

VIRKSOMHETSPLAN

2023 – 2028



«Akrobaten barnehage –
en lærende barnehage»

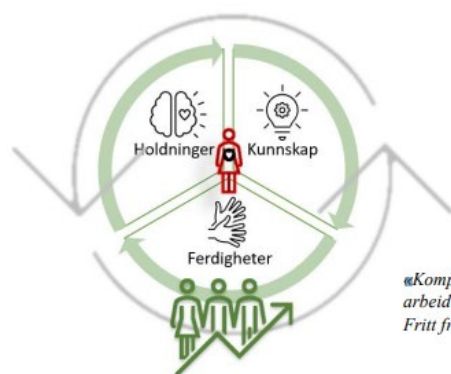
Innhold

Forord.....	3
Alle ansatte skal jobbe for å være en lærende barnehage	3
1.0 HVORFOR VIRKSOMHETSPLAN?.....	4
2.0 VERDIER.....	4
3.0 AKROBATEN BARNEHAGE – EN LÆRENDE BARNEHAGE	5
3.1 En lærende organisasjon	5
3.2 Hva kjennetegner en lærende barnehage?.....	7
3.4 Hva er TETT PÅ?.....	10
3.5 Pedagogisk dokumentasjon – en arbeidsmetode for refleksjon.....	11
3.6 Dobbelkretslæring.....	12
4.0 ETTERORD	13

Forord

Det er barnehagens eier, som har ansvaret for at alle ansatte har riktig og nødvendig kompetanse. Gjennom å lede kompetanseutvikling oppnår vi en organisasjon som holder en høy kvalitet. Dette hever personalets kompetanse og gir direkte et barnehagetilbud med høy kvalitet.

Hver enkelt ansatt i Akrobaten barnehage innehar et sett med holdninger, verdier og ferdigheter. Sammen utvikler vi oss til et fellesskap med felles sett av verdier, holdninger og ferdigheter som kommer barn og foreldre til gode. Vi har et svært bevisst forhold til å være i stadig utvikling, slik at hver enkelts kompetanse blir til organisasjonens kompetanse. Dette settes det fokus på i alle nivå innad i vår organisasjon.



«Kompetanse i organisasjonen» – egen modell fra arbeid med kompetanseutvikling i egen barnehage. Fritt fra Linda Lai (1997, s.11).

Som styrer av Akrobaten barnehage leder jeg kompetanseutviklingen strategisk. Modellen nedenfor viser hvordan potensialet som bor i her enkelt ansatt blir til organisasjonens kompetanse, i det den deles gjennom for eksempel felles refleksjoner og veiledning.

Som ledere i Akrobaten barnehage skal vi jobbe særlig for fire oppgaver innenfor kompetanseutviklingen: Tilknytte seg medarbeidere med høy motivasjon for kompetanseutvikling og læring, påvirke personalet til å være motiverte og fremtidsrettet, være orientert mot brukerne og myndiggjøre ansatte for egen personlig og faglig utvikling. Denne virksomhetsplanen synliggjør hvilken plattform vi hviler vår kompetaseutvikling på. Den er derfor et viktig arbeidsdokument for alle ansatte i Akrobaten barnehage, så vel som en dokumentasjon på det arbeidet vi gjør. Hovedmålet for denne virksomhetsplanen er:

Alle ansatte skal jobbe for å være en lærende barnehage

Denne virksomhetsplanen viser hvordan vi jobber for å nå dette målet og bakgrunnen for hvorfor vi jobber for å nå målet.

Hege Bergo, mars 2023

1.0 HVORFOR VIRKSOMHETSPLAN?

Virksomhetsplanen skal beskrive hva vi vil oppnå og hva virksomheten skal ha av innhold.

Den har fire viktige funksjoner for oss:

- Den skal være et grunnlag for det pedagogiske arbeidet i barnehagen.
- Den skal være et utgangspunkt for samarbeidet mellom barnehage og hjem.
- Den skal bidra til å planlegge og vurdere arbeidet i barnehagen.
- Den skal gi faglig informasjon om barnehagens pedagogiske arbeid, til interesserte utenfor barnehagen.

