

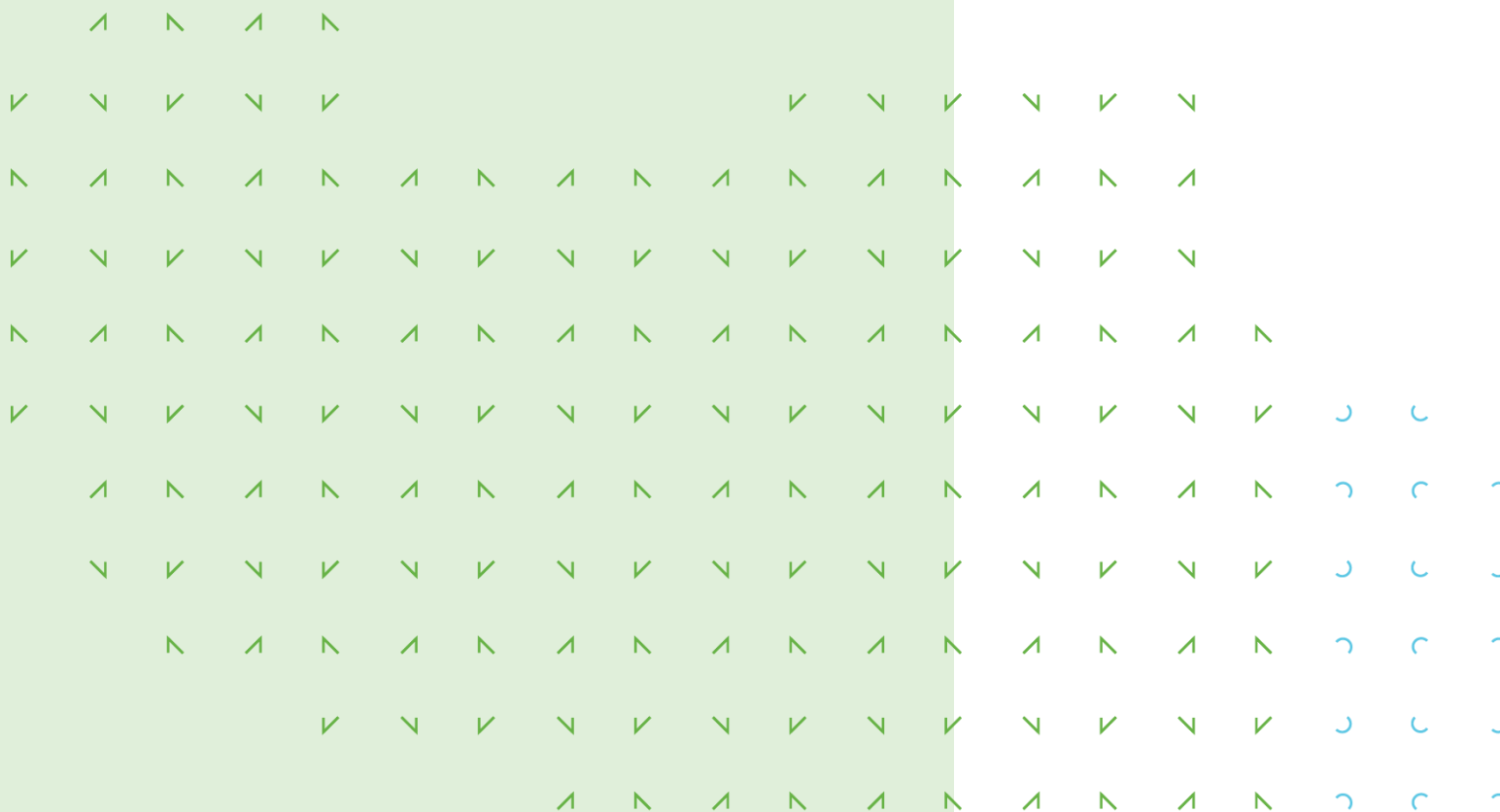


RÆLINGEN  
KOMMUNE

# Kompetanseplan for kommunale barnehager

2020-2021

Behandlet i kommunestyret 19.05.2020, PS 20/48



## Innhold

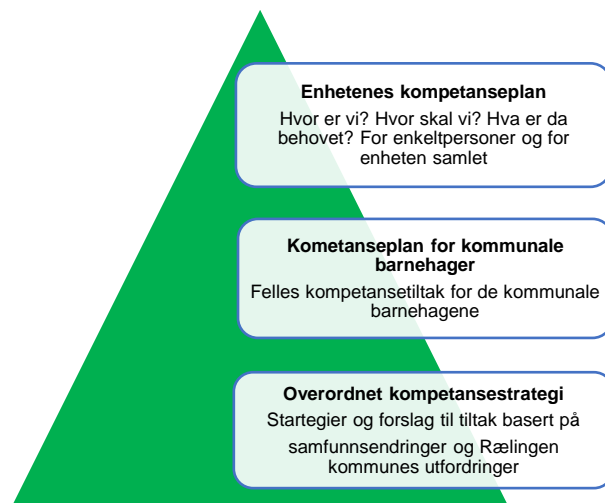
<b>1. Innledning .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Formål.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Grunnlag.....</b>	<b>4</b>
Sentrale og lokale kompetansestrategier .....	4
Strategi for barnehageeier .....	5
<b>2. Beskrivelse av tiltakene .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Tiltak for å rekruttere .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Møtearenaer, gjeldende planer og veiledere.....</b>	<b>7</b>
<b>2.3 Etterutdanning .....</b>	<b>9</b>
<b>2.4 Videreutdanning .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Oppsummering .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Oppfølging, evaluering og rullering av planen .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Oversikt over tiltakene .....</b>	<b>15</b>

