

2022-2025

Kvalitet og kompetanseplan for barnehagene i Hemnes kommune



Heidi Lien

Enhet barnehage

2022-2025

Revidert september 2022.



Innhold

Bakgrunn.....	2
Personalet –Barnehagens viktigste ressurs.....	3
Ulike roller og ansvar i forhold til kvalitet og kompetanseheving.....	3
Kommunen som barnehagemyndighet.....	3
Barnehageeier.....	3
Styrer.....	3
Pedagogisk leder:.....	4
Barnehagelærer:.....	4
Øvrig personal.....	4
Barnehagen som lærende organisasjon.....	4
Verktøy.....	5
Veiledning personal.....	6
Veiledning foreldre:.....	6
Veiledning nyutdannede nytilsatte:.....	7
Hovedsatsning i barnehagene: Digital praksis i barnehagen.....	7
Være sammen + Rammeplan = sant.....	8
Kjernekomponentene i Være sammen:.....	8
Autoritative voksne.....	8
Relasjonsbygging og medvirkning.....	9
Samarbeid med barnas hjem.....	10
Rammeplan for barnehagene.....	10
Verdigrunnlag.....	10
Læringsmiljø.....	10
Barns medvirkning.....	11
Fagområdene.....	11
Helsefremmende barnehager.....	12
Trafikksikre barnehager.....	13
Skjematisk årsoversikt barnehageår 2022/2023:.....	14

Bakgrunn.

Barnevernreformen, også kalt **Oppvekstreformen**, trådte i kraft 1. januar 2022. Kommunene får økt faglig og økonomisk ansvar for barnevernet. Det overordnede målet med reformen er et bedre barnevern, der tjenestetilbudet skal kunne tilpasses lokale behov. Reformen skal bidra til å styrke arbeid med forebygging og tidlig innsats.

Mål med reformen

- Kommunene skal styrke arbeidet med tidlig innsats og forebygging.
- Hjelpen skal bli bedre tilpasset barn og familiers behov.
- Rettsikkerheten til barn og familier skal bli godt ivaretatt.
- Ressursbruken og oppgaveløsningen i barnevernet skal bli mer effektiv.

Målene i reformen blir kun oppnådd gjennom endringer i hele **oppvekstsektoren**. Derfor blir barnevernsreformen i tillegg omtalt som en oppvekstreform.

Endringer som følge av oppvekstreformen, vil være også få betydning for barnehagene. Skal en kommune lykkes med reformen, er forebygging og tidlig innsats viktige fokusområder. Dette har betydning for hvordan barnehagene jobber og samhandler med andre tjenesteleverandører, og det kan ha betydning for hvilken kompetanse barnehagene har behov for. Av den grunn vil oppvekstreformen, i aller høyeste grad, ha innvirkning på barnehagene.

Kompetanseløftet startet høsten 2020. Kompetanseløftet vil bygges opp gradvis i perioden fram til 2025, og etter det vil det være en varig ordning. Statped bistår med kompetansebygging på feltet fram til 2025. Utdanningsdirektoratet har det overordnede ansvaret for kompetanseløftet.

Hoveddelen av kompetanseløftet vil inngå i en felles tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling.

Kompetanseløftet bidrar til at kommuner og fylkeskommuner får tilstrekkelig kompetanse til å gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle barn og elever, også de som har behov for særskilt tilrettelegging.

Målgruppen for kompetanseløftet er

- ansatte i barnehager og skoler
- barnehage- og skoleeiere
- ansatte i pedagogisk-psykologisk tjeneste
- andre tverrfaglige tjenester i kommuner og fylkeskommuner

Kompetanseløftet – har som mål å styrke det ordinære pedagogiske tilbudet i barnehager og skole for å redusere andel barn og elever med spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning. Kompetanseløftets arbeid og mål om tidlig innsats er viktig delmål i arbeidet med oppvekstreformen

«**Barnehager mot 2030 – Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030**». Denne strategien er tydelig på at uavhengig av hvor barn bor og uavhengig av i hvilken barnehage de går i, skal de få et godt barnehage tilbud.