Denne planen skal gjelde i fem år. Endringer fra år til år vil presenteres i vår årsplan. Det betyr at årsplanen vil inneholde informasjon, som er tilpasset barnegruppa, som for eksempel årshjul med konkret innhold i hverdagen.

2.0 VERDIER

All virksomhet i barnehagen bygger på felles verdier, som ansatte og foreldre har kommet fram til i fellesskap.

De danner grunnlaget for vår hverdag, hvordan vi er med hverandre, hvilke forventninger vi har til hverandre og omgivelsene rundt oss. Verdiene ligger i bunnen av alt vi gjør!

I Akrobaten barnehage skal vi:

- Ha respekt for hverandre og omgivelsene
- Ha omtanke for andre
- Gi trygghet
- Vise empati
- Vise vennlighet
- Være takknemlighet
- Være ærlig
- Ha åpenhet – gjensidig – toveis
- Vise folkeskikk
- Gi og ta
- Vise raushet
- Bidra til humor i hverdagen
- Sikre medvirkning – barn – ansatte - foreldre
- Ta hverandre i å gjøre gode handlinger



3.0 AKROBATEN BARNEHAGE – EN LÆRENDE BARNEHAGE

Vårt hovedmål for perioden 2023 – 2028 er:

- **Akrobaten barnehage skal være en lærende barnehage.**

Dette skal vi jobbe målbevisst med, ved å delta i kompetansehevingsprosjektet «TETT PÅ»
Dette prosjektet vil danne grunnlaget for vår jobbing med kompetanseheving i perioden 2023 - 2028

Barnehageeier har hovedansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling for sine ansatte. Eier skal kartlegge kompetansebehovet, sette av egne midler til kompetanseheving og ha en langsiktig plan for hvilke kompetansetiltak som skal gjennomføres. (Kompetanse for framtidens barnehage, KD 2013, s. 16)

3.1 En lærende organisasjon

Styrer skal i tett samarbeid med de pedagogiske lederne, gå foran med et særlig ansvar for at Akrobaten barnehages verdigrunnlag og rammeplanens intensjoner jobbes ut i praksis. Det er svært viktig at barnehagen jobber godt og systematisk med å evaluere egen praksis og at kulturen i organisasjonen legger grunnlaget for å jobbe fram verdier for en «beste praksis», der endring er nøkkelen. Dette skal skje i forhold til rammeplanens bestemmelser (Kunnskapsdepartementet, 2013).

For å forstå hva en lærende barnehage er, så støtter vi oss til Rammeplan for barnehager (2017):

- Barnehagen skal jevnlig vurdere det pedagogiske arbeidet. Det betyr at det pedagogiske arbeidet skal beskrives, analyseres og fortolkes ut fra barnehagens planer, barnehageloven og Rammeplanen for barnehager.
- Vurderingsarbeidet skal bygge på refleksjoner, som hele personalgruppen er involvert i. Felles refleksjoner over det pedagogiske arbeidet kan gi personalet et utgangspunkt for videre planlegging og gjennomføring.

- Styrer leder arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter og sørger for at hele personalgruppen involveres.
- Den pedagogiske lederen bidrar til refleksjon rundt faglige og etiske problemstillinger om barnehagens innhold og arbeidsmåter.

Rammeplan for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15) definerer barnehagen som en lærende organisasjon, der personalet som en hel gruppe skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger.

«Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv» (Kunnskapsdepartementet, 2018, s. 6) sier blant annet at det ligger en tillitt til at barnehagelærerne leder for læring, gjennom å ta viktige samfunnshensyn og at faglige standarder blir ivaretatt. Dette vil si at barnehagelærerrollen må skapes og utvikles i samsvar med de som er en del av profesjonen og i takt med den faglige utviklingen. Det forventes videre i rapporten at barnehagelærerrollen som profesjon, mestrer den kompleksiteten som ligger i de pedagogiske oppgavene, ved å legge til grunn skjønnsmessige vurderinger i planlegging og utvikling. Barnehagelærerne skal ha en bevissthet rundt egen rolle og hvordan man kan lede for læring. Dette settes i sammenheng med barnehagen som lærende organisasjon – der det er styrer og pedagogisk leder, som har det særlige ansvaret for å lede for læring på individ- og organisasjonsnivå. En utvikling av en lærende organisasjon der styrer og pedagogisk leder, sammen skal fremme og legge til rette for en utvikling av en lærende barnehage.