# 1. Innledning

*Kompetanseplan for kommunale barnehager 2020-2021* er barnehageeiers og barnehagenes felles verktøy for systematisk og helhetlig arbeid med kompetanseutvikling i rælingsbarnehagen. Planen er en del av et helhetlig arbeid med kompetanseutvikling i kommunen.

Rælingen kommune har en overordnet kompetansestrategi. I tillegg må hver enhet utforme en kompetanseplan basert på kartlegging av enhetens lokale styrker, utfordringer og behov.

*Kompetanseplan for kommunale barnehager 2020-2021* formulerer felles tiltak for barnehagene i tråd med enhetenes innmeldte kompetansebehov og kommunens overordnede kompetansestrategi.



Figur 1. Oversikt over kompetanseplannivå i Rælingen kommune

*Kompetanseplan for rælingsbarnehagen 2020-2021* gjelder for de kommunale barnehagene. Rælingen kommune har imidlertid et sterkt ønske om at alle barnehagene i Rælingen skal dra i samme retning. Det jobbes kontinuerlig for å få til dette. Gjennom arbeidet med *Strategi for barnehageeier 2018-2021* har vi utarbeidet en klar retning for de kommunale barnehagene. Dette har gjort det lettere å samarbeide tettere med de private barnehagene. I denne planen er det derfor mange tiltak som både gjelder for kommunale og private barnehager i Rælingen.

## 1.1 Sammendrag

*Kompetanseplan for kommunale barnehager 2020-2021* beskriver prioriterte kompetansetiltak for kommende periode. Tiltakene er i tråd med *Strategi for barnehageeier 2018-2021* som bygger på sentrale og lokale føringer, samt dagens utfordringsbilde.

Planen er delt i fem kapitler. **Kapittel 1** er en innledning hvor det kort redegjøres for formål og grunnlag. I **kapittel 2**, som er planens hoveddel, beskrives alle kompetansetiltakene.

Kompetansetiltakene er delt i fire. Kapittel 2.1 beskriver tiltak for *rekruttering* og handler om omdømmebygging i tillegg til prosessen rundt selve utlysningen og ansettelsen. Kapittel 2.2 tar for seg *møtearenaer, gjeldende planer og veiledere*. Møtearenaer er arenaer hvor erfaringer deles og kompetanse utvikles. Kommunens planer og veiledere skal bidra til å bygge opp kompetanse og sikre felles forståelse. I kapittel 2.3 beskrives etterutdanning. Dette er kurs og programmer helt eller delvis i kommunal regi. I kapittel 2.4 kan man lese om mulighetene for videreutdanning. **Kapittel 3** er en kort oppsummering, **kapittel 4** er plan for rullering og evaluering, mens **kapittel 5** inneholder en oversiktstabell med alle tiltakene og hvem disse gjelder for.

## 1.2 Formål

For å tilfredsstille lovkravene til utdannet personale, og for å styrke forutsetningene for å utvikle kvaliteten i barnehagene, må arbeidsgiver og enhetsleder sørge for at det jobbes systematisk og strategisk med kompetanseutvikling og rekrutteringsarbeid i de barnehagene kommunen eier. Kompetanseplan for kommunale barnehager skal bidra til å systematisere arbeidet og synliggjøre retning og prioritering.

Kompetente medarbeidere og ledere skal bidra til at de kommunale barnehagene i Rælingen framstår som faglig profesjonelle og i stand til å oppfylle sitt samfunnsmandat på en troverdig måte, jmfør barnehageloven §§ 1 og 2. Det er en målsetting å øke andelen barnehagelærere 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.

Barnehageeier og barnehagelederne i Rælingen kommune ser på kompetanseplanen som verktøy for å:

- sikre god kvalitet på barnehagetilbudet
- rekruttere riktige personer med riktig kompetanse til ledige stillinger
- gi kontinuerlig tilførsel av faglig og relevant kunnskap til ansatte på alle nivå
- skape stimulerende fagmiljø for å beholde kompetente medarbeidere

## 1.3 Grunnlag

### Sentrale og lokale kompetansestrategier

*Kompetanse for fremtidens barnehage, revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*

Kompetanse for fremtidens barnehage er en statlig satsing som ble lansert i 2013. Revidert kompetansestrategi kom i 2018 og er en videreføring og videreutvikling av strategien. Med utgangspunkt i revidert strategi gis kommunene mulighet til å melde behov for bistand til kompetansehevingstiltak. Behovsmeldingen må være knyttet til minimum ett av strategiens fire overordnede tema:

- Barnehagen som pedagogisk virksomhet
- Kommunikasjon og språk
- Et inkluderende miljø for omsorg lek, læring og danning

- Barnehagens verdigrunnlag

Hensikten med ordningen er å styrke de barnehagene som har størst behov for kompetanseutvikling i Oslo og Viken.