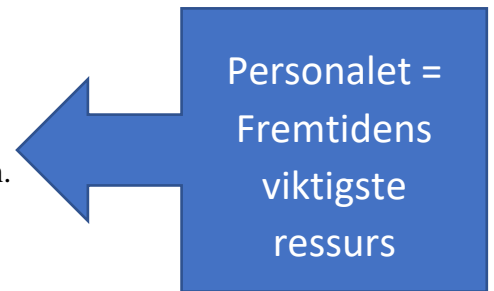
Dette mener strategien skal gjøres ved bl.a. at 50 prosent av de ansatte i barnehagen skal være barnehagelærere, flere fagarbeidere inn i barnehagen, alle ansatte skal få mulighet til å delta i etter- og videreutdanning m.m.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/c35eef3580af4a66898a5314b4be3f90/no/pdfs/barnehager-mot-2030.pdf>

Personalet – Barnehagens viktigste ressurs.

Medarbeidere med god og riktig kompetanse,
er virksomhetens 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.



Ulike roller og ansvar i forhold til kvalitet og kompetanseheving.

Kommunen som barnehagemyndighet

Barnehagemyndigheten har et overordnet ansvar for å sikre at barna får et pedagogisk og trygt barnehage tilbud. Som en forutsetning for å få statlige midler skal kommunen utvikle kompetanseplan som omfatter både kommunale og ikke-kommunale barnehager, og som ivaretar både nasjonale føringer og lokale behov.

Barnehageeier

Som arbeidsgiver har barnehageeier ansvar for å gi de ansatte nødvendig opplæring for å kunne utøve yrket. Barnehageeier har det primære ansvaret for sine ansatte, og skal tilrettelegge for at personalet kan delta i kompetanseutviklingstiltakene.

Styrer

Styrer skal motivere og inspirere til kompetanseutvikling hos personalet, og har ansvar for å lede det pedagogiske arbeidet på et overordnet nivå. Styrer skal sørge for at personalet får ta i bruk sin kompetanse

Pedagogisk leder:

Pedagogisk leder er avdelingen/basens øverste leder, og har et personal- pedagogisk og administrativt overordnet ansvar.

Pedagogisk leder skal veilede personalet sitt, og sørge for at barnehageloven, rammeplan og lokale satsningsområder oppfylles. Pedagogisk leder skal ha utviklingssamtaler med de ansatte, slik at behov for kompetanseheving kartlegges.

Pedagogisk leder skal lede kvaliteten på det pedagogiske arbeidet, og har sammen med styrer ansvar for at samfunnsmandatet oppfylles og at målene i rammeplanen realiseres.

Pedagogisk leder inngår i barnehagens lederteam, og starter høsten 2022 på et 2 årig lederutviklingsprogram sammen med styrer.

Barnehagelærer:

Barnehagelærer har et pedagogisk faglig ansvar på sin avdeling/base, samt å lede det daglige arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og vurdering av enkeltbarn og barnegruppen.

Øvrig personal

Barnehagens øvrige ansatte skal jevnlig delta i kompetanseutviklingstiltak og utviklingsarbeid for å heve sin kompetanse og øke sin forståelse for barnehagens innhold, oppgaver og lokale satsingsområder.

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.

Rammeplan for barnehagene

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

Hovedmålet for barnehagene i Hemnes er å legge til rette for utvikling av de voksnes handlingskompetanse, slik at de er i stand til å møte hvert enkelt barn på en hensiktsmessig måte. Gjennom å utvikle sin handlingskompetanse, ønsker vi voksne som bygger gode relasjoner med hvert enkelt barn, voksne som har tro på sin viktige betydning i relasjon med barn og som handler utfra dette. Voksne som utøver en autoritativ voksenstil.

For å klare dette må vi videreutvikle barnehagen som en lærende organisasjon. I en lærende organisasjon opplever de ansatte et miljø med kultur for endring og utvikling og som setter hvert enkelt individ i stand til å reflektere over egen praksis. De ansatte opplever at holdninger, kunnskaper og ferdigheter stadig må utvikles i møte med fremtiden. I et slikt miljø vil de ansatte oppleve motivasjon til å møte endringer.

