



RÆLINGEN KOMMUNE

Kompetanseplan for kommunale barnehager i Rælingen

2016 – 2017

Vedtatt i kommunestyret 15.06.2016 i sak KST 16/55

Trivselskommunen med nærhet til Østmarka og Øyeren



Innhold

1	BAKGRUNN	3
1.1	SENTRALE FØRINGER	3
1.2	LOKALE FØRINGER.....	3
2	FORMÅL	5
3	KOMMUNENS ANSVAR SOM LOKAL BARNEHAGEEIER OG SOM BARNEHAGEMYNDIGHET	5
4	STATUS OG UTFORDRINGER	6
4.1	STATUS.....	6
4.2	UTFORDRINGER.....	8
5	TILTAK	9
5.1	TILTAK FOR Å REKRUTTERE	9
5.2	MØTEARENAER, GJELDENE PLANER OG VEILEDERE	10
5.3	ETTERUTDANNING	11
5.4	VIDEREUTDANNING.....	13
6	OPPSUMMERING	15
7	OPPFØLGING, EVALUERING OG RULLERING AV PLANEN	15
8	OVERSIKT KOMPETANSETILTAK OG AKTIVITETER 2016-17	16



1 Bakgrunn

1.1 Sentrale føringer

Alle barnehager skal bygge sin virksomhet på verdigrunnlaget og innholdet som er fastsatt i barnehageloven og i internasjonale konvensjoner som Norge har sluttet seg til, blant annet FNs barnekonvensjon. Kunnskapsdepartementet fastsatte 1. mars 2006, med hjemmel i § 2, barnehageloven, forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Forskriften trådte i kraft 1. august 2006 og ble endret ved forskrift 10. januar 2011.

Rammeplanen fremhever betydningen av voksnes holdninger, kunnskaper og ferdigheter til å møte, forstå og oppdra barna til aktiv deltakelse i et demokratisk samfunn. Planen har et nåtids og et framtidsperspektiv.

Forskrift om pedagogisk bemanning stiller et minimumskrav som skal sikre at det i hver enkelt barnehage er tilstrekkelig personale med pedagogisk kompetanse til å ivareta et systematisk arbeid med barnas behov for omsorg, lek, læring og danning slik det kreves i barnehageloven og i rammeplanen.

I 2012 kom Meld. St. 24 «Framtidens barnehage». Et overordnet mål som skisseres i meldingen er å sikre høy og likeverdig kvalitet i alle barnehager for å bidra til at alle barn får en god start i livet. En kunnskapsgjennomgang fra OECD konkluderer med at personalets kompetanse er en av de strukturfaktorene som har størst betydning for barnas trivsel og utvikling. Personalets kompetanse blir viktig ved at den øker prosesskvaliteten i barnehagen: Høyt kvalifisert personale har bedre relasjoner til barna og det er bedre kvalitet på deres samhandling med barna sammenliknet med personale med lavere kvalifikasjoner. Et annet mål i Meld. St. 24 er å øke andelen ansatte med relevant utdanning. Dette gjelder både pedagoger og fagarbeidere.

Det kan årlig søkes om statlig tilskudd til kompetanseheving i barnehagene. Midlene skal brukes til å følge opp og stimulere arbeidet med kompetanseutvikling for ansatte i kommunale og ikke-kommunale barnehager. For å kunne søke på midlene er det et krav at kommunen har en plan for kompetanseutvikling. For søknad på midler er det definert fire satsningsområder (*Kompetanse for framtidens barnehage 2014-2020*)

- pedagogisk ledelse – barnehagen som lærende organisasjon
- danning og kulturelt mangfold
- et godt språkmiljø for alle barn
- barn med særskilte behov

1.2 Lokale føringer

I Handlingsprogrammet 2016 – 2019 er et av satsningsområdene kompetanse, og tilhørende styringsmål er å «Rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere og ledere som gir organisasjonen en riktig kompetanse». Dette er tre av strategiene for å sikre det:



- Sikre at alle medarbeidere har tilstrekkelig grunnkompetanse for oppgavene de skal utføre.
- Drive helhetlig, systematisk og langsiktig kompetanseutvikling.
- Identifisere og utvikle talenter og kompetanse i organisasjonen

Videre finner vi satsningsområde organisasjonskultur med styringsmål: «en organisasjonskultur basert på helhetsforståelse, et levende verdigrunnlag og felles mål». En av strategiene for å nå dette målet er å:

- Utvikle møtearenaer for refleksjon og motiverende samspill på tvers av tradisjonelle fag og sektorer

Kompetanseplanen skal bidra til å iverksette disse strategiene.

Kompetanseplan for kommunale barnehager i Rælingen inngår som del av et helhetlig arbeid med kompetanseutvikling i Rælingen kommune.

Kommune har en **overordnet kompetansestrategi** som ble vedtatt i kommunestyret 17.02.16. Kompetansestrategien er basert på kommunens arbeidsgiver- og organisasjonsplattform, lokal lønnspolitikk og internkontrollrutinen, og gir føringer for alle kommunens tjenestoområder i arbeidet med utarbeidelse av egne kompetanseplaner.

