

REGIONAL KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEHAGE

Plan for innhald og organisering i FOS-kommunane Fitjar, Stord og Sveio



Gjeldande frå februar 2023

INNHALD

Regional kompetanseutvikling i barnehage	0
1. Nasjonale føringar for regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage.....	3
2. Føringar for tildeling og bruk av midlar i Vestland fylke	4
2.1 Føringar	4
2.1.1 Føringar for 70 prosent midlane	4
2.1.2 Føringar for 30 prosent midlane	4
2.2 Lokale kriterium for prioritering av kompetansebehov i FOS	5
3. Prosess for tildeling av 70 prosent midlar	6
4. Partnerskap med universitet- og høgskulesektoren	7
5. Roller	11
6. Bibliografi	13
Vedlegg	14
Vedlegg 1 - MAL - Melding om behov for deltaking i Rekomp.....	15
Vedlegg 2 - MAL - Prosjektskisse	18
Vedlegg 3 - Teori om endringsarbeid i barnehagen	20

BAKGRUNN

Forum for oppvekst i Sunnhordland (FOS) ved kommunane Fitjar, Stord og Sveio, har saman med Høgskulen på Vestlandet (HVL) utforma ein samarbeidsplan for Regional kompetanseutvikling i barnehage (Rekomp).

Planen skal peika retning for samarbeidet knytt til 70 prosent midlane, og leggja grunnlaget for eit godt profesjonsfelleskap mellom kommunale og private barnehageeigarar, Universitet- og høgskulesektoren (UH), Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Statsforvaltaren.



Sitat frå UDIR: «Barns trivsel er alltid voksnes ansvar. Gjennom utviklingsarbeid skal dere som ansatte bidra til at alle barna i deres barnehage får en barndom preget av trivsel, vennskap og lek.»

1. NASJONALE FØRINGAR FOR REGIONAL ORDNING FOR KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEHAGE

Kunnskapsdepartementet la i oktober 2022 fram strategien “Kompetanse for fremtidens barnehage 2023 - 2025”¹. Strategien sitt hovudmål er å sikra alle barn eit barnehagetilbod av høg kvalitet. Han set og fokus på at barnehagen skal vera ein lærande organisasjon, og at leiinga må ha fagleg og analytisk kompetanse til å gjennomføra systematisk vurdering av barnehagen sin praksis, og til å leia og driva utviklingsarbeid.

Tilskotsordninga Rekomp vart forskriftsfesta frå januar 2021 i «Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring».²

Forskrifta omfattar:

- Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage
- Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i grunnskole og vidaregåande skule
- Kompetanseløft for spesialpedagogikk og inkluderande praksis

Rekomp skal støtta kollektiv kompetanseutvikling og bidra til eit likeverdig tilbod for alle barn og unge. Tiltaka skal ta utgangspunkt i barnehagen sitt kompetansebehov, og vera forankra i eigarane sine kompetanseplanar. Barnehagane sitt utviklingsarbeid gjennom denne ordninga skal planleggjast og gjennomførast i partnerskap med UH.

Rekomp si målgruppe er barnehageeigarar, barnehageleiarar og tilsette i barnehagane. I tillegg kjem UH og andre aktuelle aktørar i barnehagesektoren.

Mål:

- Auka kvaliteten på barnehagetilbodet gjennom styrka kollektiv kompetanse.
- Jamna ut skilnadane på barnehagane sin kvalitet, og bidra til at alle barn får eit likeverdig barnehagetilbod.
- God leiing og kompetente tilsette som arbeider i tråd med barnehagen sitt samfunnsmandat.
- Bidra til ei meir praksisnær barnehagelærarutdanning og forskning gjennom samarbeid og samhandling mellom UH og barnehage.

“Kompetanse for fremtidens barnehage 2023 – 2025”¹ peikar på tre prinsipp for innhald og organisering av kompetanseutvikling i barnehage:

- Tiltaka skal bidra til å realisera rammeplanen sine intensjonar og krav
- Barnehageeigar og barnehagen si leiing må ha ein kompetanseplan, og leggja til rette for kompetanseutvikling for alle tilsette
- Individuelle og kollektive kompetansetiltak skal sjåast i samanheng

¹ [Kompetanse for fremtidens barnehage](#)

² [Lovdata](#)

2. FØRINGAR FOR TILDELING OG BRUK AV MIDLAR I VESTLAND FYLKE

2.1 Føringar

Tematiske satsingsområde for ordninga:

- Barnehagen som pedagogiske verksemd
- Kommunikasjon og språk
- Eit inkluderande miljø for omsorg, leik, læring og danning
- Barnehagen sitt verdigrunnlag

Sjå «Kompetanse for fremtidens barnehage¹» og «Barnehagen for en ny tid³» for meir informasjon.

2.1.1 Føringar for 70 prosent midlane

70 prosent av midlane til ReKomp skal brukast i barnehagane som har fått tildelt slike midlar. Dei skal nyttast til barnehagebasert kompetanseutvikling som fremjar kollektive prosessar for profesjonsutvikling.