I barnehagene i Hemnes er personalet godt kjent med det å både reflektere over sin egen rolle, men også over holdninger knyttet til det daglige arbeidet med barn. På denne måten kan en høste erfaringer fra egne, men også andres refleksjoner på veien mot å bli «den beste utgaven av seg selv», i voksenrollen og i møte med barna.

For å kunne opprettholde god kvalitet på arbeidsutførelsen i barnehagene, må vi sørge for å ha motiverte voksne med positivt menneskesyn og god evne til kommunikasjon. Egenskaper som å kunne lytte til andre, by på seg selv og det å kunne se alle barn, blir også viktige brikker i barnehagehverdagen.

Veiledning og god tilbakemeldingskultur bidrar til å holde på, og heve kvaliteten både på utførelse av arbeid og å styrke et godt arbeidsmiljø. I noen tilfeller vil det være nødvendig å veilede en voksenperson ut av arbeidsforholdet ved f.eks. drøfting og vurdering av egnethet. De ansatte i barnehagene har tross alt «verdens viktigste jobb».

Verktøy.

Hemnes kommune ble i 2021 medlem av RKK Vefsn. Gjennom RKK deltar barnehagene på felles satsninger, kurs, opplæringer osv. RKK Vefsn søker på veggen av alle deltagerkommuner om kompetansetilskudd fra Statsforvalteren. Aktivitetene som gjennomføres er finansiert gjennom tilskudd.

Pågående sentrale satsing, REKOM, «Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen», skal bidra til at barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling. Målet er å sikre at alle barn får et likeverdig barnehage tilbud av høy kvalitet. Denne satsingen deltar også Hemnes på.

Barnehagene i Hemnes har også utarbeidet en «verktøykasse» for å heve kompetansen hos alle ansatte. Gjennom prosjektet «Jo bedre vi er sammen» ble denne «verktøy kasse» jobbet frem, og denne skal benyttes videre i implementeringen av REKOM, Oppvekstreformen, Kompetanseløftet. Målet er at barnehagene er en lærende organisasjon som er rustet for å møte endring og utvikling.

De verktøyene som skal tas i bruk for å heve kompetansen og som skal inkludere hele barnehagens personalgruppe:

- Veiledning.
- Refleksjon/refleksjonstreff
- Bruk av IGP som metode
- Tilbakemelding

Hva	Hvor ofte	Ansvarlig	Verktøy
Personalmøter	3 g. årlig à 2 t.	Styrer	Refleksjon/IGP
Avdelingsmøter	5 g. årlig à 2 t.	Ped.leder	Tilbakemelding Refleksjon/IGP
Ped.ledermøte	Ulik praksis/ hyppighet	Styrer	Refleksjon/IGP
Barnehagelærermøte	Ulik praksis/ hyppighet	Ped.leder/ barnehagelærer	Refleksjon/IGP
Pedagogmøte	Ulik praksis/ hyppighet	Styrer / Ped.leder	Refleksjon/IGP
Nettverksmøter Oppdelt etter funksjon	2 g. årlig à 2 t.	Enhetsleder I samarbeid med andre	Veiledning Faglig påfyll
Styrer og ped.leder samlinger Lederutvikling	5 g. årlig à 3 t / Samlinger lederutvikling	Enhetsleder / styrere	Refleksjon/IGP Veiledning Erfaringsdeling

Veiledning personal.

Veiledning er et viktig tiltak for å nå målet om økt kompetanse og kvalitet i barnehagene våre. Det daglige samspillet mellom mennesker i barnehagen er en av de viktigste forutsetningene for barns utvikling og læring. Når vi snakker om barnehagen som organisasjon bærer den på tradisjoner, sammensatt kompetanse, forståelse og taus kunnskap. Disse tingene er det viktig å sette ord på, og reflektere over for å legge grunnlaget for videre kvalitetsutvikling.