Med utgangspunkt i kompetansestrategien utarbeides **kompetanseplan for kommunale barnehager i Rælingen**. Med bakgrunn i overordnet kompetansestrategi og kompetanseplan for kommunale barnehager utarbeides en egen plan for **kompetanseutvikling i hver enkelt enhet**.

Det er naturlig at kompetanseplanene også bygger på og inkluderer gjeldende kommunale planer og veiledere som:

- Tverrfaglig samarbeid for barn og unge i aldersgruppen 0 - 23 år
- Språk- og leseutvikling i Rælingen
- Kommunal plan for overgang barnehage – skole
- Fravær i barnehager og skoler i Rælingen kommune - en praktisk og faglig veileder

Barnehagene er berørt av strategi for skoleeier som gir konsekvenser for fokuset i kompetanseplanen. Dette handler om strategi 1: Tidlig innsats, her står bl.a. følgende: «Resultatutviklingen på de laveste trinnene har avdekket at det er nødvendig å jobbe med begynneropplæringen i lesing og videreføre det pågående arbeidet med regning og matematikk. Det ble reetablert et faglig felles grunnlag for arbeidet med språk- og leseutvikling i skoler og barnehager i Prosjekt rælingsskolen. Det er viktig å bygge videre på dette ved å legge til rette for kompetanse- og systemutvikling på tvers.» (Strategi for skoleeier 2015-2018). Følgende strategielement er satt opp i forhold til dette: «Etablere samarbeid mellom skoler og barnehager om arbeidet med språk- og leseutvikling og grunnleggende tallforståelse» (Strategi for skoleeier 2015-2018).



All kompetanseheving skal være forankret i forskningsbasert kunnskap. Barnehageloven stiller kun utdanningskrav til pedagogiske ledere og styrere / barnehageledere. Behovet for kompetanseutvikling er avhengig av ulike faktorer som størrelsen på barnehagen, organisering, utskiftninger i personalgruppen, tidligere kompetansetiltak og barnegruppens sammensetning. Tiltakene i *Kompetanseplan for kommunale barnehager i Rælingen* skal være rettet mot alle grupper av ansatte i barnehagen.

2 Formål

For å tilfredsstille lovkravene til utdannet personale samt styrke forutsetningene for å utvikle kvaliteten i barnehagene, må arbeidsgiver og ledere sørge for at det jobbes systematisk og strategisk med kompetanseutvikling og rekrutteringsarbeidet i de barnehagene kommunen eier.

Kompetente medarbeidere og ledere skal bidra til at de kommunale barnehagene i Rælingen kommune framstår som faglig profesjonelle og i stand til å oppfylle sitt samfunnsmandat på en troverdig måte jamfør barnehagelovens §§ 1,2 og 3. Det er en målsetting å øke andelen pedagoger og fagarbeidere, samt gi aktuelle kompetanseløft for å utvikle og beholde gode medarbeidere. Kompetanseheving og kompetanseutvikling skjer både i form av tiltak for ansatte i barnehagene og gjennom rekruttering av nye medarbeidere og ledere. Tiltakene skal baseres på sentrale og lokale føringer skissert tidligere i denne planen.

Barnehagelederne i Rælingen kommune ser på kompetanseplanen som strategi for å:

- rekruttere riktige personer med riktig kompetanse til ledige stillinger
- gi kontinuerlig tilførsel av faglig og relevant kunnskap til ansatt på alle nivå
- skape stimulerende fagmiljø for å beholde kompetente medarbeidere
- redusere praksissjokket nyutdannede pedagoger kan oppleve i møte med arbeidslivet
- sikre god kvalitet på barnehagetilbudet
- styrke kvaliteten på overgangen mellom barnehage og skole

3 Kommunens ansvar som lokal barnehageeier og som barnehagemyndighet

Kommunen som **barnehageeier** skal sikre barna i barnehagen et godt pedagogisk og trygt barnehagetilbud. Den skal gi veiledning og påse at barnehagene drives i samsvar med gjeldende lovverk. Barnehageeier har ansvar for nødvendig opplæring av ansatte og at ansatte får delta i kompetanseutvikling på egen arbeidsplass. *Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020* fra kunnskapsdepartementet understreker kommunen som barnehageeier sitt ansvar for kompetanseutvikling av personalet.

De ikke-kommunale barnehageeiere har selv ansvar for å sikre at lovens krav til innhold og kvalitet oppfylles, herunder kompetansebehov hos personalet.



Kommunen som **barnehagemyndighet** ønsker å stimulere kommunale og ikke-kommunale barnehager til å jobbe med kompetanseutvikling av ansatte. Ansatte i ikke-kommunale barnehager inviteres til deltakelse på utvalgt områder som angår tverrfaglig samarbeid. I Rælingen kommunes kurskatalog skal den enkelte ansvarlige for kurs påse at de ikke-kommunale barnehagene får tilbud om deltakelse på aktuelle kurs. Kommunen har gode rutiner på at de sentralt styrte kompetansemidlene kommer alle barnehager, både kommunale og ikke-kommunale barnehager, til gode. Alle barnehageledere i Rælingen inngår i et funksjonsnettverk hvor bl.a fag og strukturkvalitet er viktige felles tema. Gjensidig kompetanseheving mellom barnehage og skole skal alle barnehager delta i.

