

# Kompetanse- og utviklingsplan for Senja videregående skole 2023 - 2025

«Kompetanse er evnen til å løse oppgaver og mestre sammensatte utfordringer.»



«Kompetanse må sees på som å ha kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som passer til oppgaver, krav og mål.» <sup>1</sup>

## Rekruttering, tilsetting og kompetanse

---

<sup>1</sup> Linda Lai, Strategisk kompetanseledelse.

## Innhold

Skolens organisering.....	4
Overordnede mål og føringer.....	5
Elevens læring i fokus.....	5
Elevenes læring i fremtidens skole.....	6
Grunnlag for kompetanse- og utviklingsplan.....	6
Personal, kompetanse og rekruttering.....	7
Pedagogiske ledere.....	7
Pedagogisk personal Læreren er en avgjørende faktor for læringsmiljø og læringsutbytte, og lærerens faglige- og fagdidaktiske kompetanse er nært knyttet til elevenes læringsutbytte. Krav til kompetanse ved tilsetting og undervisning er regulert i Opplæringsloven med forskrift:.....	7
Personal (ikke pedagogisk).....	8
Kompetansebehov/krav.....	10
Studieforberedende utdanningsprogram.....	10
Undervisning i fag.....	10
Yrkesfaglige utdanningsprogram.....	10
Spesialundervisning Hvis hovedoppgaven er spesialundervisning, eller det er ønskelig på grunn av behovet til elevene, kan den som tilsettes ha denne utdanningen.....	10
Rådgiver.....	10
Unntak.....	11
Midlertidig tilsetting Når det ikke er mulig å få tak i lærere som fyller kompetansekravene, kan skolene ansette midlertidig med hjemmel i opplæringsloven § 10-6. Den midlertidige stillingen kan ikke vare lenger enn til 31. juli.....	11
Tilsetting på vilkår.....	11
Tilsetting av personer med tidligere godkjent utdanning.....	11
Hvem omfattes av kompetansekravene.....	11
Rekrutteringsbehov de nærmeste årene.....	12
Kompetanseutvikling.....	12
Strategier.....	12
Rekruttering.....	13
<b>Studiespesialiserende</b> .....	13
Rekruttering.....	14
Etterutdanning.....	14
Rekruttering.....	15
<b>Etterutdanning</b> .....	15
Miljøarbeidere og miljøveiledere.....	16
Rekruttering.....	16

Ikke pedagogiske stillinger .....	16
Rekruttering .....	16
Etterutdanning .....	16
VEDLEGG. ....	17
Vedlegg 1 .....	17
Vedlegg 2 .....	22

## Skolens organisering

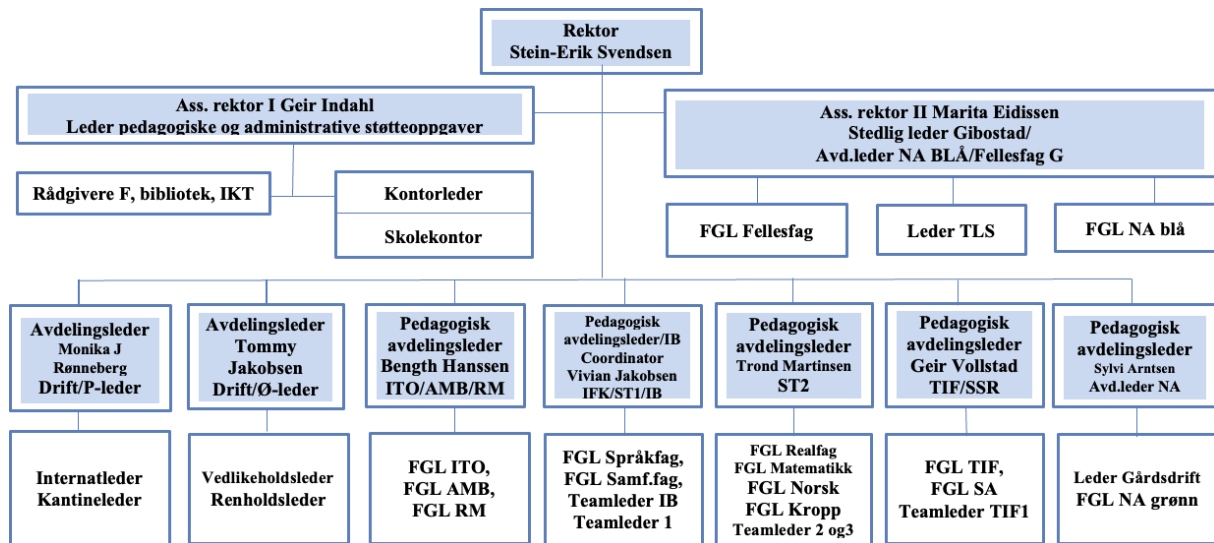


Fig. 1 Organisasjonskart

I dokumentet struktur «Senja vgs» er arbeidsoppgavene beskrevet for de stillinger som er operativ ved skolen.