Barnehagen må ha en ledelse som setter i gang og leder refleksjon, og læringsprosesser.

Alle barnehagene gjennomfører COS kurs med sine ansatte, både fast ansatte og faste vikarer. Dette har COS-veilederne som er knyttet til den enkelte barnehage ansvar for.

Veiledning foreldre:

Foreldrene er de viktigste i barnets liv.

Alle barn knytter seg til foreldrene. Måten de møter barnet sitt på får store konsekvenser for barnets utvikling og evne til å lære.

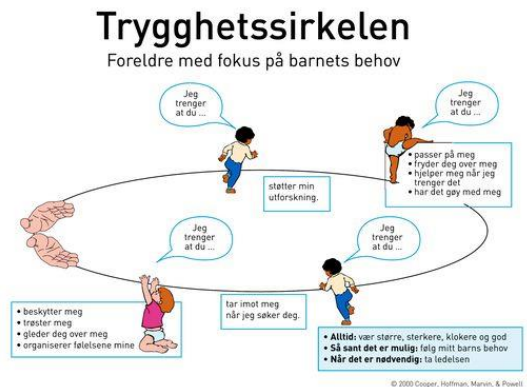
I dagenes samfunn er det ikke alltid like enkelt å finne sin rolle som forelder. Barnehagene har derfor en viktig rolle i å støtte foreldrene gjennom veiledning og refleksjon rundt egen foreldrerolle.

Dette krever kompetente ansatte som er bevisst sin rolle og funksjon.

Barnehagene i Hemnes har 3 COS-veiledere som tilbyr foreldrene kurs for å styrke de i deres rolle som foreldre. COS og har som mål å styrke tilknytningen mellom foreldre og barn. Dette antas å styrke barnets utvikling av selvregulering, sosial kompetanse og forebygge

skjevutvikling. Målet er at alle barnehagene skal ha en barnehagelærer som er COS-sertifisert, og at alle foreldre/foresatte skal få tilbud om COS-kurs i sin barnehage.

COS er det verktøyet som er implementert i alle barnehagene for å kunne tilby foreldre best mulig veiledning og foreldrestøtte.



Linker til mer informasjon om COS:

https://www.bufdir.no/Familie/Tilbud_Regionene/circle_of_security/

https://ungsinn.no/post_tiltak/circle-of-security-cos-virginia-familiemodellen/

Veiledning nyutdannede nytilsatte:

En god overgang fra utdanning til yrke er en viktig prosess for å bli trygg i sin yrkesutøvelse. En veiledningsordning og et godt system for kompetanseutvikling kan bidra til at nyutdannede pedagoger fortene blir trygg på sin rolle og blir værende i barnehagene.

Ved å tilby veiledning bidrar vi til at den nyutdannede barnehagelærer utvikler egen kompetanse.

En god veiledningsordning sikrer også at den nyutdannede kan dele ny og oppdatert kunnskap med sine kolleger.

Veiledning av nyutdannede er en investering i profesjonsutvikling av våre ansatte. Alle nyutdannede pedagoger i Hemnes skal derfor ha tilbud om veiledning i løpet av 2 år etter endt utdanning.

Hovedsatsning i barnehagene: Digital praksis i barnehagen.

Ifølge rammeplanen skal barnehagens digitale praksis bidra til barnas lek, kreativitet og læring. Ved bruk av digitale verktøy i det pedagogiske arbeidet skal dette støtte opp om barns læreprosesser og bidra til å oppfylle rammeplanens føringer for et rikt og allsidig læringsmiljø for alle barn.

Etter ståstedsanalyse i barnehagene i 2021, ble det klart at barnehagenes digitale praksis, er et felles satsingsområde. Dette i samarbeid med RKK Vefsn, og de tilhørende barnehager i de kommuner. Denne satsingen vil pågå gjennom hele kompetanseplanens periode.