I «Kompetanse for framtidens barnehage» (Kunnskapsdepartementet, 2013, s. 10), legges det vekt på at barnehagen må være i kontinuerlig endring og utvikling. Det vil si at det kreves en pedagogisk ledelse, som legger til rette for å lede refleksjon- og læringsprosesser. Dette samarbeidet vil være med på å sørge for at barnehagen er en lærende organisasjon, som kontinuerlig lærer kollektivt, så vel som på individnivå.

Et barnehagetilbud av god kvalitet krever ansatte med høy kompetanse, som jobber sammen i profesjonelle læringsfellesskap. Rammeplan for barnehager sier at barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet gjennom å være en lærende organisasjon. (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 37).

«Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller»

Kunnskapsdepartementet (2017, s. 15).

3.2 Hva kjennetegner en lærende barnehage?

- Akrobaten barnehage skal være en velfungerende organisasjon:
 - Barnehagen er utviklingsorientert –er nysgjerrig på mangt!
 - De ansatte har god innflytelse på egen jobb og barnehagens utvikling
 - Barn/foreldre tas med i planleggingen – gode på medvirkning
 - Barnehagen er godt organisert
 - Oppgaver og ansvarfordeling er klarlagt
 - Fellesskapsfølelse blant de ansatte
 - Det er ikke en kultur i barnehagen hvor folk gjør som de vil

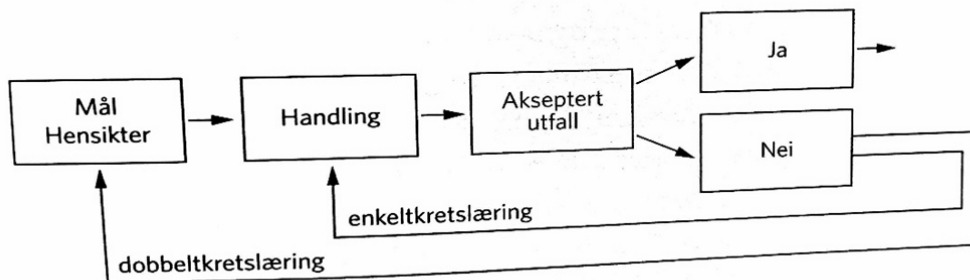
- Akrobaten barnehage skal ha et høyt ambisjonsnivå og læringstrykk i kollegiet:
 - Høye forventninger i kollegiet til å *gjennomføre* arbeidsoppgavene på en best mulig måte
 - Fokus på å nå målene i barnehagen
 - Høye forventninger hos de ansatte til at man *planlegger og vurderer* arbeidet sammen
 - Høye forventninger hos de ansatte om kontinuerlig *fornyelse og refleksjon*
 - Gode på kunnskapsdeling

Gotvassli og Moe (2016)

Å legge til rette for, og fremme utviklingen av barnehagen som en lærende organisasjon krever å finne balansen mellom teoretisk og erfaringsbasert kunnskap. Gotvassli (2019, ss. 21-23) deler dette inn i begrepene kyndighet og dyktighet. Kyndighet innebærer blant annet å ha innsikt i teori, som grunnlag for kritisk refleksjon av praksis og å utvikle et reflektert forhold til den pedagogiske prosessen, som man som individ er en del av. Dyktighet handler om å finne «det faglige skjønnet». Utviklingen av denne kyndigheten og dyktigheten begynner på individnivå og utvikler seg til at det også skjer læring og utvikling på et kollektivt nivå. Læringen og utviklingen på det kollektive nivået legger grunnlaget for endring og utvikling av

ny praksis i hele barnehagen vår. Dette kan oppleves som en krevende prosess, som må ledes og settes i system.

