



Kompetanse i barnehagen

**Strategisk plan
for kompetanseutvikling
i barnehagesektoren**

for

**Lyngen kommune
2019-2022**

Levekårsutvalget i Lyngen kommune sak 10/20

INNHold

INNHold	2
Forord	3
Innledning.....	4
Visjon for barnehagene i Lyngen kommune	5
Mål for utvikling av barnehagene i Lyngen kommune	5
Statlig strategi for videreutdanning	5
Et varig system for videreutdanning	6
Videreutdanning og avansementstillinger i barnehagen	6
Økonomi.....	7
Prioriterte områder for kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning.....	8
Kostnad ved kompetanseutvikling – nøkkeltall	8
Målgruppe	9
Finansiering, prioriteringer, prosess og regnskap	9
Finansiering	9
Prioriteringer	9
Tilrettelegging for gjennomføring.....	10
Prosess	10
Regnskap	Feil! Bokmerke er ikke definert.

Forord

Barnehagen er en del av utdanningssystemet og danner grunnlaget for livslang læring. Barnehagen skal være en lærende organisasjon og være rustet til å møte nye krav og utfordringer. Rammeplanen gir tydelige føringer for hvordan man skal arbeide for at alle barn skal få et barnehagetilbud av høy kvalitet.

Kompetanseutvikling er et virkemiddel som skal bidra til at kommunen og barnehagen når sine mål, og gir et tilbud av god kvalitet. Denne kompetanseplanen bygger på Kunnskapsdepartementets strategi for kompetanse og rekruttering i barnehagene for 2018-2022. Denne kompetansestrategien skal støtte opp om kommunens arbeid med rekruttering og kompetanseutvikling i barnehagene

Barnehageeier har ansvaret for nødvendig kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning for personalet.

Som lærende organisasjon må barnehagen utvikle, fornye, forvalte og ta i bruk sine kunnskapsressurser på en slik måte at barna får et godt barnehagetilbud. Alle ansatte i barnehagen har mye kontakt med og ansvar for barna. Ulikt kompetansenivå blant ansatte i barnehagene vil kreve ulike kompetansetiltak. Utvikling av kvalitet i barnehagen er avhengig av at de ansatte får mulighet til å heve sin kompetanse. Barnehagebasert kompetanseutvikling sikrer at alle ansatte i barnehagen arbeider med kompetanseheving innenfor prioriterte områder på ulike nivå til enhver tid og med kyndig veiledning. Den barnehagebaserte kompetanseutviklingen må sees i sammenheng med individuell kompetanseheving innenfor rammeområder eller ledelse.

Strategisk plan for kompetanseutvikling bygger på:

Kompetanse for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering (2019-2022)
Ot. prp.nr. 72: Lov om barnehager
Rammeplan for barnehager 24.04.2017 nr.487

Planen skal behandles politisk i Lyngen kommune.

Innledning

Det er primært barnehageeiers ansvar å sørge for nødvendig opplæring på arbeidsplassen, samt sørge for kontinuerlig kompetanseutvikling for de ansatte i barnehagene.

Det er nødvendig å videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon med et aktivt forhold til kompetanseutvikling.

De ansattes kompetanse er helt sentral for å styrke både barnehagen som pedagogisk institusjon og de ansattes yrkesstatus.

Kontinuerlig kompetanseutvikling er viktig for å skape gode barnehager og for å utvikle barnehagen i tråd med samfunnets krav, Lov om barnehager, rammeplanen og foreldrenes forventninger. Barnehageeier har ansvar for nødvendig kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning for personalet.

For å nå målene i Rammeplan for barnehagene og nasjonale mål for kvalitet i barnehagen slik de framkommer i stortingsmeldinger, kreves videre satsing på etter- og videreutdanning på flere områder for pedagogisk personale og andre ansatte i barnehagene i Lyngen kommune.

For å nå målene med kvalitetsutvikling i barnehagene i Lyngen kommune, vil blant annet styrking av våre prioriterte satsingsområder være vesentlig.

Ut fra statlige føringer, og etter at barnehageeier har innhentet kompetansebehovet fra barnehagene, er det eier som har ansvar for å analysere kompetansebehov og utforme kommunale planer for kompetanseutvikling og prioritere kompetanseutviklingstiltakene.

