



Stor-Elvdal kommune

Oppvekst og utdanning - *Et trygt sted for lek, læring og mestring*

Kompetanseplan – sektor for oppvekst og utdanning - revidering

| | |
|---------------------------|---|
| Planinformasjon | |
| Gjeldende tidsrom: | 01.08.2019 |
| Tidspunkt for revidering: | Årlig |
| Hjemmel: | Overordnet kompetanseplan, vedtatt i kommunestyret 26.09.2018 |
| Plantype: | |
| Handlingsdel: | |
| Arkivreferanse: | 17/421 |
| Stikkord planinnhold: | Mal sektor videreutdanning kurs kompetanseheving faglig utvikling veiledning læring |
| Vedtatt: | Revidert 01.03.2021 |



Stor-Elvdal kommune



Stor-Elvdal kommune

Oppvekst og utdanning - Et trygt sted for lek, læring og mestring

Innhold

| | |
|--|---|
| Innledning | 3 |
| Forankring og ambisjoner | 3 |
| Overordnede mål og føringer | 3 |
| Hva er kompetanse? | 4 |
| Kompetanseanalyse | 4 |
| Læringsarenaer og tiltak | 4 |
| Plan for evaluering og oppfølging av kompetansetiltakene | 5 |
| Evaluering av sektorens kompetanseplan | 5 |
| Referanser | 5 |



Stor-Elvdal kommune

Oppvekst og utdanning - Et trygt sted for lek, læring og mestring

Innledning

Stor-Elvdal kommune har vedtatt overordnet kompetanseplan 26.09.2018. I planen er det føringer på at det skal utarbeides sektorvise kompetanseplaner. Ferdig utarbeidet sektorvis kompetanseplan arkiveres i kommunens sak/arkivsystem. Denne planen er overordnet for sektor for oppvekst og utdanning. Kompetanseplanen må konkretiseres på hver enhet slik at den favner enhetenes behov og egenart.

Forankring og mål

Planen er forankret i møte med hovedtillitsvalgte i Fagforbundet og Utdanningsforbundet våren 2019. De har medvirket til utformingen av planen. I tillegg er planen forankret i sektor for oppvekst og utdanning sin ledergruppe. Planen er revidert våren 2021, de hovedtillitsvalgte har vært involvert og det er kun gjort redaksjonelle endringer.

Målet med planen er å sikre at sektoren jobber kontinuerlig med å ha riktig kompetanse til enhver tid. Målet er å ha kvalifiserte medarbeidere som er dyktige og profesjonelle i alle ledd. Sektoren er en lærende organisasjon og har som mål å beholde og utvikle den kompetansen som finnes i organisasjonen. For at vi skal nå disse målene må vi jevnlig analysere behovet for kompetanse og å skape forutsigbarhet.

Overordnede mål og føringer

I sektor for oppvekst og utdanning er det avgjørende at medarbeiderne har den kompetansen som skal til for at vi skal nå våre mål, og kunne yte gode tjenester slik at fremtidens utfordringer kan løses. Våre medarbeidere skal ruste barn og unge til å ta del i samfunnet som aktive medborgere.

Sentrale føringer:

I barnehageloven kapittel 5 og i forskrift om pedagogisk bemanning §1 er det hjemlet hvilken kompetanse ansatte skal ha og norm for pedagogisk bemanning. Innenfor skole er det hjemlet i forskrift til opplæringsloven §§14-1, 14-2 og 14-3 hvilken kompetanse ansatte i undervisningsstillinger skal ha.

Utover dette er det ingen sentrale føringer på hvilken kompetanse ansatte skal ha i de ulike enhetene



Stor-Elvdal kommune

Oppvekst og utdanning - *Et trygt sted for lek, læring og mestring*

Hva er kompetanse?

Med organisasjonens kompetanse menes den samlede beholdningen av kompetanse som kommunen disponerer gjennom sine medarbeidere.

Med den enkeltes kompetanse menes de kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger den enkelte har. Kompetanse handler om «å være i stand til» og beskriver potensialet en person har – for å yte og utvikle seg.

