

Kompetanse for framtidens barnehage i Nearegionen 2014 – 2020



-Nearegionen-



Innhold

Innledning.....	3
Overordnede mål og innhold	3
Satsingsområder.....	4
Kompetanseutviklingstiltakene	6
Aktørene i kompetanseutviklingen	8

Innledning

Kommunene Selbu, Tydal, Malvik og Klæbu tilhører Nearegionen. Kommunene har ulik struktur, ulik størrelse og ulikt ståsted. Kommunene går sammen om å disponere kompetansemidlene som tildeles Nearegionen. Dette er en plan for de ansatte som gir tydelige signaler om hva som skal oppnås.

Planen bygger på Kunnskapsdepartementets strategi «*Kompetanse for framtidens barnehage, 2014 – 2020*». Strategien fastslår at barnehagen skal bidra til at barn får en god start i livet. Alle barn skal få mulighet til å utfolde sin skaperglede og utforskertrang i trygge omgivelser, sammen med andre barn og voksne. En god barnehage krever kompetente ledere og faglig reflekterte voksne. De ansattes kompetanse er den viktigste enkeltfaktoren for at barn skal trives og utvikle seg i barnehagen. Strategien underbygger barnehageeiers ansvar for kompetanseutvikling av personalet og kommunens ansvar for at barna i barnehagen får et godt pedagogisk og trygt barnehage tilbud.

Planen gir føringer, og skal være retningsgivende og forpliktende for barnehagene i regionen de neste årene. Det valgte satsingsområdet «*Et godt språkmiljø for alle barn*» skal utvikles gjennom hele perioden. Det allmennpedagogiske arbeidet styrkes og pedagogisk praksis endres. Planens intensjon og implementering avhenger av et tett foreldresamarbeid omkring språkstimulering.

Forutsetningene for å nå målene vil bli konkretisert i samarbeid med aktuelle kompetansemiljø. Det vil bli rapportert årlig på planens områder til Fylkesmannen i Sør – Trøndelag. Avslutningsvis vil det bli laget en artikkelsamling med de gode eksempler.

Barnehagen skal være rustet til å møte nye krav og utfordringer, og dette medfører behovet for en kontinuerlig utvikling av de ansattes kompetanse. Kompetanseutvikling, erfaringslæring og endring i organisasjoner tar tid, og i denne planen vektlegges grunnleggende forutsetninger for å virkeliggjøre barnehagens samfunnsmandat generelt, samt denne planenes satsingsområder spesielt. Forutsetningene som vektlegges er pedagogisk ledelse, barnehagen som lærende organisasjon, lederskap i barnehagene, barnehagevandring og hospitering i hverandre barnehager i alle roller og på tvers av kommuner.

Målet er at barnehagebarn i Nearegionen skal oppleve en felles retning gjennom kompetanseutviklingens satsingsområder, både i de kommunale og ikke – kommunale barnehagene. Barnehageeier vil med dette skape en helhet i læringsløpet for alle barnehagebarn.

Overordnede mål og innhold

Et godt barnehage tilbud for alle barn avhenger av personalets kompetanse. Bare kompetente ansatte kan sikre at barnehagen oppfyller sitt samfunnsmandat i tråd med barnehagens formål og rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. I løpet av strategiperioden skal alle ansatte ha fått muligheten til å øke sin kompetanse.

Strategiens mål er og:

- Rekruttere og beholde flere barnehagelærere og ansatte med relevant kompetanse for arbeid i barnehagen.
- Heve kompetansen for alle ansatte som jobber i barnehagen.
- Øke statusen for arbeid i barnehage.

For å nå disse målene må alle aktørene i sektoren ta sitt ansvar, samarbeide og delta aktivt i kompetansearbeidet for å bidra til økt og god kvalitet i barnehagene. Kommunen som barnehagemyndighet skal sikre at barna i barnehagen får et godt pedagogisk og trygt barnehagetilbud. Barnehageeier har ansvaret for at de ansatte får den nødvendige opplæringen og får delta i kompetanseutviklingen på sin egen arbeidsplass.

Målgruppen for tiltakene i strategien er de ansatte i barnehagen, og alle aktører i barnehagesektoren. Hovedtiltaket i strategien er det nye systemet for kompetanseutvikling for ansatte i barnehagen.

Satsingsområder

Et godt språkmiljø for alle barn

Barns språkutvikling er grunnleggende for barns læring og utvikling. Språket er personlig og identitetsdannende, og nært knyttet til følelser. Både den ikke – verbale og verbale kommunikasjonen er viktig for å utvikle et godt muntlig språk. Videre er et godt utviklet morsmål en grunnleggende forutsetning i språkutviklingen, også når det gjelder skriftspråk og leseforståelse. Småbarnsalderen er naturlig nok den mest grunnleggende perioden for utviklingen av språk.

