	Hvordan skal vi evaluere?	Side 9

1. Innledning

Denne kompetanse -og kvalitetsutviklingsplanen forteller hvordan vi skal arbeide med kvalitetsutvikling og kompetansetiltak i vår barnehage i perioden 2019-2022.

Planen må ses i sammenheng med Tromsø kommune sine tre planer:

- Kvalitetsutviklingsplan for barnehager i Tromsø 2017-2020
- Kompetanseplan for barnehager i Tromsø 2017-2021
- Langsiktig kompetanseutviklingsplan for barnehagene i Troms 2019-2022

Vi skal jobbe mot Tromsø kommunes felles mål:

Barnehagene i Tromsø skal kjennetegnes ved å være framtidsrettet, raus og inkluderende og skal skape vest mulig grunnlag for barns videre utvikling.

I arbeidet mot dette målet må kvalitetsutvikling og kompetanseutvikling ses i sammenheng. Vi har derfor disse planene i et og samme planverk. Kvalitetsutviklingsplanen er en sentral del av vårt arbeid med kvalitet i barnehagen. Kompetanseplanen skal bidra til å oppfylle barnehagens samfunnsmandat og realisere målsettingene vi setter oss i kvalitetsutviklingsplanen. Stadig utvikling av kompetanse er en viktig faktor for å nå målene våre.

2. Rundvannet barnehage

Rundvannet barnehage er en liten, privat barnehage som ligger på Stakkevollan i Tromsø. Barnehagen er medlem i IBID, Ideelle Barnehager I Dialog. Medlemsbarnehagene i IBID er ideelle ikke-kommersielle barnehager. Vår definisjon av ideelle barnehager er barnehager som er godkjent som skattefri institusjon etter skattelovens § 2-32. Det vil si at det ikke kan tas ut utbytte av driften i noen ledd og at barnehagene ikke har erverv som formål. Barnehagene drives av foreldrebetaling og offentlig tilskudd og alle inntekter til barnehagene går til å utvikle gode tilbud til barn og foreldre.

Barnehagens fokusområder:

Vi har særlig fokus på tilknytning, gode relasjoner og lek. Vi skal være spesielt gode til å se, anerkjenne og forstå det enkelte barnet, imøtekomme dets behov og gi det en opplevelse av likeverd. Gode relasjoner er grunnlaget for alt pedagogisk arbeid i barnehagen. Vi skal derfor være lydhøre og sensitive i møte med barna. Arbeid med relasjonskompetanse er derfor vektlagt.

Lek er en sentral del av de sosiale relasjonene. Forskning viser også at barn som blir støttet til å starte, verne og videreutvikle lek sammen med andre, har potensial for å oppleve både lykke og læring. Lek er en sentral del av barndommen og en viktig del av barnehagehverdagen til barna. Vi skal gi barna et godt lekemiljø samt bidra til å utvikle deres lekekompetanse.

3. Hva er god kvalitet i barnehagen?

«Med barnehagekvalitet menes barnas, foreldrenes og de ansattes oppfatninger av og erfaringer med barnehagen og i hvilken grad barnehagen oppfyller faglige og samfunnsmessige kriterier på hva en god barnehage er.» (Søbstad, 2005)

«God kvalitet innebærer varme, støttende og omsorgsfulle voksne som er oppmerksomme på barnas behov, som gir respons på deres verbale og nonverbale signaler, og som stimulerer barnas nysgjerrighet og ønske om å lære om verden.» (Belsky, 2006)

Det finnes mange definisjoner på kvalitet. Sjøbstad sin definisjon benyttes ofte. Den tar med seg de ulike aktørenes egne oppfatninger og opplevelser knyttet til hva som er kvalitet og ikke. Den sier også noe om at kvalitet handler om at barnehagen må oppfylle faglige og samfunnsmessige kriterier. Det innebærer blant annet de kravene og kriteriene som stilles til barnehagen i Rammeplan for barnehagen, Barnehageloven og i Stortingsmelding nr.41.