4 Status og utfordringer

4.1 Status

Personalet i barnehagene består av barnehagelærere med 3-årig høgskoleutdanning, ansatte med annen pedagogisk utdanning, fagarbeidere med 2-årig videregående utdanning samt læretid på 2 år, og ufaglærte assistenter. Dette gjør gruppen barnehageansatte svært sammensatt. Fordelingen i de ulike gruppene har variert, og det har i perioder vært utfordrende å finne kvalifisert personalet. Når det mangler barnehagelærere til å dekke pedagognormen i barnehagene har det vært nødvendig å søke dispensasjon fra utdanningskravet, og slik sette inn andre faggrupper, fagarbeidere eller assistenter i stillingene. Det har de siste årene vært en positiv utvikling i antall pedagoger med godkjent utdanning i de kommunale barnehagene. I hovedsak skyldes dette økt rekruttering av personale med godkjent utdannelse, men også et antall medarbeidere som har tatt utdannelse ved siden av arbeid i barnehagene.

4.1.1 Oversikt over formalkompetanse i kommunale barnehager

	Pr 15.12.2013	Pr 15.12.2014	PR 15.12.2015
Alle barnehageledere har godkjent barnehagelærerkompetanse	7	8	8
Ansatte med godkjent barnehagelærerkompetanse medregnet permisjon*	34	47	47,8
Ansatte med godkjent barnehagelærerkompetanse som er i permisjon	4	5	2
Ansatte med annen pedagogisk utdanning	12	6	10
Ansatte med fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget	22	21,4	26
Ansatte med annen faglig utdanning eller uten utdanning	-	58,8	56,6



Tabell 1, Årsmelding BASIL per 15.12. 2013 og 2014 og 2015 antall årsverk, grunnbemanning

* Noen barnehager har personale med godkjent barnehagelærerkompetanse som kommer i tillegg til den lovfestede pedagogiske grunnbemanningen.

4.1.2 Oversikt over dispensasjoner i kommunale barnehager

	Pr 15.12.2013	Pr 15.12.2014	Pr 15.12.2015
Antall dispensasjoner fra utdanningskravet, totalt	20	9	7
Antall dispensasjoner med annen pedagogisk utdanning	12	6	4
Antall dispensasjoner med barne- og ungdomsarbeiderfag	6	1	0
Antall dispensasjoner med annen faglig bakgrunn eller uten utdanning	2	2	3

Tabell 2, Årsmelding BASIL per 15.12. 2013, 2014 og 2015.

4.1.3 Kommunale og ikke-kommunale barnehager, Oversikt over pedagogisk grunnbemanning

Alle barnehageledere har godkjent barnehagelærerkompetanse	16
Lovfestet pedagogisk bemanningskrav til antall godkjente med barnehagelærerkompetanse	92
Antall ansatte med godkjent barnehagelærerkompetanse*	79,8
Antall ansatte med godkjent barnehagelærerkompetanse i permisjon**	4
Antall ansatte med dispensasjoner fra utdanningskravet	12,2

Tabell 3, Totalt antall årsverk for pedagogisk grunnbemanning, Årsmelding BASIL per 15.12.2015

*Noen barnehager har personale med godkjent barnehagelærerkompetanse som kommer i tillegg til den lovfestede pedagogiske grunnbemanningen.

**Det vil til enhver tid være ansatte barnehagelærere ute i fødselspermisjon, utdanningspermisjoner og lignende.

Familiebarnehagene er ikke medregnet da beregning av styrer- og pedagogisk lederstillinger skiller seg fra ordinære barnehager. Vi har en familiebarnehage i Rælingen, denne er bemannet etter forskriftene.



4.2 utfordringer

Det er en utfordring å rekruttere barnehagelærere. Dette er skissert i *overordnet kompetansestrategi for Rælingen kommune* hvor barnehagelærere er uttalt som en av de kritiske utdanningsgruppene. Denne utfordringen er ikke så stor som den var for noen år siden (Jamfør tabell 2), men den er fortsatt gjeldene. Det er viktig å holde trykket oppe slik at vi fortsetter å øke andelen pedagoger.

Det er også en utfordring å beholde barnehagelærere over tid. Avskallingen fra barnehagelæreryrket er betydelig, og etter 15 år arbeider under 40 % av barnehagelærerne i barnehagen. (SSB registerstatistikk, Meld. St. 24)

Konkurransedyktig lønn, karrieremuligheter, veiledningen av nytilsatte, nyutdannede barnehagelærere, ABLU (arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning) og Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk (TIB) er de tiltakene som bidrar mest til at barnehagelærerne blir værende i barnehagen. (Meld. St. 24)

Lønn er ikke nok alene, og for barnehagelederne er det viktig at barnehagefaget står sentralt i våre tiltak:

- Tanker om karrierevei
- Bruk av ressurspedagoger (eks språk, flerkulturelt arbeid)
- Etablering av faglige nettverk
- Arbeide med muligheter for å øke antallet pedagoger
- Se på mulighetene for en bemanningsnorm
- Etablere relevante utviklingsarbeid basert på «Kompetanse for framtidens barnehage»
- Se på muligheter for aktuelle videreutdanninger

En annen utfordring er den høye andelen av ufaglærte i barnehagene. Per april 2015 var «23% ufaglærte ansatte i barnehagen», og slik sett har Rælingen kommune «altså et behov for å øke kompetansen til ufaglærte, samt at det ved ledighet som hovedregel skal rekrutteres minimum fagarbeiderkompetanse.» (*Overordnet kompetansestrategi for Rælingen kommune*). Den høye andelen ufaglærte stiller bl.a. store krav til pedagogisk ledelse. En god ledelse kan skape vilkår for at personalets kompetanse øker og blir tatt i bruk slik at målene i rammeplanen kan nås og kvaliteten i barnehagene sikres.

