



Plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling i barnehagene, skolen, kulturskolen og PP-tjenesten i Rennebu 2023 – 2026



www.rennebu.kommune.no

VEDTATT AV KOMMUNESTYRET 25. MAI 2023

Forord

Rennebu kommunes kompetanseplan for barnehagene, skolen, kulturskolen og PP-tjenesten 2023-2026 er et styringsdokument for alle involverte parter i barnehage, skole, kulturskole og PP-tjeneste. Felles satsinger og stor grad av samhandling bidrar til utvikling i samme retning, og det er derfor naturlig å lage felles plan. Målgruppen er ansatte, ledelse og politikere. En kompetanseplan gir viktig informasjon til berørte parter og styrker kommunikasjonen internt og viser hvilke prioriterte satsinger virksomhetene har.

Plan for kompetanse – og kvalitetsutvikling for barnehagene, skolen, kulturskolen og PP-tjenesten i Rennebu 2023-2026 bygger på både statlige og kommunale føringer og er en naturlig forlengelse av statusrapporten «Eier melder, deg forteller – fra barnehagene, skolen og kulturskolen i Rennebu 2023». Planen er 4-årig og revideres hvert år.

En god barnehage, skole, kulturskole og PP-tjeneste krever kompetente ledere og en faglig reflektert personalgruppe. Bare kompetente ansatte kan sikre at enhetene oppfyller sine samfunnsmandat i tråd med formål, innhold og oppgaver i barnehagen, skolen, kulturskolen og PP-tjenesten.

Planen er drøftet med tillitsvalgte i Utdanningsforbundet og Fagforbundet.

Rennebu, april 2023

Sverre Stenløkk, rektor kulturskolen i Rennebu
Lill-Therese Varsi, leder PP-tjenesten
Kristin R. Dragåsøien, styrer Voll barnehage
Mona Elven, styrer Vonheim barnehage
Marta Hage, virksomhetsleder barnehage
Oddveig Uv Værnes, avdelingsleder Rennebu barne- og ungdomsskole
Tove Bruholt, avdelingsleder Rennebu barne- og ungdomsskole
Gerd Staverløkk, rektor Rennebu barne- og ungdomsskole
Nina Rise Oddan, kommunalsjef oppvekst

Innhold

Kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeier, skoleeier og ansvarlig for PP-tjenesten	4
Forankring	5
Sentrale føringer	5
Kommunale føringer	9
Tiltaksplan	10
Kompetansekartlegging i barnehagene	10
Kompetansekartlegging i grunnskolen	13
Kompetansekartlegging i kulturskolen	16
Kompetansekartlegging i PP-tjenesten	16
Økonomi	16
Utviklingsområder i barnehagene:	19
Utviklingsområde 1: Livsmestring og helse	19
Utviklingsområde 2: Ledelse av kompetanseutvikling	19
Utviklingsområde 3: Tverrfaglig arbeid	19
Utviklingsområder i skolen:	20
Utviklingsområde 1: LK20 – ny læreplan for grunnskole og videregående opplæring	20
1A: Fellestiltaket vurdering	20
1B: Svømming og livredning ute	20
1C: Fellestiltaket begynneropplæring	20
Utviklingsområde 2: Ledelse av kompetanseutvikling	21
Utviklingsområde 3: DigSkole	21
Utviklingsområde 4: Tverrfaglig arbeid	22
Utviklingsområde 5: Engelsk	22
Utviklingsområder i kulturskolen:	23
Utviklingsområde 1: Metodisk kompetanse i kulturskolen	23
Utviklingsområde 2: Lederutvikling	23
Utviklingsområder i PP-tjenesten:	24
Utviklingsområde 1: Test-kompetanse	24
Utviklingsområde 2: Lederutvikling	24
Utviklingsområde 3: Tverrfaglig arbeid	24
Utviklingsområde 4: Kompetanseløftet	24

Kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeier, skoleeier og ansvarlig for PP-tjenesten

Barnehagemyndighet:

Kommunen er lokal barnehagemyndighet. Barnehagemyndigheten skal påse at alle barnehagene i kommunen, både private og kommunale, drives i samsvar med gjeldende regelverk.

Barnehagemyndigheten har tre virkemidler til disposisjon for å påse regelverksetterlevelse, jf. barnehageloven § 8 første ledd. Disse virkemidlene er veiledning, tilsyn og godkjenning.

Kommunen som barnehagemyndighet har myndighetsutøvelse, ikke styringsrett. Dette innebærer at barnehagemyndigheten kun kan kreve at minstekravene i loven er oppfylt. Barnehagemyndigheten kan ikke bestemme kvaliteten på tilbudet utover dette.

Barnehagemyndigheten har også som oppgave å fatte vedtak om godkjenning av barnehager, behandle søknader om dispensasjoner, finansiere private barnehager og andre myndighetsoppgaver som følger av barnehageloven med forskrifter.

01.01.21 trådte endring i barnehageloven angående barnehagemyndighet i kraft. Endringene omfatter organisering av oppgaver kommunen har som barnehagemyndighet og er begrunnet i krav til likebehandling og uavhengighet. Lovendringen krever at Rennebu kommune organiserer sin barnehagemyndighet på en annen måte, da enkelte av oppgavene som barnehagemyndighet ikke kan utføres av personer som organisasjonsmessig ligger under oppvekstområdet. Sammen med 4 andre kommuner i Gauldalsregionen har derfor Rennebu inngått et vertskommunesamarbeid med Trondheim kommune. Rennebu kommune delegerer oppgaver som omhandler godkjenning av barnehager, dispensasjon fra krav i barnehageloven og tilsyn med barnehager til Trondheim kommune. De øvrige barnehagemyndighetsoppgavene (som ikke stiller samme krav til likebehandling og uavhengighet) blir fortsatt ivaretatt av Rennebu kommune.

Barnehageeier:

Kommunen er barnehageeier for kommunale barnehager og har styringsrett gjennom eierskap. Dette innebærer at kommunen som barnehageeier kan kreve at barnehagen utfører oppgaver, og kan bestemme hvordan barnehagen skal løse de enkelte oppgavene og bestemme kvaliteten på barnehagetilbudet. Barnehageeier står formelt ansvarlig for at barnehagen oppfyller loven.

Skoleeier for grunnskolen og kulturskolen:

Kommunen er skoleeier for grunnskolen og kulturskolen, og har styringsrett gjennom eierskap. Dette innebærer at kommunen som skoleeier kan kreve at skolen utfører oppgaver og bestemme kvaliteten på skoletilbudet. Skoleeier står formelt ansvarlig for at grunnskolen og kulturskolen oppfyller loven. Skoleeier har en sterk og tydelig rolle i å videreføre nasjonale vedtak og føringer til lokalt nivå. Rollen innebærer også et tydelig ansvar for å være pådriver og til å gi støtte til kommunens tjenesteutvikling innen opplæring.

Som arbeidsgiver har kommunen som barnehage- og skoleeier ansvar for å gi de ansatte nødvendig opplæring for å kunne utøve yrket. Kommunen som barnehagemyndighet har i tillegg et overordnet ansvar for å påse og sikre at barna får et godt pedagogisk og trygt barnehagetilbud. Kommunens kompetanseplan skal ivareta både nasjonale føringer og lokale behov.

Kommunen sitt ansvar for PP-tjenesten:

Opplæringsloven § 5-6 og barnehageloven §§33-35 slår fast at hver kommune skal ha en pedagogisk-psykologisk tjeneste (PP-tjeneste). PP-tjenesten hjelper barnehagen og skolen med å legge til rette tilbudet for barn og unge. PP-tjenesten skal ha kompetanse til

- Å utføre sakkyndig arbeid for barn, unge og voksne

- Å hjelpe barnehagen og skolen i arbeidet med organisasjons- og kompetanseutvikling

For å utføre disse lovpålagte oppgavene er det viktig at PP-tjenesten har den nødvendige kompetansen. Det er kommunen som har ansvaret for at PP-tjenesten har denne nødvendige kompetansen.

Andre begrep

Etterutdanning – er ajourføring og videreutvikling av kompetanse og som ikke gir studiepoeng til den enkelte ansatte.

Videreutdanning – er ny kompetanse som øker den formelle kompetansen og gir studiepoeng til den enkelte ansatte.

Forankring

Sentrale føringer

Kompetanseutvikling i barnehagen, Rammeplan for barnehagen, kap 2. Ansvar og roller.

«Barnehageeieren og alle som arbeider i barnehagen, skal sammen bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse. (...) Barnehageeieren har det overordnede ansvaret for at barnehagen drives i samsvar med gjeldende lover og regelverk, jf. barnehageloven §7 første ledd. Barnehageeieren har dermed juridisk ansvar for kvaliteten på barnehagetilbudet. Et kompetent pedagogisk personale er en forutsetning for et barnehagetilbud av god kvalitet. Det forutsettes derfor at barnehageeieren vektlegger de ansattes faglige og pedagogiske vurderinger i sin styring. (...) Styreren skal sørge for at personalet får ta i bruk sin kompetanse.»

Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021 – 2030

Strategiens mål er at alle barn skal få et godt barnehagetilbud, uavhengig av hvor de bor og hvilken barnehage de går i.

Regjeringens ambisjoner for barnehagesektoren fram mot 2030.

- kvaliteten skal videreutvikles i dialog med partene (fra eiere og lokale og statlige myndigheter og andre aktører)
- alle barnehager skal få god støtte i arbeidet med kontinuerlig og systematisk kvalitetsutvikling
- tilsynet skal i større grad bidra til å utvikle og sikre kvaliteten
- det skal være mer forskning om forhold som har betydning for kvalitet i barnehagene

Regjeringens prioriteringer:

- Systematisk pedagogisk arbeid.
- Styrke de ansattes kompetanse

Strategien *Kompetanse for framtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2023 - 2025.*

Strategiens mål er å sikre alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet. Et personale med relevant kompetanse er en forutsetning for å nå målet.

For å nå det overordnede målet vil regjeringen at:

- minst 50 prosent av de ansatte i barnehagen skal være barnehagelærere
- minst 25 prosent av de ansatte i barnehagen skal være barne- og ungdomsarbeidere
- andelen styrere og barnehagelærere med mastergrad i barnehagen øker
- alle ansatte i barnehagen får mulighet til kompetanseutvikling
- alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling

Prinsipper for innhold og organisering av kompetanseutviklingen:

- Kompetansetiltakene skal bidra til å realisere rammeplanens intensjoner og krav
 - Vurdering og prioritering av kompetansetiltak må ta utgangspunkt i rammeplanenes intensjoner og lokale behov
- Barnehagens eier og ledelse bør ha en plan og legge til rette for kompetanseutvikling for alle ansatte
 - For å skape en kultur for felles læring og kvalitetsutvikling i den enkelte barnehage, må eier og ledelse ta ansvar for å iverksette og lede kollektive utviklings- og endringsprosesser.
 - Den enkelte barnehage må i tråd med rammeplanen systematisk vurdere sin egen praksis.
- Individuelle og kollektive kompetansetiltak skal ses i sammenheng.

Regional ordning for kompetanseutvikling for barnehage – REKOM.

Siden 2019 skal alle aktørene i barnehagesektoren samarbeide om å utvikle gode kompetansetiltak. REKOM er en tilskuddsordning som skal legge til rette for samarbeid om kompetanseutvikling mellom barnehagemyndigheter, barnehageeiere, universiteter og høyskoler, statsforvalter og eventuelt andre aktører. Samarbeidet har et dobbelt formål om at barnehagelæreutdanningen får anledning til å lære av praksisfeltet, og barnehagene får tilgang på forskningsbasert kunnskap fra universitet og høyskoler.

Statsforvalteren i Trøndelag har opprettet samarbeidsforum og ti regionale kompetansenettverk i Trøndelag. Samarbeidsforum er det øverste beslutningsorganet. Representant for alle kompetansenettverkene sitter i samarbeidsforum.

Kommunene i Gauldalsregionen sammen med Dronning Mauds Minne -høgskole for barnehagelæreutdanning er ett av disse ti regionale kompetansenettverkene, og samarbeider om analyse og drøfting av kompetansebehov, utvikling av kompetanseplaner og gjennomføring av tiltak. Barnehagebasert kompetanseutvikling er et tiltak som involverer hele personalet, og som foregår i den enkelte barnehage. Tiltaket vil være sentralt i denne sammenheng.

Kompetanseutvikling i skolen; Opplæringsloven § 10-8.

"Skoleeigaren har ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i verksemda. Skoleeigaren skal sørge for at lærarar, rektorar og andre tilsette i skolen får høve til å utvikle seg fagleg og pedagogisk så dei kan vere på høgde med utviklinga i skolen og samfunnet."

Det vises forøvrig også til

- Opplæringsloven § 10-2. ang. krav om relevant kompetanse i undervisningsfag.
- Opplæringsloven § 13-10. ang. ansvarsomfang for kommunen.
- Forskrift til opplæringsloven, kap. 14 ang. krav til kompetanse ved tilsetting og undervisning.

”Kompetanse for kvalitet” - strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025.

I september 2015 ble ny strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere ”Kompetanse for kvalitet” undertegnet. Satsingen på videreutdanning har blitt, og vil fortsatt bli gjennomført på et høyt nivå i årene som kommer, for at skoleeiere skal ha mulighet til å oppfylle de nye kompetansekravene til undervisning fram mot 2025.

Kompetansekravene er:

Barnetrinn: Lærere som skal undervise i engelsk, matematikk, norsk, norsk tegnspråk og samisk, må ha minst 30 studiepoeng i faget.

Ungdomstrinn: Lærere som skal undervise i engelsk, matematikk, norsk, norsk tegnspråk og samisk, må ha minst 60 studiepoeng i faget.

Det stilles krav til relevant kompetanse for å undervise i alle fag i grunnopplæringen, og videreutdanningsstrategien bidrar til å styrke kompetansen i alle undervisningsfag i grunnskolen. Videreutdanningsstilbudene skal i tillegg støtte opp om nasjonale og lokale satsinger. Muligheten for

lærere til å søke om ordinære studietilbud som ikke er opprettet spesielt for strategien, opprettholdes. Tilbud om videreutdanning som ikke gir økt kompetanse i undervisningsfag, eller som ikke er begrunnet i nasjonale satsinger, skal begrenses sammenlignet med tidligere strategier.

Skoleeier har ansvaret for at kompetansekravene er oppfylt. Skoleeiere skal kartlegge behov for videreutdanning på den enkelte skole og samarbeide med arbeidstakerne om langsiktige planer for kompetanseutvikling, inkludert hvordan de nye kompetansekravene skal oppfylles innen 2025. For oppfølging av strategien for Rennebu barne- og ungdomsskole, se lengre bak i planen.

Meld. St. 21 (2016-2017): Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen:

Regjeringen la våren 2017 fram en ny stortingsmelding; "Lærelyst - tidlig innsats og kvalitet i skolen" (Meld. St. 21 (2016-2017)). I meldingen ble bl.a plikt til tidlig innsats og ny tredelt modell for kompetanseutvikling i skolen foreslått.

I tråd med stortingsmeldingen, er det innført en ny modell for kompetanseutvikling i grunnskolen. Modellen består av 3 ordninger; desentralisert kompetanseutvikling, oppfølgingsordning og innovasjonsordningen.

Desentralisert kompetanseutvikling for skole – DEKOM

DEKOM støtter opp under kommunens ansvar for kvalitetsutvikling i skolene. Ordningen stimulerer til langsiktig partnerskap mellom skoler og lærerutdanningen. Dette samarbeidet har et dobbelt formål; lærerutdanningen får anledning til å lære av praksisfeltet, og skolene får tilgang på forskningsbasert kunnskap fra universitet og høyskoler.

Kompetanseutviklingen møter lokale behov som kommer fram gjennom lokal tilstandsvurdering. Temaene er ikke knyttet opp mot spesielle fag eller fagområder. Det som er viktig er at de skal dekke de tre nasjonale sektormålene:

- Elevene skal ha et godt og inkluderende læringsmiljø.
- Elevene skal mestre grunnleggende ferdigheter og ha god faglig kompetanse.
- Flere elever og lærlinger skal gjennomføre videregående opplæring.

DEKOM i Trøndelag har formet en egen «Trøndelagsmodell». Samarbeidsforum er det øverste beslutningsorganet. Det er ti kompetansenettverk i fylket, og hvert av disse er representert i forumet. Rennebu er i kompetansenettverket Gauldalsregionen. Universitetene er samarbeidspartnere, og bidrar til at den skolebaserte kompetanseutviklingen er forsknings- og kunnskapsbasert. Statsforvalteren har i oppgave å fordele midlene i tråd med hva kommunene er blitt enige om, stimulere til framdrift i kompetansenettverkene, samt følge opp at kvalitetsutviklingstiltakene blir gjennomført etter planen.

Midlene benyttes til etterutdanning og ikke til videreutdanning, og favner så mange ansatte i skolene som mulig og fremmer kollektive prosesser for profesjonsutvikling.

For å motta de statlige midlene er det krav om at skoleeierne skal bidra med finansiering tilsvarende 30% av de statlige midlene.

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis

I stortingsmeldingen «Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO» varslet regjeringen om et kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Satsingen på kompetanse omfatter hele laget rundt barna og elevene, og skal bidra til at den spesialpedagogiske hjelpen

er tett på de barna som har behov for det. Samtidig har oppgavene til Statped (statlige spesialpedagogiske støttetjenester) blitt tydeligere og mer spisset for barn med varige og omfattende behov. Kompetanseløftet er en del av tilskuddsordningen for lokal kompetanseutvikling, og bygger på lokale vurderinger av behov for kompetanse, i samarbeid med universitet eller høyskole.

Målet med kompetanseløftet er at:

- Alle barn og elever opplever å få et godt tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole.
- Alle barn og unge skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel - uavhengig av sine forutsetninger.
- Barnehager, skoler, PP-tjenesten og andre i laget rundt barnet og eleven må jobbe sammen for å skape et inkluderende fellesskap.
- Det pedagogiske tilbudet må tilpasses slik at alle får et best mulig utgangspunkt for utvikling og læring.

Kompetanseløftet skal bidra til at det er tilstrekkelig kompetanse som er tett på barna og elevene. Kommunene trenger kompetanse til å kunne forebygge utenforskap, fange opp utfordringer og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging. Samtidig er det noen barn og elever som har så store og komplekse behov at det vil være behov for spesialisert kompetanse fra Statped.

Målgruppen er ansatte i barnehage og skole, barnehage- og skoleeiere, ansatte i PP-tjenesten og andre tverrfaglige tjenester i kommunene og fylkeskommunene.

Arbeidet med kompetanseløftet ses i sammenheng med rammeplan for barnehagen og fagfornyelsen i skolen. Barnehagen og skolen skal gi barn og elever likeverdige muligheter til læring og utvikling, uavhengig av barnas forutsetninger.

I Gauldalsregionen er det opprettet en egen arbeidsgruppe som spesifikt følger opp «Kompetanseløftet». Det er utarbeidet et eget mandat til gruppen, og arbeidsgruppen vil bestå så lenge Kompetanseløftet pågår. Selv om det er opprettet en egen arbeidsgruppe for ivaretagelse av oppdraget, er det viktig for Gauldalsregionen å skape gode sammenhenger mellom Rekom, Dekom, PPT og Kompetanseløftet.

Inkluderingsanalysen:

Sentralt i Kompetanseløftet er arbeidsplassbasert kompetanseutvikling. I Trøndelag er «Inkluderingsanalysen» et fellestiltak som er knyttet til arbeidsplassbasert kompetanseutvikling. Bakgrunnen for at Trøndelag har valgt Inkluderingsanalysen som et fellestiltak, er at lokal kompetanseutvikling skal møte lokale behov; og dette betinger lokale analyser. Barnehager og skoler har rapportert at de har behov for å øke egen analysekompetanse. Inkluderingsanalysen er i så måte et tiltak for å reflektere over virksomhetens praksis – og gir dermed et godt grunnlag for å identifisere styrker og svakheter i inkluderende praksiser i barnehage og skole. Inkluderingsanalysen bevisstgjør egen praksis og er et grunnlag for videre utviklingsarbeid.

Det er primært rådgivere i PP-tjenesten som får opplæring i selve refleksjonsverktøyet. Som en del av tiltaket inngår PP-tjenesten samarbeid med en barnehage og en skole. De ansatte ved denne barnehagen og skolen er da en del av tiltaket. Opplæringen går over ett semester, og innebærer forberedelse, samlinger, mellomarbeid og veiledning.

Alle kommunene i Gauldalsregionen startet opp med Inkluderingsanalysen høsten 2022. I Rennebu startet vi opp med Voll barnehage og 5.-7. trinn på skolen høsten 2022, og fortsatte med Vonheim barnehage og 1.-4. trinn våren 2023. Ungdomstrinnet vil starte høsten 2023.

Kompetanseutvikling i kulturskolen; Opplæringsloven § 13-6 og Rammeplan for kulturskolen.

Opplæringsloven § 13-6 stadfester at alle kommuner skal ha et musikk- og kulturskoletilbud til barn og unge, organisert i tilknytning til skoleverket og kulturlivet ellers.

Norsk kulturskoleråd har sammen med medlemsorganisasjoner laget en rammeplan for kulturskolen som viser til læreplanene for grunnsopplæringen og beskriver formålet til kulturskolen i lokalsamfunnet. Rammeplanen kan brukes av kulturskolene lokalt.

Rammeplanen påpeker at kommunen som skoleeier har ansvaret for at kulturskolens tilbud følger nasjonale føringer gitt i rammeplanen. I tillegg har skoleeier ansvar for at kulturskolen har kvalifiserte lærere. I dette inngår å sikre kulturskolelærerne tilsvarende videre- og etterutdanningstilbud som lærerne i skoleverket for øvrig.

I rammeplanen, Kap 2.7 Lokalt utviklingsarbeid, læreplanarbeid og forskning, står det følgende:
«Kulturskolefeltet er et relativt nytt profesjonsfelt som trenger forskning og utviklingsarbeid for å utvikle kunnskap om skoleslaget. Det er viktig at kulturskolelærere får støtte til å utvikle egen praksis og til å drive faglig-pedagogisk utviklingsarbeid. Det er avgjørende for utviklingen av skoleslaget at både lærergruppe og ledelse kan få muligheter til etter-/videreutdanning i læreplanarbeid for å bidra i implementeringen av ny rammeplan og tilhørende fagplaner samt utarbeiding av lokale læreplaner for kulturskolens fag i den enkelte kommune.

Høyere kunstfaglige utdanningsinstitusjoner kan i samarbeid med praksisfeltet initiere og gjennomføre forskningsprosjekt og pedagogiske og kunstneriske utviklingsprosjekt med fokus på blant annet nye arbeidsmåter og organisering av undervisning, utvikling av nytt undervisningsmaterieell, samarbeid om skapende og utøvende virksomhet, tverrfaglige prosjekter, lokalt entreprenørskap og multimediale undervisningsformer.»

Kompetanseutvikling i PP-tjenesten

For å utføre de lovpålagte oppgavene er det viktig at PP-tjenesten har den nødvendige kompetansen. Det er kommunen som har ansvaret for at PP-tjenesten har denne nødvendige kompetansen. For å hjelpe kommuner til å utvikle PP-tjenesten har Utdanningsdirektoratet utformet fire kvalitetskriterier for PP-tjenesten. De fire kriteriene er:

- PP-tjenesten er en faglig kompetent tjeneste
- PP-tjenesten er tilgjengelig og medvirker til helhet og sammenheng
- PP-tjenesten arbeider forebyggende
- PP-tjenesten bidrar til tidlig innsats

Som følge av Meld. St. 6 (2019-2020) *Tett på - tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*, er kommune, fylkeskommune og statped i en omstillingsprosess hvor målet er at spesialpedagogisk kompetanse skal nærmere barn og elever. Dette har en stor konsekvens for kommunen. Tjenestene vi tidligere har kunne søke om fra Statped, skal kommunen i større grad betjene selv. Samtidig sier stortingsmeldingen at PP-tjenesten skal forebygge utfordringer, oppdage og følge opp barn og elever med særskilte tilretteleggingsbehov, og forbedre kvaliteten på arbeidet med sakkyndig vurdering.

Kommunale føringer

Kommuneplan for Rennebu – Samfunnsdel 2013 – 2025 Mål og strategier

Rennebu kommune ønsker å øke aktiviteten i kommunen. For å bidra til dette skal det arbeides med fire overordna tema: bolyst, næringsutvikling, kompetanse og regionalt samarbeid. Hvert tema har mål med underliggende strategier, som viser hva som skal prioriteres for å nå målet. Det er prioritert to tema med noen av strategiene fra samfunnsdelen som har relevans for kompetanse- og kvalitetsutvikling innen barnehage- og skolesektoren:

Bolyst - overordna mål: Rennebu skal ha bokvaliteter som gjør kommunen til et attraktivt alternativ for bosetting i regionen:

- *Barnehage og skole skal være gode arenaer for utvikling og læring i fellesskap med andre, med mestring og utfordring til den enkelte*
- *Utvikle tverrfaglig samarbeid for personer eller familier med sammensatte behov*
- *Kommunens fokus på folkehelse skal gjenspeiles i all planlegging*

Kompetanse - overordna mål: Rennebu skal ha attraktive arbeids- og utviklingsmuligheter innenfor ulike kompetanseområder:

- *Rekruttere og utvikle kompetente og engasjerte medarbeidere*
- *Satse offensivt for flere lærlingeplasser og stimulere unge til å ta fagbrev*
- *Samarbeide med forskning- og utdanningsmiljøer for å få tilgang på kompetanse, nye impulser og gode løsninger*

Det lokale fotavtrykk

Barnehage-/skoleåret 2014/2015 ble det arbeidet med å finne et felles verdigrunnlag for barnehagene og skolene i Rennebu. Det ble gjennomført en prosess med bred involvering fra foreldre, barn/elever, ansatte og politikere for å utvikle en felles retning og kjennetegn på innholdet i barnehagene og skolene. Disse styrer kvalitetsutviklingen i barnehagene og skolene i Rennebu. Målet er at barn og unge i Rennebu møter en hverdag hvor formålsparagrafene og ”Det lokale fotavtrykk” preger den daglige aktiviteten og danner et godt grunnlag for den brede dannelsesprosessen. Arbeidet er oppsummert og presentert i folderen ”Det lokale fotavtrykk”, som er delt ut til alle foresatte, ansatte og politikere.

Verdier som styrer arbeidet i barnehagene og skolene i Rennebu er:

Lyst til å lære gjennom

- lokal forankring
- mangfold som ressurs
- utvikling gjennom å spille på lag

Eier melder, deg forteller – fra barnehagene, skolen og kulturskolen i Rennebu 2023

Barnehagene og skolene i Rennebu har i flere år utarbeidet en felles rapport over tilstanden i barnehagene og grunnskolen, i 2023 er også kulturskolen med. Hensikten med rapporten er å gi et ”ærlig” innblikk i hvordan tilstanden i barnehagene, grunnskolen og kulturskolen i Rennebu er, og den inneholder faktatall og målbare læringsresultater, i tillegg til en del fortellinger og bilder som synliggjør hverdagen i barnehagene, grunnskolen og kulturskolen vår.

Rapporten oppsummerer hva barnehagene, grunnskolen og kulturskolen ønsker å sette hovedfokus på fremover.

Tiltaksplan

Kompetansekartlegging i barnehagene

Alle styrere og pedagogiske ledere i Rennebu kommune har godkjent utdanning som barnehagelærere. Begge styrerne i de to barnehagene våre har gjennomført Lederutdanning for styrere i barnehager gjennom Utdanningsdirektoratet sin ordning. At alle styrere og pedagogiske ledere har godkjent utdanning bidrar til å sikre god faglig kvalitet i barnehagene. Styrere og pedagogiske ledere som har kompetanse i å sette i gang refleksjons- og læringsprosesser i egen barnehage, styrer kompetansen hos alle ansatte i barnehagene.

Oppfølging:

I henhold til samfunnsdel i kommuneplan 2013-2025 er det et mål at Rennebu skal ha attraktive arbeids- og utviklingsmuligheter innenfor ulike kompetanseområder. Det er behov for økt og ny kompetanse for å være rustet til å møte stadig nye krav til det pedagogiske arbeidet.

I den statlige strategien for kompetanse og rekruttering 2023 -2025 *Kompetanse for fremtidens barnehage*, er det skissert ulike kompetanseutviklingstiltak for hele personalgruppen, det gjelder videreutdanning for barnehagelærere, lederutdanning for styrere, mastergrader og doktorgrad. Rennebu kommune vil gjennom REKOM ordningen, følge opp den statlige strategien gjennom ulike kompetanseutviklingstiltak for barnehagene i Gauldalsregionen. Dette betyr at barnehagene i Rennebu må forholde seg til kompetanseutviklingsplanene for fylket og Gauldalsregionen.

Barnehagebasert kompetanseutviklingstiltak:

Barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak er utviklingsarbeid som involverer hele personalet, og som foregår i den enkelte barnehage. 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.

Barnehageeier har ansvar for at tiltak er forankret i kompetansebehov i den enkelte barnehage, og at barnehagens ledelse og ansatte er involvert. Tiltak planlegges og gjennomføres i partnerskap med relevante universiteter og høyskoler, og i samarbeid med regionale kompetansenettverk der andre barnehageeiere og barnehagemyndigheter deltar på tvers av kommuner.

Øvrig tiltak:

- Barnehagefaglig grunnkompetanse for assistenter uten barnehagefaglig kompetanse
- Fagbrev gjennom
 - Praksiskandidatordningen (basert på minst fem års arbeidserfaring)
 - Fagbrev på jobb (krever minst ett års arbeidserfaring i barnehagen): opplæringskontrakt med veiledet praksis.

Videreutdanning:

For barnehagelærere:

Det finnes flere nasjonale støtteordninger der barnehageeier kan søke om tilskudd til videreutdanning for ansatte i barnehagen (se Utdanningsdirektoratets videreutdanningsportal)

Tilretteleggingsmidler til barnehageeiere som har ansatte som deltar på videreutdanning, skal støtte opp om deltakelse og legge til rette for at ansatte kan gjennomføre studiet.

Dette gjelder følgende studier:

- Barns språkutvikling og språklæring
- Digital kompetanse i barnehagen
- Fysisk-motorisk utvikling og aktivitet
- Ledelse av utviklingsarbeid
- Pedagogisk ledelse og læringsmiljø
- Realfag i barnehagen
- Spesialpedagogikk
- Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk
- Veilederutdanning
- Veilederutdanning for praksislærere
- Mastergrader og doktorgrad (Ph.d)
- Lederutdanning for styrere

For barne- og ungdomsarbeidere og assistenter:

- Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) er et tilbud til assistenter og barne- og ungdomsarbeidere som ønsker å utdanne seg til barnehagelærere. Muligheten for å kombinere jobb og studier bidrar til å rekruttere studenter som ikke ville valgt heltidsutdanning. Barnehageeier kan søke om tilretteleggingsmidler hos Statsforvalteren.

- Fagskoleutdanning i oppvekstfag er en videreutdanning for barne- og ungdomsarbeidere og assistenter med minimum fem års erfaring fra arbeid med barn. Studiet tas på deltid over to år og må kombineres med jobb i barnehage. Studiet utgjør 60 studiepoeng. Tiltaket gir mulighet for økt kompetanse innenfor tre fordypningsområder:
 - Barn med behov for særskilt tilrettelegging
 - Arbeid med språk, flerspråklighet og kulturell kompetanse
 - Arbeid med de yngste barna (0-3) i barnehagen.

Årshjul for arbeid med videreutdanning

Frist	Oppgave	Ansvarlig
1. februar:	Søknadsskjema for barnehagelærere tilgjengelig på udir.no. Informere ansatte om videreutdanningstilbudene	Styrer
1.mars	Søknadsfrist for barnehagelærere	Ansatt i samråd med styrer
Snarest etter 1.mars, senest 14.mars	Dersom behov. Prioritering av ansatte som har søkt videreutdanning	Virksomhetsleder, styrere og tillitsvalgt.
15.mars	Godkjenne eller avslå og prioritere mellom godkjente søknader	Virksomhetsleder
15.mars (året etter)	Frist for eiere for å bekrefte fortsatt deltakelse i vårsemesteret	Virksomhetsleder
30. april:	Frist for Udir for å behandle søknader som er godkjent av eier	Utdanningsdirektoratet
31.mai:	Frist for universitetene og høgskolene til å vurdere og foreta formelt opptak på studiene	Universitet el. høgskole
Jan – mai	Utarbeidelse av plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling i barnehagene og skolen i Rennebu	Virksomhetsleder og styrere (i samarbeid med skolen). Planen drøftes med Utdanningsforbundet og Fagforbundet.
Juni	Behandling av Plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling i barnehagene og skolen i Rennebu. (Etter behandling av Eier melder, deg forteller)	Kommunalsjef oppvekst, HOO
1.september:	Frist for eier å bekrefte deltagelse	Virksomhetsleder
15. september	Kartlegge kompetansebehov - lage langsiktig plan for enheten (4 år). Planen omhandler videreutdanning for barnehagelærere, fagarbeidere, assistenter, styrer Informere og motivere ansatte til å delta. Forhåndsprioritering til videreutdanning (som utg.pkt til innspill til økonomiplan).	Styrer, tillitsvalgte. (Virksomhetsleder får oversendt liste over forhåndsprioritering til videreutdanning)
15. september	Evt. innspill til økonomiplan, budsjettprosess	Styrer med innspill til virksomhetsleder
15. september	Inngå skriftlig avtale med ansatt som skal ta videreutdanning i inneværende skoleår	Styrer
Oktober/november	Utbetaling av tilretteleggingsmidler for høstsemesteret til kommunene	Utdanningsdirektoratet

Ledelse av utviklingsarbeid og rollefordeling innenfor barnehage

- Virksomhetsleder og styrerne har det overordnede ansvar for å tilrettelegge for utviklingsarbeid. De har også ansvar for å tilrettelegge for faglig påfyll gjennom ulike kurs.
- Kommunalsjef oppvekst sammen med oppvekstteam har ansvar for å samordne felles utviklingsområder for barnehager og skole.

- Styrer har det overordnede ansvar for utviklingsarbeidet på sin barnehage og må tilrettelegge for tid og arena slik at personalet gis rammer til å jobbe med det.
- Styrer har ansvar for at arbeidet får et felles fokus og samordning for hele barnehagen.
- Pedagogisk leder har ansvar for å drifte utviklingsarbeidet på sin avdeling.

Kompetansekartlegging i grunnskolen

Det lages årlig en oversikt over kompetansebehovet for skolen; "Enhetens oversikt over kompetansebehov". Denne oversikten oppsummerer faglig kompetanse og antall ansatte som behøves for å oppfylle de behov skolen har og det lover og forskrifter krever. Oversikten danner grunnlag for utlysning og tilsetning av pedagogisk personale, samt prioriteringer ved videreutdanning/etterutdanning for ansatte. Oversikten har et tidsperspektiv på fire år, og brukes også som utgangspunkt i enhetens økonomi- og budsjettprosess. Oversikten danner også grunnlag for tiltak i «Plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling i barnehagene, skolen, kulturskolen og PP-tjenesten i Rennebu». Gjennom bl.a. evaluering av nasjonale kartlegginger og samtaler med ansatte i 2022 har skolen kartlagt følgende kompetansebehov:

- Norsk, barnetrinn (30 studiepoeng)
- Engelsk barnetrinn (30 studiepoeng) og engelsk ungdomstrinn/AIK (60 studiepoeng)
- Rådgivning 2 (30 studiepoeng)
- PPU og PPU-Y for fagarbeidere
- Spesialpedagogikk
- Undervisningspersonalet må kunne legge til rette for motivasjon, læring og mestring gjennom praktisk, variert og relevant undervisning (jfr prosjektet "Lærelyst i klasserommet")
- Drive skolebasert utviklingsarbeid ved kompetansedeling og refleksjon gjennom profesjonsfelleskapet (Fellestiltaket Vurdering)
- Videreutvikle kompetanse og aktiv bruk av IT som pedagogisk verktøy både i personalet og ut mot elevene (DigSkole)

Tiltak:

- Videre- og etterutdanne pedagogisk personale både i enkeltfag (for eksempel engelsk, norsk og norsk som andrespråk) og på mer generelle områder (for eksempel utvikling av lærerrollen). Dette vil i stor grad skje gjennom UDIR sin videreutdanning og Gauldalsregionens felles kompetanseutviklingsplan
- Videreutvikle faste arenaer for kompetansedeling og delta aktivt i arena Gauldalsregionen mtp kompetanseutvikling og erfaringsutveksling.
- IT skal være et innovativt pedagogisk læringsverktøy for å gi alle læring på sitt nivå.
- Arbeide med "Det lokale fotavtrykk".

Oppfølging av strategien Kompetanse for kvalitet

Strategien "Kompetanse for kvalitet" videreutvikles og åpner nå også for at andre yrkesgrupper i skolen kan søke. Det største premisset er fortsatt at skoleeier skal kunne oppfylle de nye kompetansekravene til undervisning i basisfagene (30 studiepoeng for undervisning på barnetrinnet, 60 studiepoeng for undervisning på ungdomstrinnet). Men også sikre at skolen har tilstrekkelig og viktig kompetanse for å dekke alle områder.

I strategien legges det føringer og plikter for skoleeier. Pliktene som kommunen må oppfylle er:

- prioriterer lærere som ikke oppfyller kompetansekravene når søknader om videreutdanning behandles

- informerer om satsingen og motiverer skoleledere og lærere til å delta
- bruker strategien aktivt som en del av ansvaret for å ha riktig og nødvendig kompetanse i virksomheten
- kartlegger behov for videreutdanning på den enkelte skole og samarbeider med arbeidstakerne om langsiktige planer for kompetanseutvikling, inkludert hvordan de nye kompetansekravene skal oppfylles innen 2025
- forankrer strategien for videreutdanning i sin egen organisasjon
- samarbeider lokalt og regionalt med arbeidstakerorganisasjoner og universiteter og høyskoler om å utvikle gode studietilbud med utgangspunkt i skolens behov
- legger til rette for deltakelse gjennom organiseringen av videreutdanningen, dekker en viss andel av vikarutgiftene og utgifter til reise, opphold, læremidler mv.
- foretar evalueringer av gjennomføringen av strategien i samarbeid med partene
- samarbeider med lærerutdanningsinstitusjonene om å legge til rette for at skolene/skoleeierne skal kunne utvikle profesjonelle fellesskap, gjennom fleksible tilbud om videreutdanning og tilbud om skole- og kollegabasert videreutdanning
- samarbeider med lærerutdanningsinstitusjonene om å legge til rette for at deler av videreutdanningen også kan benyttes som etterutdanning for større deler av personalet på skolen.

Årshjul:

Med bakgrunn i føringene nevnt ovenfor, er følgende årshjul laget:

Frist	Oppgave	Ansvarlig
1. august	Registrere når stipendmottaker har fullført studiet.	Kommunalsjef oppvekst
1. september	Bekreft at lærere er tatt opp til studietilbudet og skal benytte seg av ordningen.	Kommunalsjef oppvekst
15. september	Kartlegge kompetansebehov - lage langsiktig plan for enheten (4 år). Planen omhandler videreutdanning for lærere, fagarbeidere, assistenter, personale med særoppgaver (rådgiver etc), samt skoleledere. Informere og motivere ansatte til å delta. Forhåndsprioritering til videreutdanning (som utg.punkt til innspill til økonomiplan)	Rektor, tillitsvalgte. (Kommunalsjef oppvekst får oversendt liste over forhåndsprioritering til videreutdanning).
15. september	Innspill til økonomiplan, budsjettprosess.	Rektor
15. september	Inngå skriftlig avtale med ansatt som skal ta videreutdanning i inneværende skoleår.	Rektor
Når udir åpner for søknad	Informere ansatte om videreutdanningstilbudene.	Rektor
1. mars (åpner 1. februar).	Frist for søknad om videreutdanning.	Lærer i samråd med rektor.
Snarest etter 1. mars, senest 14. mars.	Prioritering av ansatte som har søkt videreutdanning.	Rektor og hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet.
15. mars	Frist for skoleeiere for å godkjenne/avslå og prioritere søknadene om videreutdanning	Kommunalsjef oppvekst
15. mars	Rebekrefte fortsatt deltakelse, registrere evt. frafall.	Kommunalsjef oppvekst
30. april	Frist for Utdanningsdirektoratet for å behandle søknader som er godkjent av skoleeier	Utdanningsdirektoratet
15. mai	Videreformidler beskjed fra Udir til søker om utfallet av behandlingen.	Rektor

Mai	Utarbeidelse av Plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling i barnehagene og skolen i Rennebu.	Kommunalsjef oppvekst og rektor (i samarbeid med barnehagene). Planen drøftes med hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet og Fagforbundet.
30. juni	Behandling av Plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling i barnehagene og skolen i Rennebu (Etter behandling av Eier melder, deg forteller)	Kommunalsjef oppvekst, HOO.

Finansiering:

Vikarordning:

I vikarordningen frigjøres ansatt fra deler av sine ordinære arbeidsoppgaver, og får tid til å studere uten å gå ned i lønn. Skoleeier har ansvar for å dekke kostnader forbundet med reise, opphold, læremidler o.l. Hvor mye læreren frigjøres kommer an på hvor mange studiepoeng læreren tar. Eksempel: Dersom ansatt tar 30 studiepoeng, frigjøres vedkommende i 37,5 prosent av full stilling. I vikarordningen er det statlige tilskuddet for 30 studiepoeng i matematikk og naturfag 270.000 kr, og 216.000 kr i andre fag. Erfaringer med ansatte som har vikarordning viser at dette i snitt koster skolen ca. kr. 100.000,- pr. år.

Stipendordning:

Ansatt som søker om stipendordning kan få inntil 120.000 kr i stipend for å ta inntil 30 studiepoeng. Læreren kan bruke deler av stipendet til å ta fri for å studere, eller stipendet kan være ekstra inntekt i tillegg til jobb. Erfaringer med ansatte som har stipendordning viser at dette i snitt koster skolen ca. kr. 40.000,- pr. år.

Fri til eksamen og lesedager, og praktisk gjennomføring av studier må avtales med skolen.

Kriterier for kommunens prioritering:

Søknader prioriteres etter følgende kriterier:

- Skolens behov for kompetanse
- Ansattes behov for å være godkjent innen 2025
- Ansattes ønsker for fordypning i fag/emner

Prioritering av søknader:

Rektor og hovedtillitsvalgt fra Utdanningsforbundet prioriterer søkere på videreutdanning for lærere og skoleledere etter kriterier nevnt ovenfor.

Avtaleinngåelse:

Det er utarbeidet avtale som gjelder for alle lærere som tar videreutdanning. Rektor har ansvar for at avtale blir utarbeidet (se årshjul).

For skoleåret 2022/2023 har vi fem lærere som tar videreutdanning gjennom Udirs «Kompetanse for kvalitet»; alle lærere ved RBUS/AIK. Det er syv ansatte som har søkt om videreutdanning for skoleåret 2023/2024. Fem lærere og to fagarbeidere. De to fagarbeiderne søker på egen ordning med stipendordning for 60 studiepoeng over to år. Søknadene er pr. i dag ikke behandlet av Utdanningsdirektoratet, og det er derfor i skrivende stund usikkert hvor mange som vil ta videreutdanning neste skoleår.

Kompetansekartlegging i kulturskolen

Ansatte i kulturskolen har bred og solid kompetanse innen sitt undervisningsområde. Det er imidlertid stor variasjon i utdanning, med spenn fra ingen relevant utdanning til høyere utdanning i estetiske fag og pedagogikk. Med bakgrunn i dette har kulturskolen fokus på plenumskurs med kulturskolespesifikt innhold for å sikre en felles pedagogisk og metodisk plattform i kollegiet. Tidligere eksempler på dette er KulVFL (Kulturskolebasert Vurdering for Læring) i regi av Norsk Kulturskoleråd og Høgskolen i Innlandet. Ledelsen opplever økt behov for ledelsesstrategier og det vil derfor prioriteres videreutdanning i ledelse.

Kompetansebehov i kulturskolen:

- Kulturskolespesifikk metodikk
- Lederutvikling

Tiltak:

- Kompetanseheving
 - Deltakelse på kurs i regi av Norsk kulturskoleråd og andre utdanningsinstitusjoner.
 - Deltakelse på, og arrangering av, regionale kulturskolars kursdager.
 - Deltakelse i regionale kulturskolenettverk på både leder- og ansattnivå.
- Videre- og etterutdanning gjennom UiA, NTNU, og andre utdanningsinstitusjoner.

Kompetansekartlegging i PP-tjenesten

Ansatte i PP-tjenesten har høyere utdanning innenfor pedagogikk, med spesialisering innenfor spesialpedagogikk, veiledning, læringsmiljø og gruppeledelse, voksnes læring og testteoretisk kompetanse, på universitetsnivå. Høyere utdanning er viktig for å kunne gi gode tjenester ut til enhetene samt foreldreveiledning av god kvalitet. Det er viktig at ansatte i PP-tjenesten har oppdatert kunnskap om skole- og barnehagefaglige tema, samt godveiledningskompetanse innen det spesialpedagogiske feltet. I forbindelse med omorganisering av Statped, er det signalisert at kommunene må besitte en bredere kompetanse innen PP-tjenesten i fremtiden, for å møte mer komplekse behov internt i kommunen. Det er fortsatt uklart hvilke tjenester Statped skal tilby i fremtiden, men man vet at tjenestetilbudet deres kommer til å innbefatte de mest sammensatte vansker og tjenester innenfor spesifikke områder.

Kompetansebehov i PP-tjenesten:

- Sertifisering til WISC-V og Celf-4.
- Matematikkvansker
- Samtaler med barn og unge
- Ledelse

Tiltak:

- Videre- og etterutdanning, gjennom NTNU og/eller andre utdanninginstitusjoner
- Kompetanseheving fra Statped gjennom nettverket for PP-tjenester i Gauldalsregionen.
- Kurs gjennom Statped, dette er ofte kurs av høy kvalitet.
- Deltakelse på PP-leder nettverket i Trøndelag, som finansieres gjennom kompetanseløftet.

Økonomi

All statlig støtte til etterutdanning for barnehage og grunnskole overføres fra statsforvalteren til Gauldalsregionen. For å motta de statlige midlene er det krav om at barnehage- og skoleeierne skal bidra med finansiering tilsvarende 30% av de statlige midlene.

Når det gjelder videreutdanning for lærere i skolen og kulturskolen (gjennom Utdanningsdirektoratet sin ordning), får kommunen midler direkte fra staten. I tillegg til midlene fra staten, koster en ansatt som har vikarordning i snitt ca kr. 100.000,- pr. år for kommunen (dersom det er behov for vikar for den ansatte som tar videreutdanning); og en ansatt som har stipendordning ca kr. 40.000,- pr. år for kommunen.

Når det gjelder videreutdanning for barnehagelærere (gjennom Utdanningsdirektoratet sin ordning), får kommunen også midler direkte fra staten, men disse dekker ikke alle kostnader i forbindelse med videreutdanningen. Når det gjelder videreutdanning av ansatte i PP-tjenesten, så er det ingen statlig støtteordning for dette per i dag. Det er derfor fortsatt behov for å sette av kommunale midler til kompetanseheving for ansatte innenfor oppvekstområdet i Rennebu.

Prioriterte utviklingsområder i barnehagene 2023 – 2026

- Livsmestring og helse
 - Implementering av handlingsplan for barnehagens psykososiale miljø
 - Ta i bruk prinsippene i MOT- programmet for utvikling av barns robusthet og livsmestring
 - Inkluderende praksis i barnehagen
- Ledelse av kompetanseutvikling
 - Veiledning av DMMH gjennom REKOM
 - Delta på ledersamlinger i Gauldalsregionen
- Tverrfaglig arbeid
 - Delta i “Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis” Gauldalsregionen
 - Sjå me! Sammen for barn og unge i Rennebu. Bedre tverrfaglig innsats (BTI)

Se tabell lengre ned i dokumentet.

Prioriterte utviklingsområder i skolen 2023 – 2026

- LK20 – ny læreplan for grunnskole og videregående opplæring
 - Fellestiltaket vurdering
 - Svømming og livredning ute
 - Fellestiltaket begynneropplæring
- Ledelse av kompetanseutvikling.
- DigSkole (Gauldalsregionen, Samarbeidstiltak sammen med Midtre Gauldal og NTNU)
- Tverrfaglig arbeid
- Engelsk

Se tabell lengre ned i dokumentet.

Prioriterte utviklingsområder i kulturskolen 2023 – 2026

- Metodisk kompetanse
- Lederutvikling
- Tverrfaglig arbeid
 - Delta i nettverket for kulturskolene i Gauldalsregionen

- Utviklende samarbeid med nabokulturskoler

Se tabell lengre ned i dokumentet.

Prioriterte utviklingsområder i PP-tjenesten 2023 – 2026

- Test-kompetanse
- Lederutvikling
- Tverrfaglig arbeid
 - Delta i “Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis”
Gauldalsregionen
 - Sjå me! Sammen for barn og unge i Rennebu. Bedre tverrfaglig innsats (BTI)
 - Delta i nettverket for PP-tjenesten i Gauldalsregionen

Se tabell lengre ned i dokumentet.

Utviklingsområder i barnehagene:

Utviklingsområde 1: Livsmestring og helse

Hovedmål: Utviklingsarbeid som involverer hele personalet, og som foregår i den enkelte barnehage (barnehagebasert kompetanseutvikling) skal bidra til å realisere endringen i barnehage-loven og rammeplanens intensjoner og krav.

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Livsmestring og helse <ul style="list-style-type: none"> • Implementering av handlingsplan for barnehagens psykososiale miljø • Ta i bruk prinsippene i MOT- programmet for utvikling av barns robusthet og livsmestring • Inkluderende praksis i barnehagen 	Ledergruppe barnehage og pedagogisk ledere	Hele personalet	Avsatte møtearena	x	x	x	

Utviklingsområde 2: Ledelse av kompetanseutvikling

Hovedmål: God ledelse av utviklingsarbeid som fører til barnehagetilbud av høy kvalitet

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Veiledning av DMMH gjennom REKOM «Ledelse av utviklingsarbeid»	Ledergruppe barnehage	Pedagogisk ledere og styreere	Avsatt veiledningstidpunkt	x	x	x	
Delta på felles ledersamlinger i Gauldalsregionen	Ledergruppe barnehage	Ledergruppe barnehage	Kursdager i regi Gauldalsregionen og REKOM	x	x	x	x

Utviklingsområde 3: Tverrfaglig arbeid

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Delta i “Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis”	PPT	Alle ansatte i barnehagene	Avsatte møtearena	x	x	x	
Sjå me! Sammen for barn og unge i Rennebu. Bedre tverrfaglig innsats (BTI)	Helse	Alle ansatte i barnehagene	Avsatte møtearena	x	x	x	

Utviklingsområder i skolen:

Utviklingsområde 1: LK20 – ny læreplan for grunnskole og videregående opplæring

1A: Fellestiltaket vurdering

Hovedmål: Videreutvikle og implementere vurderingsforskriften som ble revidert etter LK20. Fellestiltak i regi av Statsforvalteren i Trøndelag. Samarbeid med matematikksenteret, skrivesenteret og Universitetet i Stavanger(engelsk)

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Fagsamlinger i de tre ulike basisfagene	Statsforvalteren	Ansatte på ungdomstrinn/ voksenopplæring	Fellestid, trinnstid	x	x		
Fagsamlinger ift muntlig-praktisk eksamen	Statsforvalteren	Ansatte på ungdomstrinn/ voksenopplæring	Fellestid, trinnstid	x	x		
Utarbeide retningslinjer/rutiner for vurderingspraksis (VFL)	Rektor, avdelingsledere.	Alle ansatte	Fellestid, trinnstid	x	x		

1B: Svømming og livredning ute

Hovedmål: Oppfylle lovkrav iht kompetansemål og LK20 mtp svømming og livredning ute

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Kursdager NTNU - svømming og livredning ute	Rektor , Egil Gjørme NTNU	Ansatte	Fellestid, egentid.	x	x		
Bruke og videreutvikle plan for KØV og aktiviteter mtp svømming og livredning ute	Rektor, avdelingsledere	Hele personalet	Fellestid, teamtid, egentid	x	x		

1C: Fellestiltaket begynneropplæring

Hovedmål: Videreutvikle begynneropplæring i tråd med LK20.

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Kursdager med fokus på begynneropplæring	Statsforvalteren	Ansatte på 1. og 2.trinn	Egen tid, teamtid, undervisningstid	x	x		

Utarbeide og videreutvikle plan for begynneropplæring ved egen enhet	Rektor, avdelingsleder matematikklærere	Ansatte		x	x	x	x
--	---	---------	--	---	---	---	---

Utviklingsområde 2: Ledelse av kompetanseutvikling

Hovedmål: God ledelse av utviklingsarbeid som fører til god skoleutvikling.

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Delta på felles samlinger i Gauldalsregionen	Rektor og avdelingsledere	Skoleledelse		x	x	x	x
Delta på samlinger i regi av Statsforvalteren i Trøndelag og UDIR, DeKom og "Kompetanseløftet"	Rektor og avdelingsledere	Skoleledelse		x	x	x	x
Delta på lederutviklingsprogrammet for ledere i Rennebu kommune	Rektor og avdelingsledere	Ledelse		x			

Utviklingsområde 3: DigSkole

Hovedmål: Bruk av digital teknologi i pedagogisk praksis

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Deltakelse i styringsgruppe DigSkole sammen med Midtre Gauldal og NTNU Begynneropplæring	Rektor	Alle ansatte	Møtearenaer	x	x	x	
Ressurslærergruppe - ansvarlig for planegging og gjennomføring i dialog med styringsgruppa	Rektor, NTNU	Alle ansatte, elever	Utviklingstid, teamtid, egentid	x	x	x	
DigSkole online – utviklingsarbeid på enheten	Rektor, ressurslærer	Alle ansatte, elever	Utviklingstid, teamtid, egentid	x	x	x	

Utviklingsområde 4: Tverrfaglig arbeid

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Delta i "Kompetanseløftet" Gauldalsregionen	PPT	Alle ansatte i enheten	Avsatte møtearena	x	x	x	x
Sjå me! Sammen for barn og unge i Rennebu. Bedre tverrfaglig samarbeid (BTS)	Helse	Alle ansatte i enheten	Avsatte møtearena	x	x	x	x
MOT -SUPER	Mot, Rektor, Coacher	Elever på USK	Avsatte møtearena	x	x	x	x
UngtEntreprenørskap	UE, rektor, ressurslærer	Alle elever	Avsatte møtearena	x	x	x	x
LOS	Rektor, LOS-gruppen	Elever 5-10	Avsatte møtearena	x	x	x	x

Utviklingsområde 5: Engelsk

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Engelsk faggruppe på tvers av trinn	Avdelingsleder	Alle ansatte i enheten	Avsatte møtearena	x	x	x	x
Kompetanseheving i engelsk	Rektor	Ansatte	Videreutdanning	x	x	x	x
Skole/kommunebesøk erfaringsutveksling	Ledelsen	Ansatte	Avsatt møtearena	x	x		

Utviklingsområder i kulturskolen:

Utviklingsområde 1: Metodisk kompetanse i kulturskolen

Hovedmål: Utvikle den metodiske kompetansen gjennom kulturskolespesifikke kurs og utdanninger

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
MU-916-1 Instrumental metode og varierte undervisningsformer i kulturskolen	Universitetet i Agder	Ansatte i kulturskolen	1 semester	X			
MU-916-1 Musikkundervisning på nettbrett	Universitetet i Agder	Ansatte i kulturskolen	1 semester	X			
Musikkpedagogdagen	Norges musikkhøgskole	Ansatte i kulturskolen	1 dag	X	X	X	X
Hellsymposiene	Norges Musikkorps Forbund	Ansatte i salgsstillinger til korps	3 dager	X	X	X	X
Regionale kursdager	Regionens kulturskoler	Ansatte i kulturskolen	Avsatte møtearena	X	X	X	X

Utviklingsområde 2: Lederutvikling

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Kurs for mellomleder	KS	Rektor	1 semester	X			
Rektorutdanningen	NTNU	Rektor	2 semester	X	X		
Lederutdanningskurs for ledere i Rennebu kommune	Rennebu kommune	Rektor	Avsatte møtearena	X			
Delta i ledernetverk for kulturskolene i Gauldalsregionen	Kulturskolen	Rektor	Avsatte møtearena	X	X	X	X

Utviklingsområder i PP-tjenesten:

Utviklingsområde 1: Test-kompetanse

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
WISC-V	NTNU	Ansatte i PPT	1 semester	x			
Celf-4	Statped	Ansatte i PPT	En dag				
Matematikkvansker	NTNU	Ansatte i PPT	1 semester		x		

Utviklingsområde 2: Lederutvikling

Hovedmål: Målet er at PP-lederen skal ha bedre forutsetninger til utviklingsarbeid.

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
PP-leder nettverk i Tr.lag	Tillitsvalgte for PP-ledere i Tr.lag	PP-leder	Kursdager (PP-leder nettverket)	x	x	x	x
Lederutdanning	Utdanningsinstitusjoner	PP-leder			x	x	x

Utviklingsområde 3: Tverrfaglig arbeid

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Sjå me! Sammen for barn og unge i Rennebu. Bedre tverrfaglig samarbeid (BTS)	Helse	Ansatte i PPT	Avsatt møtearena	x	x	x	x
Veiledning av DMMH gjennom REKOM «Ledelse av utviklingsarbeid»	Ledergruppe barnehage	Ansatte i PPT	Avsatt veiledningstidpunkt	x	x	x	
Inkluderingsanalyse	PPT	Enheter	Avsatt møtearenaer	x	x		

Utviklingsområde 4: Kompetanseløftet

TILTAK	ANSVARLIG	MÅLGRUPPE	TIDSBRUK	2023	2024	2025	2026
Delta i nettverket for PP-tjenesten i Gauldalsregionen	PPT	Ansatte i PPT	Avsatt møtearena	x	x	x	x
Delta i ledernettet for PP-tjenesten i Trøndelag	PPT-ledernettet i Trøndelag	PP-leder	Avsatt møtearena	x	x	x	x