Belsky sin definisjon innebærer fokus på relasjoner og de ansattes relasjonskompetanse. Dette er en definisjon som står tett opp mot Rundvannet barnehage sine fokusområder som er **gode relasjoner og lek**. Vi mener det er svært viktig for kvaliteten at de ansatte har evne til å etablere positive, sensitive samspill der det enkelte barnet blir sett, forstått og møtt.

I en utredning utført på vegne av Kunnskapsdepartementet i 2012, nevnes omsorgs-, leke- og læringsmiljøet som de viktigste innsatsfaktorene på barnehagenivå når det kommer til kvalitet. Belsky sin definisjon til kvalitet dekker dette i aller høyeste grad, og er dermed en viktig pekepinn å ta med seg inn i kvalitetsutviklingsarbeidet i barnehagen.

Kvalitetsindikatorer i barnehagen er videre knyttet til:

- Voksenteitet (antall barn per voksen)
- Pedagogteitet
- Barnegruppens størrelse og sammensetning
- Fysiske rammer som lokaler, uteareal, utstyr og materiell
- Samarbeid mellom barnehage og hjem
- Gode relasjoner (barn-barn, barn-voksne og voksne-voksne)
- Sensitive og anerkjennende ansatte
- Inkludering av alle barn
- Arbeidsmiljø, herunder stabilitet i personalet
- At personalet har tid til enkeltbarn, barnegruppa, faglig refleksjon og videreutvikling
- At personalet har blikk for faglig utvikling, nytenkning og nyskaping
- Lederkvalifikasjoner og god ledelse
- Kompetanseutvikling, herunder mulighet for etter- og videreutdanning
- Rom for lek, omsorg og læring som ikke er voksenstyrt
- Kompetanse på leke- og læringsmiljø

4. Hvordan skape god kvalitet i barnehagen?

Barnehagen skal bidra til at barn får en god start i livet. Dette er nedfelt i barnehagelovens formålsparagraf og i *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. For å gi barna en god start i livet forutsettes det at barnehagen har kompetente ledere og et personal som er faglig reflektert. Det krever at personalet evner å være sensitive i møte med barnet og ser, anerkjenner, støtter og følger opp barna i lek, læring og utvikling. En barnehage med høy kvalitet har bedre forutsetninger for å kunne ivareta barnas behov for lek og omsorg, stimulere dem til livslang læring og sikre tidlig innsats.

Konkrete tiltak for å skape god kvalitet:

- Alle ansatte må bidra gjennom aktiv deltakelse på møter, fagdager og i hverdagen
- Alle ansatte må ha kjennskap til de ulike planverkene vi jobber ut fra og planverkene må implementeres i det daglige arbeidet i barnehagen
- Det må legges til rette for frilek, gode relasjoner og vennskap
- Det må settes klare mål, ansvarsfordeling og tidsfrister
- Lederne må motivere underveis samt holde seg oppdatert på aktuelle fagfelt for å kunne støtte og lede sine medarbeidere i det daglige arbeidet
- Pedagogene må se til at det pedagogiske arbeidet på avdelinga gjennomføres
- Pedagogene må se til at fagarbeidere/assistenter på avdelinga får den veiledningen de trenger
- Alle ansatte må medvirke til at samarbeidet mellom alle som arbeider i barnehagen, barna, deres foresatte og aktuelle instanser utenom barnehagen, blir best mulig
- Det må legges opp til en åpen dialog og et godt samarbeid med foreldrene i tillegg til årlige brukerundersøkelser og foreldremøter
- Barna må trekkes inn i vurderingsarbeidet gjennom observasjoner og barnesamtaler

5. Utviklingsmål

Utviklingsmål for barnehagene i Tromsø er:

Barnehagene i Tromsø skal sikre at barn gjennom omsorg, lek, læring og danning får utvikle et godt språk, god sosial og emosjonell kompetanse og interesse for utforskning og undring. Barnehagen skal fremme god helsemessig utvikling for alle barn.