Det er laget en handlingsplan for barnehageåret 2022/2023, hvor aktiviteter knyttet mot kompetanseheving på området digital praksis i barnehagen er planlagt. Det er utpekt ressurspersoner i den enkelte barnehage, som deltar i en regional utviklingsgruppe. Ressurspersoner i hver barnehage, har ansvar sammen med styrer ta barnehagen jobber prosjektbasert med fokusområdet digital praksis.

Digitalt utstyr og materiell skal prioriteres slik at barnehagene i løpet av plan-perioden er best mulig tilrettelagt for å imøtekomme rammeplanens krav om bruk av digitalt verktøy. Likeså skal kompetanseheving til personalet prioriteres, og deling av kunnskap barnehagene imellom på dette området. Dette skal være et tema på felles samlinger.

Ved bruk av digitale verktøy skal personalet være aktive sammen med barna. Samtidig skal digitale verktøy brukes med omhu og ikke dominere som arbeidsmåte. Barnehagen skal utøve digital dømmekraft og bidra til at barna utvikler en begynnende etisk forståelse knyttet til digitale medier.

Være sammen + Rammeplan = sant

Barnehagene i Hemnes kommune arbeider etter et kompetanseutviklingsprogram som heter «VÆRE SAMMEN»

Målet er å heve kompetansen til alle ansatte slik at kvaliteten i det daglige arbeidet med barna styrkes.

Kjernekomponentene i Være sammen:

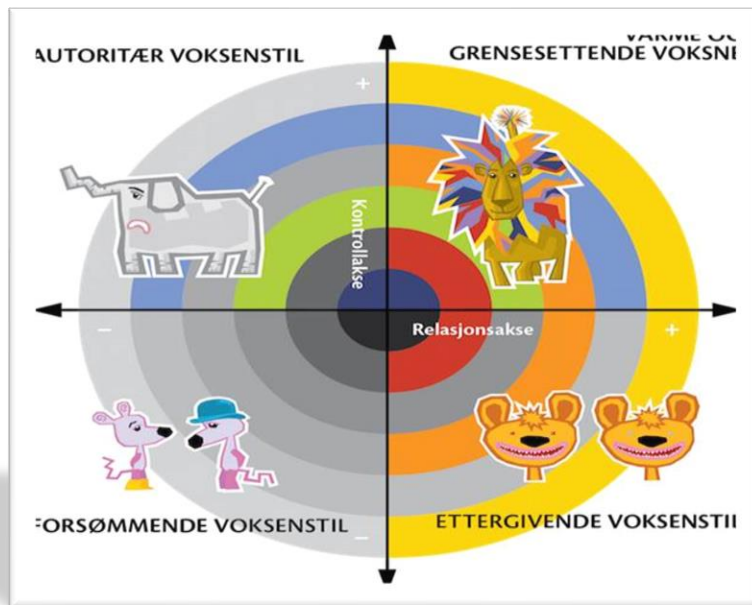
- Tidlig innsats. Kommunikasjon og samspill.
- Håndtere utfordrende barn
- Implementering og organisasjonsutvikling.
- Den autoritative voksenstilen.

Autoritative voksne.

Være sammen er et kompetanseløft der verdigrunnlag og teori er forankret i barnehagens rammeplan. Målet med dette kompetanseløftet er at alle ansatte i barnehagene i Hemnes kommune, skal være autoritative voksne, som balanserer varme og grenser.

Vi ønsker gjennom å være autoritative voksne, å ta barnets perspektiv, speile dem, lytte, anerkjenne og rose barna. Det er viktig for oss at barna skal kjenne oss og være trygge på oss når vi setter grenser og stiller krav. Kompetansehevingen i Være sammen skjer gjennom studiehefter, veiledning og kurs, internt og eksternt.

Ulike voksenstiler:



Relasjonsbygging og medvirkning.

Relasjonsbygging er en viktig grunnleggende faktor i en Autoritativ voksen stil. Det er alltid den voksnes ansvar å skape og opprettholde en god relasjon til hvert enkelt barn. Gode relasjoner er som en grunnmur for all positiv utvikling, for trivsel og glede i hverdagen.

