

Kompetanseplan

Berlevåg barnehage

2014 - 2020



Innholdsfortegnelse

| | Side |
|--|------|
| 1.0 Innledning | 1 |
| 1.1 Hvorfor kompetanseutviklingsplan | 1 |
| 1.2 Sentrale føringer | 1 |
| 1.3 Lokale føringer | 1 |
| 1.4 Kartlegging | 2 |
| 1.5 Økonomi | 2 |
| 2.0 Definisjoner | 2 |
| 2.1 Lærende organisasjon | 2 |
| 2.2 Kompetansebegrepet | 3 |
| 2.2.1 Kompetansekrav | 3 |
| 2.2.2 Kompetansebeholdning | 3 |
| 2.2.3 Kompetansebehov | 3 |
| 2.2.4 Strategisk kompetanse | 3 |
| 3.0 Mål | 3 |
| 3.1 Overordnet mål | 4 |
| 3.2 Mål for barnehagen | 4 |
| 4.0 Ansvarsfordelinger | 4 |
| 4.1 Barnehageeiers ansvar | 4 |
| 4.2 Enhetsleders ansvar | 4 |
| 4.3 Personalets ansvar | 4 |
| 5.0 Læringsarenaer | 4 |
| 5.1 Planleggings- og lesetid | 4 |
| 5.1.1 Litteratur | 5 |
| 5.2 Hospitering og rullering | 5 |
| 5.2.1 Rullering | 5 |
| 5.2.2 Hospitering | 5 |
| 5.3 veiledning | 5 |
| 5.4 Egenutvikling | 5 |
| 5.5 Kurs og seminarer | 5 |
| 5.5.2 Brevkurs | 5 |
| 5.6 Kompetanseheving på videregående- og høgsolenivå | 6 |
| 6.0 Tiltaksdel | 6 |
| 6.1 Kortsiktige tiltak | 6 |
| 6.2 Langsiktige tiltak | 9 |
| 6.3 Andre tiltak | 10 |
| 7.0 Evaluering | 10 |
| 8.0 Avslutning | 11 |
| 9.0 Tabell kompetanseutvikling | 11 |

1.0 Innledning

1.1 Hvorfor kompetanseutviklingsplan.

Berlevåg barnehages mål med denne planen, er å få en mer målrettet og helhetlig opplæring av personalet i barnehagen. Den har vært i drift i noen år, men pga stram kommuneøkonomi har barnehagen ikke hatt kompetansemidler av betydning på budsjettet slik at tiltakene ikke har vært realisert. Kompetansemidler ble igjen satt inn i budsjettet for 2014, men med så liten sum at det ikke har vært særlig handlingsfrihet innenfor dette feltet. For 2015 er kompetansemidlene hevet.

Det er ønskelig at personalet i barnehagen er godt rustet til å møte fremtidige utfordringer i barnehagen samtidig med at kompetanseutvikling er med på å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere.

Planen er revidert i 2014 er ment å virke i perioden høst 2014 og til 2020.

1.2 Sentrale føringer

Kompetanseplanen for Berlevåg barnehage er utviklet etter dokumentet "Kompetanse i for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014 - 2020", som handler om at et godt barnehagetilbud for alle barn avhenger av personalets kompetanse og at kompetente ansatte kan sikre at barnehagen oppfyller sitt samfunnsmandat i tråd med barnehagens formål og rammeplanen for barnehagen barnehagens innhold og oppgaver.

Strategiens mål er å:

- Rekruttere og beholde flere barnehagelærere og ansatte med relevant kompetanse for arbeid i barnehagen.
- Heve kompetansen for alle ansatte som jobber i barnehagen
- Øke statusen for arbeid i barnehage

1.2.1 Tematiske satsingsområder – barnehagen som lærende organisasjon

- pedagogisk ledelse
- danning og kulturelt mangfold
- et godt språkmiljø for alle barn
- Barn med særskilte behov

1.3 Lokale føringer

I den overordnede kompetanseplanen for Berlevåg kommune (sist revidert i 2013), under punktet Etter- og videreutdanning, står det den at den bør planlegges i god tid og være faglig forankret etter organisasjonens behov. Det skjer gjennom denne planen.