Spesifikke mål for Rundvannet barnehage:

- Alle ansatte skal ha et felles språk for lek med utgangspunkt i Terje Melaas sine begreper og definisjoner. De skal ha kunnskap om og forståelse av lek og lekens betydning for barns læring og utvikling samt hvordan vi kan skape et godt leke- og læringsmiljø i barnehagen.
- Alle ansatte skal ha ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, reparerer og vedlikeholder relasjoner mellom mennesker (Spurkeland, 2012). De skal vite hvordan de kan møte barna på en måte som gir dem en sunn selvfølelse og sunn, emosjonell utvikling. De skal være sensitive i møte med hvert enkelt barn, ha kunnskap om tilknytning og trygghets sirkelen samt gi alle barna opplevelsen av å bli sett, møtt og forstått.
- Alle ansatte skal ha basiskunnskap om flerspråklig arbeid i barnehagen, blant annet hvordan vi kan anerkjenne og synliggjøre de ulike morsmålene, ivareta det språklige mangfoldet og hvordan vi kan skape et inkluderende lekemiljø hvor de voksne deltar og er støttende for barna slik at leken er tilgjengelig for alle, uavhengig om barna kan mye norsk eller ikke.
- Alle ansatte skal benytte det digitale verktøyet PBL Mentor i HMS-arbeidet. De skal kjenne til rutinebeskrivelser, beredskapsplaner, risikovurderinger, sjekklister og avviksmeldinger.
- Alle ansatte skal ha kompetanse om forebygging av og vold og overgrep samt kjenne til og bruke undervisnings- og opplæringsmateriell som kan brukes om temaet i barnehagen

6. Utviklingsbehov

Hva trenger vi?

For å gjøre Rundvannet barnehage til den barnehagen vi ønsker, trenger vi følgende kompetanse:

- Pedagogisk kompetanse knyttet til barn fra ett til seks år
- Kompetanse på barns lek og lekemiljø
- Relasjonskompetanse
- Kompetanse på flerspråklig arbeid i barnehagen (pga høy andel av minoritetsspråklige barn)
- Kompetanse på bruk av digitale verktøy i HMS-arbeidet
- Kompetanse knyttet til forebyggende arbeid mot vold og overgrep
- Kompetanse knyttet til BTI, Bedre Tverrfaglig innsats

Hva har vi?

Barnehagens fast ansatte består av tre pedagoger og én assistent. Pedagogtettheten i barnehagens grunnbemanning er høy med sine 75%. Vi opplever at vi har godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere. Motivasjonen for å utvikle seg og lære er stor, og de ansatte viser interesse for og innehar allerede en god del kompetanse knyttet til våre fokusområder.

Formell kompetanse (per 2019):

- To utdannet som førskolelærere (Pedagogisk leder og daglig leder)
- En utdannet som barnevernspedagog med tilleggsutdanning i småbarnspedagogikk og barnehagepedagogikk (Barnehagelærer)
- En ansatt med videreutdanning i henholdsvis ledelse, bedriftsutvikling og veiledning (Daglig leder)

Realkompetanse (per 2019):

- Daglig leder: 21 års erfaring fra barnehage, derav 3 år som pedagogisk leder og 18 år som daglig leder
- Pedagogisk leder: 14 års erfaring fra barnehage, derav 13 år som pedagogisk leder og 1 år som daglig leder
- Barnehagelærer: 11 års erfaring fra barnehage
- Assistent: 16 års erfaring fra barnehage
- Ekstraressurs: 3 års erfaring fra barnehage

Hva vil vi utvikle?