Barnehageeier og barnehagelederne ser satsingsområdene som viktige og relevante også i rælingsbarnehagene, og de er i samsvar med vår egen *Strategi for barnehageeier 2018-2021*.

#### *Overordnet kompetansestrategi for Rælingen kommune*

Kommunens overordnede kompetansestrategi sier noe om samfunnsendringer og kommunens samlede utfordringsbilde. Basert på dette er det utarbeidet strategier og forslag til tiltak. Tiltakene er knyttet til barnehagespesifikke utfordringer som å rekruttere og beholde barnehagelærere, men også felles utfordringer som må løftes i samarbeid med hele oppvekstområdet, som bedre sammenheng mellom skole og barnehage og samarbeid rundt tidlig innsats. *Kompetanseplan for kommunale barnehager 2020-2021* bygger på denne overordnede kompetansestrategien.

#### *Enhetsvise kompetanseplaner*

Hver enhet kartlegger kompetansen i egen barnehage og ser dette opp mot gjeldende lovverk og barnehagens behov. På bakgrunn av dette utarbeides en kompetanseplan. Barnehageeier bruker de enhetsvise kompetanseplanene bl.a. for å fange opp felles kompetansebehov for barnehagene. Felles kompetansebehov omgjøres til tiltak i *Kompetanseplan for kommunale barnehager 2020-2021*.

## Strategi for barnehageeier

*Strategi for barnehageeier 2018-2021* er forankret i lokale og sentrale føringer som *barnehageloven*, *rammeplan for barnehagen*, *kompetanse for fremtidens barnehage*, *handlingsprogram*, *overordnet kompetansestrategi* m.m. Strategien er basert på kunnskap om hva som har effekt på kvalitet i barnehagene.

Gjennom arbeidet med strategien er det utarbeidet en ambisjon for barnehageeier, samt tre strategiske prioriteringer.

Ambisjonen for barnehageeier er:

Rælingsbarnehagen utgjør en stor forskjell i barnas utvikling ved å sikre at alle barn som går i barnehage opplever et inkluderende barnehagemiljø og har gode vilkår for trivsel, vennskap, lek, læring og helse.

De strategiske prioriteringene omfatter tre hovedstrategier:

- Et inkluderende omsorgs- og læringsmiljø
- Modig ledelse
- En aktiv og utviklingsorientert barnehageeier

Ambisjonen og de strategiske prioriteringene skal hver for seg og sammen gi kraft og kontinuitet til barnehageeiers innsats i perioden. De skal bidra til langsiktighet, fellesskap og fokus for aktørenes videre arbeid med kvalitetsutvikling i rælingsbarnehagen. *Strategi for barnehageeier* er retningsgivende for kompetansearbeidet og er derfor et viktig grunnlag for kompetanseplanen.

## 2. Beskrivelse av tiltakene

### 2.1 Tiltak for å rekruttere

Med skjerpet pedagognorm fra 01.08.2018 økte behovet for barnehagelærere over hele landet, og rekrutteringstiltak blir særlig viktige i årene fremover. Før ny norm trådte i kraft hadde de kommunale barnehagene i Rælingen tett opp mot 100% pedagogdekning. Etter at ny norm ble vedtatt har det vært utfordrende å rekruttere og beholde barnehagelærere, og andelen dispensasjoner fra utdanningskravet har gått opp.

#### Omdømmebygging

Ved rekruttering av nye medarbeidere er det viktig å være en interessant arbeidsgiver. Det er konkurranse om god arbeidskraft. De kommunale barnehagene har, over tid, jobbet med å fremstå mer helhetlig og med en felles profil. Her har barnehagene kommet langt, og dette er viktig å få fram i utlysninger og intervjuer med søkere. At vi nå har utviklet en Strategi for barnehageeier bidrar til å gi en samlet retning for barnehagene og vil også kunne bidra til å gjøre Rælingen kommune til en attraktiv arbeidsgiver.

Tiltakene i gjeldende kompetanseplan kan brukes i markedsføring av våre barnehager. Barnehagene i Rælingen er opptatt av kvalitet, og leverer jevnt over et godt pedagogisk tilbud ifølge bl.a. foreldreundersøkelser. Barnehagene kan med fordel profilere for eksempel barnehagebasert utviklingsarbeid i sosiale medier og i fagtidsskrift som Første steg, Barnehagefolk eller lignende. Lokale nyhetskilder bør også benyttes til å fortelle historier om vårt arbeid.

Tett kontakt med høgskolemiljøene, gjennom at kommunens barnehager tar imot studenter i praksis, er viktig. Å ha studenter i praksis er med på å øke barnehagens kompetanse og vil kunne bidra til omdømmebygging og økt rekruttering.

#### Ansettelses

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 ansettelses. Til pedagogstillinger rekrutteres barnehagelærere slik loven krever, til resterende stillinger rekrutteres fagarbeidere.