For barnehagen vil videreutdanning for barnehagelærerne innenfor temaet ledelse, være ett tiltak.

Oppfordre og motivere assistenter å ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere er et annet tiltak..

Under punktet rekrutteringstiltak står det: Innenfor yrkesgrupper der man ser rekrutteringsutfordringer, bør det iverksettes forebyggende tiltak med en langsiktig løsning.

Da må det satses på lokal ungdom/voksne med f. eks x antall lærlingeplasser pr. år, gode permisjonsordninger for å ta utdanning som barnehagelærere, gode stipendordninger og lignende.

AGS2020 er et plandokument for Berlevåg kommune som gir føringer for blant annet utdanningspermisjoner.

Et av punktene omhandler permisjon med lønn.

Den sier: *Permisjon med lønn kan innvilges etter en konkret vurdering. I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået og å styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skald et gis permisjon med lønn.*

Om videre/etterutdanning sier den: *Det innvilges permisjon med lønn når utdanning skjer som følge av de behov kommunen til en hver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling.*

1.4 Kartlegging

For å få frem hvilket behov barnehagen har for kompetanse, foretas det en kartlegging blant personalet i barnehagen på skjemaet som ligger ved planen. Denne kartleggingen skal foregå på en av planleggingsdagene eller på et personalmøte ved barnehageårets begynnelse, slik at det blir en sammenheng mellom eventuell kursing og innholdet i årsplanen.

1.5 Økonomi

En viktig forutsetning for å få gjennomført denne planen, er at den følges opp med midler. Barnehagen har de siste to årene ikke satt av midler av betydning på budsjettet til kompetanseheving grunnet stram økonomi i kommunen.

I Berlevåg kommunes målkart har politikerne satt fokus på det, og har dermed sagt at det er vilje fra politisk hold å finansiere kompetansehevingen. Imidlertid er kommunens økonomiske situasjon slik at også barnehagen må være med på å dra lasset når det gjelder innsparinger. Derfor er kompetansebudsjettet for barnehagen veldig redusert.

2.0 Definisjoner

2.1 Lærende organisasjon

"Som en pedagogisk samfunnsinstitusjon må barnehagen 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."(RP for barnehagen)

Det er vanlig å bruke læringsbegrepet om enkeltmenneskets læring – på menneskets evne til å håndtere nye utfordringer bedre enn tidligere, på forandringer av atferd som resultat av erfaring og øvelse eller på mer grunnleggende forandringer i personlighet og væremåte.

En organisasjons læring innebærer mer enn summen av medarbeidernes individuelle læringsresultater. En organisasjons læring innbefatter endringer i grunnleggende kulturelle antakelser, endringer i organisasjonsstrukturen, nye rutiner for oppgaveløsning og arbeidsfordeling. Drivkraften til læring og endring er rettet forover og ikke bakover.

Som en lærende og aktivt handlende organisasjon ønsker barnehagen å sette fokus på en felles visjon, lojal oppslutning om løsninger, felles oppfatning om målet med den kollektive innsatsen, personlig mestring, systemtenking og læring i team.

For å få dette til kreves åpenhet, gjensidig tillit, desentralisert maktstruktur, informasjonsflyt og lederens rolle som sosial arkitekt. En må unngå maktkonstellasjoner, egeninteresser og forsvarskamp.

2.2 Kompetansebegrepet

Kompetanse defineres som summen av kunnskap, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte arbeidstaker og i virksomheten som helhet.

Kompetanse defineres også som evne og vilje til å løse en konkret oppgave, det vil si måten en person utfører en bestemt oppgave på.

Da er *evnen* kunnskap, erfaring og ferdigheter som et individ eller en gruppe tilfører en bestemt oppgave eller aktivitet. *Villigheten* dreier seg om selvsikkerhet, engasjement og motivasjon til å klare en konkret oppgave eller aktivitet.

2.2.1 Kompetansekrav

Den kompetansen som kreves for at barnehagen skal nå sine mål og utføre definerte oppgaver på ønsket måte og nivå.