- Kompetanse knyttet til lek og lekens betydning for barns utvikling og læring
- Relasjonskompetanse
- Kompetanse knyttet til flerspråklig arbeid i barnehagen
- Bedre systematisering og kompetanse knyttet til HMS-arbeidet gjennom det digitale verktøyet PBL Mentor
- Kunnskap om vold og overgrep mot barn samt hvordan jobbe forebyggende i barnehagehverdagen
- Kompetanse knyttet til BTI, inkludert Sampro og digital IUP

7. Tiltak

- Ha fokus på lokalt utviklingsarbeid knyttet til aktuelle tema
- Benytte kollegaveiledning internt i barnehagen knyttet til aktuelle tema og problemstillinger
- Alle ansatte skal som hovedregel delta på de samme kursene ved tema som er aktuell for alle
- Daglig leder og pedagogisk leder skal lede refleksjons- og læringsprosesser i både møte- og hverdagssituasjoner
- Benytte pedagogisk dokumentasjon for å gjøre det pedagogiske arbeidet i barnehagen synlig for tolkning, dialog, diskusjon og innsikt
- Arbeide med bevisstgjøring og utvikling av de ansattes holdninger, verdier og syn på barnet/mennesket
- Iverksette det digitale verktøyet «PBL Mentor» i HMS-arbeidet
- Alle skal ta nettkurset «Vold og seksuelle overgrep mot barn»
- Jobbe med ulike prosjektarbeid i personalgruppa og barnegruppa
- Delta på kurs (heldagskurs og kortere kurs), inkludert deltakelse på den årlige IBID-dagen
- Jobbe med implementering av ulike planverk
- Delta i regionale nettverk via Fylkesmannen i Troms og IBID (Inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning)
- Delta på frokostseminar arrangert av Tromsø kommune når det er aktuelle tema
- Bruke samarbeidsmodellen BTI (Bedre Tverrfaglig Innsats). Delta på oppdateringskurs.
- Gjennomføre opplæring i bruk av Sampro og digital IUP (Individuell Utviklingsplan)
- Delta i ressursteam via IBID (Ideelle barnehager i dialog)
- Bruke ekstraressurser knyttet til barn med minoritetsspråklig bakgrunn til arbeid med språkgrupper
- Jobbe med flerspråklig arbeid og bruke ressurshefte utgitt av kunnskapsdepartementet i arbeidet