Skole og barnehage jobber med de samme barna, men på ulik tid i deres liv. Kontinuitet og sammenheng mellom de to institusjonene vil kunne styrke barnas læringsløp. Det er behov for å jobbe med å etablere en bredere pedagogisk helhetsforståelse på tvers av tradisjonelle faginddelinger i barnehage og skole i årene framover.



5 Tiltak

Ved rekruttering har barnehagelederne delegert myndighet. På den måten har de et særlig ansvar for å rekruttere personer som innehar riktig kompetanse og egnethet til arbeid i barnehagen.

Rekruttering handler om omdømmebygging i tillegg til prosessen rundt selve utlysningen og ansettelsen, dette er beskrevet under kapittel 5.1.

Kompetansehevingstiltakene i denne planen er delt i 3 kategorier;

- *Møtearenaer, gjeldende planer og veiledere* (kapittel 5.2): dette er arenaer hvor kompetanse deles og utvikles, og planer/veiledere som skal bidra til å bygge opp kompetanse og sikre felles forståelse og kontinuitet i praksis.
- *Etterutdanning* (kapittel 5.3): er kurs og programmer helt eller delvis i kommunal regi
- *Videreutdanning* (kapittel 5.4): er eksterne kurs/utdanninger for å heve formalkompetansen.

5.1 Tiltak for å rekruttere

5.1.1 Omdømmebygging

Ved rekruttering av nye medarbeidere, er det viktig å være en interessant arbeidsgiver. Det er konkurranse om god arbeidskraft, og lønn er ikke alltid det viktigste når arbeidssøkere velger arbeidsgiver. Våren 2014 startet barnehagene et utviklingsarbeid som omhandler kvaliteten og innholdet i våre barnehager. Målet er å fremstå mer helhetlig og med en felles profil. Dette er viktig å få fram i utlysninger og intervjuer med søkere.

Tiltakene i gjeldende kompetanseplan er viktig i markedsføring av våre barnehager. Bruk av lærende nettverk, assistentskole og andre kompetansetiltak må framheves i rekrutteringsprosessen.

Barnehagene i Rælingen har over tid vært opptatt av kvalitet og leverer jevnt over et godt pedagogisk tilbud ifølge brukerundersøkelser. Barnehagene kan derfor med fordel profilere for eksempel barnehagebaserte utviklingsarbeid i fagtidsskrift som Første steg, Barnehagefolk eller lignende. Sosiale medier kan brukes til å dele relevante artikler for å fremme barnehage generelt. Lokale nyhetskilder bør også benyttes til å fortelle historier om vårt arbeid: fotballturnering, utstillinger, karneval, feiringer med mer kan være gladsaker vi bør tipse media om.

5.1.2 Ansettelser

Stillingsutlysninger må være basert på en analyse av barnehagens behov for arbeidskraft. Den bør tydelig beskrive hvilke fag og kvalifikasjoner vi er ute etter hos søker. Barnehagefaglig kompetanse skal foretrekkes ved ansettelser. Til pedagogstillinger rekrutteres barnehagelærere, til resterende stillinger rekrutteres fagarbeidere.

Det er også viktig at våre stillingsutlysninger speiler våre barnehager godt. Derfor bør utviklingsarbeid og tiltak i kompetanseplanen beskrives. Barnehagenes beliggenhet kan med fordel framheves. Med dagens kollektivtilbud ligger alle våre barnehager lett tilgjengelig.

Det gjennomføres fellesutlysning etter barnehagelærere og pedagogiske ledere hver vår. Da kan vi nå studenter som er på leting etter sin plass i arbeidslivet og barnehagelærere som av ulike årsaker ønsker å bytte arbeidssted. Det er flere som er på utkikk etter nye utfordringer i overgangen fra et barnehageår til neste.



5.1.3 Rekruttering innenfra

I rekrutteringsøyemed er det ifølge kunnskapsdepartementet tiltak hvor man rekrutterer fra egne rekker det som har fungert best. Det er derfor viktig å satse på barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere som allerede arbeider i barnehagene. Dette er også i tråd med nedfelt strategi i HP: Identifisere og utvikle talenter og kompetanse i organisasjonen.

5.2 Møtearenaer, gjeldende planer og veiledere

5.2.1 Tverrfaglige møter

Møtene arrangeres av barnehagene, tverrfaglige samarbeidsinstanser inviteres. Møtene kan dreie seg om enkeltsaker eller om gitte tema.

5.2.2 Kontaktmøter med PPA

Månedlige møter hvor PPA og barnehagen samarbeider om barn med særlige behov.

5.2.3 Språkveiledning

Språkveiledning er et kurs som både kommunale og ikke kommunale barnehager kan bestille fra PPT ved behov. Kurset tar for seg språkstimulerende tiltak og tidlig innsats.