Visjon for barnehagene i Lyngen kommune

«En god barndom varer livet ut»

Mål for utvikling av barnehagene i Lyngen kommune

Alle barn skal få et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet.

Våre satsingsområder i perioden 2018-2022 vil være:

- *De yngste barna i barnehagen*
- *Pedagogisk ledelse og barnehagen som lærende organisasjon*
- *Danning og kulturelt mangfold*
- *Realfag i barnehagen*
- *Barnehagens digitale praksis*
- *Livsmestring og helse*
- *Kunst kultur og kreativitet*

Statlig strategi for videreutdanning

Begrunnelsen for ny satsing på etter-/videreutdanning er at høy faglig og pedagogisk kompetanse hos de ansatte bidrar til et godt pedagogisk barnehagetilbud.

For å sikre at alle barn får et godt, systematisk pedagogisk tilbud i barnehagen, er man avhengig av et kompetent personale. Videre skal kompetanseplanen bidra til å øke barnehageansattes yrkesstatus og styrke tilliten til barnehagens kvalitet.

Barnehagelærere med høy faglig og pedagogiske kompetanse er en viktig forutsetning for barns læring.

Rammeplanen påpeker at barnehagen som pedagogisk institusjon må være i endring og utvikling. Barnehagen må være en lærende organisasjon som skal være rustet til å møte nye krav og utfordringer. Rammeplanen stiller krav til stadig utvikling av personalets kompetanse.

Styrking av barnehagelærernes faglige kompetanse forutsetter videreutdanning, og Universitetet i Tromsø varsler at de vil utvikle og iverksette et system for videreutdanning for det pedagogiske personalet. Videreutdanningen skal i første rekke målrettes mot fagområder og emner det i barnehagen er særlig behov for. Dette systemet vil bidra til bedre muligheter for videreutdanning for det

pedagogiske personalet, gi høyere kvalitet i opplæringen og stimulere til å beholde kompetansen i barnehagene. Høyere faglig kompetanse vil gi profesjonelle barnehagelærere bedre omdømme og høyere status i samfunnet.

Et godt samspill mellom utdanningstilbydere, barnehageeier, statlige myndigheter og arbeidstakerorganisasjonene er en forutsetning for å få til et godt og varig system.

Et varig system for videreutdanning

Utvikling av ansattes kompetanse gjennom videreutdanning krever forutsigbarhet og langsiktighet. Et varig system må utformes slik at de ulike aktørene og deltakerne har tillit til det og opplever at det fungerer i en langsiktig planlegging både ut fra den enkelte ansattes behov, ut fra barnehagens behov, barnehageeiers og nasjonale myndigheters behov.

Å bygge opp kompetanse i en barnehage tar tid. Eier og barnehagene må derfor ha langsiktige og systematiske planer. Ansattes kompetansebygging må ses på som en del av barnehagens kompetanse. Langsiktigheten kreves også for at nødvendig kompetanseutviklingstiltak skal kunne inngå som en del av barnehagens ordinære drift.

Universitet og høyskoler må ha en forutsigbarhet for å bygge opp tilbud og ha stabil kapasitet til å dekke behovene for målrettede tilbud for videreutdanning.

Systemet er avhengig av at det planlegges, prioriteres, budsjetteres og tilrettelegges lokalt, regionalt og nasjonalt for gjennomføring på en måte som gir videreutdanning av høy kvalitet for det pedagogiske personalet og det øvrige personalet. På sikt må det være et mål at alle ansatte får et tilbud om videreutdanning som følger av nasjonale, regionale eller lokale tiltak.

Videreutdanning og avansementstillinger i barnehagen

Det bør tilstrebes en pedagogtetthet i barnehagene i Lyngen på minimum 45 %. Samtlige ansatte i barnehagene i Lyngen skal ha utdanning minimum på fagarbeider-nivå.

Høyskolegruppen:

Videreutdanning i et omfang på 30 studiepoeng (stp) eller mer i det enkelte fag eller område skal gi uttelling i form av lønn. Satsingen vil omfatte både de som har fordypning i faget fra tidligere, de som har noe fordypning og de som eventuelt vil la videreutdanningen inngå i mastergrad.

Videreutdanningen skal være knyttet til de prioriterte fagene og emnene, samtidig som det også skal gis rom for prioriteringer ut fra lokale behov.