Personalet skal være bevisst på barnas ulike uttrykksformer og tilrettelegge for medvirkning tilpasset barnas alder, erfaringer, individuelle forutsetninger og behov.

Medvirkning i barnehagen handler om hvordan personalet kommuniserer omkring reguleringer mellom barn og mellom barn og voksne.

Gode grunnsteiner i all relasjons bygging er:

- Stemning.
- Positiv perspektivtakning.
- Sensitivitet

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 alltid ha barnets beste som mål. Jmf: barnehageloven. Barnehagen skal begrunne sine vurderinger overfor foreldrene og ta hensyn til foreldrenes synspunkter.

Vi må derfor involvere foreldrene i Være sammen programmet.

Samarbeid med barnas hjem.

Det er viktig at barnehagen samarbeider tett med foreldrene. I rammeplanen slås det fast at barnehagen representerer et kompletterende miljø i forhold til hjemmet, og at barnehagen aktivt må inkludere og invitere foreldre til samarbeid og dialog. Foreldresamtaler er en god arena for samarbeid om det enkelte barn, og disse skal gjennomføres 2 ganger pr år.

I samarbeidet med foreldre/foresatte vil COS bli brukt som verktøy.

Rammeplan for barnehagene.

Fra 1 august 2017 fikk vi ny rammeplan med fastsettende utfyllende bestemmelser om barnehagens innhold, oppgaver og rammer. Rammeplanen er tydelig på de ansattes rolle i barnehagen og går fra å si hva de bør gjøre, til hva de skal gjøre for at barna skal trives og utvikle seg. Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet

HEIDI FØR INN HER
BRUK AV RP I DET PEDAGOGISKE ARBEIDET

Fokusområder i Rammeplanen.

- Livsmestring og helse.
- Overganger.
- Mobbing.
- Progresjon.
- Digital praksis.
- Planlegging, vurdering, evaluering og dokumentasjon.

Verdigrunnlag.

Barnehageloven og Rammeplanen peker på vesentlige verdier og holdninger som barnehagen skal formidle: Ærlighet, likeverd, toleranse, respekt, nestekjærlighet og redelighet.

Læringsmiljø.

- Barnehagen skal tilby et miljø preget av glede, humor, kreativitet og omtanke for fellesskapet.
- God omsorg styrker barns forutsetning for å utvikle tillit til seg selv og andre, gode relasjoner og til gradvis å ta større ansvar for seg selv og fellesskapet.
- Det skal være fokus på sosial og språklig kompetanse.
- De syv fagområdene er viktige deler av barnehagens læringsmiljø.

Barns medvirkning.

Medvirkning handler om flere sammensatte måter å møte barn på.

Barns medvirkning i det indre liv i barnehagen kan være første skritt for å få innsikt i og erfaring med å delta i et demokratisk samfunn.

- Personalet må møte barna på deres initiativ, og gi barnet tid og rom for medvirkning.
- Det skal være fokus på god kommunikasjon mellom barn og voksne, og mellom personalet og foreldrene.
- Barna skal tas med på planlegging og evaluering.
- Barns medvirkning skal bygge på anerkjennende kommunikasjon og positiv grensesetting.

Fagområdene.

I rammeplanen er det definert 7 fagområder som barna skal få opplevelser og erfaringer i forhold til. Fagområdene opptrer sjelden isolert. Flere fagområder vil være representert samtidig i prosjekter og temaopplegg og i forbindelse med hverdagsaktiviteter i og utenfor barnehagen.

- Kommunikasjon, språk og tekst.
- Kropp, bevegelse, mat og helse.
- Kunst, kultur og kreativitet
- Natur, miljø og teknologi
- Antall, rom og form
- Etikk, religion og filosofi
- Nærmiljø og samfunn

Endring i barnehageloven 2021: Trygt og godt barnehagemiljø

Alle som jobber i barnehage må følge med på at barna har det bra. Hvis en voksen vet om, eller tror at et barn blir mobbet, plaget, eller på andre måter ikke har det bra, skal hun eller han de alltid:

- Gripe inn og stoppe krenkelsen med en gang.
- Si ifra til styrer i barnehagen.
- Undersøke hva som har skjedd.
- Sette inn tiltak, og lage en plan for å sørge for at barnet får et trygt og godt barnehagemiljø.