2.2.2 Kompetansebeholdning

Den kompetanse barnehagen og den enkelte medarbeider besitter

2.2.3 Kompetansebehov

Den kompetanse som mangler eller må mobiliseres.

2.2.4 Strategisk kompetanse

Den kompetansen som er avgjørende for måloppnåelse, kritiske mangler som må utbedres på lang sikt.

3.0 Mål

3.1 Overordna mål

§ 1. Formål Lov om barnehager

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og

vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.

§ 2. Barnehagens innhold Lov om barnehager

Barnehagen skal være en pedagogisk tilrettelagt virksomhet, og skal drives i samsvar med Lov om barnehager med forskrifter. I tillegg skal barnehagen bygge sin virksomhet på lokal kultur og tradisjon.

Utgangspunktet for all kompetanseutvikling i barnehagen må springe ut fra kilder som barnehageloven, rammeplan for barnehagen og sentrale og lokale føringer.

3.2 Mål for barnehagen

Målet for kompetansehevingen er å styrke de ansattes kompetanse og kompetansen til virksomheten som helhet, slik at barnehagen står rustet til å møte ulike utfordringer og krav, både fra lokalt og sentralt hold og ikke minst selvpålagte krav i forhold til kvaliteten av innholdet i barnehagen.

Videre er det et mål for barnehagen å ta i mot lærlinger når behovet melder seg. Det samme gjelder studenter som trenger barnehagepraksis og ikke minst være praksisbarnehage for LOSA-elever. Dette satt i sammenheng med rekruttering av personale til barnehagen.

4.0 Ansvarsfordelinger

4.1 Barnehageeiers ansvar

Ut fra det vedtatte målekart, AGS2020 og Overordnet kompetanseplan, har kommunen til ansvar å finansiere kompetanseutviklinga i barnehagen etter økonomisk evne.

4.2 Enhetsleders ansvar

Være den som leder og får gjennomført kompetanseutviklingstiltakene ut fra gitte økonomiske rammer, samt bidra til å utvikle og organisere læringsmiljøet slik at det best mulig fremmer læring for barna og personalet.

4.3 Personalets ansvar

Personalet skal være villig til å fornye og utvide sin faglige kunnskap gjennom blant annet å tilegne seg nødvendig innsikt og faglig kompetanse om blant annet rammeplanen.

Holde seg orientert om og være på høyde med utviklingen på barnehageområdet, samt være tro mot vedtatte kompetanseutviklingstiltak.

Være villig til å dele tilegnet kunnskap med resten av personalgruppa.

5.0 Læringsarenaer

De ansattes kompetanseheving kan foregå på forskjellige måter. Fra enkel veiledning til mer komplisert opplæring i form av kurs eller formell utdanning. Det må vurderes hvilken metode som velges etter hva opplæringen skal brukes til i barnehagen. Dette skal gjøres gjennom kompetanseutviklingsplanen.

5.1 Planleggings- og lesetid

Assistentene i barnehagen har krav på planleggingstid i forhold til ansvar for aktiviteter. Jfr. særavtaler for barnehager og SFO. Berlevåg barnehage gir assistentene en times planleggingstid pr. uke. Denne kan tas i arbeidstiden eller hjemme og brukes til planlegging av aktiviteter og oppdatering på aktuelt fagstoff. Bruk av tiden skal dokumenteres.

5.1.1 Litteratur

Berlevåg barnehage har en del fagbøker i sitt lille bibliotek. Mye av litteraturen er imidlertid gammel og er derfor gått ut på dato. Barnehagen har kjøpt inn litt ny faglitteratur i de siste årene. Det er ønskelig å utvide fagboksamlinga i forhold til krav som rammeplan for barnehagen setter og i forhold til andre sentrale og/eller lokale direktiver.

5.2 Hospitering og rullering

Rullering innen egen barnehage og hospitering i andre barnehager kan virke positivt utviklende på personalet i barnehagen.