Barnehageeier skal stimulere til at alle styrere tar styrerutdanning, samt at det forutsettes styrerutdanning ved nyansettelser.

Tilbudene om videreutdanning skal være på høyskole- og universitetsnivå og gi studiepoeng. Det gir tilbudene den nødvendige faglige kvaliteten som sikrer at utdanningen er forskningsbasert.

Barne- og ungdomsarbeidere:

Barnehageeier vil stimulere til at fagarbeidere gis mulighet til videreutdanning innenfor aktuelle fagområder.

Barnehageeier skal stimulere til deltakelse i ABLU (arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning) og legge til rette for gjennomføringen

Assistenter:

Det finnes to veier til fagbrev. Den ene er gjennom yrkesfaglig utdanning. Den andre veien er ved fagprøve på grunnlag av allsidig praksis i faget. Barnehageeier skal legge til rette for at assistenter kan ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen.

Barnehageeier skal stimulere til deltakelse i ABLU og legge til rette for gjennomføringen

For perioden 2018-2022 er disse fagene og områdene prioritert:

- *De yngste barna i barnehagen*
- *Pedagogisk ledelse og barnehagen som lærende organisasjon*
- *Danning og kulturelt mangfold*
- *Realfag i barnehagen*
- *Barnehagens digitale praksis*
- *Livsmestring og helse*
- *Kunst, kultur og kreativitet*

Kommunen skal:

- forankre systemet for videreutdanning
- sikre sammenhengen mellom den statlige satsingen og egne satsinger
- kartlegge behov for kompetanseutvikling hos det pedagogiske personalet i de enkelte barnehagene i samarbeid med de ansatte
- delta i satsingen på videreutdanning gjennom å dekke en del av vikarutgiftene og utgifter til reise, opphold, læremidler mv. og legge til rette for deltakelse
- foreta nødvendige evalueringer av gjennomføringen av lokale planer i samarbeid med partene
- Legge til rette for at alle styrere gjennomfører styrerutdanning
- Tilrettelegge for at barnehagelærere kan ta desentralisert videreutdanning ved hjelp av stimuleringsmidler.

Økonomi

Finansiering av videreutdanning

Universitet tilbyr videreutdanning innenfor en rekke fagområder. Noen har ingen studieavgift, andre videreutdanninger har redusert studieavgift.

Videreutdanningen kan delvis finansieres gjennom:

- Utdanningsdirektoratets søkbare midler.
- Fylkesmannens midler til barnehagebasert kompetanseutvikling.

Kommunen må stimulere til at de som tar videreutdanninger får permisjon med lønn. Barnehagen må få tilført tilstrekkelig med lønnsmidler til å ta inn vikar i de ansattes fravær.

Det må påberegnes en bindingstid i forhold til videreutdanningens lengde.

Prioriterte områder for kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning

Videreutdanning med studiepoeng- barnehagelærere

Fag/Område	År	Antall
Språkutvikling	2019-2020-2021	6 (2 per år)
Digital praksis	2020-2021-2022	6 (2 per år)
Rammeområder i barnehagen(etter tilbud Udir)	2020-2021-2022	6(2 per år)

Styrerutdanning: Alle styrere oppfordres til deltagelse. Dersom styrerstillinger eller assisterende styrerstillinger lyses ut kreves det styrerutdanning.

Per i dag har 1 av styrerne styrerutdanning, mens en er under utdanning.

Fag/områder	Pedagogisk personale	Andre ansatte	Planlagt gjennomført i barnehagene i perioden 2018-2021
Språkutvikling	x	x	Alle (2021)
Danning og kulturelt mangfold	x	x	Alle (2018)
Livsmestring og helse	x	x	Alle (2018-2019) Barnehagebasert kompetanseutvikling
Realfag i barnehagen	x	x	Alle (2018)
Digital praksis i barnehagen	x	x	Alle (2019- 2020) Barnehagebasert kompetanseutvikling
Pedagogisk ledelse og barnehagen som lærende organisasjon	x		Ledere
Kunst, kultur og kreativitet	x	x	2021- Barnehagebasert kompetanseutvikling

Kostnad ved kompetanseutvikling – nøkkeltall

- Lønn for pedagogisk personale inkl. feriepenger og pensjon utgjør om lag 570 000 kr pr. år.
- Kostnad pr. time settes til kr 292,-
- Lønnskostnad til vikar for pedagogisk personale ved fravær for deltagelse på kurs, for eksempel 1 arbeidsdag á 7,5 timer beregnes til 2190 kr.
- Kursavgift

- Reise, kost og administrasjonsutgifter, samt i noen tilfeller også materiellkostnader.
- Gjennomsnittkostnad pr. dag pr. ansatt som deltar på eksterne kompetanseutviklingstiltak vil være på om lag 2500 kr avhengig av vikarbruk og andre kostnader ved reise, materiell og opphold.

