



Kompetanseplan for Ulvik herad

Strategisk del 2009-2012

Vedteke i heradstyresak029/09 27. mai 2009

KOMPETANSEPLAN FOR ULVIK HERAD

- Strategisk del 2009- 2012
- Handlingsplan:200_

-Den som trur han er ferdig utlærd, er ikkje utlærd, men ferdig- (ukjent opphav)



Strategisk del for 2009 – 2012

Innholdsliste	2
1. Generell innleiing	3
1.1 Strategisk del og handlingsplan.....	3
1.2 Tilhøvet til andre planar.....	4
1.3 Hovudavtalen	3
1.4 Generelt om kompetanse	3
1.5 Litt om Kompetanseomgrepet	4
1.6 Utfordringar i kompetansarbeidet.....	4
1.7 Strategi for utdanning av lærarar 2009-2012 – ”kompetanse for kvalitet ”	4
2. Mål for heradet og tilsette	4
2.1 Mål for dei tilsette.....	4
2.2 Kompetansemål – læringsmål.....	4
3. Organisering og ansvarsdeling	4
3.1 Generelt.....	4
3.2 Ansvar for kompetanseutvikling.....	5
4. Læringsformer, hovudprinsipp	5
4.1 Utgangspunkt.....	5
4.2 Arbeidsplassen som læringsarena	5
5. Finansiering, økonomisk støtte m.m.	6
5.1 Finansiering av tiltak i kompetanseplanen.....	6
5.2 Reglar om økonomisk stønad/stipend og permisjon.....	6
Handlingsplan for 200_	7

1. Felles kompetansetiltak
 3. Handlingsplan for undervisning
 4. Handlingsplan for barnehagar
 5. Handlingsplan for pleie- og omsorg
 6. Handlingsplan for teknisk eining
 7. Handlingsplan for kultur, næring & landbruk
-



1. Generell innleiing

1.1 Strategisk del og handlingsplan

Kompetanseplanen er delt i to hovuddeler; ein strategisk del og ein handlingsplan. Den strategiske delen er meint å vera ein meir overordna del for heile organisasjonen og set hovudmål for kompetansearbeidet, generelt om læringsmåtar, organisering og ansvar m.v. Kompetanseplanen skal vera eit styringsverktøy for kompetanseutviklingsarbeidet i heradet.

Handlingsplanen omfattar dei enkelte tenestoområda og viser prioriterte tiltak som det vert teke sikte på å få gjennomført i året så langt det er rom for dette innanfor vedteke årsbudsjett og disponible ressursar elles. Kompetanseplanen vert rullert i januar – februar kvart år.

1.2 Tilhøvet til andre planar m.v.

Kompetanseplanen er ein del av heradet sitt samla plansystem, og denne planen er såleis eitt av fleire verkemiddel i arbeidet med å nå overordna mål slik desse måla er komne til uttrykk i kommuneplanen og andre delplanar med tilknytning til kommuneplanen. Kompetanseplanen er ein del av heradet sine rammer for arbeidsgjevarpolitikken

1.3 Hovudavtalen i kommunesektoren

Etter Hovudavtalen Del B § 7 skal kommunane utarbeida ein kompetanseplan. Samfunnsutviklinga set krav til omstilling og fleksibilitet i kommunesektoren, og publikums krav til god tenesteyting og service frå det offentlege gjer det bl.a. nødvendig med ei planmessig opplæring og utvikling av dei tilsette sin kompetanse gjennom interne og eksterne tiltak. For å møte desse utfordringane har både heradet som arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakar eit felles ansvar for å vedlikehalda og utvikla kompetansen i organisasjonen. Det vert også vist til Hovudtariffavtalen kapittel 3, pkt. 3.3 der det bl.a. heiter at arbeidsgjevar skal utarbeida ein plan for gjennomføring av kompetansehevande tiltak.

1.4 Generelt om kompetanse

Kompetanse er eit samansett omgrep. Kompetanse er kunnskap, dugleik, motivasjon og vilje til å løysa eller utføra ulike arbeidsoppgåver, erfaringsbasert innsikt (vilje til å læra av egne eller andre sine feil eller suksess), og evne/vilje til å nytta andre sin kompetanse som krevst for å løysa bestemte oppgåver.



1.5 Litt om kompetanseomgrepet

Formalkompetanse er kompetanse som er opparbeidd ved formell fagutdanning eller leiarutdanning, intern eller ekstern opplæring og fagleg rettleiing.

Realkompetanse er kompetanse ein har skaffa seg t.d. gjennom tildelte arbeidsoppgåver / arbeidsområde.

Etterutdanning er utdanning – ofte av kort varigheit - ein har teke etter at ein har avslutta den formelle utdanninga. Etterutdanning gjev ikkje studiepoeng (vekttal).