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

Utlysninger etter barnehagelærere gjennomføres løpende gjennom året. Det er særlig fokus på utlysninger på våren. Da kan vi nå studenter som er på leting etter sin plass i arbeidslivet, og barnehagelærere som av ulike årsaker ønsker å bytte arbeidssted ved overgang til nytt barnehageår.

## Rekruttering innenfra

I rekrutteringsøyemed er det, ifølge kunnskapsdepartementet, tiltak hvor man rekrutterer fra egne rekker som fungerer best. Det er derfor viktig å satse på videreutdanning av barnehagelærere, fagarbeidere og assistenter som allerede arbeider i barnehagene. Dette er også i tråd med nedfelt strategi i handlingsprogrammet (HP): Identifisere og utvikle talenter og kompetanse i organisasjonen.

## 2.2 Møtearenaer, gjeldende planer og veiledere

### Tverrfaglige møtearenaer

#### *Dialogmøter for barnehagelederne og pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)*

Dette er en arena hvor alle barnehageledere i kommunale og private barnehager, sammen med representant for barnehagemyndigheten, møter alle rådgiverne i og leder av PPT. Hensikten er å sikre felles forståelse og å jobbe sammen mot gode løsninger gjennom dialog rundt sentrale tema. Dette er en viktig arena for vårt arbeid med tidlig innsats og for å sikre kvaliteten på arbeidet med barn som trenger særlig hjelp og støtte.

#### *Tverrfaglige møter*

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

#### *Kontaktmøter med PPT*

Månedlige møter hvor PPT og barnehagen samarbeider om pedagogisk utviklingsarbeid, blant annet tidlig innsats, oppfølging av barn med særlige behov, samt kompetanse- og organisasjonsutvikling.

## Nettverk

Nettverksarbeid i Rælingen kommune har som formål å dele og spre kunnskap på tvers av 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 private barnehager i Rælingen. Nettverket skal gjennom systematisk samarbeid bidra til et likeverdig, kvalitativt godt og trygt barnehagetilbud til barna i Rælingen. Tema for nettverket settes for ett år av gangen og hovedfokus er fag. Nettverket koordinerer også fellesarrangementer på tvers av alle barnehagene i Rælingen som for eksempel årlig felles planleggingsdag.



#### *Kommunalt barnehageledernetverk*

Nettverk for de kommunale barnehagelederne. Nettverket møtes en gang per måned og jobber med felles utfordringer, felles utviklingsområder, samt kollegaveiledning og erfaringsdeling.

#### *Nettverk for spesialpedagoger i ressursbarnehagene*

I ressursbarnehagene er det tilsatt ekstra personale. Hver av barnehagene har minst én person som har høyere utdanning på områder som er relevant når du skal jobbe tett med barn som har særlige behov. Dette er et faglig nettverk hvor fagpersonene møtes for å dele erfaringer og utvikle seg faglig. Nettverket ledes av rådgivere fra PPT.

#### *Nettverk for pedagogisk ledelse i lek*

Nettverkets formål er å bidra til varig endring i drift etter felles utviklingsarbeid om lek i rælingsbarnehagen. I nettverket deltar to pedagoger fra hver barnehage, de samme hver gang. Pedagogene møtes til erfaringsdeling og faglig oppdatering en gang i halvåret. Elin Gullesen Bratt, (prosessveileder og kursholder i Relasjon i Nor) har gjennomført fire kursdager med nettverket om relasjonsledelse. Nettverksgruppen ledes av tre barnehageledere. Utover i 2020 vil nettverket fortsette med temaene relasjoner og modig ledelse av pedagogisk arbeid, i tråd med enhetenes store utviklingsarbeid om relasjonskompetanse (dette utviklingsarbeidet er beskrevet lenger ned).

### Prosessmøter Strategi for barnehageeier

Prosessmøtene er en del av system for oppfølging av *Strategi for barnehageeier 2018-2021*. Strategien holdes opp i faste møter som eiermøte og kvalitetsdialoger, men også i egne møter med de ulike aktørene. Tiltak planlegges, status gjennomgås, og evaluering gjennomføres kontinuerlig. Hensikten er å sikre fremdrift og bidra til at aktørene drar i samme retning.

### Lokale planer og veiledere

#### *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. Veilederen er forpliktende for alle skoler og barnehager (kommunale og private). Veilederen er også ment som en idébank 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.

#### *TRAS*

TRAS (Tidlig Registrering Av Språkutvikling) er et observasjons og kartleggingsmaterieell for språk og språkutvikling hos barn, som brukes i alle barnehagene i Rælingen. Materialet bidrar til å vurdere barnets språkutvikling i forhold til det som er forventet på ulike alderstrinn.

#### *Utvikling av god tallforståelse og regneferdighet hos barn i barnehage, skole og SFO i Rælingen*

Ny plan utviklet våren 2018. Utviklingen av god tallforståelse og regneferdighet er et langvarig prosjekt som begynner allerede i barnehagen. Dette innebærer at både barnehage, skole og



SFO må være gode læringsarenaer. De voksne må tilrettelegge for planlagte aktiviteter som utvikler barns begrepsforståelse, tallforståelse og regneferdighet. Vel så viktig er det å benytte læringspotensialet som eksisterer i lek, spontane her-og-nå-situasjoner og de gode samtalene. Planen skal gi felles faglig grunnlag for arbeidet i barnehage, skole og SFO, være forpliktende for alle og samtidig fungere som en idébank.

#### *Årshjul for overgang mellom barnehage og skole*

Dette er et verktøy for å sikre barna i Rælingen en god overgang fra barnehage til skole. Årshjulet er resultat av et omfattende pilotarbeid for å sikre kontinuitet og sammenheng mellom barnehage og skole. Årshjulet er aktivt gjennom hele året og revideres jevnlig. Både kommunale barnehager, private barnehage og skolene samarbeider etter dette årshjulet.

#### *Pedagogisk plattform for rælingsbarnehagen*

De kommunale barnehagene i Rælingen har sammen utviklet en felles pedagogisk plattform. Plattformen danner, sammen med *barnehageloven*, *forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* samt *Strategi for barnehageeier 2018-2021*, grunnlaget for det pedagogiske arbeidet i de kommunale barnehagene i Rælingen. Den pedagogiske plattformen er et verdidokument, og viser barnehagens menneskesyn, læringsyn og verdigrunnlag.

#### *Veilederen til spesialpedagogisk hjelp i barnehagen*

Denne veilederen viser et flytskjema som beskriver veien fra bekymring til henvisning og eventuelt vedtak om spesialpedagogisk hjelp.

#### *Ivaretaking av barn i barnehagealder som trenger ekstra støtte og tilrettelegging*

Fra høsten 2018 endret vi vår måte å organisere hjelp til barn med behov for særlig støtte på. Det ble blant annet opprettet tre ressursbarnehager som har særlig kompetanse og flere ansatte, og som slik sett skal ha bedre forutsetninger for å gi god og riktig støtte og hjelp. For å kvalitetssikre tilbudet er det utarbeidet en beskrivelse av hva tilbudet skal være og hvordan det er organisert. Dokumentet beskriver bl.a. det viktige elementet inkludering. Det er utarbeidet en beskrivelse til foresatte og en beskrivelse for barnehagene.

## **2.3 Etterutdanning**

Etterutdanning er kompetanseutvikling som ikke gir formell kompetanse i form av studiepoeng. Etterutdanning foregår på mange måter. Tiltakene som følger under er i hovedsak drevet av interne ressurspersoner.

### **International Child Development Program (ICDP) – Kollegaveiledning**

Programmet vektlegger betydningen av samspill med omsorgspersoner tidlig i livet. Rælingen kommune har en veileder fra kommunale barnehager med denne kompetansen og holder på med sertifisering av flere veiledere. I tillegg samarbeider vi med veiledere fra PPT og barnevernet, hvor en veileder også har bakgrunn fra barnehage. Veilederne bruker sin kunnskap til å veilede andre barnehageansatte.

Vi har en samarbeidsgruppe bestående av veiledere fra barnehage, PPT og barnevern, sammen med en barnehageleder og to ansatte fra flyktning- og inkluderingstjenesten som er utdannet ICDP-trenere. Denne gruppen samarbeider om planlegging, gjennomføring og evaluering av kollegaveiledningen. Barnehageleder er koordinator og rapporterer til funksjonsnettverket (som er beskrevet over) som er rådgivende organ for samarbeidsgruppen. Veiledningsprogrammet har fokus på relasjoner og samspill og er resultatorientert. Den bygger på bevisstgjørende, i motsetning til instruktiv, metodikk. Veiledningen er gruppebasert og skal være et forum der deltakerne kan reflektere over egen praksis samt utveksle erfaringer. Det er ett kurs i året med opptil åtte deltagere i gruppen. Det er fem til seks samlinger à 1,5 - 2 timer.

### Veiledning av nyutdannede barnehagelærere

God veiledning er et viktig bidrag for at nye barnehagelærere skal mestre overgangen fra studier til arbeidsliv. Veiledning gis til alle nyutdannede første og andre år i jobb. Gruppene får veiledning fem ganger per år. En av veiledningsøktene er avsatt til en halv kursdag med tverrfaglig samarbeid som tema der barnevern, helse eller PPT inviteres til å delta.

De kommunale barnehagene er forpliktet til å sørge for at de nyutdannede barnehagelærerne får deltatt i veiledningsgruppene. De private barnehagene inviteres til å delta.

### Utviklingsarbeid: Relasjonskompetanse

Jamfør *Strategi for barnehage 2018-2021* har barnehagene jobbet med å styrke kvaliteten på relasjonen i barnehagen, mellom barn-voksen og mellom barn, med hovedfokus på heving av personalets kompetanse. Det har inngått i et samarbeid med pedagog og kursholder Elin Gullesten Bratt. Ansatte i kommunale og private barnehager har deltatt på felles kompetanseheving gjennom 2018 og 2019. Nå jobber barnehagene videre med dette i egen enhet og knytter arbeidet opp mot strategielementet «Bidra til videreutvikling av god tilbakemeldingskultur».



### Kurs i overganger

Det er flere overganger i barnas liv, noen av disse er barnehagen involvert i. Det gjelder overgang fra å være hjemme til å starte i barnehage, overgang fra småbarnsavdeling til storbarnsavdeling og overgang fra barnehage til skole. Å skape gode og trygge rammer for overgangene er viktig for barns trygghet, læring og utvikling. Fra og med 2018 får personalet kurs i overganger for å heve sin kompetanse på området, for å sikre at kunnskapsgrunnlaget er det samme og for å bidra til felles forståelse. Kurset arrangeres hvert annet år slik at nyansatte også kan sette seg inn i grunnlaget. Kurset er et samarbeid mellom barnehagene og enhet for familie og helse.

**Distriktsamarbeid: Utvidet samarbeid mellom skole og barnehage med fokus på språk og leseutvikling**

I Rælingen kommune er vi opptatt av å utnytte potensialet som ligger i god sammenheng og kontinuitet mellom barnehage og skole. Over år har vi hatt flere pilotprosjekt med dette som tema. Godt forankret i forskning på området er tiltak prøvd ut og prosesser satt i gang. Fra 2018 er det, basert på erfaringer fra pilotene, utviklet et nytt årshjul for overgang barnehage – skole (Se beskrivelse over). Fra høsten 2018 er barnehagene og skolene delt inn i seks distrikter for å styrke samarbeidet. I hvert distrikt jobber private og kommunale barnehager sammen med nærskolen for en bedre overgang. Hvert distrikt har egne møtepunkter for de som leder arbeidet, og for barna. Distriktene har frihet til selv å forme innhold i møteplasser og treff. Alle skoler og barnehager har fått en bokpakke som skal fungere som grenseobjekt for barna, altså noe de kjenner igjen som likt i barnehage og skole. Alle skoler og barnehager får årlig tilbud om å være med på en fagsamling i regi av biblioteket. Tema for samlingen varierer, men skal alltid være aktuelt i forhold til sammenheng og progresjon mellom barnehage og skole.

## Digital kompetanse

I perioden skal den digitale kompetansen i barnehagene heves. Det vil bli kjøpt inn mer og bedre utstyr, og de ansatte vil trenge opplæring i bruk av disse og tilhørende verktøy. Det vil bli opprettet et IKT ressursnettverk bestående av ansatte i barnehagene, som skal ivareta og være pådrivere for den kreative bruken i barnehagen. Deltakerne i nettverket vil få egen kompetanseheving bl.a. ved hjelp av eksterne aktører. Nettverket vil ha faste møter hvor de deler erfaringer og opparbeider seg ny kunnskap, dette tar de med til barnehagene.

## Kompetanseheving fra PPT

Fra barnehageåret 2020/2021 vil PPT utarbeide kompetansesamlinger som barnehagene kan melde seg på ut fra hva de har behov for. Temaene vil bl.a. være autisme, språkvansker, ASK (mulig nybegynnerkurs og muligens også workshops), språk og språkkartlegginger. Andre temaer vurderes, men PPT er i skrivende stund ikke helt ferdige med å utarbeide planen. Barnehagene kan også avtale andre temaer med PPT ved behov.

## Tverrfaglig samarbeid og tidlig innsats

På dette området pågår nå to pilotprosjekt som skal tas videre til alle barnehager i kommende periode.

*Bedre tverrfaglig innsats (BTI)* er det ene. BTI er en samhandlingsmodell for tjenester som møter gravide, barn, unge og foreldre det er knyttet undring eller bekymring til. Hensikten med BTI-modellen er å kvalitetssikre helhetlig og koordinert innsats uten at det blir brudd i oppfølgingen. BTI bidrar til tidlig innsats, samordning og medvirkning. Modellen gir en oversikt over handlingsforløp, og kan bidra til å rette opp svikt i samhandling mellom tjenester både på lokalt, regionalt og statlig nivå. BTI er tenkt implementert i alle barnehager og skoler når piloteringen er fullført, og det vil da gjennomføres opplæring for alle ansatte.

Den andre piloten er *Trygg oppvekst - mestre hele livet*. Dette er et prosjekt med tiltak rettet mot ansatte, barna og foreldre. Det er tenkt gjennomført kompetansetiltak i hver barnehage gjennom de neste årene, når erfaringer fra pilotbarnehagene er oppsummert. Kompetansetiltakene vil være med fokus på "trygge voksne", tilrettelegges ift. behovet i hver enkelt ansattgruppe, og bygge på eksisterende kompetanse.

## 2.4 Videreutdanning

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



### Nasjonal lederutdanning for styrere

Det er opprettet en nasjonal videreutdanning for styrere. Utdanningen gir 30 studiepoeng og kan inngå i en masterutdanning i ledelse. Utdanningen gjennomføres mens barnehagelederen er i arbeid. Utdanningsdirektoratet betaler studieplassen, mens barnehageeier betaler for bøker, reise og opphold. I studiet legges det vekt på barns læring og utvikling, styring og administrasjon, samarbeid og organisasjonsbygging, veiledning av personalet, samt 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. Seks av kommunens ni barnehageledere har gjennomført utdanningen.