Argyris og Schön (1978, i Gotvassli, 2013) viser til begrepet dobbelkretslæring, som kan være med på å forklare hvordan ledelsen kan legge til rette for å fremme utviklingen av en lærende organisasjon.



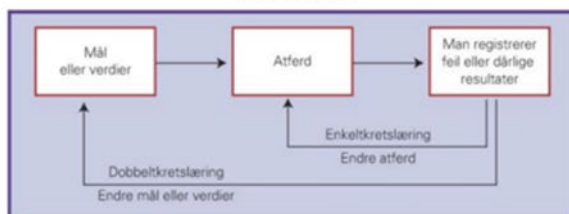
Gjennom dobbelkretslæring fremmer vi utviklingen av en lærende organisasjon. Dette betyr at alle ansatte i Akrobaten barnehage jobber med å gå bak og finne årsaken til en handling, som igjen fører til at vi endrer mål, hensikter og handling ved vår praksis. Ledelsen legger til rette for en avlæring av de handlinger, som ligger inn under enkelkretslæring og fremmer en alternativ måte å handle på. I mange tilfeller handler dette også om å endre målet.

Å legge til rette for, og fremme utviklingen av en lærende organisasjon, krever ulike tilnærminger og en bred kompetanse om ledelse. Gotvassli et al. (2019, s. 9) viser til at fokuset på lederperspektivet er avgjørende for å lykkes.

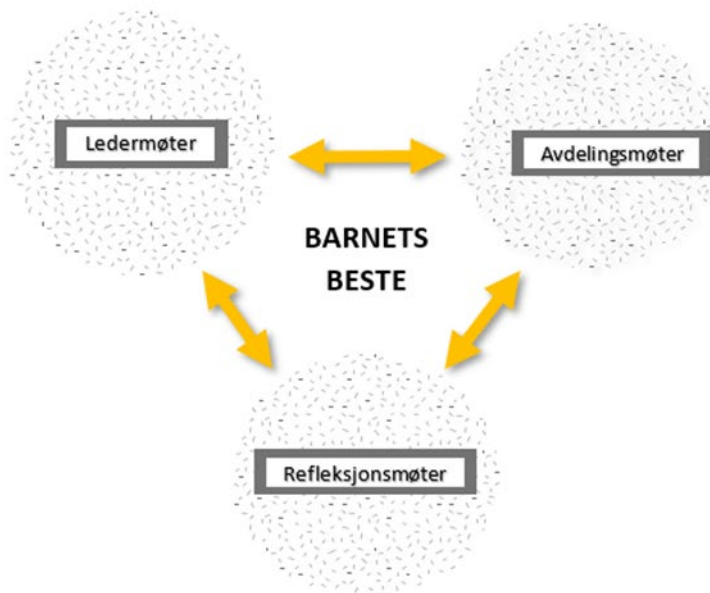
Akrobaten barnehage har et internt støttesystem som er vår struktur for å sikre god utvikling av vår forståelse og praksis gjennom å reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger. Her står det også hva vi har i fokus på de ulike arenaene. I tillegg støtter vi oss til andre profesjoner utenfor vår barnehageport, som: PPT, Helsestasjon, Barnevernet, Fysioterapeut, BUP m.fl. Informasjon om disse enheten finnes på kommunens hjemmeside.

INTERNE STØTTESYSTEM – AKROBATEN BARNEHAGE

Vår rettesnor



Lederrollen – hvordan lede for læring for ansatte, med utgangspunkt i utviklingsprosjektet? Utvikle oss selv som ledere gjennom veiledning på egen lederrolle, ut ifra praksisfortellinger.



Voksenrollen – hvordan lede for det beste for barna. Hva har barnet behov for? Planlegges og dokumenteres i didaktisk plan. Med utgangspunkt i observasjoner gjort i barnegruppa.