5.2.4 Nettverksarbeid

Nettverksarbeid i Rælingen kommune har som formål å dele og spre kunnskap på tvers av barnehager og enheter. Med tanke på barnehagen som lærende organisasjon, må barnehagelederne løpende vurdere etablering av nye nettverk.

Funksjonsnettverk for alle barnehageledere i Rælingen:

Dette er et nettverk for barnehagelederne i kommunale og ikke-kommunale barnehager i Rælingen. Nettverket skal gjennom systematisk samarbeid bidra til et kvalitativt godt og trygt barnehagetilbud i Rælingen. Tema for nettverket settes for ett år av gangen og det jobbes systematisk med bl.a. fag. Nettverket jobber også med fellesarrangementer på tvers av alle barnehagene i Rælingen som organisering av felles planleggingsdag, ICDP krusing og TRAS-nettverk.

TRAS – nettverk:

TRAS (Tidlig Registrering Av Språkutvikling) er et kartleggingsmaterieell for språk og språkutvikling hos barn som brukes i barnehagene. Materialet bidrar til å vurdere barnets språkutvikling i forhold til det som er forventet på ulike alderstrinn. I nettverket deltar en TRAS - ansvarlig fra alle kommunale og ikke-kommunale barnehager. Gjennom nettverksarbeidet ønsker kommunen å sikre spredning av god praksis og stimulere til erfaringsdeling, kunnskapsspredning og kompetanseutvikling i forhold til barns språkutvikling og forebygging av lese- og skrivevansker.

5.2.5 Språk- og leseutvikling i Rælingen

Dette er en veileder som skal danne grunnlag for felles forståelse for språk- og leseutvikling i skoler og barnehager i Rælingen. Den er også ment som en idé-bank for ansatte, og som informasjon til ansatte og brukere om Rælingen kommunes arbeid med språk- og leseutvikling. Veilederen beskriver barns utvikling fra stadier i språkutvikling via begynnende leseutvikling og helt til avansert lesing.



5.2.6 Kommunal plan for overgang mellom barnehage og skole

Et verktøy for å sikre barna i Rælingen en god overgang fra barnehage til skole. Planen er aktivt gjennom hele året, og revideres jevnlig.

5.3 Etterutdanning

Etterutdanning er kompetanseutvikling som ikke gir formell kompetanse i form av studiepoeng og eksamen. Etterutdanning foregår på mange måter i barnehagene.

5.3.1 Kurs- og opplæringskatalogen 2016

Organisasjonsenheten tilbyr en rekke kurs og seminarer på alle nivå i kommunen. Kurskatalogen inneholder en oversikt over planlagte, sentrale kurs og kompetansetiltak som gjennomføres i Rælingen kommune. Opplæring knyttet direkte mot den enkeltes arbeidsoppgaver, såkalt arbeidsplassopplæring, er et lokalt ansvar og inngår derfor ikke i den sentrale kurs- og opplæringskatalogen. Kurskatalogen oppdateres årlig, og flere av barnehagenes kompetansetiltak er omtalt der.

5.3.2 International Child Development Program (ICDP) – Kollegaveiledning

Programmet vektlegger betydningen av samspill med omsorgspersoner tidlig i livet. Rælingen kommune har til sammen fire veiledere fra kommunale og ikke-kommunale barnehager med denne kompetansen. Disse skal bruke sin kunnskap til å veilede andre barnehageansatte. Veiledningsprogrammet har fokus på relasjoner og samspill og er resultatorientert. Den bygger på bevisstgjørende, i motsetning til instruktiv metodikk. Den er gruppebasert og skal være et forum der foreldre og andre omsorgspersoner kan reflektere over egen praksis, samt utveksle erfaringer. Prosjektet startet våren 2013 med prosjektmidler fra fylkesmannen i Oslo og Akershus og involverer både kommunale og ikke-kommunale barnehager som ønsker å delta.

5.3.3 Veiledning av nyutdannede barnehagelærere og barnehagelærere på dispensasjon

Det ble i 2009 inngått avtale mellom Kunnskapsdepartementet og KS om veiledning av nyutdannede pedagoger i barnehagen. God veiledning er viktig for at nye pedagoger skal utvikle god kompetanse og mestre yrket. Veiledning gis til alle nyutdannede og de som har arbeidet et år, samt til personer i pedagogstillinger som har dispensasjon fra utdanningskravet. Gruppene blir veiledet 5 ganger i året over 2 år.

- Gruppe1: Nyutdannede barnehagelærere og barnehagelærere som er under utdanning.
- Gruppe 2: Ansatte som er i pedagogisk leder- og barnehagelærerstillinger, som enten har annen pedagogisk utdanning eller ikke har utdanning.

De kommunale barnehagene er pålagt veiledning. De ikke-kommunale barnehagene får tilbud om å delta. En av veiledningene er avsatt til en halv kursdag med informasjon fra barnevern, helse og PPT. Her er alle på dispensasjon pålagt å delta. Alle barnehager skal gjennomføre veiledning av personale på dispensasjon. Plan for veiledningen må legges ved dispensasjonssøknaden.