### Videreutdanning for barnehagelærere

Utdanningsdirektoratet har tilbud om flere ulike videreutdanninger for pedagoger i barnehagene. Dette er 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 behov og prioriteringer gjort i kommunens planer og strategier er det følgende utdanninger som er aktuelle i første omgang: «Læringsmiljø og pedagogisk ledelse», «Språkutvikling og språklæring», «Veiledning». De to første er valgt fordi de er nært knyttet til strategi en og to i *Strategi for barnehageeier 2018-2021*. Den tredje, veiledning, er særlig viktig for å kunne ta imot studenter i praksis. For barnehageåret 2020/2021 har tre barnehagelærere søkt videreutdanning.

### Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk (TIB)

Ansatte med annen pedagogisk utdanning kan ta den toårige videreutdanningen Barnehagepedagogikk. Barnehageeier må se på helheten av grunnutdanning og denne videreutdanningen, men har mulighet til å vurdere kompetansen som likeverdig med barnehagelærerutdanning. For barnehageåret 2020/2021 har to personer søkt seg inn på denne utdanningen.

### Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) og barnehagelærerutdanning på deltid

Assistenten og fagarbeidere innen barne- og ungdomsarbeid utgjør en viktig målgruppe for rekruttering til barnehagelærerutdanningen. Assistenten og fagarbeidere som begynner på barnehagelærerstudiet er ofte svært motiverte og målrettede. Personer som viser styrke, talent og engasjement over tid kan oppfordres til å ta utdanning for å bli barnehagelærer ved siden av jobb. Et mulig utdanningsløp her er Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU), et annet er barnehagelærerutdanning på deltid.

Kommunen har over år fått flere barnehagelærere gjennom disse ordningene. Per 01.03.20 har vi tre studenter fra de kommunale barnehagene underveis i det fireårige utdanningsløpet ABLU. Flere har fullført utdanningen de siste årene og jobber som pedagogiske ledere i Rælingen. 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. Det er mulig å søke om tilretteleggingstilskudd fra fylkesmannen til barnehager med studenter på ABLU, og noe av dette dekker inn lønnskompensasjonen på 20%.

#### *Spesielt for ABLU*

Kommunene som blir med på dette samarbeidet forplikter seg til god oppfølging og gode læringsvilkår for sine studenter og til tett samarbeid med høgskolen. Barnehagen er likestilt med skolen som læringsarena, og studentene må jobbe minimum 60% i barnehage gjennom de fire årene på studiet. ABLU gir studentene mulighet til å utdanne seg og bli i yrket uten at barnehagene tappes for stabil arbeidskraft. Det vil være ønskelig at to til tre nye får starte på studiet hvert år så lenge det er behov. Prosessen med søknad til ABLU og oppfølging under studiet koordineres av kommunen og gjelder både kommunale og private barnehager. Den lokale finansieringsordningen er kun for kommunale barnehager.

#### *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).»

## Fagbrev i barne- og ungdomsarbeid

Assistenten 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.

Rælingen kommune har over år samarbeidet med Strømmen videregående skole om utdanning av våre assistenter til fagarbeidere. Mange har deltatt på dette, og gjennomføringsprosenten er høy. Fra høsten 2020 starter vi opp en ny klasse for dette.

### 3. 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 kompetansehevingstiltak til alle gruppene av ansatte i barnehagen ut fra sentrale og lokale føringer og prioriteringer. Kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeier samt den enkelte barnehageleder, har alle et eget ansvar for å sikre helhet og god sammenheng i arbeidet med utviklingen av barnehagene.

