

# Kompetencestrategi for dagtilbud og skoler i Vejen Kommune (0-18 år)



Dagtilbud & Skole  
Vejen Kommune  
2018 - 2020

## Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
Rammer.....	3
Nationalt.....	3
Lokalt.....	4
Formål og fokus.....	5
Kompetenceplaner.....	6
Planlægning af kompetenceforløb .....	7
En målrettet og dynamisk kompetenceudviklingsplan.....	8
Ledelse af kompetencestrategi.....	9
Kompetencedækning i folkeskolen.....	9

## Bilag 1

### Kompetenceplaner i 2018-2019

- Dagtilbud
- Fælles for dagtilbud og skole
- Skole

# Kompetencestrategi for dagtilbud og skoler i Vejen Kommune (0-18 år)

## Indledning

Kompetencestrategien 0-18 år er en af flere strategier på dagtilbuds- og skoleområdet i Vejen Kommune. En kompetencestrategi kan defineres som fastlagte principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats på en arbejdsplads<sup>1</sup>. Kompetencestrategien 0-18 år er således en strategi med principper og retningslinjer, der skal sikre en systematisk tilgang til den samlede kompetenceudvikling på tværs af dagtilbud og skoler i Vejen Kommune.

Kompetenceudvikling kan forstås "... som alle aktiviteter, der sætter den enkelte i stand til at løse sine opgaver bedre nu og i fremtiden"<sup>2</sup>. Kompetencestrategien 0-18 år fastlægger på den baggrund principper og retningslinjer for de indsatser og aktiviteter, der skal sætte medarbejderne på dagtilbuds- og skoleområdet i stand til at løse deres opgaver endnu bedre. På den måde skal kompetencestrategien 0-18 år både bidrage til den enkelte medarbejders udvikling og børnenes udvikling ved at understøtte løsningen af kerneopgaverne på dagtilbuds- og skoleområdet.

Målgruppen for kompetencestrategien 0-18 år er:

- Dagtilbudsområdet: ledere, ressourcepersoner, pædagoger, pædagogiske assistenter, dagplejere, dagplejepædagoger
- Skoleområdet: ledere, ressourcepersoner, lærere og pædagoger

Kompetencestrategien 0-18 år suppleres af et- til toårige kommunale kompetenceplaner for hhv. dagtilbud og skoler, lokale kompetencestrategier i de enkelte dagtilbud og på de enkelte skoler samt individuelle kompetenceudviklingsplaner for de enkelte medarbejdere, som ligeledes aftales lokalt.

## Rammer

### Nationalt

Dagtilbudsloven<sup>3</sup> udgør den overordnede, lovgivningsmæssige ramme for dagtilbudsområdet. Regeringen udsendte i april 2017 udspillet 'Stærke dagtilbud – alle børn skal med i fællesskabet'<sup>4</sup>. I udspillet er der fokus på at styrke fagligheden og kompetencer hos medarbejdere og ledere i dagtilbuddene med udgangspunkt i den nye ramme for den pædagogiske læreplan, som er en del af Dagtilbudsloven fra 2016.

Folkeskoleloven<sup>5</sup> udgør den overordnede, lovgivningsmæssige ramme for skoleområdet. Et partsudvalg for efteruddannelse i folkeskolen formulerede i 2013 – i forbindelse med

---

<sup>1</sup> Kompetencesekretariatets definition af en kompetencestrategi. Se Kompetencesekretariatets hjemmeside: <http://www.kompetenceudvikling.dk/indholdet-i-en-kompetencestrategi>

<sup>2</sup> Kompetencesekretariatets definition af kompetenceudvikling. Se Kompetencesekretariatets hjemmeside: <http://www.kompetenceudvikling.dk/aktiviteter-der-kompetenceudvikler>

<sup>3</sup> Bekendtgørelse af lov om dag-, fritids- og klubtilbud m.v. til børn og unge (dagtilbudsloven) af 20. juni 2016 (<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=182051>).