5.3.4 Utviklingsarbeid- lek, læring og pedagogisk ledelse.

Utvikling av barnehagene som lærende organisasjoner stiller krav om tydelige ledere som har evne til å initiere og lede utviklingsarbeid. Barnehagen må ha en pedagogisk ledelse som setter i gang og leder refleksjon- og læringsprosesser. De kommunale barnehagelederne startet høsten 2014 et felles utviklingsarbeid for de kommunale barnehagene, rælingsbarnehagen. Gjennom utviklingsarbeidet skal barnehagene fremstå helhetlig utad med felles profil, -plattform og – identitet.

Utviklingsarbeidet skal være implementert i barnehagenes daglige drift innen 2017.

Utviklingsarbeidet tar utgangspunkt i styringsmål O3 i Handlingsprogram for Rælingen kommune 2015-2018: «En organisasjonskultur basert på en helhetsforståelse, et levende verdigrunnlag og felles mål.» Alt arbeid skal være forankret i forskningsbasert kunnskap med gjennomgående strategier som tydelige mål og omdømmebygging. Arbeidet er godt i gang, og barnehagene har bl.a. utviklet felles logo, felles pedagogisk plattform og felles årsplanmal. Det er også igangsatt et samarbeid med høgskolen i Tedemark v/høgskolelektor Terje Melaas. Her er hovedfokus lek og læring. Pedagogene kurses i pedagogisk ledelse i lek og læring. Assistentene og fagarbeidere får kurs i lek og læring i barnehagen.

Målene det arbeides med i utviklingsarbeidet i perioden 2016/2017 er:

- Skal ha synliggjort barnehagens samfunnsmandat og dens betydning for barns utvikling slik at barnehageansatte opplever økt yrkes stolthet og rælingsbarnehagens omdømme styrkes.
- Skal ha etablert felles faglige satsingsområder, standarder og verktøy for pedagogisk praksis, informasjon og forvaltning i rælingsbarnehagen slik at vi sikrer god kvalitet og fremstår helhetlig.
- Skal utarbeide en kvalitetsstandard for rælingsbarnehagens innhold slik at vi styrker barnehagen som læringsarena i et helhetlig læringsløp.

5.3.5 Assistentskole

Assistentskole er et program fra *Barnehageforum* for internopplæring av erfarne og nye assistenter. Programmet bygger på læreplanen for barne- og ungdomsarbeiderfaget og drives av erfarne barnehagelærere. Assistentskolens fokus er det pedagogiske innholdet i hverdagen. All teori kobles til praksis slik at kunnskapen blir meningsfull.

Barnehagene i Rælingen rekrutterer nå kun fagarbeidere, men programmet vil fortsette til alle assistenter som allerede er i barnehagene har vært gjennom. Erfarne assistenter har god nytte av å friske opp kunnskaper og få noe teori på egen praksis.

5.3.6 Kompetanseprogram for assistenter og fagarbeidere i barnehage og SFO

Kompetanseprogrammet bygger på veilederen «språk- og leseutvikling i Rælingen» og har som formål å utvikle deltakernes grunnleggende kompetanse om barns språk- og leseutvikling. Et mål med programmet er også å utvikle læring og samhandling på tvers av barnehage og skole. Barn trenger trygghet for å lære og utvikle seg. Å bygge på lik kunnskap, samt bruke noen av de samme metodene i barnehage og skole vil kunne bidra til at barna opplever gjenkjennelse og kontinuitet og slik raskere blir trygge på skolen og raskere klare blir for å lære mer.

Gjennom deltakelse i kompetanseprogrammet vil deltakerne få faglig påfyll med fokus på språk og leseutvikling, i tillegg blir de kjent med og skal øve på å bruke «Språkleker». Språkleker er et verktøy



til bruk i det konkrete arbeidet med barna. På samlingene sitter deltakerne sammen i distrikt slik at barnehager kan jobbe sammen med SFO på nærskolen.

Programmet inneholder 6 samlinger og kombineres med et lokalt utviklingsarbeid i deltakernes enheter. Utviklingsarbeidet knyttes til kompetansespredning og tilrettelegging for læring og utvikling i lek og aktiviteter med barna. Programmet startet våren 2016, varer i ett år og er for kommunale og ikke-kommunale barnehager.

5.4 Videreutdanning

Videreutdanning defineres som utdanning som gir formell ny kompetanse i nivå eller i bredden etter avsluttet grunntdanning, og som gir uttelling i form av studiepoeng eller lignende etter eksamen.

5.4.1 Nasjonal lederutdanning for styrere

Det er opprettet en videreutdanning for styrere. Utdanningen gir 30 studiepoeng og kan inngå i en masterutdanning i ledelse. Utdanningen gjennomføres på deltid mens barnehagelederen er i arbeid. Utdanningsdirektoratet betaler studieplassen, mens barnehageeier må betale for reise og opphold. I studiet legges det vekt på barns læring og utvikling, styring og administrasjon, samarbeid og organisasjonsbygging, veiledning av personalet, samt utvikling og endring og lederrollen. God ledelse i barnehagen er viktig for å kunne utvikle og sikre likeverdig og høy kvalitet i alle barnehager. Som pedagogisk samfunnsinstitusjon må barnehagen være i endring og utvikling. Lederutdanning for styrere er viktig for den videre utvikling av barnehagene. To av kommunens barnehageledere er underveis i studiet, mens en har gjennomført.