8. Aktivitetsplan (oppdateres ved start av nytt barnehageår)

Område	Tiltak	Mål	Frist for gj.føring	Evaluering
Lek og lekemiljø	<p>Ha tema lek og lekemiljø på personalmøter/fagdager, kurs samt på barnehagebasert kompetanseutvikling (regional ordning)</p> <p>Kveldskurs: Lek i praksis</p> <p>Kurs med Pål Roland</p>	<p>Jobbe med en felles begrepsforståelse for lek, bli bevisst og utvikle den voksnes rolle som støtte og veileder i leken og bli gode på å skape gode lekemiljø for barna.</p> <p>Gjennomgang og refleksjoner knyttet til begreper i lek, bevisstgjøring i forhold til hvor vi er og hva vi skal gjøre videre.</p> <p>Få kompetanse knyttet til inkludering og hvordan personalet kan jobbe for å unngå at barn blir utestengt i lek og aktivitet. Forebygge mobbing.</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>05.09.19</p> <p>18.11.19</p>	<p>Kvartalsvis på fagdager og personalmøter. Egne skjema for lekemiljø og læringsmiljø benyttes i årlig evaluering.</p>
Relasjonskompetanse	<p>Ha relasjonskompetanse som tema på personalmøter/fagdager, kurs og på barnehagebasert kompetanseutvikling (regional ordning)</p>	<p>Vi skal stadig øke vår relasjonskompetanse gjennom bevisstgjøring og øvelse samt gjennom økt kunnskap om temaet. Barnehagens ansatte skal være sensitive voksne som ser og forstår det enkelte barn.</p>	<p>Kontinuerlig</p>	<p>Kvartalsvis</p>
Flerspråklig arbeid	<p>Prosjektarbeid med fokus på flerspråklig arbeid i barnehagen</p>	<p>De ansatte skal få økt kunnskap om flerspråklig arbeid i barnehagen blant annet hvordan vi kan synliggjøre språk i barnehagen samt jobbe med språkutvikling i lek og gjennom planlagte aktiviteter.</p>	<p>Kontinuerlig</p>	<p>Halvårlig</p>
HMS-rutiner	<p>System for internkontroll gjennomgås på personalmøter</p> <p>HMS-kurs</p>	<p>Alle ansatte skal kjenne til og bruke PBL Mentor i HMS-arbeidet.</p> <p>Daglig leder og HMS-ansvarlig skal øke kompetansen innen HMS og PBL Mentor</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Nov. -19</p>	<p>Årlig</p>
Vold og overgrep mot barn	<p>Nettbasert kurs: «Vold og seksuelle overgrep mot barn» og gjennomgang av rutiner knyttet til temaet</p> <p>Bruk av undervisningsopplegg i barnegruppa</p>	<p>Alle ansatte skal ha kunnskap om hvordan vi kan avdekke og forebygge vold og seksuelle overgrep mot barn, samt vite hvordan man skal handle ved mistanke om vold og overgrep.</p> <p>Aktiviteter og tiltak i barnegruppa skal være med på å avdekke og forebygge vold og overgrep mot barn.</p>	<p>31.12.2019</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Årlig</p> <p>Kvartalsvis</p>
BTI (Bedre tverrfaglig innsats)	<p>Kurs i Sampro</p> <p>Kurs i å skrive IUP</p> <p>Deltakelse i ressursteam</p>	<p>Beherske den tekniske biten av Sampro..</p> <p>Beherske å skrive digital IUP.</p> <p>Erfaringsutveksling og relasjonsbygging mellom barnehager og hjelpeinstanser</p>	<p>Aug. -19</p> <p>Høst -19</p> <p>Kontinuerlig</p>	
Diverse barnehagefaglig	<p>Nettverket IBID</p> <p>Frokostseminar arrangert. av Tromsø kommune</p> <p>Ped. leder og daglig leder veileder. Kollegaveiledning.</p>	<p>Daglig leder deltar på nettverksmøter og lederutviklingsprogram gjennom IBID for faglig utvikling samt holde seg oppdatert innenfor barnehagefeltet.</p> <p>Delta på aktuelle tema som komme for å øke kompetansen vedr. temaet.</p> <p>De ansatte skal støttes i sin faglige og personlige utvikling.</p>	<p>Kontinuerlig</p>	<p>Årlig</p> <p>Halvårlig</p>

9. Oppfølging

- Daglig leder og pedagogisk leder har ansvar for at denne planen og tiltakene i den tas med i planleggings- og vurderingsarbeidet
- Hver enkelt medarbeider har ansvar for å følge opp tiltak som iverksettes
- Planen benyttes som arbeidsdokument på fagdager og personal-/avdelingsmøter
- Planen og oppfølging av denne skal presenteres for styret

10. Hvordan skal vi evaluere?

- Rutiner for internkontroll: Rutinene skal tas opp på personalmøter med fokus på om de følges eller ikke følges. Hvis de ikke følges, skal det evalueres hvorfor og det skal komme forslag til forbedringer.
- Personlig utvikling: Daglig leder og pedagogisk leder skal ha fokus på dette i medarbeidersamtaler
- Leke- og læringsmiljø evalueres ved hjelp av egne skjema som skal fylles ut i felleskap hvert år
- Evaluering av alle områdene gjennomføres på fagdager og avdelings-/personal møter
- Det sendes ut årlig brukerundersøkelse som besvares anonymt av foreldrene. Det utarbeides handlingsplaner ut fra disse brukerundersøkelsene
- Gjennom observasjoner og barnesamtaler deltar barna i evalueringsarbeidet