Et godt språkmiljø for alle barn kjennetegnes i strategien ved at:

- Det finnes og gis rom for mange former for kommunikasjon gjennom fysiske, estetiske og verbale uttrykk.
- Det arbeides med i alle deler av rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver.
- Det inkluderer alle barn uavhengig av språklig bakgrunn.
- Uttrykksformene kommer til syne i formelle og uformelle læringssituasjoner i barnehagehverdagen.
- Det gis rom for at barn og voksne kan gi uttrykk for tanker, følelser og erfaringer, sette ord på dem og diskutere og reflektere sammen med andre.

I arbeidet med språkmiljø skal barnehagene i Nearegionen bidra til at barna:

- Opplever språklig kvalitet i det daglige samspillet med ansatte
- Utvikler et språk som fremmer egen identitetsdanning
- Får rike erfaringer med fortellinger, høytlesning, sanger og regler
- Utvikler og tilegner seg et godt ordforråd
- Får mulighet til å utforske skriftspråket

For å nå disse målene må ansatte barnehagene i Nearegionen:

- Se på ulike former for kommunikasjon som viktig for barnas samhandling, og en forutsetning for utvikling av vennskap og deltakelse i barnehagens fellesskap.
- Se på de ulike kommunikasjonsformene som betydningsfull for den språklige samhandlingen mellom barn og voksne og barn imellom.
- Tilrettelegge for et inspirerende språklig læringsmiljø i barnehagen

- Utvikle arbeidsmåter for språkutvikling
- Bruke språket aktivt og bevisst, samt være gode språkmodeller.
- Planlegge, dokumentere og vurdere arbeidet med et godt språkmiljø for alle barn
- Bruke språkkartleggingsverktøy når det er hensiktsmessig

Pedagogisk ledelse – barnehagen som lærende organisasjon

En lærende organisasjon kjennetegnes ved at alle ansatte er engasjert i å skape og dele kunnskap om hvordan de best kan nå organisasjonens mål. I slike organisasjoner stimuleres de ansatte til å se alt på nye måter, og kontinuerlig utforske hvordan de ansatte lærer sammen.

Barn blir til i møte med sine omgivelser, og i dette møtet bygger barn identitet og kunnskap. Det viktigste elementet i barnas barnehagehverdag er de ansatte. De ansattes bevisste holdninger, verdier, barnesyn og læringssyn preges av den pedagogiske ledelsen, og virkeliggjøres gjennom de ansattes handlinger i møte med barna.

Gjennom arbeid med pedagogisk ledelse skal barnehagene i Nearegionen bidra til at barna:

- Opplever trygge, stabile og tilstedeværende voksne
- Opplever at de blir sett, hørt og tatt på alvor
- Opplever at de er inkludert og en del av et sosialt fellesskap
- Får uttrykke seg og får innflytelse på alle sider ved sitt liv i barnehagen

For å være en lærende organisasjon i følge strategien må barnehagen:

- Ha en pedagogisk ledelse som setter i gang og leder refleksjons- og læringsprosesser i organisasjonen
- Ha en styrer som ser på ledelse av utviklings- og endringsprosesser som en sentral oppgave i samarbeid med de pedagogiske lederne
- Ha en styrer og pedagogiske ledere som sammen bidrar til at barnehagen er en lærende organisasjon
- Ha styrer og pedagogiske ledere som er rollemodeller med et særlig ansvar for at barnehagens verdigrunnlag og rammeplanen etterleves i praksis
- Systematisk vurdere egen praksis

For å nå disse målene må ansatte barnehagene i Nearegionen:

- Systematisk reflektere over hvordan de ansattes syn på barn og læring kommer til uttrykk i møte med barn og foreldre
- Samhandle med foreldre, og sørge for deres medvirkning i barnehagen
- Utvikle de ansattes kompetanse i å møte kulturelt mangfold på en inkluderende måte
- Videreutvikle de ansattes ledelseskompetanse gjennom pedagogisk ledelse og erfaringsdeling

Kompetanseutviklingstiltakene

Barnehagebasert kompetanseutviklingstiltak

Barnehagebasert kompetanseutviklingstiltak er utviklingsarbeid som involverer hele personalet og som foregår i den enkelte barnehage. Barnehageeier har ansvar for tiltakene som utvikles lokalt, gjerne i samarbeid med relevante kompetansemiljøer, kommunen som myndighet eller andre barnehager. Tiltakene skal være forankret hos pedagogisk leder, styrer og eier, og skal bidra til en utviklingsprosess på egen arbeidsplass for hele personalet i barnehagen, på tvers av kompetansenivå. Når utviklingsarbeidet er avsluttet, skal det være en del av det daglige pedagogiske arbeidet.

Barnehagefaglig grunnkompetanse

Det er barnehageeiers ansvar å sørge for at alle ansatte uten kompetanse og erfaring fra barnehage får en innføring i barnehagens samfunnsmandat, ansvar og innhold.

Kompetansehevingstudier for assistenter og fagarbeidere

Et studietilbud på 15 studiepoeng i regi av universitets- og høyskolesektoren. Målet er å gi en innsikt i barnehagetradisjon, yrkesetikk og erfaring med pedagogisk refleksjon.