<sup>4</sup> Børne- og Socialministeriet (2017). 'Stærke dagtilbud – alle børn skal med i fællesskabet', København K ([http://socialministeriet.dk/media/18633/staerke-dagtilbud\\_publication-endelig.pdf](http://socialministeriet.dk/media/18633/staerke-dagtilbud_publication-endelig.pdf))

<sup>5</sup> Bekendtgørelse af lov om folkeskolen af 23. august 2017 (<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=192527>)

folkeskolereformen – otte pejlemærker for, hvordan kommuner, skoler og udbydere af efteruddannelse bør arbejde med kompetenceudvikling i folkeskolen<sup>6</sup>:

1. Kompetenceudvikling i folkeskolens fag
2. Pædagogisk kompetenceudvikling med elevernes læring og trivsel i fokus
3. Uddannelse af vejledere/ressourcepersoner
4. Udarbejd en kommunal kompetenceplan i en inddragende proces
5. Følg op på skolernes kompetenceudvikling og undervisningskompetencedækning
6. Arbejd systematisk med kompetenceudvikling
7. Sæt fokus på medarbejdernes engagement i læringen
8. Tilrettelæg kompetenceudviklingen, så den har størst mulig effekt på elevernes læring og trivsel

Der er i perioden 2014-2020 afsat en milliard til kompetenceudvikling af det pædagogiske personale i folkeskolen, hvoraf Vejen Kommune hvert år i perioden modtager ca. 1,2 mio. kr. Der er en national målsætning om fuld kompetencedækning i 2020, svarende til at 95 procent af undervisningstimerne skal varetages af undervisere med undervisningskompetence eller tilsvarende kompetencer. Som led heri er målsætningen for skoleåret 2018/2019 en kompetencedækning på 90 procent.

Dagtilbuds- og Folkeskoleloven udgør sammen med regeringens udspil for dagtilbudsområdet og partsudvalgets otte pejlemærker for kompetenceudvikling i folkeskolen de overordnede, nationale rammer for kompetenceudvikling på dagtilbuds- og skoleområdet.

## Lokalt

Vejen Kommunes vision, mission og værdier viser den overordnede retning for kommunen som helhed og herunder dagtilbuds- og skoleområdet<sup>7</sup>.

Dagtilbuds- og skoleområdet rækker over to politikområder i Vejen Kommune:

- Sunde børn
- Uddannelse og arbejdsmarked

Herunder udarbejdes etårige strategier.

Med udgangspunkt i kommunens overordnede vision har Dagtilbud og Skole formuleret en vision, der er gældende for det samlede dagtilbuds- og skoleområde:

*”Vi vil give alle børn og unge de bedste muligheder for at kunne udvikle sig og få en uddannelse. Vi vil være i tæt dialog med forældre, børn og unge og være fleksible i vores opgaveløsning. De muligheder, vi skaber for og sammen med børnene, de unge og deres forældre skal bidrage til, at Vejen Kommune bliver attraktiv at bo og drive virksomhed i. Vi vil understøtte alle børns og unges udvikling ved, at medarbejderne får mulighed for at være medskabende i et godt arbejdsmiljø med plads til faglig og personlig udvikling. Vi ønsker, at indflydelse, ansvar og medejerskab er en integreret del af vores fællesskaber”.*

Samtidig er der formuleret målsætninger for dagtilbuddet og skolepolitiske målsætninger i Vejen Kommune, som dog begge kun er gældende til og med 2017. I disse målsætninger er kerneopgaverne for henholdsvis dagtilbud og folkeskolen beskrevet (se tekstboks 1).

---

<sup>6</sup> Partsudvalg for efteruddannelse i folkeskolen (2013). 'Pejlemærker for kompetenceudviklingen i folkeskolen', Undervisningsministeriet (<https://uvm.dk/-/media/filer/uvm/folkeskolereformhjemmeside/2014/februar/140212-pejlemaerker-for-kompetenceudvikling-i-folkeskolen-samlet.pdf>)

<sup>7</sup> Vejen Kommunes vision, mission og værdier. Se Vejen Kommunes hjemmeside: <https://vejen.dk/job-i-vejen/job/vision-mission-og-vaerdier/>

## Tekstboks 1.

Vejen Kommunes vision, mission og værdier udgør sammen med Dagtilbud og Skoles vision og kerneopgaverne de lokalt fastsatte rammer for dagtilbuds- og skoleområdet i Vejen Kommune.

Kerneopgaven for dagtilbuddet i Vejen Kommune er at fremme barnets muligheder i livet.

Kerneopgaven for folkeskolerne i Vejen Kommune er at øge elevernes læring, samtidig med at de trives.

## Formål og fokus

Formålet med kompetencestrategien 0-18 år er at understøtte og udvikle løsningen af kerneopgaverne for dagtilbud og skoler, der samlet set er at fremme børn og unges muligheder i livet og at sikre flow i deres læring, samtidig med at de trives. Det skal ske igennem kompetenceudvikling - bl.a. på tværs af dagtilbud og skoler i Vejen Kommune - der sætter ledere og medarbejdere i stand til at løse deres opgaver endnu bedre og er med at sikre en sammenhæng i hele 0-18 årsområdet.

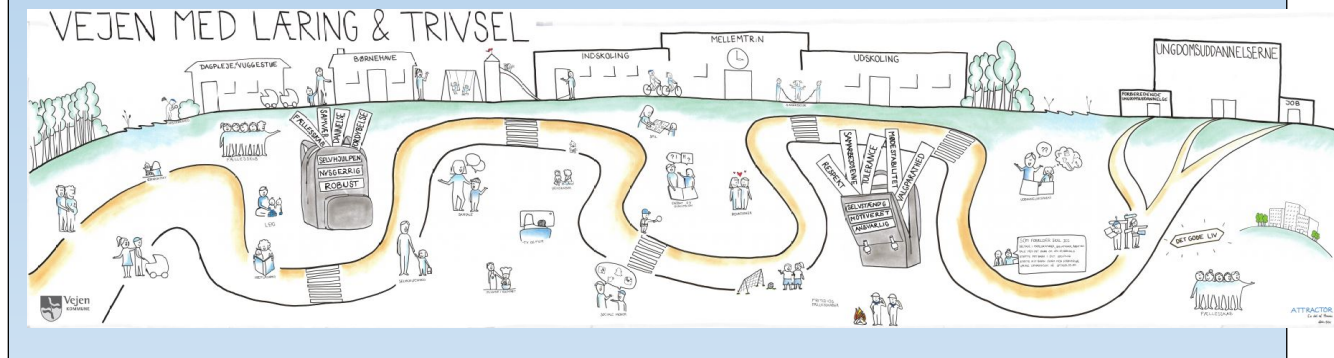
Kompetenceudviklingen tilrettelægges, så den har størst mulig effekt på børns og elevernes læring og trivsel.

Alle medarbejdergrupper i Vejen Kommune skal derfor være kompetente i forhold til:

- Opgaver i forbindelse med at kvalitetsudvikle det professionelle arbejde med kerneopgaven
- At arbejde professionelt med såvel de nationale som de kommunale mål

## Tekstboks 2.

Dagtilbud og Skole har fået udarbejdet en kommunikationsfrise, 'Vejen med læring og trivsel', der illustrerer sammenhængen på tværs af dagtilbud og skole i Vejen Kommune. Frisen er dels tænkt som en del af forældresamarbejdet i dagtilbud og skoler og dels som illustration til arbejdet med sammenhæng i overgange 0-18 år.