## Ansvar og roller i kompetanseutvikling

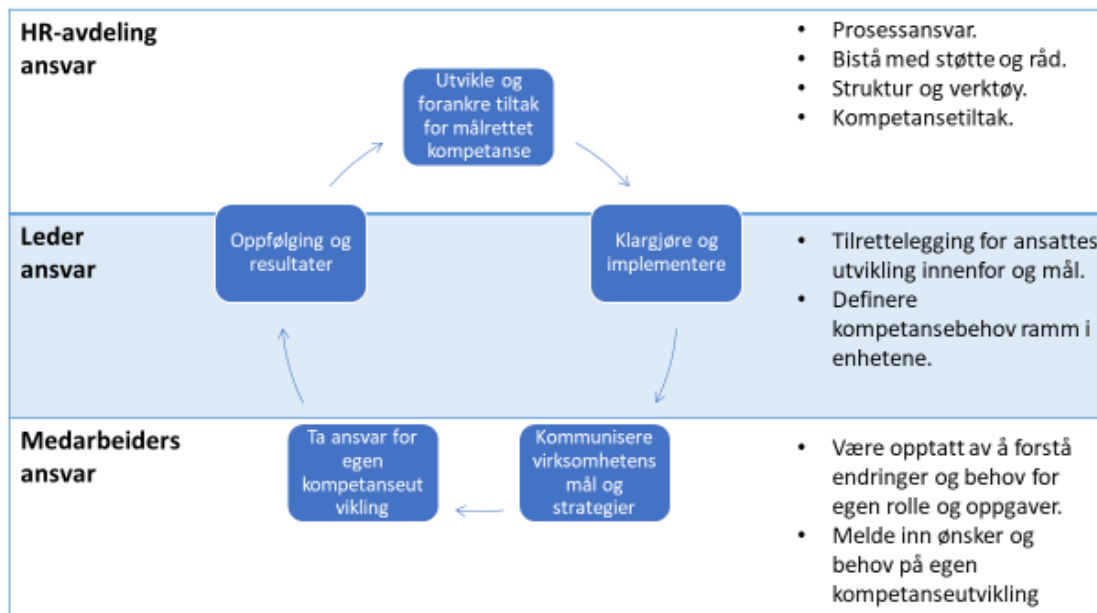


fig.2 Roller i kompetanseutvikling

## Overordnede mål og føringer

Kompetanseplanen er et styringsdokument for kompetanseutvikling ved Senja videregående skole. Den tar utgangspunkt i sentrale føringer fra Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet og politiske vedtak i Troms fylkeskommune<sup>3</sup>.

Skolens kompetansebehov er styrt av skolens til enhver tid oppdrag, det vil si det opplæringstilbudet som skolen skal gi og de øvrige tjenestene som Troms og Finnmark fylkeskommune har vedtatt at skolen skal ha. Videre legger Opplæringsloven noen føringer som også står sentralt, men utover det er det skolens verdiplattform og skolens organisering som er avgjørende. Skolen er organisert med faggrupper og klasselærerteam på tvers av faggruppene. Skolens ressursteam organiserer utprøving, spesialundervisning og veiledning, mens nærværsteamet følger opp elever med psykososiale utfordringer og gir støtte til kontaktlærerne.

Kompetansebehovet som fremkommer i denne planen må sees på som skolens behov, og er tenkt brukt når skolen skal utføre rekruttering, omorganisering og i prioritering av kompetansemidler.

Skolens organisering og driftsform, gjør at alle medarbeidere må ha ferdigheter i samhandling og interaksjoner med andre medarbeidere, elever og samfunnet rundt.

### Elevenes læring i fokus

Kompetanseutvikling skal være knyttet til de overordnede satsingsområdene for videregående opplæring i Troms og Finnmark fylke, som er vedtatt i Fylkestinget:

- Læring
- Kvalitet og samspill
- Arbeids- og læringsmiljø

Kompetanseutvikling skal bygge opp under disse. For å nå Troms og Finnmark fylkeskommunes målsettinger innen satsingsområdene, er det vesentlig å fokusere på hvordan elever lærer og hva som bygger opp under elevenes læring. Dette danner et viktig grunnlag for hvilke kompetanser som trengs i skolen vår og for valg av områder for kompetanseutvikling.

## Elevenes læring i fremtidens skole

Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen<sup>2</sup>.

Grunnopplæringen består av grunnskole og videregående opplæring. Den omfatter dermed den opplæringen barn og ungdom får fra første klasse på barnetrinnet til og med studieforbereidende og yrkesfaglige utdanningsprogrammer i videregående opplæring, der deler av opplæringen foregår i bedrift og arbeidsliv. Oversikten med alle punktbeskrivelser ligger under vedlegg 2.

1. Opplæringens verdigrunnlag.
2. Prinsipper for læring, utvikling og dannning.
3. Prinsipper for skolens praksis. Læreplanene for fag beskriver fagenes innhold og mål.