5.2.1 Rullering

For ikke å stivne inn i en rolle, bør det være en viss rullering i Berlevåg barnehage. En løser opp på tradisjonstenkning og det vil bli lettere å se positive og negative trekk ved sin egen base, og ikke minst bli i stand til å gjøre noe med det. Denne ordningen vil lære de ansatte å se på barnehagen som en helhet og avdelingstanken vil forhåpentligvis svekkes.

For å opprettholde engasjementet og skape motivasjon for arbeidet, rulleres personalet annet hvert år i den grad det lar seg gjennomføre.

5.2.2 Hospitering

En tanke for å fornye og utvikle kompetansen i barnehagen, er å hospitere i andre barnehager. Fortrinnsvis i nabokommunene og ikke lengre enn en uke ad gangen. Den ansatte som får hospitere i andre barnehager, tilegner seg kunnskaper og erfaringer, og kan få nye ideer og impulser som tas tilbake til egen barnehage og anvendes der. En lærer seg å se med nye øyne på egen barnehage både når det gjelder positive og negative ting.

5.3 Veiledning

En kan bruke interne eller eksterne ressurser til dette. Med interne ressurser menes personalet i barnehagen. Førskolelærerne kan veilede assistenter i teori tilpasset aktuelle problemstillinger og hverandre på områder der den ene har mer kompetanse enn den andre. Det kan også skje at assistenten veileder uerfarne førskolelærere slik at det skjer en kopling mellom teori og praksis. Med eksterne ressurser menes alt av ressurser hentet fra lokalmiljøet eller andre steder som innehar den veiledningskompetansen som barnehagen trenger.

5.4 Egenutvikling

Egenutvikling blir ofte styrt av et stort engasjement og interesse for jobben sin, og kan omfatte ulike former for faglig påfyll. Det kan være ikke-eksamensrettede brevkurs, jevnlig oppdatering i faget i form av lesing av fagstoff, men også gjennom faglige diskusjoner på jobb, i møter og seminarer og gjennom å være villig til å motta veiledning fra over- eller sideordnet. De ansatte må også være villig til å endre seg i takt med endringer i samfunnet, både lokalt og sentralt. Her kan barnehagen ta en del av ansvaret gjennom å tilrettelegge for egenutvikling, og skape motivasjon for selvstudier. Det kan gjøres gjennom oppmuntring, hjelp og støtte, tilrettelegging for slik utvikling på jobb og ikke minst ros og anerkjennelse for ansattes engasjement.

5.5 Kurs, konferanser og seminarer

For å sikre kvaliteten på barnehagetilbudet og for å kunne iverksette lover, forskrifter og direktiver gitt av departementet, Fylkesmannen og Berlevåg kommune, må personalet i barnehagen enkelte ganger reise på kurs av kortere eller lengre varighet, for å tilegne nødvendig kompetanse.

Krav som stilles til den eller de som reiser, er at den kunnskapen de tilegner seg, skal deles med resten av personalgruppa slik at flere kan dra nytte av dette. Dette kan gjøres i personalmøter, på planleggingsdager og gjennom veiledning av grupper eller enkeltmennesker.

5.5.1 Brevkurs

Det kan også åpnes for muligheten for å ta brevkurs av kortere varighet for de ansatte. Det kan være eksamensrettede kurs eller kun kunnskapshevende kurs. Skal det satses på et eller flere slike kurs, må en kunne forlange at den/de ansatte fullfører. Dersom det uten viktig grunn ikke gjøres, må den ansatte bekoste kurset selv.

5.6 Kompetanseheving på videregående- og høgskole/universitetsnivå

Gjelder eksamensrettede utdanninger gjennom utdanningsinstitusjonene. Det gjelder særlig barne- og ungdomsarbeiderfaget på videregående nivå og førskolelærerutdanningen på høgskole/universitetsnivå.

Det er også mulig å ta fagbrev som praksiskandidat.

Barne- og ungdomsarbeideren kan bygge på sin utdanning med et år slik at vedkommende får studiekompetanse til høgskoler og universitet.

Førskolelærerne kan bygge videre på sin utdanning med poenggivende utdanninger i ulike tema. Et tiltak kan være Styrerskolen gjennom Utdanningsdirektoratet.