Felles refleksjon – Utvikling av felles verdier og holdninger tilknyttet utviklingsprosjektet.
Veiledning – teori – endring

3.4 Hva er TETT PÅ?

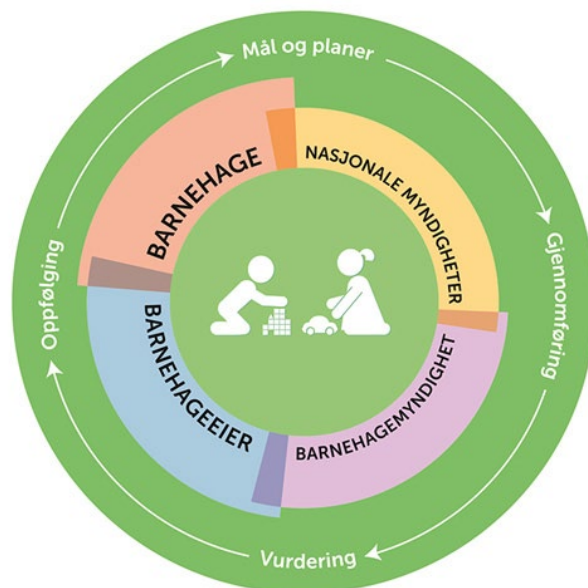
Det overordnede målet for tiltaket «Tett på» er å sikre et barnehagetilbud med høy kvalitet for alle barn på Fosen. Dette betyr at barnehagetilbudet skal preges av et trygt og godt læringsmiljø for alle, hvor barnehagen verdsetter barndommens egenverdi samtidig som den stimulerer til lek, utforskning og læring. «Tett på» skal sikre lokal forankring av kompetanseutviklingsbehov, og gi støtte til barnehagenes arbeid med BAKOM gjennom partnerskapet med DMMH.

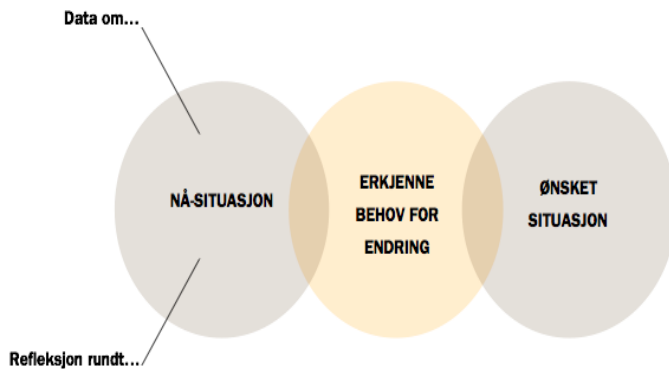
Dette arbeidet sees i sammenheng med «Langsiktig kompetanseplan for barnehagene i Fosenregionen».

De ansattes kompetanse er den viktigste enkeltfaktoren for at barn skal trives og utvikle seg i barnehagen. Personalets kompetanse er avgjørende for å nå målet, om at barnehagen skal bidra til tidlig innsats og sosial utjevning, Meld.St.24 (2012-2013).

Det er viktig å jobbe strukturert og målbevisst, dersom kompetanseutvikling skal ha en tiltenkt effekt på personalets kompetanse og kvaliteten på tilbudet, Gotvassli (2013).

Akrobatens barnehages måte å jobbe strukturert og målbevisst på, er gjennom utviklingsprosjektet med støtte fra «Tett på».





Figur 1 Erkjenne behov for endring, Imtec

(Gotvassli og Moe, 2016)

Denne modellen er utgangspunktet for vårt arbeid.

Vi gjennomfører kartlegginger som viser oss vår **Nå-situasjon**. Slike kartlegginger kan være SWOT- analyser. Vi går igjennom resultatene og **erkjent behov for endring**. Vi ser så fram mot **en ønsket situasjon som er vårt «glansbilde»**. Glansbildet forandres ut i fra hva som er i fokus i vårt utviklingsprosjekt.