## Grunnlag for kompetanse- og utviklingsplan

Skolene skal med bakgrunn i «Strategi og plan for kompetanseutvikling i Troms Fylkeskommune 2016 – 2020» dokumentet utarbeide egne planer for kompetanseutvikling. Planen skal blant annet legge til rette for- og stimulere til kompetanseheving og kompetansedeling i kollegiet.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <https://sokeresultat.udir.no/?query=overordnet+del>

<sup>3</sup> <http://www.tromsfylke.no/media/3101/kompetanseutviklingsplan-ferdig-trykkvennlig.pdf>

## Personal, kompetanse og rekruttering

Læring handler om å tilegne seg ny eller endra kompetanse (kunnskap, ferdigheter eller holdninger) for å oppnå endringer i handlingspotensialet. Kontinuerlig læring er nødvendig for å levere rette tjenester. Når arbeidsplassen er den viktigste læringsarenaen, gir dette positive ringverknader:

- Legger grunnlag for nytenking og utvikling
- Skaper forutsetninger til å nå målene
- Øker motivasjon og læring
- Øker nærvær
- Læring på arbeidsplassen handler både om å lære bedre det vi kan (reproduktiv læring) og om utviklingsorientert læring med fokus på endring, nyskaping, innovasjon og kreativitet. *I tillegg er det viktig å utvide perspektivet fra oppmerksomhet på individuell læring for den enkelte til kollektiv læring og organisasjonslæring. Kollektiv læring skjer i relasjon med andre menneske og fører til endra handling i egen enhet og organisasjon. Organisasjonslæring tar steget videre og fører til endra praksis og kultur.*
- Øker kollegial støtte og bedre arbeidsmiljø
- Gir høyere lojalitet til arbeidsplassen
- Gir bedre omdømme og grunnlag for rekruttering

## Pedagogiske ledere

En velfungerende og engasjert skoleledelse har stor betydning for godt samarbeid mellom lærere og god pedagogisk praksis. Som leder for lærerfellesskapet har skoleledelsen en indirekte påvirkning på elevenes læringsmiljø og læringsresultater.<sup>4</sup>

Pedagogiske ledere må ha undervisningskompetanse.

Senja videregående skole ønsker at alle med pedagogisk lederoppgaver skal ha gjennomføre rektorskolen eller tilsvarende med minimum 30 studiepoeng innen 2025. For nytilsatte pedagogiske ledere uten ledererfaring vil krav om at rektorskolen eller tilsvarende skal være gjennomført innen 3 år etter tilsetting.

## Pedagogisk personal

Læreren er en avgjørende faktor for læringsmiljø og læringsutbytte, og lærerens faglige- og fagdidaktiske kompetanse er nært knyttet til elevenes læringsutbytte. Krav til kompetanse ved tilsetting og undervisning er regulert i Opplæringsloven med forskrift:

- Opplæringsloven § 10-1 Krav om kompetanse ved tilsetting av undervisningspersonell
- Opplæringsloven § 10-2 Krav om relevant kompetanse i undervisningsfag
- Forskrift til Opplæringsloven § 14-1 Krav til pedagogisk kompetanse for tilsetting

---

<sup>4</sup> [https://www.udir.no/globalassets/upload/forskning/2013/forskningviser0113\\_web.pdf](https://www.udir.no/globalassets/upload/forskning/2013/forskningviser0113_web.pdf)

Forskrift til Opplæringsloven § 14-4 Krav for tilsetning og undervisning i den videregående skolen.

For Senja videregående skole er det viktig å sikre at lærere har formell kompetanse i de fagene de underviser i. Skolens organisering og de nasjonale kravene til grunnopplæringen i dag, gjør at det ikke bare er kompetansebehov knyttet til undervisningsfagene, men også til grunnleggende pedagogikk. Spesielt fagdidaktikk og tilpasset opplæring.

Det er svært ønskelig at lærerne har undervisningskompetanse i to eller flere fag.

Kompetansebehovet for høy faglig kompetanse er også til stede, men må i større grad vektes mot hensynet til grunnleggende pedagogikk og det å kunne undervise i flere enn et fag.

### Personal (ikke pedagogisk)

Alle ansatte skal inneha en kompetanse som er relevant for de arbeidsoppgaver som utføres.<sup>5</sup>

Skolen har et stort spekter av utdanningstilbud hvor det også er viktig at det er kompetent personale ansatt for å ivareta elevenes behov.

Senja videregående skole har to skolesteder, Finnfjordbotn og Gibostad. Skolested Finnfjordbotn har studiespesialiserende og de fleste yrkesfag. Skolested Gibostad har gårdsdrift og utdanning innen naturbruk, dvs. landbruk og havbruk.

På begge skolesteder er det internat/hybelhus som krever rett kompetanse for å ivareta elevenes beste. Stillinger som skal dekkes med «ikke pedagogisk» personell er på arbeidsområder som følger:

Personal

Økonomi

Vaktmester

Kantine

Renhold

Vakter, internat og hybelhus

Miljøarbeid

Gårdsdrift

---

<sup>5</sup> Oversikt stilling kompetanseplan. (se vedlegg 1)



## Kompetansebehov/krav

Senja videregående skole er en skole med yrkesfaglig og studiespesialiserende utdanningsprogram med over 600 elever og over 160 tilsatte med forskjellige arbeidsoppgaver og i forskjellige stillingsprosenter.

Den som blir ansatt i en undervisningsstilling i videregående skole, må tilfredsstillende følgende krav:

### Studieforberedende utdanningsprogram

- Universitets- og høyskoleutdanning og PPU (240 studiepoeng). Femårig lektorutdanning faller inn under denne bestemmelsen.
- Faglærerutdanning

### Undervisning i fag

- 60 studiepoeng som er relevante for faget.

Gjelder fast tilsatte lærere som ble utdannet etter 1. januar 2014.