6.0 Tiltaksdel

Gjennom kartlegginga av personalets ønsker og behov, har barnehagen satt opp noen kompetanseutviklingstiltak. Tiltakene deles opp i kort- og langsiktige tiltak. Kortsiktige tiltak kan være eksterne eller interne kurs alt fra to-tre timer og opptil en ukes varighet. Det kan være veiledning eller lesetid/planleggingstid, eller fagseminar gjennom kommunen.

Med langsiktige tiltak menes eksamensrettede kurs eller utdanning ved utdanningsinstitusjoner. Det settes opp kostnader for hvert enkelt tiltak. Kostnadene må nødvendigvis være stipulerte. Inne i de forskjellige beløpene ligger vikarutgifter, reiseutgifter, kursavgift, hotellutgifter og transport til og fra utreisested. Disse utgiftene er under forutsetning at kurset/seminaret er lagt til andre steder enn Berlevåg.

6.1 Kortsiktige tiltak

1. Barn som utfordrer oss/problematerferd

Begrepet problematerferd er et begrep som dekker/erstatter begreper som utfordrende atferd, atferdsavvik, atferdsforstyrrelser, uønsket/uakseptabel atferd, overskuddsatferd m.m. Problematferd kan defineres som kulturelt avvikende atferd med intensitet, frekvens eller styrke som utsetter personen selv eller andre for fysisk fare, eller som i stor grad vil føre til begrenset bruk av eller tilgang på vanlig sosial deltakelse i samfunnet (Emerson m.fl., 1996).

Eksempler på problematferd kan være selvskading, angrep på andre, materielle ødeleggelser, skriking/hyling, kverulering og annen sosialt fornedrende atferd.

Kurs: 2015

Minimum 2 av barnehagens ansatte skal delta på kurs rettet
problematferd

Ressurs: 15000,00 - 18000,00

Ansvarlig for tilrettelegging: Styrer for barnehagen

2. De minste barna i barnehagen

Alle har noen allmenne forestillinger om barn under tre år. Hva vi tror barn under tre mestrer, hva de kunne eller burde mestre og hva vi tenker de at de ikke mestrer. Hvordan vi tenker, mener og snakker om småbarna. Hva vi løfter frem og hva som forblir skjult. (Lenz Taguchi 05)

Kurs: 2016

Minimum 2 av barnehagens ansatte skal delta på kurs rettet
mot de minste barna i barnehagen

Ressurs: 15000,00 – 18000,00

Ansvar for tilrettelegging: Styrer for barnehagen

3. Kurs rettet mot tema i årsplan/interessante kurs som dukker opp

Herunder ligger kurs som er rettet mot et spesielt tema eller en spesiell problematikk som er aktuell på det nåværende tidspunkt.

Kurs: 2017

Minimum 2 av barnehagens ansatte, derav en pedagogisk leder,
skal delta på kurs.

Ressurs: 15000,00 – 18000,00

Ansvarlig for tilrettelegging: Styrer for barnehagen

4. Kulturelt mangfold

Barnehagen får flere og flere barn fra Østeuropa. For å integrere disse barna og familiene deres på en god måte må personalet ha opplæring/kunnskaper om hvordan vi skal løse denne utfordringen. Der gjelder språk, kultur, hverdagsutfordringer som påkledning, kosthold og lignende.

Kurs: 2017

Minimum 2 av barnehagens ansatte, derav en pedagogisk leder, skal delta på kurs om fremmedkulturelle barn.

Ressurs: 15000,00 – 18000,00

Ansvarlig for tilrettelegging: Styrer for barnehagen

5. Førstehjelpskurs

Alle ansatte i barnehagen har behov for førstehjelpskurs. De fleste har en eller annen gang tatt et slikt kurs, men dette er kunnskaper som må vedlikeholdes og oppdateres og derfor ble det arrangert et heldagskurs i 2014 med planlagt oppfølging annethvert år i tiden fremover.