Kunnskap er ofte overfokuset i kompetansearbeid, mens holdninger er underfokuset. Formell kunnskap i form av utdanning er ofte det man tenker på når det gjelder kompetanse, like viktig er de holdninger som preger medarbeiderens arbeidsutførelse og sosiale kompetanse.

Kompetanseanalyse

Sektorens samlede kompetanse er et øyeblikksbilde, derfor er det en kontinuerlig prosess å vurdere:

- Om den kompetansen vi har blir anvendt på en god nok måte
- Behovet for kompetanseheving
- Kompetanse ved utlysning av stillinger

Læringsarenaer og tiltak

Utvikling av kompetanse skjer på mange ulike arenaer, både i utdanningsinstitusjoner og på uformelle arenaer. En stor del av læringen og utviklingen skjer i det daglige arbeidet – og i refleksjon over egen praksis sammen med ledere og kollegaer. Å definere og anerkjenne de læringsarenaene som finnes i organisasjonen er viktig. Sentralt i arbeidet med å benytte og utvikle den kompetansen som finnes ved de ulike arbeidsplassene i Stor-Elvdal kommune, er ledernes ansvar for å legge til rette for at arbeidsplassen skal være en lærings- og delingsarena. Slike arenaer og tiltak kan for eksempel være:

| Arena | Tiltak |
|--------------------|--|
| På arbeidsplassen: | Gjennom refleksjon over eget arbeid og refleksjon sammen med andre i profesjonelle læringsfellesskap. Utnytte potensialet som ligger i digital læring, for eksempel nettbaserte kurs og veiledere som er tilgjengelige for kommunen. |
| Kollegaveiledning: | Lære av kollegaer, få råd og veiledning og gi rom for erfaringsutveksling. Det må være lav terskel for å be om, og gi tilbakemelding på jobben som er gjort. |



Stor-Elvdal kommune

Oppvekst og utdanning - *Et trygt sted for lek, læring og mestring*

| | |
|----------------------------------|---|
| Interne møter: | Legge til rette for erfaringsutveksling og felles refleksjon rundt aktuelle temaer og fagområder i ledermøte, samt intern opplæring/undervisning. |
| Kurs, etter- og videreutdanning: | Legge til rette for etter- og videreutdanning. Leder legger til rette for deling av kompetanse. |
| Hospitering/ jobbrotasjon: | Legge til rette for jobbrotasjon, intern og eksternt hospitering for å lære av praksis hos andre. |
| Nettverk: | Legge til rette for deltagelse i interne og eksterne nettverk, profesjonelle læringsfellesskap. |

Økonomiske rammebetingelser

Tiltakene vurderes i budsjettprosessen og vedtas i årsbudsjettet.

Plan for evaluering og oppfølging av kompetansetiltakene

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor som gjennomføres annet hvert år gir svar på i hvilken grad ansatte opplever at de får brukt sin jobbrelevante kompetanse og om de opplever en relevant kompetanseutvikling.

I medarbeidersamtalen er det to punkter som omhandler kompetanse:

- Mål og resultater
 - Personlige utviklingsmål
 - Sektorens/enhetens mål og resultatoppgåelse
- Faglig og personlig utvikling på arbeidsplassen

Gjennomføring, analyse og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen og medarbeidersamtalen vil være en indikator på om sektoren når målsettingen som beskrevet i punktet «overordnede mål og føringer».

Sektorens behov for kompetanse drøftes med de hovedtillitsvalgte og tas opp på ledermøte og i pedagogisk nettverk før 01.02. hvert år.

Evaluering av sektorens kompetanseplan

Sektorleder har fullmakt til å foreta redaksjonelle endringer. Planen evalueres årlig innen 01.07.

Referanser



Stor-Elvdal kommune

Oppvekst og utdanning - *Et trygt sted for lek, læring og mestring*

- Overordnet kompetanseplan for Stor-Elvdal kommune
- Personalpolitikk i Stor-Elvdal kommune
- Permisjonsreglement i Stor-Elvdal kommune
- Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor
- Mal for medarbeidersamtale
- 10-faktor – hva nå? Kommuneforlaget
- Dialogverktøy 10-faktor fra Kommuneforlaget