Vidareutdanning er utdanning av lengre varigheit - ¼ år til fleire år. Denne utdanninga gjev studiepoeng (vekttal).

1.6 Utfordringar i kompetansearbeidet

Kompetanseutvikling er nødvendig for å kunne tilby innbyggjarane våre gode nok tenester i eit samfunn som er i kontinuerleg endring. Endring av teknologi og endring i behovet for tenester krev at dei tilette i organisasjonen har nødvendig kunnskap og dugleik til å kunna produsere desse tenestene.

1.7 Strategi for utdanning av lærarar 2009-2012

Det er utarbeidd eigen strategi for vidareutdanning av lærarar i samarbeid mellom Kunnskapsdepartementet, KS, lærarorganisasjonane og Universitets- og høgskulerådet. (27.10.08), kalla "kompetanse for kvalitet."

"Strategien Kompetanse for kvalitet er en varig satsing på vidareutdanning for lærere. Målet er å styrke den faglige og pedagogiske kompetansen hos lærere i grunnskolen og videregående opplæring.

Satsingen skal gi deltakerne vidareutdanning i et omfang på inntil 60 studiepoeng eller mer i det enkelte fag eller område. Videreutdanningen skal i første rekke målrettes mot fagområder og emner det på landsbasis særlig er behov for å styrke. Satsingen vil omfatte både de som ikke har fordypning i faget fra tidligere og de som har noe fordypning. Strategien, som gir grunnlaget for satsingen, er utarbeidet i samarbeid mellom KS, lærerorganisasjonene, Universitets- og høyskolerådet og Kunnskapsdepartementet.

I perioden 2009 – 2012 vil vidareutdanning i fagene matematikk, norsk, samisk og engelsk bli prioritert som følge av endring i Kompetanseforskriften for ungdomstrinnet. Videreutdanning i leseopplæring vil også prioriteres i denne perioden. Noen midler vil også settes av til andre fag ut fra lokale behov for vidareutdanning, som fysikk og kjemi og yrkesfaglige programfag i videregående opplæring. Praktisk-estetiske fag og rådgivning er også aktuelle områder "

I st. meld. 31 (2007-2008) "Kvalitet i skolen" er det lagt vekk på ei strammare prioritering av dei statlege midlane. For 2009-2012 er det faga som vert omfatta av kompetanseforskrifta dvs. norsk/samisk, matematikk og engelsk som skal prioriterast. Partane er vidare samde om at finansieringa av "kvalitet i skolen" skal skje ved 40% statleg finansiering, 40% kommunal finansiering og 20% arbeidstakardel.



2. Mål for heradet og tilsette

2.1 Mål for dei tilsette

Mål for dei tilsette er å kunne ha nødvendige kunnskapar og eigenskapar til å kunna utføre det arbeidet som er nødvendig i den kommunale tenesteytinga.

2.2 Kompetansemål - læringsmål

2.2.1 Overordna kompetansemål

All kompetanseutvikling skal vera målretta med sikte på at dei tilsette sin samla kompetanse vert utvikla og nytta på ein måte som gjev god kvalitet på heradet sine tenester og service.

2.2.2 Mål med kompetansehevinga

Heradet har som overordna mål, innan gitte økonomiske rammer, å leggja tilhøva til rette for god kompetanseutvikling i heile heradsorganisasjonen, slik at dei tilsette kan yta best mogleg teneste og service til innbyggjarane og brukarar av heradet sine tenester.

2.2.3 Delmål:

Heradet vil, innan gitt økonomiske rammer, bevare og vidareutvikla kompetansen i organisasjonen. Rekruttere og behalde kompetanse er viktig i kompetanseplanlegginga.

3. Organisering og ansvarsdeling

3.1 Generelt

Kompetanseutvikling handlar om læring gjennom arbeid og erfaring (handling) og gjennom kurs og utdanning. Kvar av desse læringsmåttane har sine fordeler og avgrensingar. Ei viktig utfordring i kompetansearbeidet er å balansera ulike læringsmetodar utifrå heradet sitt samla kompetansebehov og ressurstilgang.

3.2 Ansvar for kompetanseutvikling i organsiasjonen

Kompetanseutvikling er ein del av leiaransvaret på ulike nivå i heile organisasjonen, slik:

3.2.1 Rådmannen

har det overordna ansvaret for at heradet har eit målretta og planmessig kompetanse- og opplæringsarbeid, og skal herunder bl.a. ha ansvaret for at ein felles overordna kompetanseplan vert utarbeidd og rullert årleg.