5.4.2 Videreutdanning for pedagoger i barnehage

Utdanningsdirektoratet har fra høsten 2016 tilbud om flere ulike videreutdanninger for pedagoger i barnehagene. Dette er et tilbud som skal bidra til økt kompetanse i barnehagene samtidig som det kan fungere som et godt tiltak for å beholde pedagogene i barnehagen. Ut fra prioriteringer gjort i kommunens planer som Handlingsprogrammet 2016-2019, overordnet kompetansestrategi og denne kompetanseplanen er det følgende utdanninger som er aktuelle i første omgang: «Læringsmiljø og pedagogisk ledelse» og «språkutvikling og språklæring».

5.4.3 Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk (TIB).

Ansatte med annen pedagogisk utdanning kan ta den toårige videreutdanningen Barnehagepedagogikk. Sammen med annen godkjent pedagogisk utdanning (minst treårig pedagogisk utdanning som allmennlærer, spesialpedagog, barnevernspedagog eller faglærer med undervisningskompetanse fra 1. trinn), gir denne videreutdanningen kompetanse likeverdig med barnehagelærerutdanning. Det er 4 som er underveis i dette utdanningsløpet inneværende barnehageår.

5.4.4 Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) og barnehagelærerutdanning på deltid



Assistenter og fagarbeidere innen barne- og ungdomsarbeid utgjør en viktig målgruppe for rekruttering til barnehagelærerutdanning. Assistenter som begynner på barnehagelærerstudiet er ofte svært motiverte og målrettede. På bakgrunn av den store mangelen på kvalifisert personale i pressområder, er det sentralt etterspurt flere studietilbud og studieplasser. Et tilbud er Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU). Ett annet er barnehagelærerutdanning på deltid over 4 år.

Personer som viser styrke, talent og engasjement over tid kan oppfordres til å ta utdanning for å bli barnehagelærer. Kommunen har nå 4 studenter som tar det fireårige utdanningsløpet ABLU (arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning) og 3 studenter som tar det fireårige utdanningsløpet barnehagelærerutdanning på deltid. Det er av betydning at kommunen støtter disse utdanningene økonomisk. Ansatte som er i målgruppen for disse barnehagelærerstudiene er gjerne i en etablert fase av livet, og en reduksjon i stilling på 40 % eller 50 % vil gjøre store økonomiske utslag for den enkelte. Når dette er såpass etterspurt arbeidskraft som det er i dagens og vårt områdes arbeidsmarked, støttes disse utdanningene med 20 % lønn i hele eller deler av studietiden. Etter innføring av nye ordninger for stipend/tilretteleggingstilskudd fra fylkesmannen i 2016 vil ordningen gjennomgås på nytt.

5.4.4.1 Spesielt for ABLU:

Kommunene som blir med på dette samarbeidet forplikter seg til god oppfølging og læringsvilkår for sine studenter og til tett samarbeid med høyskolene. Studentene følges opp av en lokal koordinator. På denne måten sikres studentene en praksisnær utdanning. Gjennom organiseringen av studiet flyttes læringsarenaen delvis ut i praksisfeltet og studentene kan bygge på sine egne praksiserfaringer underveis i studiet. Samtidig gir dette studentene mulighet til å utdanne seg og bli i yrket uten at barnehagene tappes for stabil arbeidskraft. Det vil være ønskelig at to – tre nye får starte på studiet annet hvert år så lenge det er behov.

5.4.4.2 Bindingstid

Utdanning koster, og det er forventet at studenten i alle tilfeller av utdanning bidrar med noe av kostnadene selv. Forhold som gjelder permisjoner og økonomisk støtte reguleres av kommunens permisjonsreglement, som sier følgende: «Dersom kommunen yter vesentlig økonomisk støtte til etter- og videreutdanning, kan bindingstid avtales. Slik bindingstid avtales før permisjon starter. Bindingstiden begrenses til maks to år (ihht HTA § 14).»

5.4.5 Fagbrev i barne- og ungdomsarbeid

Assistenter uten barnehagefaglig formalkompetanse bør stimuleres til å ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det er noen økonomiske kostnader ved studiet. Enkelte fagforeninger har stipendordning det er mulig å søke på. Søknader om permisjon med lønn på undervisningsdager vurderes av barnehageleder i hvert enkelt tilfelle.

Det er flere forskjellige veier til et fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfag. En mulighet er videregående trinn 1 i Helse- og oppvekstfag med videregående trinn 2 i barne- og ungdomsarbeiderfag. Deretter følger en læretid på to år før man kan gå opp til fagprøven.



En annen aktuell mulighet er voksenopplæring innen barne- og ungdomsarbeiderfaget på Strømmen videregående skole en kveld i uka. Dette sammen med minst fem års praksis gir mulighet til å gå opp til fagprøven.

