

Kompetanse som grunnlag for kvalitet

Den viktigste forutsetningen for god kvalitet er ansattes kompetanse og deres evne til å legge til rette for barn og unges læring og utvikling.

ARTIKKEL | SIST ENDRET: 20.11.2020

Barnehage- og skoleeiere skal utvikle egne mål for virksomheten basert på lokale behov og nasjonale føringer.

Fylkeskommunene har ansvar for kvaliteten i opplæringen av lærlinger, og kompetansen til instruktører og faglige ledere i bedrift.

Ansatte, ledere og barnehage- og skoleeiere må samarbeide om å identifisere utfordringer og utvikle tiltak bygget på forskningsbasert kunnskap og felles erfaring. For fag- og yrkesopplæringen er det viktig med et godt samarbeid med arbeidslivet.

I arbeidet med å utvikle kvalitet lokalt i barnehage og grunnpplæring er det aktuelt å vurdere hvordan ulike lokale og nasjonale tiltak kan inngå: etter- og videreutdanning med statlig støtte, nettbaserte støtteressurser, arbeid med rammeplan og læreplaner og ulike lokalt finansierte støttetiltak.

Kompetanse som forutsetning for kvalitet

Rammeplan for barnehage understreker et tverrfaglig innhold og at barns læring og utvikling på ulike områder – motorisk, emosjonelt, sosialt og kognitivt – må ses i sammenheng. Dette krever dyktige ansatte med oppdatert kunnskap om barns utvikling og læring.

Lærerens ansvar for å skape et læringsmiljø i skolen som motiverer og bidrar til at elevene lærer og utvikler seg, er understreket i overordnet del av læreplanverket. For å få til dette, er det viktig at det legges til rette for et profesjonelt fellesskap der lærerne sammen kan reflektere over og utvikle sin pedagogiske praksis.

God kvalitetsutvikling forutsetter at styrkene og utfordringene ved dagens praksis vurderes grundig. Det må tas utgangspunkt i ønsket situasjon og jobbes for å få alle til å dra i samme retning. Dette innebærer å

- sette overordnede mål for utviklingen lokalt
- definere kompetansebehov, både for den enkelte og for hele personalet
- prioritere, sette mål, utforme og gjennomføre tiltak
- vurdere virkningen av tiltakene

Du finner mer informasjon, verktøy og støttemateriell på [Systematisk kvalitetsutvikling](#)

Hvorfor både individuell og kollektiv kompetanseutvikling?

De statlige støtteordningene for kompetanseutvikling omfatter både videreutdanning og etterutdanning.

Videreutdanning er individuell og skal øke den enkeltes formelle kompetanse. Etterutdanning gir ikke formell kompetanse, men har som formål å øke organisasjonens og den enkeltes kompetanse.

For at barnehager og skoler skal utvikle seg i ønsket retning, må individuelle og kollektive kompetansetiltak planlegges i sammenheng ut fra definerte behov.

Arbeidsbasert kompetanseutvikling er tiltak som gjennomføres på arbeidsplassen i skole eller lærebedrift. Arbeidsplassen blir brukt som læringsarena for å fremme individuelle og kollektive prosesser for profesjonsutvikling.

Kollektiv kompetanseutvikling - utvikle praksis sammen

Arbeidet med kvalitet er en varig læringsprosess, der barnehager og skoler utvikler sin pedagogiske praksis. Lærere, ledere og andre ansatte skal reflektere over felles

verdier. De skal vurdere og videreutvikle sin praksis gjennom å sette mål og legge planer, gjennomføre tiltak, prøve ut ny praksis og evaluere tiltakene.

Barnehage- og skoleeiere har det overordnede ansvaret for dette arbeidet. Styrere og rektorer, i samarbeid med lærerne og de ansatte, må etablere og utvikle samarbeidet i den enkelte barnehage og skole.

Å utvikle profesjonelle læringsfellesskap handler om å flytte oppmerksomheten fra den enkelte barnehagelærer, lærer og instruktør, til fellesskapet og alle ansatte. Det dreier seg også om å stille seg selv og andre utforskende og åpne spørsmål for å finne svar som kan bidra til læring og utvikling.

- Tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og skole støtter opp om en kollektiv kompetanseutvikling.
- Tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i fag- og yrkesopplæringen støtter opp om både individuell og kollektiv kompetanseutvikling.