3.2.2 Organisering av arbeidet med kompetanseplanen

Assisterande rådmann (personalansvarleg) samordnar einingane sine kompetansetiltak, og innarbeidar desse i handlingsplanen

3.2.3 Leiarar

Dei enkelte leiarane har ansvaret for kompetanseutvikling innanfor sine einingar ved å

- ✓ vurdera kompetansebehovet med tanke på kva oppgåver som skal løysast
- ✓ utnytta kompetansen til dei tilsette og utvikla læringsmiljøet
- ✓ prioritera årlege kompetansetiltak i handlingsplanen



3.2.4 Dei tilsette

Dei tilsette må tileigna seg nødvendig kompetanse for at heradet sine tenester vert utførde etter dei krava som vert stilt. Kvar tilsett må gje støtte, råd og rettleiing til sine kollegaer i gjennomføringa av arbeidet.

4. Læringsformer, hovudprinsipp

4.1 Utgangspunkt

For heradet som arbeidsgjevar er det viktig å få til gode kompetanseutviklingsprosessar blant flest mogleg tilsette ved å motivera til og imøtekoma ulike grupper sine behov/interesser for læring og utvikling. I dette arbeidet skal ein ta omsyn til arbeidsplassen sitt kompetansebehov for å løysa aktuelle arbeidsoppgåver på ein målretta og god måte.

4.4 Arbeidsplassen som læringsarena

Undersøkingar har vist at arbeidsplassen er ein svært viktig læringsarena, og at flinke arbeidskollegaer er ei verdifull kunnskapskjelde. Det må difor vera eit mål å nytta denne kunnskapskjelda på ein god måte og utvikla ein kultur der medarbeidarar lærer av kvarandre. Kollegaer må sjå det som heilt naturleg å involvera kvarandre i arbeidsoppgåver for å oppnå kunnskapsdeling. Tileigning av ny kunnskap har først verdi for organisasjonen når medarbeidarane veit korleis dei skal bruka kunnskapen i praktiske arbeidssituasjonar. Så difor: *Kurs kan vera vel og bra, men det er ofte gode kollegaer ein lærar mest av !!*

Eit overordna omgrep for all kompetanseutvikling er livslang læring. Det kan definerast som all organisert og uorganisert læring gjennom heile yrkeslivet, eller for å seia det med

5. Finansiering, økonomisk støtte m.m.

5.1 Finansiering av tiltak i kompetanseplanen

Årlege tiltak til kompetanseutvikling/opplæring skal finansierast innanfor løyvingane som er medrekna til kompetanseføremål i budsjettet og ev. tildelte kompetanseutviklingsmidlar frå statlege ordningar. Disponible midlar til kompetanseutvikling/opplæringsføremål skal som hovudregel nyttast på følgjande måte:

Sentrale opplæringsmidlar:

Felles kompetansetiltak/opplæringstiltak vert finansierte av felles opplæringsmidlar.

Einingsvise tiltak:

Ulike faglege kompetansetiltak/opplæringstiltak innanfor dei enkelte einingane vert finansierte av einingane/fagtenestene sine kompetansemidlar

5.2 Reglar om økonomisk stønad / stipend og permisjon



Det er utarbeidd eige reglement for permisjon og stønad til utdanning. Tildelt stønad/stipend skal først innanfor vedkomande tenestekområde/eining sitt budsjettområde, og finansierast innafor ramma i budsjettet.



1. Generelt om handlingsplanen 200_

1.1 Tiltak i kompetanseplanen

Med utgangspunkt i den generelle delen for 2009–2012 vert det utarbeidd ein årleg tiltaksplan som viser oversyn over prioriterte kompetanse-/opplæringstiltak det enkelte året. Den årlege tiltaksplanen er systematisert etter følgjande typar kompetanse-/opplæringstiltak:

- ✓ Felles kompetanse-/opplæringstiltak (på tvers av einingar/tverrfaglege tiltak)
- ✓ Einings-/verksemdsbaserte faglege kompetanse-/opplæringstiltak
- ✓ Interkommunale opplæringstiltak (kan vera både fellestiltak og einingsbaserte tiltak)

1.1.1 Felles opplæringstiltak

Felles opplæringstiltak er kompetanse-/opplæringstiltak retta mot ulike grupper tilsette på tvers av einingar, t.d. leiaropplæring, generell dataopplæring, opplæring i avtaleverket og andre kompetanse-/opplæringstiltak retta mot leiarar eller tilsette generelt i heradet.

1.1.2 Einings-/verksemdsbaserte opplæringstiltak

Slike opplæringstiltak er kompetanse-/opplæringstiltak retta mot tilsette innan eit tenesteområde/einingsområde, t.d. ulike fagkurs for helsepersonell, , tilsette i barnehagar, skular, vaktmeistrarar, reinhaldspersonell osv.

1.1.3 Interkommunale opplæringstiltak

Interkommunale opplæringstiltak er kompetanse-/opplæringstiltak som vert arrangerte i eit samarbeid mellom kommunane i Hardanger og Voss. Slike opplæringstiltak kan vera både generelle tiltak etter pkt. 1.1.1 og faglege/einingsvise tiltak etter pkt. 1.1.2.