Alle ansatte i barnehagen har en plikt til å følge med

Alle ansatte har en plikt til å følge med på hvordan alle barna i barnehagen har det. De skal gripe inn hvis barn utsettes for krenkelser. Dette kan være for eksempel være utestengning fra lek, plaging, mobbing, vold eller diskriminering.

Barnehagen må ha gode rutiner for å følge med, og være til stede for barna.

Hvis du oppdager at et barn ikke har det bra, må du melde fra til styrer i barnehagen. I alvorlige tilfeller må styrer melde fra til barnehageeier. Hva som er et alvorlig tilfelle, vil være en skjønnsmessig vurdering. Eksempler på alvorlige tilfeller er:

- saker som er særlig voldelige
- hvis flere barn er involvert i mobbing eller utestengelse av et barn
- krenkelsene har pågått over lang tid, uten at barnehagen har klart å løse saken

Link til «plan for aktivitetsplikt – barns trivsel voksens ansvar»

<https://www.hemnes.kommune.no/getfile.php/4929109.2106.jmtkl7qwqunsnw/En+plan+for+%C3%A5+sikre+barn+et+trygt+og+godt+barnehagemilj%C3%B8.pdf>

Helsefremmende barnehager.

Våren 2017 ble alle barnehagene i Hemnes Kommune godkjent som helsefremmende barnehager av Statsforvalteren i Nordland.

Helsefremmende arbeid i barnehagene skal bidra til god helse, trivsel og gode holdninger for barn og ansatte.



Som helsefremmende barnehage er det 10 kriterier som skal innfris:

- 1.Helsefremmende arbeid er forankret i barnehagen.
- 2.Barnehagen arbeider systematisk for å fremme psykisk helse og godt psykososialt miljø.
- 3.Alle barn er fysisk aktive i minst 90 minuttet hver dag.
- 4.Nasjonale retningslinjer for mat og måltid i barnehagen følges.
- 5.Barnehagen er tobakksfri.
- 6.Barnehagen har fokus på god hygiene.
- 7.Barnehagen bidrar til at barna erfarer og lærer hva som er helsefremmende.
- 8.Barnehagen har godt samarbeid med foresatte og tverrfaglige tjenester etter behov.
- 9.Barns medvirkning vektlegges.
- 10.Barnehagen arbeider systematisk med ulykkesforebygging.

Trafikksikre barnehager.

I 2017 ble alle barnehagene i Hemnes Kommune trafikksikre barnehager. Dette er en del av godkjenningen av Hemnes kommune som trafikksikker kommune.

Enhet barnehage har utarbeidet felles retningslinjer og rutiner, ivareta sikkerheten til barna når de ferdes i trafikken.

Barnehagene skal jobbe med trafikksikkerhet i forhold til barn, personal og foreldre.



Trafikksikkerhet bør være en naturlig del av dannelsen og dermed barnehagens innhold.

«Gjennom arbeid med nærmiljø og samfunn skal barnehagen bidra til at barna utforsker ulike landskap, blir kjent med institusjoner og steder i nærmiljøet og lærer å orientere seg og ferdes trygt.»

Trygg trafikk har utarbeidet en del materiell for bruk i barnehagen. Eksempel er forslag på aktiviteter, og tema trafikk i alle rammeplanens fagområder

Skjematisk årsoversikt barnehageår 2022/2023:

År/Dato	Tema	Satsings-område	Mål-gruppe	Hva
September -22 til Juni -23	Etablering av digital praksis, iht. plan basert på den enkelte barnehages fokusområder	Digital praksis	Alle ansatte i den enkelte barnehage – Ansvarlig styrer + ressursperson i den enkelte barnehage	Utviklingsarbeid i den enkelte barnehage
August – september – oktober	Autoritativ voksenstil implementering	Være sammen Rammeplanen	Alle ansatte i barnehagen	
18. august Heidi sjekker med Karoline. Uke 34	Bra mat i barnehagen – Helsedirektoratets anbefalinger – m.m.	Kursing / opplæring av de nye kjøkken-assistentene	Tilsatte kjøkken-assistentene	Kursdag v/Karoline Hatten
06. september	Lærende nettverk	REKOM - RKK	Spesialpedagog-team i alle RKK kommuner + PPT Vefsn og Rana	Spes.ped. nettverk
13. September Kl. 1800 – 2000	«Se barnehagebarnet innenfra» = COS	Relasjonsbygging Voksenrollen	Alle ansatte i barnehagene	Nettverksmøte for alle ansatte
22. september Kl. 1700 - 2000	Digital praksis Veiledning UIT	REKOM – RKK Veiledning utviklingsgrupper	Utviklingsgrupper deltagere fra hver barnehage TEAMS	Teams-samling for utviklingsgrupper – digital praksis
30. september Kl. 0900 – 1400	Lærende nettverk	REKOM – RKK	Alle barnehage-styrere, i RKK kommunene	Styrernetttverk I Mosjøen
10. og 11. oktober	Lederutvikling		Styrere og ped.ledere	Lederutvikling RKK Vefsn
November – desember	Autoritativ voksenstil Tilknytningsteori	Være sammen Rammeplanen	Alle ansatte i barnehagene	

18. november	Workshop Digital praksis	Digital praksis	Alle ansatte i barnehagene + utviklingsgrupper	Interkommunal fagdag i Mosjøen
Januar – februar -22	Tidlig innsats Autoritativ voksenstil	Være sammen Rammeplanen	Alle ansatte i barnehagen	
24. Januar	Opplæringsdag	Innføring i COS, digital praksis, Leselyst, TRAS, 8 mnd kurs	Alle nytilsatte og faste vikarer ansatte som har ansvar for 8 mnd kurs	Opplærings-dag
25. januar	Digital praksis Veiledning UIT Oppfølging av eget utviklingsarbeid	REKOM – Veiledning utviklingsgrupper	Utviklingsgrupper deltagere fra hver barnehage	Samling for utviklingsgrupper – digital praksis
15. februar 16. februar	Lederutvikling	REKOM - RKK	Styrere og ped.ledre	RKK Vefsn
Mars – april	Utfordrende barn Autoritativ voksenstil	Være sammen Rammeplanen	Alle ansatte i barnehage	
Medio mars	Lærende nettverk	REKOM - RKK	Spesialpedagogteam i alle RKK kommuner + PPT Vefsn og Rana	Spes.ped. nettverk
14. mars Kl. 1800 – 2000	Erfaringsdeling med bruk av digital praksis	Digital praksis	Alle assistenter og fagarbeidere	Nettverksmøte assistenter og fagarbeidere
15. mars Kl. 1800 – 2000	Erfaringsdeling med bruk av digital praksis	Digital praksis	Barnehage- lærere Styrere	Nettverksmøte Barnehage- lærere
17. mars Kl. 0900 – 1400	Lærende nettverk	REKOM – RKK	Alle barnehage- styrere, i RKK kommunene	Styrernetverk I Hemnes
21. mars	Digital praksis Veiledning UIT Oppfølging av eget utviklingsarbeid	REKOM – RKK Veiledning utviklingsgrupper	Utviklingsgrupper deltagere fra hver barnehage	Samling for utviklingsgrupper – digital praksis

Mai-juni - 22	Kommunikasjonsteori	Være sammen Rammeplanen	Alle ansatte i barnehagen	
Mai	Statusoppsummering og plan for kommende barnehageår	Handlingsplan 2022-2023.	Styrings- og referanse-gruppe	RKK Vefsn Styrings-gruppe Referansegr.
12. mai	Felles tema Oppvekst og familie		Alle ansatte i alle barnehagene Samt hele oppvekst	Felles planleggingsdag
Gjennom hele semesteret	Utviklingsarbeid i den enkelte barnehage	Digital praksis i barnehagen	Alle ansatte, ansvar styrer	