### Yrkesfaglige utdanningsprogram

- Yrkesfaglærerutdanning
- Universitets- og høyskoleutdanning og PPU (180 studiepoeng)
- Faglærerutdanning
- Fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig videregående opplæring, to års yrkesteoretisk utdanning utover videregående skole, og fire års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring. Det kreves i tillegg pedagogisk kompetanse, for eksempel PPU-Y. To års yrkesteoretisk utdanning kan for eksempel være fagskole. Flere høyskoler/universiteter som tilbyr PPU-Y tar inn kandidater på bakgrunn av realkompetanse. I slike tilfeller anses kravet om to års yrkesteoretisk utdanning som oppfylt.

### Spesialundervisning

Hvis hovedoppgaven er spesialundervisning, eller det er ønskelig på grunn av behovet til elevene, kan den som tilsettes ha denne utdanningen.

- Lærerutdanning med spesialpedagogisk utdanning
- Lærerutdanning med spesialpedagogikk på minst 60 studiepoeng (videregående)

### Rådgiver

Det finnes særskilte krav til rådgiver i opplæring for videregående skole. Udir anbefaler kompetanse for rådgivere. Det gjør de i skriv 2008/749 «Brev om anbefalt formell kompetanse og veilednings som rådgivere». Formell kompetanse skal bidra til at personer som ansettes skal ha gode grunnleggende kvalifikasjoner for sitt arbeid. Mange ulike fag og fagsammensetninger kan være relevante.

## Unntak

### Midlertidig tilsetting

Når det ikke er mulig å få tak i lærere som fyller kompetansekravene, kan skolene ansette midlertidig med hjemmel i opplæringsloven § 10-6. Den midlertidige stillingen kan ikke vare lenger enn til 31. juli.

### Tilsetting på vilkår

- Når det ikke er søkere som oppfyller kompetansekravene, kan skolen tilsette en søker som er i gang med relevant utdanning.
- Personen blir tilsatt på det vilkåret at utdanningen blir fullført.
- Arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler hvor lenge tilsettingen på vilkår skal vare.
- Dersom søkeren ikke fullfører utdanningen, gjelder reglene i arbeidsmiljøloven § 14-9 om avslutning av arbeidsforhold ved midlertidig tilsetting.

### Tilsetting av personer med tidligere godkjent utdanning

Med hjemmel i forskrift til opplæringsloven § 14-9, kan man også tilsette:

- Personer som tidligere har vært kvalifisert for tilsetting i en undervisningsstilling
- Personer som har fått dispensasjon fra tidligere utdanningskrav

### Hvem omfattes av kompetansekravene

Kravet om relevant kompetanse i undervisningsfag gjelder for fast tilsatte lærere som ble utdannet etter 1. januar 2014.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/>

## Rekrutteringsbehov de nærmeste årene

En gjennomgang av ansattes alder viser at skolen har ledere, pedagoger og ansatte som nærmer seg tidspunkt for å avslutte arbeidskarrieren.

Hvilke konsekvenser får dette for fremtidige ansettelser. Det skal være fokus på pedagogisk utvikling og det betyr at det stilles store krav til oversikt og planlegging og rekruttering av nye pedagoger/lærere.

I løpet av 2023 er det totalt:

3 ledere over 60 år

12 pedagoger over 60 år

11 fagarbeidere (pedagogisk/drift) over 60 år

1 rådgivere over 60 år

2 medarbeidere på skolekontoret er over 60 år

## Kompetanseutvikling

I sin «Strategi og plan for kompetanseutvikling i Troms Fylkeskommune 2016 – 2020» ønsker Fylkesutdanningssjefen å rette særlig fokus på kompetanseutvikling innen pedagogikk, fagdidaktikk, klasseledelse og relasjonskompetansen. I tillegg ønsker Fylkesutdanningssjefen å styrke lærernes kompetanse i det å kunne undervise i flere fag.

Skoleledere skal samarbeide med lærerne for å styrke undervisningen. Derfor er det viktig at lederne i skole-Troms får utvikle sin kompetanse i pedagogisk veiledning.

Det betyr at vi gjennom utviklingssamtalene kartlegger spesifikt all pedagogisk kompetanse for å se om skolen klarer å oppfylle utdanningssjefens «fokus» vedrørende kompetanseutvikling.

Oversikt finnes på hjemmesidene til, <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/etter-og-videreutdanning/studietilbud/#g=ls> og den inneholder temaer både for studiespesialiserende og yrkesfag.

## Strategier

Den videregående skole i Troms er stor og det ansettes mange i ulike stillinger hvert år. Det blir da viktig å få gode søkere til de stillinger som skal bemannes og det krever et godt rekrutteringsarbeid.

Ved rekruttering av undervisningspersonale skal det legges vekt på at de som ansettes i fellesfag har undervisekompetanse i flere fag og minimum 2 forskjellige fag.

Endringer av utdanninger/utdanningsprogram vil kreve endringer i kompetansen skolen totalt har til enhver tid.

## Vedlikehold av kompetanse

- Årlig oppfølging gjennom utviklingssamtaler med medarbeiderne
- Arbeidsmiljøundersøking
- Oppfølging gjennom handlingsplaner
- Tett på-samtale med ledere på alle nivå
- Tydelige roller gjennom avklarte oppgaver, forventninger og tydelig kommunikasjon
- Sikre medskaping gjennom partssammensatte grupper
- Gjøre det mulig for seniorer som ønsker det å holde fram med nytte kompetansen i organisasjonen etter oppnådd aldersgrense
- Sikre at overflødig/feil kompetanse avvikles i forbindelse med naturlig avgang eller ved omplassering til anna stilling

## Rekruttering

- Være tydelige på krav til kompetanse ved utlysning av stillinger
- Gjøre oss attraktive for unge under utdanning gjennom for eks. t.d. stipendordninger, tilby praksisplasser
- Samarbeid med høgskolemiljø og universiteter
- Bruke hjemmesiden og sosiale medium aktivt, ”dele” utlysinger
- Markedsføre de gode ordningene som tilsette i fylkeskommunen har (link til retningslinjer, fylket)
- Tilby hele stillinger

## Studiespesialiserende

### *Fellesfag.*

Senja videregående skole har hatt utfordringer med rekruttering i norskfaget og søkere bør fortrinnsvis ha master i nordisk. I tillegg bør norsklærerne ha undervisningskompetanse i flere fag eller et tilleggsfag. Skolen vil også ha behov for lærere som kan undervise minoritetsspråklige elever og som har kompetanse i norsk som andrespråk.

### *Programfag.*

Årlig er det fagvalg for elevene på vg1 nivå og arbeidet med hvilke fag som tilbys elever må henge sammen med rekruttering av lærere på kort og lengre sikt.

Det et være behov for søkere med kompetanse innenfor følgende fag:

- Økonomiske fag både på studiespesialiserende og på salg, service og reiseliv
- Geografi
- Kjemi og naturfag
- Matematikk og fysikk

På sikt vil det være behov i engelsk (både på fellesfag og på programfag).

Dersom flyktningssituasjonen vedvarer, vil vi ha bruk for folk med kompetanse i ukrainsk/russisk kombinert med for eksempel engelsk.

## Yrkesfag

Yrkesfag er under utvikling og fra høsten 2020 er nye fag implementert på Senja videregående skole. Fagfornyelsen har medført endringer på yrkesfag og gir oss også kompetanseutviklingsbehov.

Det er spesielt to «avdelinger» som blir berørt av fagfornyelsen. Det er TIF/SS og RM. Etterutdanning og vedlikehold av kompetanse for personell som er i skolen blir også viktig.

På TIF-avdelingen har det vært utfordrende å få søkere på faglærerstillinger og det er behov for kompetanse på CNC- maskiner, robotisering, automatisering og elektro.

Ved naturbruk grønn og blå er det utfordrende å rekruttere lærere. Fremtidige søkere på naturbruk grønn bør ha kompetanse på planteproduksjon, skogbruk, maskin og teknologi. Ved naturbruk blå er det særdeles krevende å rekruttere søkere til sertifikatfagene.

### Rekruttering

Bruke eget nettverk til anbefaling og sjekk av kandidater.

Kontakt med utdanningsinstitusjoner som spesielt utdanner lærere til yrkesfag.

### Etterutdanning

Oversikt finnes på hjemmesidene til, <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/etter-og-videreutdanning/studietilbud/#q=ls>, og den inneholder temaer både for studiespesialiserende og yrkesfag.

## Studiespesialiserende

Fagfornyelsen gir utfordringer til oppdatering innen de fag som omfattes av fornyelsen. Oppgradering av kunnskap i forhold til fagfornyelsen jobbes det godt med i organisasjonen allerede. Det er også stor fokus på etter- og videreutdanning i forhold til de tilbud som skolen gir.

### Rekruttering

Rekruttering av nye lærere skal skje etter de regler som ligger i Udirs regelverk for ansettelser av pedagoger<sup>7</sup>.

### Hospitering

Muligheten til hospitering særlig for de lærere som underviser i programfag kan være en alternativ måte å rekruttere studenter fra universiteter og høyskoler. Det betinger at skolen har avtale med høyteknologiske bedrifter hvor det kan være mulig å perfektionere faget sitt. Bruk av internatet ved skolen til studenter som ønsker praksis i sin utdanning bør utnyttes.

### Fokus på tilhørighet.

Det kan være viktig å ha stor bevissthet på hvor studenter/nye lærere har sin tilhørighet når det rekrutteres. Rekruttering av studenter/nye lærere fra nærområdet kan være en fordel med tanke på lærestabilitet og kontinuitet.

### Veiledningspedagogikk blant ansatte.

Ta vare på lærerstaben med fokus på oppdatering og veiledning av både nytilsatte og «gamle» lærere. Nytilsatte gjennom introduksjonsprogram og «gamle» lærere veiledning og faglig oppgraderinger.

### Utdanningsstipend.

Ved rekruttering av studenter med mastergrad kan det tilbys utdanningsstipend med tjenesteplikt.

### Samarbeid med Senja kommune.

Et tett samarbeid med Senja kommune om å legge til rette for nye tilsatte kan gjøre det lettere å rekruttere.

### Etterutdanning

Viser til de tilbud som er etablert<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/etter-og-videreutdanning/studietilbud/#g=ls>

## Miljøarbeidere og miljøveiledere

På Senja vgs er miljøarbeidere (fagbrev) miljøveiledere (høgskoleutd.) definert som miljøpersonalet.

Miljøpersonalet skal bistå faglærere i gjennomføring av den tilrettelagte opplæringen.

Miljøpersonalet skal arbeide forebyggende og i nært samarbeid med lærer. følge opp elever individuelt og i grupper slik at skolen best mulig kan imøtekomme elevens behov for særskilt tilpasset opplæring. De skal være en tydelige voksenpersoner i miljøet der elevene ferdes.

Miljøpersonalet en støtte for elever med særskilte behov etter tilråding fra sakkyndig instans. Spesialpedagogene har ansvar for organisering av miljøpersonalet. Miljøpersonalet brukes på tvers av utdanningsprogrammene avhengig av elevenes behov for tilpasning og støtte.

Miljøpersonalet er viktige ressurser for elevene i skolen.

Erfaring (realkompetanse), det å kunne ta ungdom på alvor, veilede ungdom og det å ha evne til å nå inn til ungdommen er svært viktig for å lykkes i disse rollene.

## Rekruttering

**Miljøarbeider (fagbrev) innenfor relevante yrkesfag, altså i programfagene**

**Miljøveileder (høgskoleutd.) på alle utdanningsprogram i fellesfagene**

## Ikke pedagogiske stillinger

Senja videregående skole er en arbeidsplass med mange arbeidsoppgaver. Skolen har to skolesteder med stor spennvidde i utdanningsprogrammene. I tillegg har skolen kantiner, internat, hybelhus og drift av gårdsbruk. Skolen trenger personell til drift og vedlikehold av hele skolen

## Rekruttering

Samarbeid med Senja kommune om tilrettelegg for at eventuelle kandidater vil etablere seg i kommunen og bli fast i stillingene. Tilrettelegging kan være:

- Introduksjon av kommunens tilbud.
- Hjelp til midlertidig bosted.
- Barnehageplasser.

Fast årlig møte med NAV/Inko/Mitra (arbeidsutprøving), særlig med tanke på å finne lokale arbeidstakere som er etablert i lokalmiljøet.

## Etterutdanning

Oppgraderinger til fagbrev hvor det trengs samt faglige oppdatering/kursing.

# VEDLEGG.

## Vedlegg 1

(Plan med krav utdanning/kompetanse og arbeidserfaring for hver stillingsbeskrivelse)

	Avdeling	Fag/nivå	Formell utdanning	Kompetansekrav	Arbeidserfaring	Merknader
<b>LEDELSE</b>						
1.	Rektor Ass. rektor 1 og 2		Undervisnings- kompetanse iht Opplæringsloven	Rektorskole Lederutdanning	Ledererfaring skole Undervisningserfaring	
2.	Personalleder (Avd.leder)			Spesialisering innen Personal Lederutdanning	Erfaring innen personal- område Ledererfaring	
3.	Økonomileder (Avd. leder)			Spesialisering innen Økonomi Lederutdanning	Erfaring innen økonomi- område Ledererfaring	
4.	Avd. leder TIF/SSR		Undervisnings- kompetanse iht Opplæringsloven	Rektorskole Lederutdanning	Lederfaring skole Undervisningserfaring yrkesfag, TIF/SSR	
5.	Avd. leder RM/HO/ITO			Rektorskole Lederutdanning	Lederfaring skole Undervisningserfaring yrkesfag, RM/HO	
6.	Avd. leder Naturbruk grønn/gårdsdrift			Rektorskole Lederutdanning	Lederfaring skole Undervisningserfaring Relevant erfaring naturbruk	
7.	Avd.leder ST1/IB			Rektorskole Lederutdanning Sertifisering IB	Lederfaring skole Undervisningserfaring ST	
8.	Avd. leder ST2 og ST3			Rektorskole Lederutdanning	Lederfaring skole Undervisningserfaring ST	

	Avdeling	Fag/nivå	Formell utdanning	Kompetansekrav	Arbeidserfaring	Merknader
9.	Pedagog	VG1SSR VG2 Transport og logistikk	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Godkjent instruktør for trafikkalt grunnkurs	Relevant erfaring	Ønskelig med Førerkort CE, D1 eller skolens behov
				Godkjent instruktør for travers og lastebilkran		
				Godkjent ADR-instruktør (transport farlig gods på vei)		
				Godkjent trafikkklærer Utdanning/faglig leder kompetanse		
				Førerkort kl. B		
				Instruktørkompetanse; sikring av last		
				Instruktørkompetanse ulykkesberedskap		
				Godkjent instruktør for truck og teleskoptruck		
		VG2 Ambulansefag HO	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Akuttmedisinsk utdanning AHLR-instruktør Førerkort kl. B	Relevant erfaring	Paramedic eller fordypning Sykepleie-utdanning
		TIF VG1/VG2	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Kurs i varmearbeider. Bruke relevante simuleringprogrammer. Bruke programmer for 2D/3D-dataassistert konstruksjon (DAK). Anvende grunnleggende programmering av styrings-systemer innenfor robotisering, automatisering og CNC.	Erfaring fra HMS-arbeid (dokumentert opplæring)	Ved nyttilsetting: På vilkår
Naturbruk VG1/VG2 Grønn	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Førerkort kl. BE og T	Erfaring fra HMS-arbeid (dokumentert opplæring)			
Naturbruk VG1 Blå	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Naturbasert produksjon Sertifikat D5L IMO 50 SRC Passasjer- og krisehåndteringskurs Førerkort kl. B og ønskelig minibuss	Erfaring fra HMS-arbeid (dokumentert opplæring)			
Fiske og fangst VG2	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Dekksoffiser kl. 4 IMO 50 SRC Passasjer- og krisehåndteringskurs	Erfaring fra HMS-arbeid (dokumentert opplæring)	Sjøfartsdir. stiller krav om at man minimum må ha sertifikat over det som man underviser i.		
Akvakultur VG2	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Førerkort kl. B Bør ha minimum dekksoffiser kl. 6 og IMO 50 SRC Passasjer- og krisehåndteringskurs	Erfaring fra HMS-arbeid (dokumentert opplæring)	Ønskelig med førerkort kl. D		
Landbruk VG3	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Autorisasjon for kjøp og bruk av Plantevernmidler Førerkort kl. B	Erfaring fra HMS-arbeid (dokumentert opplæring)	Ønskelig med kurs i varmearbeider		
RM	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Førerkort kl. B				