Barnehagebasert fagbrev

Et tilbud til assistenter som mangler kompetanse i arbeid med barn, om å ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget på arbeidsplassen.

Fagskoleutdanning i oppvekstfag

Et tilbud om en videreutdanning for fagarbeidere. Utdanningen er yrkesrettet og gir mulighet for fordypning og spesialisering.

Arbeidsplassbasert barnehageutvikling

Et tilbud til assistenter og barne- og ungdomsarbeidere som ønsker å utdanne seg til barnehagelærere.

Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk

Et tilbud til de som har annen pedagogisk utdanning som ønsker å kvalifisere seg til stilling som pedagogisk leder i barnehagen. Småbarnspedagogikk som er en del av dette studiet, kan også tas av barnehagelærere som videreutdanning.

Veiledning av nytilsatte nyutdannede barnehagelærere

Kunnskapsdepartementet og KS har inngått en intensjonsavtale om at alle nytilsatte nyutdannede barnehagelærere skal få tilbud om veiledning. Veiledningen skal bidra til å utvikle yrkesidentiteten, øke tryggheten i barnehagelærerrollen og til å beholde barnehagelærerne i barnehagen. Det er barnehageeiers ansvar å tilby veiledning til nytilsatte nyutdannede barnehagelærere.

I forbindelse med veiledning av nytilsatte nyutdannede barnehagelærere samarbeider Nearegionen med de andre regionene, Trondheim kommune og DMMH for å tilby de nyutdannede et best mulig opplegg for oppfølging og veiledning. Dette skjer ved at den nyutdannede får tilbud om en veileder på arbeidsplassen. Her gjennomføres det jevnlig veiledninger. I tillegg får både den nyutdannede og veilederen tilbud om samlinger med både faglig innhold og rom for erfaringsdeling.

Veilederutdanning

Videreutdanningstilbud rettet mot barnehagelærere som ønsker å øke sin kompetanse på veiledning av barnehagelærere og barnehagelærerstudenter.

Pedagogisk utviklingsarbeid for barnehagelærere i barnehagen

Et videreutdanningstilbud rettet mot barnehagelærere. Studiet skal styrke barnehagelærernes kompetanse i planlegging og gjennomføring av utviklingsarbeid, og omfatter konkrete prosjekter som gjennomføres i egen barnehage.

Lederutdanning for styrere

Et videreutdanningstilbud for barnehagestyrere. Studiet skal bidra til kvalitetsutvikling i barnehagen gjennom en styrking av den pedagogiske og administrative lederkompetansen.

Mastergrader og PHD

Med barnehagelærerutdanning eller annen pedagogisk utdanning kan man ta ulike mastergrader på heltid eller deltid. Flere universiteter og høyskoler tilbyr masterutdanning innenfor ledelse, småbarnspedagogikk, barnehagepedagogikk og spesialpedagogikk. Med master kan man gå videre til PHD – studier. Det finnes flere ulike doktorgradsprogrammer på barnehageområdet.

Aktørene i kompetanseutviklingen

For å oppfylle dagens pedagognorm, øke antallet ansatte med relevant kompetanse og bidra til å heve kvaliteten i barnehagen må alle aktører bidra. En viktig forutsetning for å lykkes er at ansvars- og rollefordeling hos de ulike aktørene er avklart og at alle sørger for gode samarbeidsforhold.

Barnehageeier

- Ansvar for å gi de ansatte nødvendig opplæring for å kunne utøve yrket
- Drive virksomheten i samsvar med gjeldende lover og regelverk
- Har det primære ansvaret for kompetanseutviklingen for sine ansatte
- Tilrettelegge for at ansatte kan delta i kompetanseutviklingstiltakene
- Kartlegge kompetansebehovet, sette av egne midler til kompetanseheving og ha en langsiktig plan for hvilke kompetansetiltak som skal gjennomføres

Barnehagen

- **Barnehagens ansatte:** bør jevnlig delta i kompetanseutviklingstiltak og utviklingsarbeid for å heve sin kompetanse og øke sin forståelse for barnehagens innhold og oppgaver.
- **Pedagogiske ledere:** skal sikre kvaliteten på det pedagogiske arbeidet og har sammen med styrer ansvaret for at samfunnsmandatet oppfylles og at målene i rammeplanen realiseres. De har også ansvaret for å veilede det øvrige personalet.
- **Styrer:** skal motivere og inspirere til kompetanseutvikling hos personalet og forvalte ressursene på en forsvarlig måte. Styrer har også ansvaret for å lede det pedagogiske utviklingsarbeidet på et overordnet nivå.

Fylkesmannen

- Iverksette og følge opp de statlige kompetanseutviklingstiltakene
- Se til at utviklingsarbeid og implementering skjer i nær kontakt med kommunen som barnehagemyndighet
- Påse at kommunene ivaretar kompetansebehovene til både de kommunale og ikke – kommunale barnehagene
- Bidra til rekruttering av barnehagelærere

Andre aktører

- Fylkeskommunen, fagskoler, universitets- og høyskolesektoren
- Nasjonale sentre, Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet
- Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene