



KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Strategi

Kompetanse for framtidens barnehage

Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020





KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Strategi

Kompetanse for framtidens barnehage

Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020



Forord

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. Jeg er stolt av den barnehagetradisjonen vi har i Norge. Det barnet opplever hver dag, har en betydning i seg selv. Leken er det viktigste utgangspunktet for læring, og barnehagen skal legge til rette for et variert leke- og læringsmiljø.

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. Et kompetent personale vil kunne se, anerkjenne og følge opp barna i deres utvikling. Å investere i de ansattes kompetanse er derfor å investere i barna.

Styrer og pedagogisk leder har en nøkkelrolle for utvikling av kvaliteten i barnehagen. Det er gledelig at vi har opprettholdt andelen barnehagelærere i barnehagen på tross av den store veksten i antall barnehager de siste årene. Vi har mangedoblet de statlige midlene til kompetanse og rekruttering; fra 10 mill. kr. i 2005 til 120 mill. kr. i 2013. Sammen med innsatsen fra alle aktørene i sektoren har dette resultert i flere ansatte med kompetanse til å arbeide i barnehagen.

Likevel mangler vi over 4000 barnehagelærere for å oppfylle dagens pedagognorm, og nesten halvparten av alle barnehageansatte har ikke kompetanse for arbeid i barnehage. Dette er utfordringer vi sammen må arbeide for å møte.

Strategien skal underbygge barnehageeiers ansvar for rekruttering og kompetanseutvikling av personalet og

kommunens ansvar for at barna i barnehagen får et godt pedagogisk og trygt barnehage tilbud.

Ved siden av tiltakene i strategien er det etablert en ny barnehagelærerutdanning som starter opp høsten 2013. I den nye utdanningen inngår et tett samarbeid med praksisfeltet. Utdanningen skal gjøre studentene best mulig rustet til å møte de oppgavene dagens barnehager står overfor.

For å lykkes med å utvikle kvaliteten i barnehagen og heve personalets kompetanse må alle aktører i sektoren ta sitt ansvar og bidra i arbeidet.

Jeg vil takke for alle gode innspill i prosessen med å utvikle strategien. Vi har et godt grunnlag å bygge på i et fortsatt samarbeid for barnas beste!



Oslo, 15.8.2013

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Kristin Halvorsen'.

Kristin Halvorsen
Kunnskapsminister

Innhold

Mål og innhold	8
<i>GLØD</i>	9
<i>Parallele prosesser</i>	9
System for kompetanseutvikling	10
Tematiske satsingsområder	10
<i>Pedagogisk ledelse – barnehagen som lærende organisasjon</i>	11
<i>Danning og kulturelt mangfold</i>	12
<i>Et godt språkmiljø for alle barn</i>	12
<i>Barn med særskilte behov</i>	12
Kompetanseutviklingstiltakene	13
<i>Barnehagefaglig grunnkompetanse</i>	13
<i>Barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak</i>	13
<i>Kompetansehevingstudier for assistenter og fagarbeidere</i>	13
<i>Barnehagebasert fagbrev</i>	14
<i>Fagskoleutdanning i oppvekstfag</i>	14
<i>Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning</i>	14
<i>Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk</i>	15
<i>Veiledning av nytilsatte nyutdannede barnehagelærere</i>	15
<i>Veilederutdanning</i>	15
<i>Pedagogisk utviklingsarbeid for barnehagelærere i barnehagen</i>	15
<i>Lederutdanning for styrere</i>	15
<i>Mastergrader og PHD</i>	15
Aktørenes roller og ansvar	16
<i>Barnehageeier</i>	16
<i>Barnehagen</i>	16
<i>Kommunen som barnehagemyndighet</i>	16
<i>Fylkesmannen</i>	16
<i>Fylkeskommunen</i>	17
<i>Fagskoler</i>	17
<i>Universitets- og høyskolesektoren</i>	17
<i>Nasjonale sentre</i>	18
<i>Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet</i>	18
<i>Sametinget</i>	18
<i>Organisasjonene</i>	18
<i>Nasjonale sentres oppgaver på barnehageområdet</i>	19
<i>Andre statlige aktørers oppgaver på barnehageområdet</i>	19



Mål og innhold

Et godt barnehagetilbud 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, jf. §§ 1, 2 og 3 i Barnehageloven.

Regjeringens mål er å oppfylle dagens pedagognorm og å øke andelen ansatte med relevant utdanning. Dette omtales nærmere i stortingsmeldingen om framtidens barnehage¹. Kompetansestrategien skal gjelde for perioden 2014 til 2020. I løpet av strategiperioden skal alle ansatte ha fått muligheten til å øke sin kompetanse.

Strategiens mål er å:

- 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

En forutsetning for å nå disse målene er at alle aktørene i sektoren tar sitt ansvar, samarbeider og deltar 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.

Styrer og barnehagelæreres kompetanse er nødvendig for at barnehagen skal kunne gjennomføre kompetanseutvikling for alle ansatte.

Kompetansestrategien redegjør for den nasjonale innsatsen gjennom mål, prioriteringer, innhold og ansvar, og den klargjør hvilke tiltak staten bidrar med midler til.

Målgruppen for tiltakene i strategien er de ansatte i barnehagen.

Målgruppen for strategien er alle aktører i barnehagesektoren. De må være kjent med innholdet i strategien og bidra til gjennomføringen av den.

Hovedtiltaket i strategien er det nye systemet for kompetanseutvikling for ansatte i barnehagen.

Strategien omfatter også rekrutteringskampanjen *Verdens fineste stilling ledig* (www.vfsl.no), som har som mål å øke søkningen til barnehagelærerutdanningen og å heve statusen for arbeid i barnehagen. Kampanjen videreføres i 2014. I tillegg er det opprettet regionale GLØD-nettverk, som skal støtte opp om rekrutteringsarbeidet lokalt. Nettverkene koordineres av Fylkesmannen og består av sentrale aktører i sektoren.

¹ Meld. St. 24 (2012-2013) *Framtidens barnehage*



GLØD

GLØD er et prosjekt i Kunnskapsdepartementet med mål om å øke rekrutteringen av personer med høy kompetanse til barnehagen og styrke kompetansen til dem som allerede er der. Et tilleggsmål er å øke statusen for arbeid i barnehagen.

Delmålene i GLØD-arbeidet er:

- økt kvalitet i barnehagelærerutdanningen
- økt rekruttering av barnehagelærere til barnehagen
- økt rekruttering av personer med relevant høyere utdanning til barnehagen
- økt rekruttering av barne- og ungdomsarbeidere til barnehagen
- beholde og videreutvikle kompetansen i barnehagen

En nasjonal referansegruppe bidrar med forslag og råd i GLØDs arbeid. Referansegruppen har representanter fra KS, PBL, Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Virke, Delta, Nasjonalt råd for lærerutdanning (NRLU), Foreldreutvalget for barnehagen (FUB), Pedagogstudentene, Norsk studentorganisasjon og Sametinget. Det er også opprettet regionale nettverk i alle fylker som jobber med rekrutteringsarbeidet lokalt.

Parallele prosesser

- Ny barnehagelærerutdanning høsten 2013. En følgegruppe skal støtte utdanningsinstitusjonene i arbeidet med kvalitetsutvikling og innføring av den nye barnehagelærerutdanningen. Følgegruppens funksjonstid er fram til sommeren 2017, ett år etter at det første kullet barnehagelærere er uteksaminert
- Revidering av rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (jfr. Meld. St. 24 (2012-2013) *Framtidens barnehage*)
- Gjennomgang av barnehageloven med tilhørende forskrifter
- Kompetanseløft på det flerkulturelle området (2013-2018) i barnehage, skole, voksenopplæring og for universitets- og høyskolesektoren
- Likestilling 2014 – Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene
- Manifest mot mobbing (2011-2014)
- Handlingsplan for samiske språk (FAD 2010) og Sametingsmeldingen om samisk barnehagetilbud (2012), som omtaler rekruttering og kompetanseutvikling rettet mot ansatte i den samiske barnehagesektoren

System for kompetanseutvikling

Systemet for kompetanseutvikling synliggjør karriereveier og utviklingsmuligheter for alle grupper ansatte. I systemet ligger det både individuelle og kollektive kompetanseutviklingstiltak. Målgruppen for tiltakene er alle grupper ansatte som arbeider direkte med barnegruppen; assistenter, barne- og ungdomsarbeidere, andre pedagoger, barnehagelærere og styrere.

Systemet skal i første omgang være fra 2014 til 2020 og vil gi aktørene mulighet for langsiktig planlegging. Dette vil kunne gi bedre forutsigbarhet og øke deltakelsen i tiltakene.

Tiltakene er en videreføring av eksisterende kompetanse- og rekrutteringstiltak som det er gode erfaringer med og stor etterspørsel etter. I tillegg etableres nye tiltak som skal:

- sikre at flere ufaglærte får en innføring i hva barnehage er
- stimulere flere ufaglærte i barnehagene til å ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget
- stimulere flere ansatte til å ta barnehagelærerutdanning

Omfanget av statens innsats vil være avhengig av bevilgninger over de årlige statsbudsjettene. Utdanningsdirektoratet vil utarbeide årlige planer for omfanget av tiltakene og redegjøre nærmere for vilkår for tilskudd.

Kompetansehevingstiltakene, som omfatter både etter- og videreutdanningstilbud (EVU) og lokalt utviklingsarbeid, retter seg både mot den enkelte ansatte og mot hele personalgruppen. Sistnevnte kan omfatte samarbeid både innenfor én bestemt ansattgruppe og på tvers av ansattgruppene.

Sammenhengen mellom de ulike tiltakene i systemet er synliggjort i figur 1.

Figuren viser hvilke grupper ansatte som arbeider i barnehagen og hvilke karriereveier gruppene har mulighet til å følge. Boksene over assistentene og fagarbeiderne beskriver tilgjengelige tilbud man kan velge mellom på ulike nivåer og er derfor ikke *ett* sammenhengende utdanningsløp. Det er for eksempel mulig for både assistenter og fagarbeidere å begynne på Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning med realkompetanse. Boksene på nivået over barnehagelærerutdanning viser også tilgjengelige tilbud som ikke bygger på hverandre. De enkelte videreutdannings-tilbudene bør kunne innpasses i ulike mastergrader.

Tematiske satsingsområder

Som pedagogisk samfunnsinstitusjon må barnehagen være i endring og utvikling. Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer en stadig utvikling av personalets kompetanse. Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for kompetanseutvikling for alle ansatte.

Kompetansestrategien omfatter fire tematiske satsingsområder som er forankret i formålet og rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver. Disse er:

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

Satsingsområdene skal være førende for barnehagens arbeid med kompetanseutvikling i årene framover. Samtidig skal det være rom for lokale behov og tilpasninger.

System for kompetanseutvikling i barnehagen



Figur 1: System for kompetanseutvikling i barnehagen

Antall barn under tre år i barnehagene har økt de siste årene. Flere barnehageansatte må tilegne seg mer kunnskap om de yngste barna og deres fysiske og emosjonelle behov. Kunnskap om de yngste barnas utvikling må derfor stå sentralt i arbeidet innenfor alle satsingsområdene. Kunnskap og ferdigheter i kreativ og kritisk bruk av digitale verktøy vil inngå i alle satsingsområdene.

Pedagogisk ledelse – barnehagen som lærende organisasjon

Barnehagen må ha en pedagogisk ledelse som setter i gang og leder refleksjons- og læringsprosesser i organisasjonen. Ledelse av utviklings- og endringsprosesser er en sentral oppgave for styreren i samarbeid med de pedagogiske lederne. Sammen skal de bidra til at barnehagen er en lærende organisasjon. Styrer og pedagogisk leder har ansvar for å lede medarbeidere i det daglige arbeidet med barna. Styrerne og de pedagogiske lederne er rollemodeller med et særlig ansvar for at barnehagens verdigrunnlag og rammeplanens intensjoner etterleveres i praksis. Barnehagen må systematisk vurdere om

egen praksis og barnehagens kultur bidrar til å fremme disse verdiene.

Et kjennetegn ved en lærende organisasjon er 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 ting på nye måter og kontinuerlig utforske hvordan man kan lære sammen.

Arbeid innenfor satsingsområder bør handle om ledelse av utviklings- og endringsprosesser.

Eksempler på tema som barnehagens ansatte kan arbeide med er:

- de yngste barna i barnehagen
- barns lek
- språk og språkmiljø
- barns medvirkning
- bruk av digitale verktøy
- planlegging, veiledning og læreplanforståelse

Danning og kulturelt mangfold

Danning er en livslang prosess som blant annet handler om å utvikle evne til å reflektere over egne handlinger og væremåter, både i samspill med omgivelsene og med andre mennesker. Barn dannes inn i et samfunn preget av etnisk og kulturell variasjon. De skal utvikle evne til å forholde seg til og bidra til dette mangfoldet på en konstruktiv og inkluderende måte. Barnehagen er en svært viktig kulturarena hvor barn og voksne i fellesskap og ut fra sine ulike forutsetninger kan utforske begreper som danner grunnlag for hvordan vi forstår verden. Å forstå sin egen identitet og kultur i møtet med det flerkulturelle samfunnet er en forutsetning for inkludering og toleranse.

Eksempler på tema som barnehagens ansatte kan arbeide med er:

- de yngste barnas vilkår for danning i barnehagen
- barnet som medskaper i egen dannelsingsprosess
- barns meningsskaping og skaperglede
- sosial kompetanse som forutsetning for vennskap og deltakelse
- leken som dannelsingsarena
- kunstfagenes betydning for utvikling av kulturell identitet
- mangfold som ressurs i dannelsingsprosesser
- barnehagens praksiser og vilkår for danning
- etiske, verdimeslige og filosofiske perspektiver ved voksenrollen

Et godt språkmiljø for alle barn

Et godt språkmiljø betyr at det finnes og gis rom for mange former for kommunikasjon gjennom fysiske, estetiske og verbale uttrykk. Arbeid med et godt språkmiljø inngår i alle deler av rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver og inkluderer alle barn uavhengig av språklig bakgrunn. Uttrykksformene kommer til syne i formelle og uformelle læringssituasjoner i barnehagehverdagen. Ulike former for kommunikasjon er viktig for barns samhandling, og de er en forutsetning for utvikling av vennskap og deltakelse i barnehagens fellesskap. De ulike kommunikasjonsformene har også betydning for den språklige samhandlingen mellom barn og voksne og barn imellom. Et godt språkmiljø bør gi 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.

Eksempler på tema som barnehagens ansatte kan arbeide med er:

- de yngste barnas kommunikative forutsetninger og språktilegnelse
- betydningen av ikke-verbal kommunikasjon i møte med de yngste barna
- språkets betydning for vennskap, sosiale relasjoner, lek og læring
- den filosofiske og undrende samtalen og barns språklige utforskning
- skapende aktivitet som en inngang til språklig samhandling og lek
- betydningen av barnehagens rom og estetiske utforming for kommunikasjon og språklig aktivitet
- den voksnes ansvar for å tilrettelegge for barns språktilegnelse og språkutvikling
- observasjon, dokumentasjon, vurdering og kartlegging av språkmiljøet og av barnas språklige kompetanse

Barn med særskilte behov

Barn med særskilte behov omfatter både funksjonsnedsettelse og utviklingsmessige, språklige, emosjonelle, kognitive og sosiale vanskeligheter. Barn med særskilte behov vil kunne trenge mer av noe eller mer tilpasset oppfølging enn andre barn, slik som voksenstøtte, tilrettelegging, rutiner og fysiske hjelpemidler. Tidlig innsats er viktig, både av hensyn til barnets trivsel og utvikling i barnehagen. Konsekvensene av at barn ikke raskt får den hjelpen og støtten de har behov for, kan være alvorlig for utvikling og trivsel.

Barnehagen inngår i kommunens tverrfaglige og tverretatlige arbeid med barn og unge og skal samhandle med flere andre virksomheter. Arbeid med barn med særskilte behov handler både om hvordan barnas behov kan imøtekommes i det allmennpedagogiske arbeidet i barnehagen og hvordan de kan møtes med spesialpedagogiske tiltak. Et godt fysisk og psykososialt miljø for barn og voksne i barnehagen er et nødvendig grunnlag for arbeidet.

Eksempler på tema som barnehagens ansatte kan arbeide med er:

- kompetanse i dokumentasjon, vurdering og kartlegging
- kunnskap om barns utvikling, utviklingsmessige utfordringer og ulike funksjonsnedsettelse



- barnehagen som helsefremmende og forebyggende arena
- tilrettelegging for deltakelse i fellesskapet, lek og læring
- samarbeid med hjemmet
- samarbeid med andre tjenester og instanser med ansvar for barns oppvekst

Kompetanseutviklingstiltakene

Under følger en oversikt over kompetanseutviklingstiltakene som inngår i systemet som staten eller fylkeskommunen bidrar med midler til. Vilkår for tilskudd for de ulike tiltakene vil omtales nærmere i de årlige planene fra Utdanningsdirektoratet.

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. Dette kompetansetiltaket skal utvikles og gjennomføres lokalt i samarbeid med relevante kompetanseutviklingsmiljøer og må følges opp i barnehagen i etterkant.

Barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak

Barnehagebaserte 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.

Kompetansehevingstudier for assistenter og fagarbeidere

Kompetansehevingstudier for assistenter og fagarbeidere i barnehagen er et studietilbud



på 15 studiepoeng i regi av universitets- og høyskolesektoren. Målet er å gi assistenter en innsikt i barnehagetradisjon, yrkesetikk og erfaring med pedagogisk refleksjon. Dette tilbudet kan rettes både mot assistenter generelt og mot spesifikke målgrupper, for eksempel assistenter med minoritetsbakgrunn. Tilbudet utvikles i samarbeid med Fylkesmannen.

Barnehagebasert fagbrev

Ansatter med fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget har en verdifull kompetanse for arbeid i barnehage. Det er derfor ønskelig at flere barne- og ungdomsarbeidere tar jobb i barnehage og at assistenter som mangler kompetanse om arbeid med barn tar fagbrevet. Praksiskandidatordningen gir assistenter med lang erfaring mulighet til å gå opp til fagprøven. I systemet kalles denne ordningen «Barnehagebasert fagbrev» for å synliggjøre muligheten for å ta fagbrevet på arbeidsplassen med praksis fra barnehage. Fem fylker er i gang med statlig finansierte forsøk med fagbrev på arbeidsplassen. Erfaringene fra forsøkene vil være nyttige for andre som vil gå i gang. Nærmere informasjon finnes på nettsiden www.fagbrevpajobb.no.

Fagskoleutdanning i oppvekstfag

Fagskoleutdanning i oppvekstfag er en videreutdanning for fagarbeidere og andre med tilsvarende realkompetanse. Utdanningen er yrkesrettet og gir mulighet for fordypning og spesialisering. Nasjonalt utvalg for fagskoleutdanning i helse- og oppvekstfag (NUFHO) har utarbeidet en nasjonal plan for fagskoleutdanning i oppvekstfag med fordypning i barn med særskilte behov. De fleste fagskoleutdanninger innenfor helse- og oppvekstfag er ettårige deltidsutdanninger som tas på to år i kombinasjon med jobb. Det er NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) som godkjenner og fører tilsyn med fagskoleutdanninger.

Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning

Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) er et tilbud til assistenter og barne- og ungdomsarbeidere som ønsker å utdanne seg til barnehagelærere. ABLU er organisert som en deltidsutdanning over fire år, og det er en forutsetning at studentene er i arbeid under studiet. Barnehagen trekkes inn som læringsarena og det er et tett samarbeid mellom utdanningsinstitusjon og praksisfelt. ABLU bidrar også til kompetanseutvikling

for hele personalgruppen og styrker barnehagen som lærende organisasjon gjennom økt oppmerksomhet på faglige problemstillinger. Muligheten for å kombinere jobb og studier bidrar til å rekruttere studenter som ikke ville valgt en heltidsutdanning. Mange ABLU-studenter har lang erfaring fra barnehagen og blir værende i barnehagen etter endt studium.

Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk

Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk (60 studiepoeng) er primært et tilbud for personer med annen pedagogisk utdanning som ønsker å kvalifisere seg til stilling som pedagogisk leder i barnehagen. Studiet består av 30 studiepoeng barnehagepedagogikk, som er en sammenfatning av innholdet i kunnskapsområdene i barnehagelærerutdanningen og 30 studiepoeng småbarnspedagogikk, som er en innføring i pedagogisk arbeid med de yngste barna i barnehagen. Småbarnspedagogikk 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.

Veilederutdanning

Veilederutdanning er et videreutdanningstilbud rettet mot barnehagelærere som ønsker å øke sin kompetanse på veiledning av barnehagelærere og barnehagelærerstudenter. Studiet har et omfang på 30 studiepoeng og er organisert som et deltidsstudium.

Pedagogisk utviklingsarbeid for barnehagelærere i barnehagen

Pedagogisk utviklingsarbeid for barnehagelærere i barnehagen (PUB) er et videreutdanningstilbud rettet mot barnehagelærere. Studiet skal styrke barnehagelærernes kompetanse i planlegging og gjennomføring av et utviklingsarbeid og omfatter konkrete prosjekter som gjennomføres i egen barnehage. Innretningene i studiet skal ivareta nasjonale føringer og lokale behov. Erfaringer viser at det blir best utbytte når flere ansatte fra samme barnehage deltar.

Lederutdanning for styrere

Lederutdanning for styrere er et videreutdanningstilbud for barnehagestyrere. Studiet skal bidra til kvalitetsutvikling i barnehagen gjennom en styrking av den pedagogiske og administrative lederkompetansen. Som del av et karriereløp skal studiet også bidra til at styrerne blir værende i barnehagen. Studiet har et omfang på 30 studiepoeng og gjennomføres på deltid over tre semestre.

Mastergrader og PHD

Med barnehagelærerutdanning eller annen pedagogisk utdanning kan man ta ulike mastergrader på heltid eller deltid. Et masterstudium har et omfang på 120 studiepoeng. Videreutdanningene i systemet bør innrettes som moduler i ulike mastergrader. Flere universiteter og høyskoler tilbyr masterutdanning innenfor ledelse, småbarnspedagogikk, barnehagepedagogikk og spesialpedagogikk. Etter hvert vil det også bli utviklet nye mastere som bygger på kunnskapsområdene i den nye barnehagelærerutdanningen. Med master kan man gå videre til PHD-studier. Det finnes flere ulike doktorgradsprogrammer på barnehageområdet både ved norske og utenlandske universiteter og høyskoler.

Aktørenes roller og ansvar

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. Figur 2 viser de ulike aktørene.

Barnehageeier

Som arbeidsgiver har barnehageeier ansvar for å gi de ansatte nødvendig opplæring for å kunne utøve yrket. Barnehageeier skal drive virksomheten i samsvar med gjeldende lover og regelverk (§ 7 i barnehageloven). Barnehageeier må sørge for å ha den andelen pedagoger som loven §§ 17 og 18 og forskrift om pedagogisk bemanning krever. I de tilfeller hvor barnehageeier ikke har det, bør det foreligge planer for hvordan en slik kompetanse skal rekrutteres, enten utenfra eller ved å kvalifisere ansatte til barnehagelærere.

Barnehageeier har det primære ansvaret for kompetanseutvikling for sine ansatte. Det forutsettes at barnehageeier tilrettelegger for at personalet kan delta i kompetanseutviklingstiltakene. Barnehageeier skal kartlegge kompetansebehovet, sette av egne midler til kompetanseheving og ha en langsiktig plan for hvilke kompetansetiltak som skal gjennomføres.

Barnehagen

Styreren skal motivere og inspirere til kompetanseutvikling hos personalet og forvalte ressursene på forsvarlig måte. Styrer har ansvar for å lede det pedagogiske utviklingsarbeidet på et overordnet nivå. *Pedagogisk leder* skal sikre kvaliteten på det pedagogiske arbeidet og har sammen med

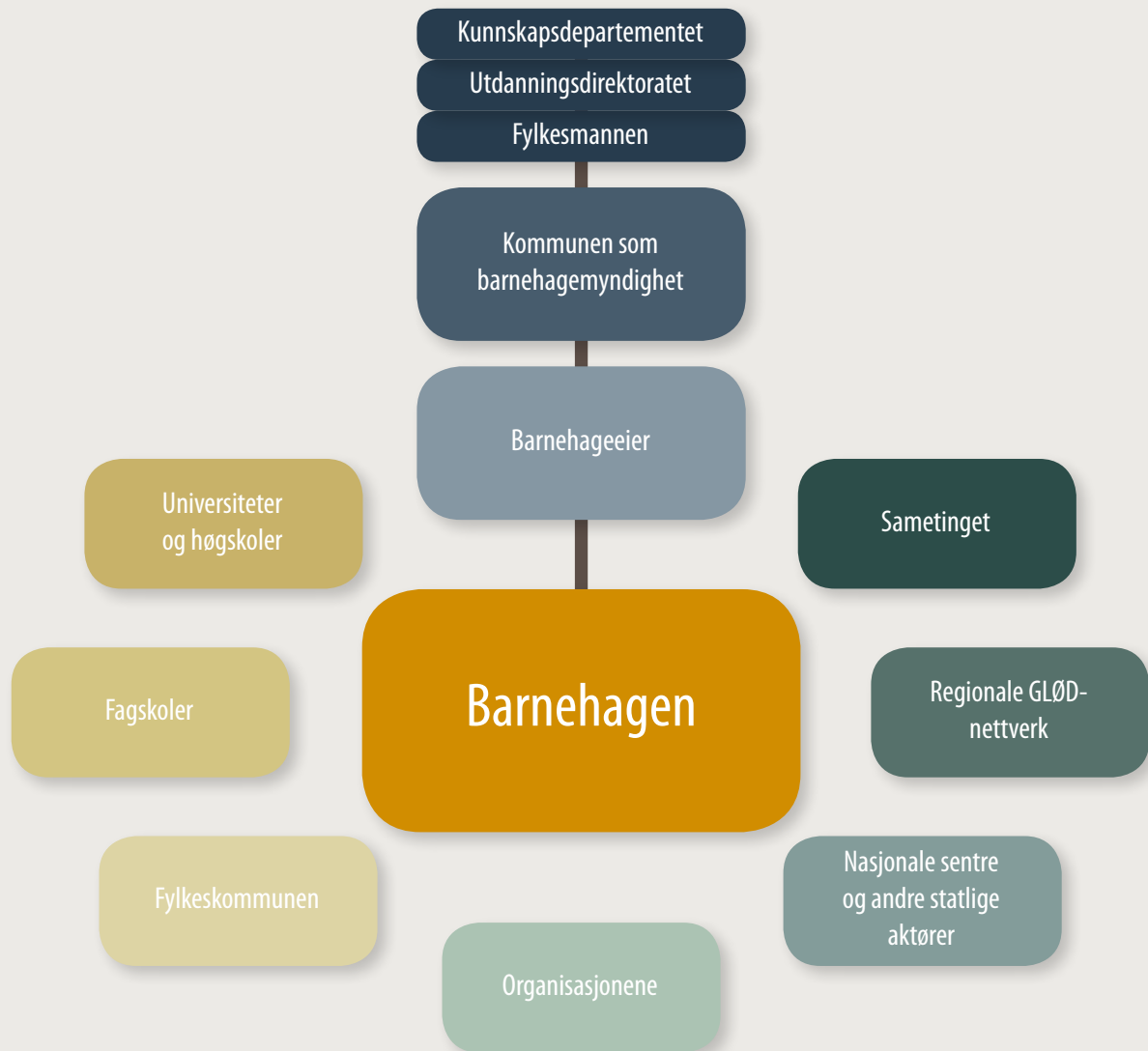
styrer ansvaret for at samfunnsmandatet oppfylles og at målene i rammeplanen realiseres. Pedagogisk leder har også ansvaret for å veilede det øvrige personalet. *Barnehagens ansatte* bør jevnlig delta i kompetanseutviklingstiltak og utviklingsarbeid for å heve sin kompetanse og øke sin forståelse for barnehagens innhold og oppgaver.