		Kjemiprosess- og lab. Fag VG2	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven	Teknisk fagskole, linje for kjemiprosess eller annen relevant utdanning	Erfaring i bruk av digitale verktøy. Relevant erfaring, fortrinnsvis innen kjemiprosess	
	<b>Avdeling</b>	<b>Fag/nivå</b>	<b>Formell utdanning</b>	<b>Kompetansekrav</b>	<b>Arbeidserfaring</b>	<b>Merknader</b>
<b>STUDIESPESIALISERENDE (ST) OG FELLESFAG</b>						
10	Pedagog	<b>Fellesfag og programfag</b>	Undervisningskompetanse iht Opplæringsloven  <b>NB. Sjekk m. Vivian</b>	På IB må faglærer ha gjennomført IB-godkjent Workshop. Erfaring med digitale verktøy som brukes innen fagområdet (real-fag). Ønskelig med kompetanse til å undervise på VG3-nivå.		Ønskelig med mastergrad-utdanning  Lektorutdanning
		Entreprenørskap, Business/ Management (VG2, VG3)			Ønskelig med erfaring fra ungdomsbedrift	
		Toppidrett 1 Toppidrett 2		Trenerkurs 2, men ønskelig med trenerkurs 3 innenfor tilbud	Trenererfaring	
		Norsk for minoritetsspråklige Norwegian B		Ønskelig med utdanning innen Norsk for minoritetsspråklige		
		Norwegian B				

	<b>Utdanningsprogram</b>	<b>Kompetansekrav</b>	<b>Arbeidserfaring</b>
<b>MILJØARBEIDER</b>			
11	<b>Naturbruk grønn/blå</b> Ulike programfag Fellesfag	Relevant fagbrev i forhold til utdanningsprogram	Erfaring fra gårdsdrift/havbruk eller erfaring fra arbeid med ungdom. Miljøarbeider må også kunne følge opp elevene i fellesfag. Annen relevant erfaring, opplæring/kurs
	<b>TIF</b> Ulike programfag Fellesfag	Relevant fagbrev f.eks. innenfor teknologi- og industrifag Høgskoleutd. i forhold til fellesfag	Erfaring verkstedarbeid eller erfaring fra arbeid med ungdom. Annen relevant erfaring, opplæring/kurs.
	<b>SSR</b> Ulike programfag Fellesfag	Høgskoleutd. i forhold til fellesfag	Erfaring innen salg, service eller reiseliv eller fra arbeid med ungdom. Miljøarbeider (høgskoleutd.) som kan følge opp elevene i fellesfag. Annen relevant erfaring, opplæring/kurs.
	<b>RM</b> Ulike programfag Fellesfag	Høgskoleutd. i forhold til fellesfag	Miljøarbeider (høgskoleutd.) må kunne følge opp elevene i fellesfag og bør kunne kommunisere også på engelsk. Fokus på ergonomi Annen relevant erfaring, opplæring/kurs
	<b>Basen (ITO)</b>	Høgskoleutdanning Relevant utdanning kan være: Førskolelærer, barnevernspedagog, ergoterapeut, vernepleier, sykepleier etc.	Annen relevant erfaring, opplæring/kurs Avklare tegnspråk/tegn til tale?

	<b>ST/IB, Ambulansefag, IFK</b>	Ikke behov	Ikke behov
--	-------------------------------------	------------	------------