Kurs: 2018

Det arrangeres førstehjelpskurs for hele personalgruppa i barnehagen

Ressurs: 1 planleggingsdag Kostnad: 10 000,00

2016/2020

Det avsettes 1 personalmøte annet hvert år til oppdatering førstehjelp

Ressurs: kr. 5000,00 + kursavgift 4000.- pr. år

Ansvar: styrer for barnehagen

6. Barn med språkvansker

Barnehagen skal sørge for at alle barn får varierte og positive erfaringer med å bruke språk som kommunikasjonsmiddel, som redskap for tenkning og som uttrykk for egne tanker og følelser. Alle barn må få et rikt og variert språkmiljø i barnehagen. Noen barn har sen språkutvikling eller andre språkproblemer. De må få tidlig og god hjelp. RP s.35

Kurs: 2019

Minimum 2 av barnehagens ansatte, derav en pedagogisk leder, skal delta på kurs om barn med språkvansker.

Ressurs: 15000,00 – 18000,00

Ansvarlig for tilrettelegging: Styrer for barnehagen

7. Administrative kurs og lederopplæring

På grunn av skifte av ledelse i barnehagen i 2016, er det behov for særlig kommende styrer å oppdatere seg på og lære om lover, regler og andre bestemmelser. Andre kurs og seminarer som er aktuelle er kurs om økonomistyring, personalforvaltning og lignende. Skal styrer kunne forvalte driften av barnehagen på en god måte, kreves det opplæring på disse områdene.

2015 - 2020

Styrer/ped.ledere deltar på egnede kurs/seminar som omhandler den administrative siden av barnehagen

Ressurs: avhengig av varighet.

Ansvar: Styrer for barnehagen og Berlevåg kommune v/rådmannen

6.2 Langsiktige tiltak

8. Lederkompetanse i barnehagen

Det avsettes midler til utvikling av lederkompetanse i barnehagen. Herunder ligger videreutdanninger som lederutdanning for styrere 30 studiepoeng, veiledningskompetanse, pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen, andre videreutdanninger.

2015 – 2020

Det tilrettelegges for at pedagogiske ledere får mulighet til å ta videreutdanninger

Ansvar: styrer for barnehagen og Berlevåg kommune v/rådmannen

9. Kompetansehevingsstudier for assistenter og fagarbeidere

Assistenter gis en mulighet til å formalisere sin kompetanse gjennom Fagbrev for voksne som omfatter teorien til barne- og ungdomsarbeider. Etter bestått eksamen gis disse assistentene mulighet til å ta fagbrev. Fagarbeidere og assistenter kan bygge på sin utdanning med 15 studiepoeng i regi av universitets- og høyskolesektoren.

2015 – 2020

Det tilrettelegges for at assistenter og fagarbeidere får mulighet til å bygge på sin kompetanse/utdanning.

Ansvar: Styrer for barnehagen

6.3 Andre tiltak

10. LESETID/PLANLEGGINGSTID FOR ASSISTENTER

Assistentene har fått tildelt en time pr. uke som skal brukes til faglig oppdatering/planlegging av aktivitet.

Lesetiden er lagt inn i den ordinære arbeidstiden. Assistenten kan velge om hun/han vil ha lesetid/planleggingstid på arbeidsplassen eller hjemme.. Det skal dokumenteres hva assistenten oppdateres på ved at assistenten skriver opp hva vedkommende leser om/planlegger.

Særavtalen mellom KS og Fagforbundet slår fast i **SFS 2201 barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager**, punkt 3.3.1 **Det øvrige personalet – barnehager**. Assistenter som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Dette ivaretas gjennom ordningen med lesetid.

11. FAGBIBLIOTEK

Som tidligere er nevnt i denne planen skal det bygges opp et fagbokbibliotek i barnehagen.