Forslag til hvordan du kan legge til rette for utvikling av gode profesjonsfellesskap finnes på Utvikle praksis sammen.

Individuell kompetanseutvikling

Videreutdanning for lærere, ledere og andre ansatte i barnehage og skole skal bidra til god faglig og pedagogisk kvalitet.

Videreutdanningen er individuell og gir deltakerne studiepoeng. Videreutdanning for lærere i skolen er i stor grad knyttet opp til kravet om relevant kompetanse i alle skolefag. Det finnes også statlige videreutdanningstilbud som går på tvers av skolefagene, blant annet innenfor fag- og yrkesopplæringen.

Barnehage- og skoleeiere bør tilrettelegge for at individuell kompetanseutvikling også kan støtte opp om mål for kollektiv kompetanseutviklingen for hele barnehagen eller skolen.

En viktig oppgave og utfordring er å utvikle og lede profesjonsfellesskapet, og få alle med i utvikling av kompetanse og god praksis. Det er ledelsens oppgave å legge til rette for vurdering av behov og prioritering av tiltak i dialog og samarbeid med de ansatte, og sikre nødvendig tid og ressurser til å følge opp og gjennomføre tiltakene.

Kompetanse i ledelse og organisasjonsutvikling er en viktig forutsetning for å lykkes med utviklingsarbeidet. Dette er vektlagt i videreutdanningstilbudene for styrere og skoleledere.

Betydning av ledelse

Det profesjonelle samarbeidet ved barnehagene og skolene forutsetter god ledelse på alle nivå. Ledelse skal legge til rette for både barnas, elevenes og de ansattes læring og utvikling.

En viktig oppgave og utfordring er å utvikle og lede profesjonsfellesskapet, og få alle med i utvikling av kompetanse og god praksis. Det er ledelsens oppgave å legge til rette for vurdering av behov og prioritering av tiltak i dialog og samarbeid med de ansatte, og sikre nødvendig tid og ressurser til å følge opp og gjennomføre tiltakene.

Kompetanse i ledelse og organisasjonsutvikling er en viktig forutsetning for å lykkes med utviklingsarbeidet. Dette er vektlagt i videreutdanningstilbudene for styrere og skoleledere.

Kvalitet i kompetanseutvikling

For at kompetansetiltakene skal fungere godt, må tiltakene ta utgangspunkt i lærerens og instruktørens erfaring, kunnskap og holdning til yrket, og til den aktuelle konteksten i barnehagen eller skolen.

Tiltakene må henge godt sammen med rammeplan, læreplaner og nasjonale og lokale mål.

Kjennetegn på kvalitet i tiltakene

I forskningen er det definert noen kjennetegn på kompetanseutviklingstiltak som holder høy kvalitet og har varig virkning på lærernes praksis.

Kompetanseutviklingstiltakene er langsiktige og praksisnært, slik at ansatte kan prøve ut nye arbeidsformer og reflektere over egne erfaringer.

Det har også positiv betydning at kompetanseutvikling foregår i et kollegialt samarbeid, og at det er nært knyttet til både faglig, fagdidaktisk og pedagogisk kompetanse.

Kjennetegn på effektiv kompetanseutvikling:

- Innsats over lengre tid
- Utprøving av og refleksjon over ny praksis

- Sammenheng mellom lærernes verdisyn og læringssyn, og det som formidles gjennom rammeplan og læreplanverk
- Samarbeid om utvikling av det profesjonelle fellesskapet
- Relevant innhold både faglig og pedagogisk

Ansatte i barnehage, skole og instruktører i lærebedrift vil ofte ha andre krav til kompetansetiltak enn unge studenter. De ønsker å kunne bidra aktivt, bruke egne erfaringer og få anerkjennelse for kompetanse de allerede har tilegnet seg. Det å se relevansen for det de skal lære for videreutvikling av egen praksis i, gjør dem mer motiverte for å utvikle egen kompetanse.

For å se virkningen av kompetanseutviklingstiltakene, kan det være lurt å velge noen kjennetegn og indikatorer for måloppnåelse før tiltaket iverksettes. Disse hjelper til med å konkretisere målet.

Ved å sammenlikne situasjonen fra start med situasjonen senere i prosessen, er det lettere å vurdere om tiltaket har ført til ønsket endring. Sammenlikningen kan også gjøre det lettere å begrunne justering av kursen underveis.