	<b>Avdeling</b>	<b>Formell utdanning</b>	<b>Kompetansekrav</b>	<b>Arbeidserfaring</b>	<b>Merknader</b>
<b>DRIFT/IKKE PEDAGOGISK STILLINGER</b>					
12	Internatleder	Relevant bachelor	God norsk og engelsk kompetanse (muntlig/skriftlig) Førerkort kl. B Digital kompetanse	Erfaring fra arbeid med ungdom Ønskelig med ledererfaring	Fleksibel, i forhold til arbeidstid Trives med ungdom
13	Miljøarbeider Internat Hybelhus	Relevant fagbrev, ønskelig med bachelor	God norsk og engelsk kompetanse (muntlig/skriftlig) Førerkort kl. B Digital kompetanse	Erfaring fra arbeid med ungdom	Trives å jobbe med ungdom
14	Kantineleder	Fagbrev, Institusjonskikk eller lignende	God norsk og engelsk kompetanse (muntlig) Digital kompetanse	Erfaring fra matproduksjon Ønskelig med ledererfaring	Trives å jobbe med ungdom
15	Fagarbeider Kantine	Relevant fagbrev	God norsk og engelsk kompetanse (muntlig)	Erfaring fra matproduksjon	Trives å jobbe med ungdom
16	IT-ansvarlig	Fagbrev IKT- faget		Relevant erfaring	Gjelder ved nyttilsetting
17	Bibliotekar	Utdanning innen bibliotekfaget	Digital kompetanse innenfor bibliotekfaget	Erfaring fra litteraturformidling	Trives å jobbe med ungdom
18	Merkantile Stillinger	Fagbrev kontorlag eller tilsvarende	IKT – kunnskaper innenfor adm. systemer God norskkompetanse (muntlig/skriftlig) og engelsk (muntlig)	Relevant erfaring	Egenskaper for førstelinjetjeneste
19	Kontorleder	Minimum bachelor innenfor økonomi/adm.	God IKT-kunnskap	God norsk og engelsk kompetanse (muntlig/skriftlig) Ledererfaring Ønskelig med erfaring fra timeplanarbeid og lønnsarbeid.	Fordel med kjennskap til skolens fagsystemer
20	Vedlikeholdsleder	Relevant fagbrev eller teknisk fagskole	Datakunnskaper innenfor div. adm. systemer Brannvernleder; kurs i Varme arbeider Førerkort kl. BE og evt. for større kjøretøy FSE godkjenning	Relevant erfaring Ledererfaring	Ved nyttilsetting: På vilkår
21	Fagarbeider vedlikehold	Relevant fagbrev, vaktmesterskole eller teknisk fagskole	Førerkort kl. BE og evt. for større kjøretøy Kurs i Varme arbeider FSE godkjenning	Relevant erfaring	Ved nyttilsetting: På vilkår
22	Renholdsleder	Fagbrev renholdsoperatør	Førerkort kl. B	Relevant erfaring Ønskelig med ledererfaring	
23	Fagarbeider renhold	Fagbrev renholdsoperatør	Førerkort kl. B	Relevant erfaring	
24	Fagarbeider, drift Gibostad	Fagbrev mekaniske fag eller bilfag	Førerkort minimum kl. BE Traktorsertifikat Kurs i Varme arbeider Sveising	Relevant erfaring	
25		Agronom	Kunne veilede og formidle praktiske ferdigheter	Erfaring fra HMS-arbeid på Gården, praktiske ferdigheter i bruk av sikkerhetsutstyr og bruk av maskinparken	Ved nyttilsetting: På vilkår

Fagarbeider  Gårdsdrift			(dokumentert sikkerhetsopplæring)	
		Fører kort kl. BE og traktor over 3500kg	Erfaring i å registrere, hente og bruke rapporter fra Husdyrkontrollen (sau, ku og geit)	
		Ha relevant og oppdatert teoretiske kunnskap om husdyr- og planteproduksjon og plantevernmidler	Ha relevante praktiske ferdigheter om husdyr (sau, ku og geit) og planteproduksjon (gras, poteter, grønnsaker og gartneri) og plantevernmidler (sikkerhetsmessige krav)	
		Autorisasjon for kjøp og bruk av plantevernmidler	Relevant erfaring i å betjeneteknisk utstyr i driftsbygningene for å tilfredsstille kvalitet i produksjonsprosessen (foringsmaskin, melkemaskin o.l.)	
		Eierinseminørkurs	Erfaring med eierinseminering (sau, geit)	
		FSE-godkjent		
		Kurs i varmearbeider		
			Erfaring veiledning av elever	
		Sommervikar Gårdsbruk	Fullført VG1 grønn Fører kort kl. BE og traktorsertifikat over 3500kg	Relevant praksis f. eks fra gårdsdrift

## Vedlegg 2

Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen<sup>8</sup>.

### 1. Opplæringens verdigrunnlag.

- 1.1. Menneskeverdet
- 1.2. Identitet og kulturelt mangfold
- 1.3. Kritisk tenkning og etisk bevissthet
- 1.4. Skaperglede, engasjement og utforskertrang
- 1.5. respekt for natur og miljøbevissthet
- 1.6. Demokrati og medvirkning

### 2. Prinsipper for læring, utvikling og danning.

- 2.1 Sosial læring og utvikling
- 2.2. Kompetanse i fagene
- 2.3. Grunnleggende ferdigheter
- 2.4. Å lære å lære
- 2.5. Tverrfaglige temaer
  - 2.5.1. Folkehelse og livsmestring
  - 2.5.2. Demokrati og livsmestring
  - 2.5.3. Bærekraftig utvikling

### 3. Prinsipper for skolens praksis.

Læreplanene for fag beskriver fagenes innhold og mål.

- 3.1. Et inkluderende læringsmiljø
- 3.2. Undervisning og tilpasset opplæring
- 3.3. Samarbeid mellom hjem og skole
- 3.4. opplæring i lærebedrift og arbeidsliv
- 3.5. Profesjonsfellesskap og skoleutvikling

---

<sup>8</sup> <https://sokeresultat.udir.no/?query=overordnet+del>