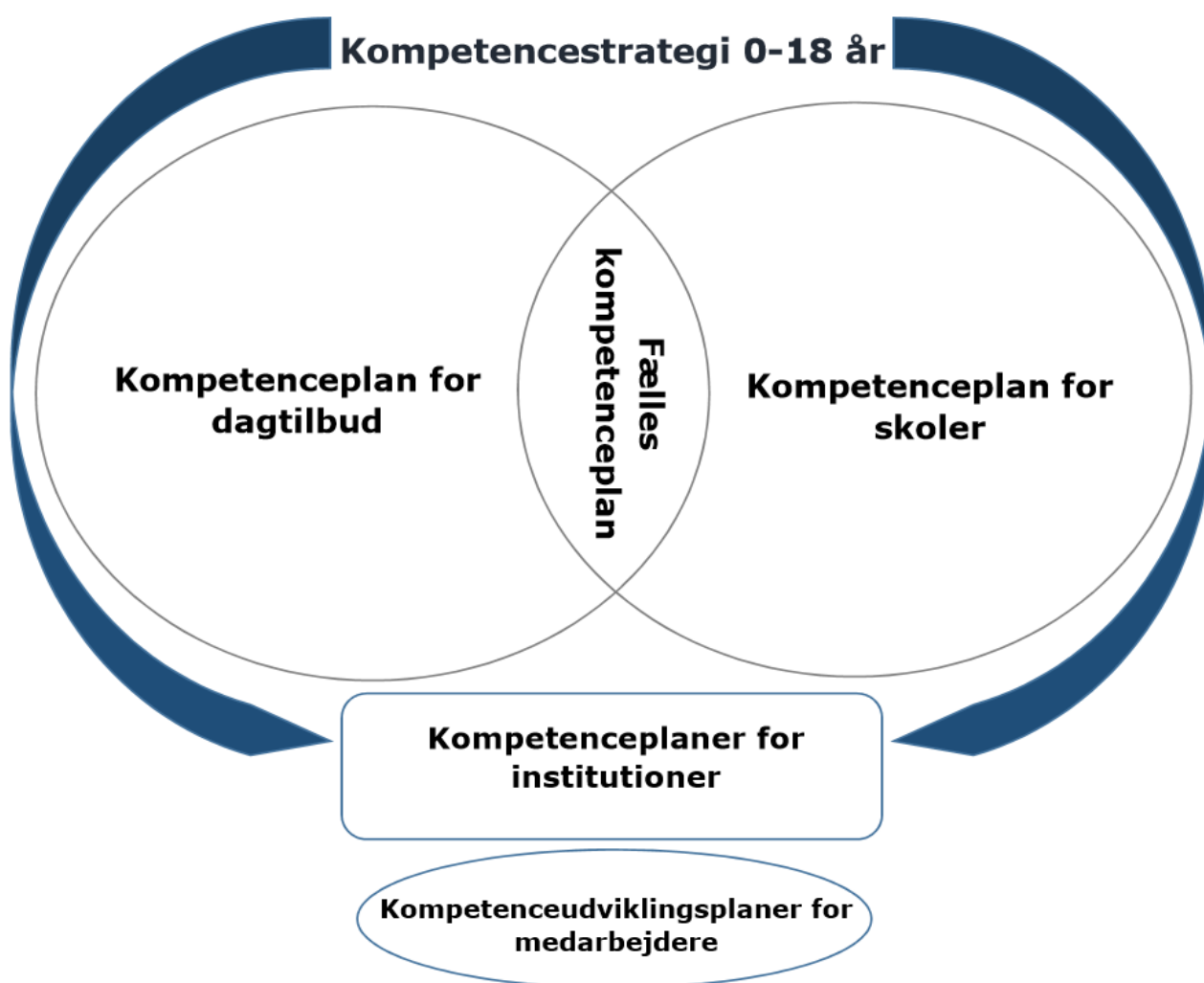


## Kompetenceplaner

Udgangspunktet for den fælles kompetenceudvikling er de fælles fokusområder, opgaver og indsatser, som går på tværs af dagtilbud og skole for at sikre sammenhæng (se tekstboks 2). Dette dækker blandt andet over fokus på og indsatser omkring sprog og læring i overgangen mellem dagtilbud og skole. De fælles fokusområder, opgaver og indsatser skal tage udgangspunkt i et fælles børne- og læringssyn.

Kompetencestrategi 0-18 år udgør den overordnede ramme for de et- til toårige kompetenceplaner på dagtilbuds- og skoleområdet i Vejen Kommune samt den fælles kompetenceplan på tværs af de to områder som illustreret i figur 1.

**Figur 1. Kompetencestrategi- og planer på dagtilbuds- og skoleområdet**



## Planlægning af kompetenceforløb

De kommunale kompetenceudviklingsforløb tilrettelægges i samarbejde mellem kommunale konsulenter og institutionslederne.

Et antal faglige udviklingskonsulenter i Dagtilbud & Skole arbejder løbende med at udarbejde udkast til kompetenceplaner på dagtilbuds- og skoleområdet på baggrund af behovsundersøgelser i dagtilbud og skoler. Udkastene præsenteres og drøftes med dagtilbuds- og skolelederne, inden der fremstilles kompetenceplaner for det kommende år.

Der er tre overordnede typer af kommunale kompetenceudviklingsforløb:

1. Længerevarende forløb, der afvikles af eller i samarbejde med eksterne udbydere.
2. Kortere forløb, der tilbydes løbende og afvikles af kommunale konsulenter.
3. Forløb, som institutionslederne bestiller hos de kommunale konsulenter.

Gennem institutionernes ressourcepersoner og de kommunale netværk udvikles og forankres kompetencerne for at sikre kvaliteten i opgaveløsningen, jf. tekstboks 1.<sup>8</sup>

Ideer og ønsker til kompetenceforløb opstår løbende:

- Ud fra lovændringer
- På baggrund af data
- Gennem konsulenternes kontakt med dagtilbud, skoler og omverdenen
- Fra arrangementer i eller uden for kommunen med spændende og relevante oplæg.
- Fra spændende ny faglitteratur, som matcher kommunens indsats
- Gennem drøftelser på kommunale netværksmøder
- M.v.

Alle længere forløb og kurser annonceres på læringforalle.nu.

For skoleområdet gælder, at de længere forløb fastsættes efter ledelsens forhåndstilkendegivelse i en survey – jan-feb.

Ledelsen tilmelder medarbejdere til længere forløb.

De fleste korte kurser opslås i løbet af året, hvis/når der opstår et behov/ønske.

Den enkelte lærer/pædagog tilmelder sig disse kurser på læringforalle.nu i samråd med ledelsen.

### **Kurser kan rekvireres**

Psykologenheden, udviklingskonsulenterne, m.fl. kan opslå kurser, der kan rekvireres. Det er kurser, hvor det typisk er vigtigt, at flere fra samme institution deltager. Beskrivelserne på rekvirerede kurser kan læses på læringforalle.nu.

---

<sup>8</sup> Der henvises til skriv om netværk og ressourcepersoner 2017.

## En målrettet og dynamisk kompetenceudviklingsplan

I arbejdet med at kvalitetsudvikle kerneopgaven og nå de opstillede mål må overvejelser om kompetenceindsatsen indgå i alle tiltag og indsatses, vi igangsætter, på en målrettet og dynamisk måde.

<b>Proces og handling:</b>		
<b>Punkt på møder</b>	<b>Beslutning om indsats</b>	<b>Kompetencebehov</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Organisation</b></li><li>• <b>Institution</b></li><li>• <b>Medarbejder</b></li></ul>
Fx Matematik		<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation</li><li>• Institution</li><li>• Medarbejder</li></ul>
Fx Sammenhæng i overgange		<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation</li><li>• Institution</li><li>• Medarbejder</li></ul>
Fx Acadra		<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation</li><li>• Institution</li><li>• Medarbejder</li></ul>
Fx Ny dagtilbudslov		<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation</li><li>• Institution</li><li>• Medarbejder</li></ul>



## Ledelse af kompetencestrategi

Målet i Vejen Kommune er, at alle medarbejdergrupper i Vejen Kommune skal være kompetente i forhold til

- Opgaver i forbindelse med at kvalitetsudvikle det professionelle arbejde med kerneopgaven
- At arbejde professionelt med såvel de nationale som de kommunale mål

Med udgangspunkt i den kommunale kompetencestrategi og den kommunale kompetenceplan skal ledelsen på alle institutioner udarbejde en lokal kompetenceplan i samarbejde med medarbejderne og på baggrund af bestyrelsens principper.

Ledelsen skal desuden udarbejde en kompetenceplan for den enkelte medarbejder og ledelsesteamet. I samarbejde med Dagtilbud og Skole udarbejdes den øverste leders udviklingsplan. Planerne opdateres løbende i MUS og LUS samt efter behov.

I Vejen kommune har vi særligt fokus på 40-20-40 læringseffekten (Brinkerhoff). Når en medarbejder skal på et kompetenceforløb, spiller lederen en vigtig rolle i de hhv. første 40 % og de sidste 40 % af læringsprocessen. Det er således vigtigt at leder og medarbejder forventningsafstemmer før, under og efter et kompetenceforløb.

### Kompetencedækning i folkeskolen

Målet er, at alle elever i folkeskolen i 2020 skal undervises af lærere/pædagoger, som enten har undervisningskompetencer (tidligere linjefag) fra læreruddannelsen i de fag, de underviser i, eller har opnået en tilsvarende faglig kompetence via deres efteruddannelse mv. Lederen vurderer i dialog med den enkelte medarbejder undervisningskompetencen på baggrund af "Kriterier for vurdering af lærernes undervisningskompetence" (se [læringforalle.nu/kompetenceudvikling](http://læringforalle.nu/kompetenceudvikling) - video).

Der bliver årligt fulgt op på fagenes kompetencedækning frem til 2020, jf. Folkeskolereformen. Vejen Kommunes procentsats udmeldes i ministeriets ledelsesinformationssystem (LIS) i efteråret 2018, 2019 og 2020. Her kan kommunen og skolerne følge med i, hvor langt vi er nået i forhold til målet om, at 95 % af undervisningen skal været dækket af en lærer med kompetencer i faget.

Opgørelser fra de sidste tre år ser således ud:

Skoleår	Vejen Kommune	Hele landet
2016/2017	79,2%	85,1%
2015/2016	75,8%	83,2%
2014/2015	70,7%	81,6%

Kilde: STUK