### 4. 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 og rulleres årlig.



## 5. Oversikt over tiltakene

	Tiltak	Formål	Når	Målgruppe	
<b>Møtearenaer, gjeldende planer og veiledere</b>	<b>Møtearenaer</b>	Dialogmøter	Sikre felles forståelse og bidra til et godt og ivaretagende tilbud.	2 ganger (g.) per år	Barnehageledere i kommunale (KB) og private barnehager (PB), samt hele PPT
		Tverrfaglige møter	Tverrfaglig samarbeid, tidlig innsats, fagutvikling.	2 g. per halvår	Pedagogiske ledere og barnehageledere KB/PB
		Kontaktmøter med PPT	Pedagogisk utviklingsarbeid, tidlig innsats, kompetanse- og organisasjonsutvikling	Månedlig	Pedagogiske ledere og barnehageledere KB/PB
		Funksjonsnettverk for alle barnehageledere i Rælingen	Gjennom systematisk samarbeid bidra til et kvalitativt godt og trygt barnehagetilbud i Rælingen	6 g. per år	Barnehageledere KB/PB
		Kommunalt barnehageledernetverk	Utvikle kvaliteten i rælingsbarnehagene gjennom å bruke mulighetene nettverk gir for samarbeid og kunnskapsutvikling på tvers av enhetene	1 g. pr måned	Barnehageledere KB
		Nettverk for spesialpedagoger i ressursbarnehagene	Kompetanseheving og erfaringsdeling på tvers.	2 g. per halvår	Ekstraansatte med høgskoleutdanning i ressursbarnehagene
		Nettverk for pedagogisk ledelse av lek og læring	Videreutvikle barnehagens arbeid med lek og relasjonsledelse	1-2 g per halvår	2 pedagoger fra hver barnehage KB
		Prosessmøter Strategi for barnehageer 2018-2021	Bidra til at alle aktørene i barnehagen drar i samme retning	Kontinuerlig (kont.)	Alle aktører i barnehagene KB
	<b>Planer/veiledere</b>	Språk- og leseutvikling i Rælingen	Skape felles forståelse og heve kvaliteten på språk- og lesestimulerende tiltak	Kont.	Alle ansatte KB/PB
		Utvikling av god tallforståelse og regneferdighet hos barn i barnehage, skole og SFO i Rælingen	Skape felles forståelse, heve personalets kompetanse og på den måten heve kvaliteten på tiltak knyttet til tallforståelse og regneferdigheter	Kont.	Alle ansatte KB/PB
		Årshjul for overgang barnehage - skole	Legge til rette for en trygg skolestart for barna i kommunen	Hele året	Pedagoger og lærere Barnehage og skole KB/PB
		Pedagogisk plattform for rælingsbarnehagen	Sikre felles forståelse som grunnlag for det pedagogiske arbeidet	Hele året	Alle ansatte i de kommunale barnehagene KB
		Veileder spesialpedagogisk hjelp i barnehagen	Vise hvordan man går frem når man oppdager barn som kan ha rett til spesialpedagogisk hjelp	Hele året	Ansatte i barnehage og PPT KB/PB
		Ivaretaging av barn i barnehagealder som trenger ekstra hjelp og støtte	Kvalitetssikre tilbudet til barn med rett til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging	Hele året	Ansatte i barnehagene, foresatte, PPT KB/PB

		Tiltak	Formål	Når	Målgruppe
		Etterutdanning	ICDP - kollegaveiledning	Heve kompetansen på samspill og relasjoner	6 g. per år
Veiledning av nyutdannede barnehagelærere	Styrke pedagogen i yrkesrollen		5 g. per år	Nyutdannede barnehagelærere KB/IKB	
Utviklingsarbeid: Relasjons-kompetanse og modig ledelse	Heve kompetansen for å styrke kvaliteten på relasjonene i barnehagen. Styrke arbeidet med å skape god tilbakemeldingskultur.		Bhg-basert kompetanse arbeid i hver enhet	Alle ansatte KB/PB	
Kurs i overganger	Øke kompetansen på relasjoner og tilknytning. Sikre felles faglig forankring og felles forståelse slik at overgangene blir best mulig for hvert enkelt barn		Annet hvert år	Alle ansatte i barnehagene KB/PB	
Distriktsamarbeid Skole og barnehage	Styrke sammenheng og progresjon mellom barnehage og skole, samt bidra til en tryggere overgang for barnet.		Faste møtepunkter gj. hele året	Alle skoler og barnehager KB/PB	
Digital kompetanse	Øke kompetansen på digitale verktøy i barnehagene		<i>Under planlegging</i>	Alle kommunale barnehager	
Kompetanseheving fra PPT	Kompetanseheving innenfor ulike områder, tidlig innsats.		Etter avtale	Alle ansatte KB/PB	
Bedre tverrfaglig innsats	Styrke arbeidet med tverrfaglig samarbeid		<i>Under planlegging</i>	Alle barnehager KB/PB	
Trygg oppvekst – mestre hele livet	Styrke arbeidet med tidlig innsats		<i>Under planlegging</i>	Alle barnehager KB/PB	
Videreutdanning	Nasjonal lederutdanning for styrere		Formell lederkompetanse til barnehageledere	1,5 år	Barnehageledere KB
	Videreutdanning for pedagoger i barnehage	Kompetanseheving av pedagoger og tiltak for å beholde pedagoger, samt sikre kvalifisering for å ta imot studenter i praksis	1 år per studium	Pedagoger (Barnehagelærere og andre med pedagogisk bakgrunn) KB	
	Tilleggsutdanning i barnehage-pedagogikk (TIB)	Formalkompetanse som barnehagelærer	2 år	Annen relevant høgskoleutdanning KB	
	Arbeidsplassbasert barnehagelærer-utdanning (ABLU)	Formalkompetanse som barnehagelærer	4 år	Assistenter, barne- og ungdoms-arbeidere KB/(PB)	
	Barnehagelærer-utdanning på deltid	Formalkompetanse som barnehagelærer	4 år	Assistenter, barne- og ungdoms-arbeidere KB	
	Fagbrev i barne- og ungdomsarbeid	Fagbrev	Årlig	Assistenter KB	



# Trivselskommunen med nærhet til Østmarka og Øyeren

Rælingen kommune  
Postboks 100  
2025 Fjerdingby

Besøksadresse:  
Bjørnholthagan 6  
2008 Fjerdingby

Telefon: 63 83 50 00  
E-post: [postmottak@ralingen.kommune.no](mailto:postmottak@ralingen.kommune.no)

[www.ralingen.kommune.no](http://www.ralingen.kommune.no)