2014 - 2020

Det settes av minimum 2000,00 kr pr. år til innkjøp av fagbøker

Ansvar: Pedagogiske ledere og styrer

7.0 Evaluering

Denne planen er bygd opp i forhold til behov fra de ansatte og organisasjonen, føringer fra departement og fra kommunen som eier av barnehagen. Den vil bli rullert hvert år i forhold til nye bestemmelser og føringer og i forhold til barnehagens behov.

| | |
|---------------------------------|--|
| <u>Kartlegging av behov:</u> | Siste personalmøte før årsskiftet (november) og før den nye årsplanen trår i kraft |
| <u>Rullering:</u> | Desember annen hvert av årene denne planen gjelder |
| <u>Godkjenning av planen:</u> | Samarbeidsutvalget for barnehagen |
| <u>Utarbeidelse av ny plan:</u> | 2020 |

8.0 Avslutning

For å dokumentere behovet for opplæring av de ansatte i barnehagen, er det viktig for barnehagen å ha denne planen. Her vil barnehagens behov synliggjøres og effekten av dette kan være at det er en høyere terskel for bevilgende myndigheter å avslå anmodninger om midler til å gjennomføre planen da kompetanseutviklingen i barnehagen er både systematisert, målrettet og gjennomtenkt.

Det er i denne planen ikke tatt høyde for at Berlevåg barnehage kan arrangere større kurs der nabokommunenes barnehagepersonell inviteres. Det er ingenting i veien for at dette ikke kan bli gjort men det må vurderes fra flere hensyn som overnatting, pris osv.
Denne planen legges frem for SU til godkjenning og videre til kommunestyret som på denne måten forplikter seg å satse på kompetanseheving.

9.0 Tabell kompetanseutvikling

| År/metode | Veil./ Møter | Kurs ped.ledere/ Enhetsleder | Kurs/seminarer | Kostnad |
|------------------|--|---|--|---|
| 2014 november | PPT. kort innføring i temaet problemadferd | | Kurs førstehjelp | Førstehjelp kr. 9 000 Sum: 9 000,00 |
| 2015 | 2 personalmøter med tema ulike problemstillinger Intern/ekstern foreleser | 1.Videreutdanning på 1 pedagogisk leder i temaet ledelse, 30 stp(styrerskolen) | 2.Kurs problemadferd 2 assistenter starter på teoridelen barne- og ungdomsarbeider | 1.Utg. til reise, opphold og kost dekkes av kommunen 2.Kursavgift, reise, opphold 15 000 – 18 000 Sum: 25000-28000 |
| 2016 | 2 personalmøter med tema ulike problemstillinger Intern/ekstern foreleser 3.Oppdatering førstehjelp | 1.Videreutdanning forts. 1 pedagogisk leder i temaet ledelse , 30 stp(styrerskolen) | 2.Kurs De minste barna i barnehagen | 1. Utg. til reise, opphold og kost dekkes av kommunen 2.Kursavgift, reise og opphold 15000 – 18 000 3.oppdatering førstehjelp 9 000 Sum: 39 000-44 000 |
| 2017 | 2 personalmøter med tema ulike problemstillinger Intern/ekstern foreleser | | Kulturelt mangfold Kurs rettet mot tema i årsplanen/interessante kurs som dukker opp | Kursavgift, reise, opphold 15 000 – 18 000 SuM. 30 000 - 33000 |
| 2018 | 2 personalmøter med tema ulike problemstillinger Intern/ekstern foreleser | 1.Videreutdanning pedagogisk leder. Aktuelle utdanninger: | 2.Førstehjelpskurs | Stipendordningen til kommunen, permisjonsordningen, AGS 2020 2.Førstehjelp |

| | | | | |
|------|---|---|---|--|
| | | PUB, veiledningskompetanse. lederkompetanse | | kr. 10 000 Sum: 10 000,00 |
| 2019 | 3.Oppdatering førstehjelp 2 personalmøter med tema ulike problemstillinger Intern/ekstern foreleser | | Barn med språkvansker | oppdatering førstehjelp 9 000 Kursavgift, reise, opphold 15 000 – 18 000 Sum: 24000 – 27 000 |
| 2020 | 2 personalmøter med tema ulike problemstillinger Intern/ekstern foreleser | | Kurs rettet mot tema i årsplanen/interessante kurs som dukker opp | Kursavgift, reise, opphold 15 000 – 18 000 Sum: 15000 – 18 000 |

Berlevåg 22.10.14

Bente Kvam
styrer