6 Oppsummering

Kompetansetiltakene i denne planen skal bidra til å styrke personalets kompetanse i arbeidet med å omsette barnehagelovens formålsbestemmelse i barnehagens arbeid. Tiltakene skal også bidra til å gjøre barnehagene i Rælingen til et attraktivt sted å jobbe slik at vi kan fortsette å rekruttere personer med riktig kompetanse til barnehagene. De prioriteringer og tiltak som har blitt gjort de siste årene bidrar til at flere av de ansatte i barnehagene øker sin kompetanse. Dermed blir det også et bedre grunnlag for økt kvalitet i det faglige tilbudet. Tiltak som har fungert bra er videreført, nye tiltak på nye utfordringsområder er satt inn. Til sammen utgjør planen med sine tiltak kompetansehevingstiltak til alle gruppene av ansatte i barnehagen utfra sentrale og lokale føringer og prioriteringer. Kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeier samt den enkelte barnehageleder, har alle sine respektive ansvarsforhold for å sikre helhet og god sammenheng i arbeidet med utviklingen av barnehagene.

7 Oppfølging, evaluering og rullering av planen

Planen følges opp av enhetslederne gjennom månedssamtaler, samarbeid i kommunalt nettverk, utarbeiding av kompetanseplan i egen enhet og kontinuerlig vurdering av kompetansebehov og kapasitet.

Planen evalueres foreløpig årlig og rulleres med samme frekvens. På sikt er det ønskelig at planen får et 3-års perspektiv.



8 Oversikt kompetansetiltak og aktiviteter 2016-17

Møtearenaer, gjeldene planer og veiledere					
	Tiltak	Formål	Tid	Målgruppe	
Møtearenaer, gjeldene planer og veiledere	Møtearenaer	Tverrfaglige møter	Tverrfaglig samarbeid, tidlig innsats, fagutvikling	2 g per halvår	Pedagogiske ledere Kommunale(KB) og ikke-kommunale barnehager(IKB)
		Kontaktmøter med PPT	Tverrfaglig samarbeid, tidlig innsats	Månedlig	Pedagogiske ledere KB/IKB
		Språkveiledning PPT	Kompetanseheving på språkstimulerende tiltak, tidlig innsats	Etter avtale	Alle ansatte KB/IKB
		Funksjonsnettverk for alle barnehageledere i Rælingen	Gjennom systematisk samarbeid bidra til et kvalitativt godt og trygt barnehagetilbud i Rælingen	Kont. 6 g. per år.	Barnehageledere KB/IKB
		TRAS – nettverk	Kompetanseheving på språkstimulerende tiltak, tidlig innsats	4 g per år	Pedagoger KB/IKB
	Planer/veiledere	Språk- og leseutvikling i Rælingen	Skape felles forståelse og heve kvaliteten på språk- og lesestimulerende tiltak	Kont.	Alle ansatte KB/IKB
		Årshjul for overgang barnehage - skole	Legge til rette for en trygg skolestart for barna i kommunen	Hele året	Pedagoger og lærere Skolene og KB/IKB
	kurs- og opplæringskatalogen	Førstehjelpskurs	Grunnleggende førstehjelp	2. hvert år	Alle ansatte KB
		Hva gjør du når du er bekymret for et barn	Kompetanseheving saksgang barnevern	Etter avtale	Alle ansatte KB/IKB
		Introdag for nyansatte	Få et grunnlag for møte med innbyggerne som brukere av kommunens tjenester.	Høst og vår	Nyansatte KB



		Tiltak	Formål	Tid	Målgruppe
Etter- og videreutdanning	Etterutdanning	ICDP - kollegaveiledning	Heve kompetansen på samspill	Ukentlig i fem uker	Alle ansatte KB/IKB
		Veiledning av nyutdannede barnehagelærere	Styrke pedagogen i yrkesrollen	5 g per år	Nyutdannede barnehage-lærere KB/IKB
		Veiledning av barnehagelærere på dispensasjon	Faglig opplæring og styrke den ansatte i rollen som pedagog	5 g per år	Stillinger med dispensasjon fra utdannings-kravet KB/IKB
		Utviklingsarbeid: Pedagogisk ledelse	Heve kompetansen på å lede arbeidet med fag, og spesielt lek og læring	Kurs og samlinger gjennom hele året	Pedagoger KB
		Utviklingsarbeid: Lek og læring	Heve kompetansen på lek og læring i barnehagen	Kurs og samlinger gjennom hele året	Assistenter og fagarbeidere KB
		Assistentskole	Styrke assistentgruppen gjennom å sette sammen teori og praksis	11 leksjoner	Assistenter KB
		Kompetanseprogram	Kompetanseheving språk- og leseutvikling	1 år	Fagarbeidere, assistenter KB/IKB og SFO
	Videreutdanning	Nasjonal lederutdanning for styrere	Formell lederkompetanse til barnehageledere	1,5 år	Barnehageledere
		Videreutdanning for pedagoger i barnehage <ul style="list-style-type: none">- Læringsmiljø og pedagogisk ledelse- Språkutvikling og språkmiljø	Kompetanseheving av pedagoger og tiltak for å beholde pedagoger	1 år per studium	Pedagoger (Barnehagelærere og andre med pedagogisk bakgrunn)
		Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk (TIB)	Formalkompetanse som barnehagelærer	2 år	Annen relevant høgskole-utdanning
		Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU)	Formalkompetanse som barnehagelærer	4 år	Assistenter, barne- og ungdoms-arbeidere
		Barnehagelærerutdanning på deltid	Formalkompetanse som barnehagelærer	4 år	Assistenter, barne- og ungdoms-arbeidere
		Fagbrev i barne- og ungdomsarbeid	Fagbrev	Ulike løp	Assistenter