3.5 Pedagogisk dokumentasjon – en arbeidsmetode for refleksjon

Gjennom å arbeide med utviklingsprosjekt kommer vi til å gjøre vårt pedagogiske arbeid synlig å åpen for tolkning, dialog, diskusjon og innsikt.

Vi har valgt oss ut **praksisfortellinger**, som arbeidsmetode og dette vil være med på å konkretisere prosjektets innhold. Spørsmål og hypoteser knyttet til praksisfortellingene åpner for en undersøkende og reflekterende praksis.

Gjennom bruken av praksisfortellinger vil vi sammen tolke observasjoner, forstå det som skjer på ulike måter og igjen forstå mangfoldet av strategier som finnes.

Når personalet gjør dokumentasjonene om til pedagogisk dokumentasjon, stopper ikke prosessen ved skrevet praksisfortelling. Dokumentasjonene blir gjenstand for kritiske samtaler og blir redskap å arbeide med over tid.

Vi støtter oss til «Strindheimmodellen» når vi arbeider med praksisfortellinger:

STRINDHEIMMODELLEN:

Alle leser en artikkel, som omhandler prosjektets tema (styrer legger artikkelen ved sakslisten)

1. Fra forrige gang – etterrefleksjon
2. Praksisfortelling blir lest opp
3. Stille refleksjon
4. Runde – alle skal dele hva de la spesielt merke til ved praksisfortellingen
5. Fokuspersoneens oppsummering/kommentarer
6. Alle stiller utfordrende spørsmål til fokuspersoneen
7. Fokuspersoneens kommentarer/svar
8. Åpen runde
9. Fokuspersoneens oppsummering/læring
10. Avrunding – vi vender blikket mot vår visjon «Akrobatene barnehage – en lærende barnehage» Hva har vi lært?

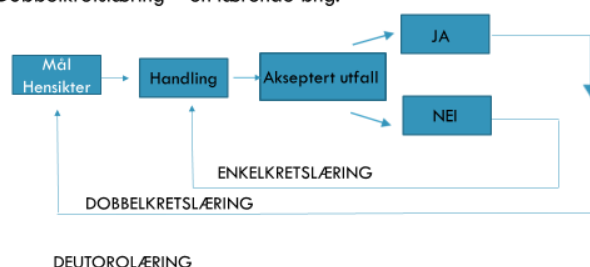
3.6 Dobbelkretslæring

I tillegg støtter vi oss til modellen om dobbelkretslæring i vårt arbeid med praksisfortellinger.

MÅLET MED REFLEKSJONSMØTE/HVA ER ET REFLEKSJONSMØTE FOR OSS?

Å bli en lærende barnehage = å utvikle kunnskapen i barnehagen

Dobbelkretslæring – en lærende bhg.



Enkelkretslæring – vi korrigerer underveis og utfører ny handling. Vi gjør ikke noen med den bakenforliggende årsaken til barnets adferd, men foretar «Ren feilretting». Vi faller i fella og blir stadig «dummere». Eks.: Barnegruppa fungerer ikke under måltidet – vi justerer med å ta barnet bort i fra bordet.

Dobbelkretslæring – Her tar vi tak i det som ligger bak f.eks. problematferden. Voksnes handlinger, tankesett, hvordan legger vi til rette, verdier og holdninger. Vi ser på det pedagogiske innholdet, som ligger bak atferden. Ved å jobbe med praksisfortellinger ut i fra vårt utviklingsprosjekt, vil vi utføre dobbelkretslæring

Detourlæring – prosess der organisasjonen lærer å utføre enkelt- og dobbelkretslæring. En utøver kritisk refleksjon over egen måte å løse utfordringer på og evner å sette i gang begge disse formene for læring. Bevisstgjøring!

4.0 ETTERORD

Denne virksomhetsplanen må sees i sammenheng med årsplanene for hvert år og månedsplanene. Alene vil den ikke kunne sin noe om alt det konkrete arbeidet i hverdagen. Årsplanen vil i tillegg være skreddersydd for den konkrete barnegruppa hvert år.