Årlig bør minimum fire ansatte i barnehagene i Lyngen kommune få mulighet til videreutdanning/ kompetanseløft.

Målgruppe

Planen omfatter kompetanseutvikling av pedagogisk personale og andre ansatte i barnehagene i kommunen.

Med utgangspunkt i årsverk for Lyngen kommunes ansatte i barnehagene inneværende år, legges det til grunn at det vil være om lag 40 personer i del- og helstillinger som skal ha kompetanseutvikling etter denne planen i barnehageårene 2019- 2022 i Lyngen kommune.

Mange av personene i målgruppa har flere ansvars- og arbeidsområder samtidig. Det betyr at en og samme person vil ha behov for kompetanseutvikling i forhold til dette. Det betyr i praksis at en og samme person i mange tilfeller må delta på flere forskjellige tiltak for å oppdatere seg faglig på sine ulike ansvars- og arbeidsområder.

Finansiering, prioriteringer, prosess og regnskap

Finansiering

Barnehagebasert kompetanseheving finansieres delvis gjennom DeKomp ordningen i fylket. Lyngen kommune har sammen med de andre Nord-Troms kommunene ansatt en utviklingsveileder som samordner DeKomp i Nord-Troms. Midler til samarbeid med Universitet og forskningsmiljø, samt utviklingsveileder tildeles fra Troms og Finnmark Fylkeskommune.

Kommunen har vikarutgifter og egenandel ved å gjennomføre barnehagebasert kompetanseutvikling og andre kurs/videreutdanninger, som kommunen som eier må avsette penger til. Det vil være av betydning å analysere behovet for kompetanse framover for å avsette egne midler til kompetanseutvikling i barnehagesektoren.

Prioriteringer

Kunnskapsdepartementet legger sterke føringer på prioritering av tiltak i kompetanseutvikling, bl.a. ved å styre den statlige støtten mot utvalgte fagområder.

Etterutdanningsmidler bør i hovedsak styres av barnehagenes satsingsområder, jfr. Oppvekstplan for barnehagene i Lyngen kommune. Disse føringene utgjør rammer for lokale prioriteringer.

De lokale prioriteringene i denne planen er satt opp ut fra de lokale innmeldte behov, og gjenspeiles i den skjematiske oversikten over tiltak. Det vises til oppsettet ovenfor.

Det ligger inne en forpliktelse å legge vekt på kompetanseutvikling innenfor områder som er nevnt.

I noen grad vil også de statlige tilsyn ved Fylkesmannen peke på områder der det er behov for kompetanseutvikling i barnehagesektoren.

Behovet for kommunale midler til kompetanseutvikling synes å ha økt dersom man skal ivareta faktiske behov ved barnehagene. Det må settes av egne midler på ” Barnehagene – felles ” på kommunebudsjettet til dette formålet.

Tilrettelegging for gjennomføring

Det bør gis permisjon med hel eller delvis lønn ved de ulike studiepermisjoner og kursene som blant annet er avhengig av de økonomiske rammene som er tilgjengelige. Den enkelte barnehages vikarsituasjon og behov vil også være avgjørende. Permisjoner til etter- og videreutdanning vil innebære rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidstakere, alt etter barnehageeiers prioriteringer og kompetanseutviklingsplan.

Jfr. gjeldende permisjonsregler.

Prosess

I forkant av utarbeidelsen av kommunens kompetanseutviklingsplan for barnehagene gjennomføres kartlegging ved den enkelte barnehage. Tilbakemeldinger blir diskutert i styrerkollegiet, der Utdanningsforbundet også har vært invitert. I tillegg legges planen fram for arbeidstakerorganisasjonene til drøfting før den vedtas av Levekårsutvalget i Lyngen kommune.