Kommunen som barnehagemyndighet

Barnehagemyndigheten har et overordnet ansvar for å sikre at barna får et godt pedagogisk og trygt barnehagetilbud. Kommunen skal gjennom aktiv veiledning, godkjenning og tilsyn påse at barnehagene i kommunen drives i tråd med de krav som stilles i barnehageloven med tilhørende forskrifter. Som en forutsetning for å få statlige midler skal kommunen utvikle kompetanseplaner som omfatter både kommunale og ikke-kommunale barnehager, og som ivaretar både nasjonale føringer og lokale behov. Det vil for de mindre kommunene være naturlig å inngå interkommunalt samarbeid om utvikling og gjennomføring av kompetanseutviklings- og rekrutteringstiltak. En forutsetning for å få utbetalt midler er at kommunen/regionen i søknaden orienterer om hvordan lokal deltakelse og forankring i kommunale og ikke-kommunale barnehager er ivaretatt.

Fylkesmannen

Fylkesmannen skal iverksette og følge opp de statlige kompetanseutviklingstiltakene og se til at utviklingsarbeid og implementering av tiltak skjer i nær kontakt med kommunen som barnehagemyndighet, universiteter/høgskoler og andre relevante fagmiljøer. Fylkesmannen må gjennom tildelingen av de statlige midlene påse at kommunene som myndighet ivaretar



Figur 2: Aktørene i barnehagesektoren

kompetansebehovene til både de kommunale og ikke-kommunale barnehagene. Fylkesmannen kan også sette i gang regionale kompetanseutviklingstiltak, fortrinnsvis i dialog med kommunen som barnehagemyndighet og skal bidra til rekruttering av barnehagelærere gjennom samarbeid med universiteter/høgskoler, barnehageeier og kommunen.

Fylkeskommunen

Fylkeskommunen er ansvarlig for videregående opplæring, herunder barne- og ungdomsarbeiderutdanningen. Fylkeskommunen gir tilskudd til opplæring til de personene som ikke har brukt opp retten til videregående opplæring. Kommunen kan sammen med fylkeskommunen og i samarbeid med yrkesopplæringsnemndene utvikle egnede opplegg for assistenter som ønsker å ta fagbrevet gjennom praksiskandidatordningen. Fylkeskommunen skal sørge for at det tilbys godkjent fagskoleutdanning som tar hensyn til lokalt, regionalt

og nasjonalt kompetansebehov innenfor prioriterte samfunnsområder. Fylkeskommunen er den instansen som i all hovedsak forvalter tilskuddsordningen til fagskoler.

Fagskoler

Fagskoleutdanning er yrkesrettede utdanninger som bygger på fullført videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse. Fagskolene skal dekke behovet for utdanninger hvor den praktiske yrkesutøvelsen tillegges stor vekt i forhold til mer teoretiske tilnærminger. NOKUT-godkjente fagskoler kan søke fylkeskommunen om tilskudd.

Universitets- og høgskolesektoren

Universitets- og høgskolesektoren (UH) skal, i tillegg til barnehagelærerutdanning, tilby gode etter- og videreutdanningstilbud for alle ansatte i barnehagesektoren. Disse tilbudene må gjenspeile både nasjonale føringer og lokale behov. Plassene



opprettet i samarbeid med Utdanningsdirektoratet, Fylkesmannen, kommunene og barnehageeierne. UH-sektoren må også utvikle nye tilbud i samarbeid med regionale aktører og møte barnehagens behov for kompetanseutvikling innenfor de prioriterte områdene gjennom forskning og utviklingsarbeid. Det er viktig at videreutdanningstilbudene kan innrettes slik at de kan inngå i ulike mastergrader. Staten finansierer studieplassene.

Nasjonale sentre

De nasjonale sentrene skal bidra til gjennomføringen av nasjonal utdanningspolitikk og være en ressurs i arbeidet med nasjonale satsinger. Lærere og ledere i barnehager og skoler og barnehage- og skoleeiere er sentrale målgrupper for virksomheten. Sentrene skal bistå UH-sektoren i arbeidet med satsinger på kompetanseutvikling og bistå med støtte til den faglige utviklingen av barnehagelærerutdanningen.

Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet

Nasjonale utdanningsmyndigheter har det overordnede ansvaret for kompetansestrategien, finansierer kompetansetiltakene og skal sørge for at den gjøres kjent for alle aktører. Nasjonale

utdanningsmyndigheter innhenter årlige rapporter om hvordan de statlige midlene er benyttet og vurderer fortløpende hvordan tiltakene fungerer i sektoren. Studietilbudenes innretning og omfang utvikles i samarbeid med utdanningstilbydere og lokale aktører i sektoren, og disse kan endres og justeres underveis i strategiperioden. Utdanningsdirektoratet vil utarbeide årlige planer for tiltakene og redegjøre nærmere for vilkår for tilskudd.

Sametinget

Sametinget er en viktig samarbeidspartner for Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling rettet mot den samiske barnehagesektoren.

Organisasjonene

Arbeidsgiverorganisasjonene skal gjøre strategien kjent i egen organisasjon og tilrettelegge for at barnehagens ansatte kan delta i kompetanseutviklingstiltak.

Arbeidstakerorganisasjonene skal være konstruktive samarbeidspartnere i gjennomføringen av strategien og bidra til utvikling av relevante kompetansetiltak.

Nasjonale sentres oppgaver på barnehageområdet

- Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO) skal bidra til at flerkulturelle perspektiver blir ivaretatt (www.hioa.no/nafo). Senteret arbeider med kompetanseheving, nettverksbygging og utviklingsprosjekter for å fremme inkludering og likeverdig opplæring i barnehager
- Fremmedspråksenteret (www.fremmedspraksenteret.no) skal bidra til at den nasjonale utdanningspolitikken innenfor språkfag blir iverksatt og gjennomført. Senteret kan motivere og engasjere barnehagene til å arbeide med fremmedspråk ved å bidra med gode pedagogiske eksempler og ressurser
- Læringsmiljøsentret (www.laringsmiljosenteret.uis.no) arbeider med tidlig innsats og utvikling av det psykososiale miljøet i barnehagen, hvor styrking av en autoritativ voksenrolle er en nøkkelfaktor. Det skal også bidra til økt kvalitet i læringsmiljø for barnehagebarn
- Nynorsksenteret (www.nynorsksenteret.no) arbeider for at barn i barnehagen skal få gode møter med nynorsk i hverdagen gjennom fortelling, høytlesning, samtale, sang og regler. Senteret jobber også for å bedre tilgangen på ressurser for barnehageansatte
- Matematikksenteret (www.matematikksenteret.no) vil bidra til en god tilrettelegging og synliggjøring av matematikken i barnehagen. Målet er å skape motivasjon, gode holdninger, interesse, nysgjerrighet og vekke matematikkglede
- Skrivesenteret (www.skrivesenteret.no) vil bidra til at barn får bruke språket på mangfoldige måter og i meningsfulle situasjoner gjennom lek og læring i barnehagen
- Naturfagssenterets (www.naturfagssenteret.no) satsing mot barnehagen heter Forskerfrø. Naturfagssenteret har utviklet nettsiden www.forskerfrø.no, som er et nettsted for barnehager som skal inspirere til aktiviteter med naturfaglig innhold gjennom konkrete tips og ideer
- Lesesenteret (www.lesesenteret.uis.no) jobber med barns språk og språkutvikling, herunder flerspråklighet og barnehagen som språkmiljø. Andre fagfelt er språkvan-sker, hvor tidlig innsats, forebygging og observasjon står sentralt. Senteret utvikler materiell til bruk i barnehagen
- Kunst- og kultursenteret (www.kunstogkultursenteret.no) skal bidra til å styrke kunst- og kulturfagene i barnehagen. Senteret har en ressursbase med eksempler på prosjekter innenfor fagområdet "Kunst, kultur og kreativitet" og deler årlig ut en nasjonal pris for kunst og kultur til barnehager som utmerker seg i prosjektbasert arbeid med fagområdet
- Senter for mat, helse og fysisk aktivitet (under oppret-telse) skal synliggjøre og formidle sammenhengen mellom helse og barn og unges læring, læringsmiljø og læringsutbytte, med vekt på sunne måltider, gode matopplevelser og fysisk aktivitet

Andre statlige aktørers oppgaver på barnehageområdet

- Senter for IKT i utdanningen (www.iktsenteret.no) har en sentral rolle som initiativtaker, koordinator og informasjonsformidler relatert til integrering og bruk av IKT i lek, danning og læring i barnehagen og i utdanningen
- Senter for samisk i opplæringa (Sámi lohanguovddáš, www.lohanguovddas.no) i Kautokeino er et ressurs-senter spesielt rettet mot opplæringssystemet fra barnehagestadiet til høyere utdanning. Senter for samisk i opplæringa arbeider vidt for å fremme muntlig og skriftlig bruk av samisk i befolkningen
- Statped (<http://www.statped.no/Tema/>) skal bidra til en tilpasset og inkluderende opplæring for barn, unge og voksne med særskilte opplæringsbehov og sikre at disse gis muligheten til å være aktive deltakere i utdanning, arbeid og samfunnsliv
- Senter for internasjonalisering av utdanning (www.siu.no) støtter internasjonaliseringstiltak i utdanningen, blant annet gjennom programmet Comenius lærerassistert. Som Comenius lærerassistert får studenter, nyutdannede lærere og barnehagelærere stipend for å delta i opplæringen i en barnehage eller en skole i Europa i inntil ett skoleår

Utgitt av: Kunnskapsdepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille flere eksemplarer fra:
Departementenes servicesenter
Internett: www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefon: 22 24 20 00

Publikasjonskode: F-4289 B
Design: Melkeveien Designkontor AS
Foto: Sveinung Bråthen
Trykk: Grøset trykk AS
09/2013 - opplag 12000