Tilskotsmidlane skal i følgje forskrifta nyttast til:

- Å vurdere kompetansebehov
- Å utvikla og planleggja kompetanseutviklingstiltak
- Å gjennomføra og vurdere kompetanseutviklingstiltak

Samarbeidsforum i Vestland fylke har følgande presiseringar til kva 70 prosentmidlane kan nyttast til:

- Frikjøp av tid til arbeid i mellomperiodane og til prosjektgruppa
- Tid til å planleggja og samarbeida med høgskulen
- Personalmøte / samlingar
- Faglitteratur (knytt til konkrete kompetansetiltak)

2.1.2 Føringar for 30 prosent midlane

I tillegg til barnehagebasert kompetanseutvikling, kan samarbeidsforuma i følgje forskrifta tildela inntil 30 prosent av midlane til følgjande kompetansetiltak:

- Barnehagefagleg grunnkompetanse
- Kompetansehevingsstudiar for fagarbeidarar og assistentar
- Fagbrev som barne- og ungdomsarbeidar (gjennom praksiskandidatordning eller ordninga fagbrev på jobb)
- Tilretteleggingsmidlar for lokal prioritering

Samarbeidsforum i Vestland fylke har følgande presiseringar til kva 30 prosent midlane for lokal prioritering kan nyttast til:

«Tilretteleggingsmidler for lokal prioritering er ifølgje Udir midlar som benyttes til å tilrettelegge for ansatte som deltar på studiepoeng eller fagskolepoenggivende studier, med

³ [Barnehagen for en ny tid](#)

unntak av de videreutdanningsstudier som søkes via utdanningsdirektoratets søkeportal siden disse har en egen ordning med tilretteleggingsmidler».

Styringsgruppa i Forum for oppvekst i Sunnhordland (FOS) har vedteke følgjande fordelingsnøkkel for 30 prosent midlane i kursregionen:

- Alle kommunane får tildelt kr 10 000 som ein grunnressurs.
- Vidare tek ein utgangspunkt i ei fordeling av tal barn med barnehageplass i den einkilde kommune per 15. desember (årsmelding i BASIL)⁴.

2.2 Lokale kriterium for prioritering av kompetansebehov i FOS

Ved tildeling av midlar skal det takast omsyn til:

1. Tal på barnehagar i den enkelte kommune
 - Kommunar med mange barnehagar skal ha fleire tildelingar
2. Om barnehagen har delteke tidlegare
 - Barnehagar som har delteke dei siste åra vert ikkje prioritert om det er meir enn totalt seks søknader i regionen
3. Sårbarheit
 - Små barnehagar
 - Enkeltståande barnehagar

Ved elles like vilkår, nyttar ein loddtrekning.

⁴(Basil, 2015)

3. PROSESS FOR TILDELING AV 70 PROSENT MIDLAR

Periode	Omtale
Oktober/November	Statsforvaltaren gjer kjent dei årlege rammene for kompetanseordninga.
Desember	Barnehageeigar melder inn kompetansebehov til barnehagemynde i kommunen.
Før bhg.gruppa i FOS sitt møte i januar	Barnehagemynde handsamar meldingane i samarbeid med fagforeningar, og sender prioritert liste til utviklingsrettleiar i FOS.
Januar/februar	Statsforvaltaren lagar ei pro rata-fordeling til kompetanseregionane med bakgrunn i statsbudsjettet for inneverande år, og gjer ho kjent i kompetanseregionane.
31. januar	Barnehagegruppa i FOS utarbeider ei prioritert liste til styringsgruppa i FOS.
Innan 15. februar	Kompetanseregionane lagar ei samla og prioritert oversikt over meldingar om behov (vert sendt til Statsforvaltaren sine arbeidsutval).
Februar - siste halvdel	Møte i Statsforvaltaren sine arbeidsutval: <ul style="list-style-type: none"> - Statsforvaltaren er sekretariat, førebur og kallar inn - Utarbeider grunnlag for innstilling
1. - 15. mars	Møte i Samarbeidsforum: <ul style="list-style-type: none"> - Lagar ei innstilling og tek stilling til tildelingsmodell for kompetanseordningane for komande år - Reviderer grunnlagsdokumentet
15. mars	Frist for Samarbeidsforum med å senda innstillinga til Statsforvaltaren. Statsforvaltaren kan avslå heile eller delar av innstillinga dersom ho ikkje oppfyller tildelingskriteria i forskrifta. Ved avslag skal samarbeidsforum levera ny innstilling for den delen av innstillinga som er avslått, eventuelt oppretthalda innstillinga. Samarbeidsforum kan klaga på Statsforvaltaren si avgjerd om avslag. Utdanningsdirektoratet er klageinstans.
15. april	Frist for vedtak om utbetaling av tilskot.
30. juni	Frist på rapportering til Statsforvaltaren på 70-prosentmidlane. Partnerskapet samarbeider om innhaldet i rapporteringa. Rapporten vert sendt til Statsforvaltaren av utpeika kontaktperson for utviklingstiltaket (ofte representant for barnehageeigar).

4. PARTNARSKAP MED UNIVERSITET- OG HØGSKULESEKTOREN

Eit partnerskap er eit formelt, likeverdig og forpliktande samarbeid mellom barnehageeigar og UH med kompetanseutvikling som mål.

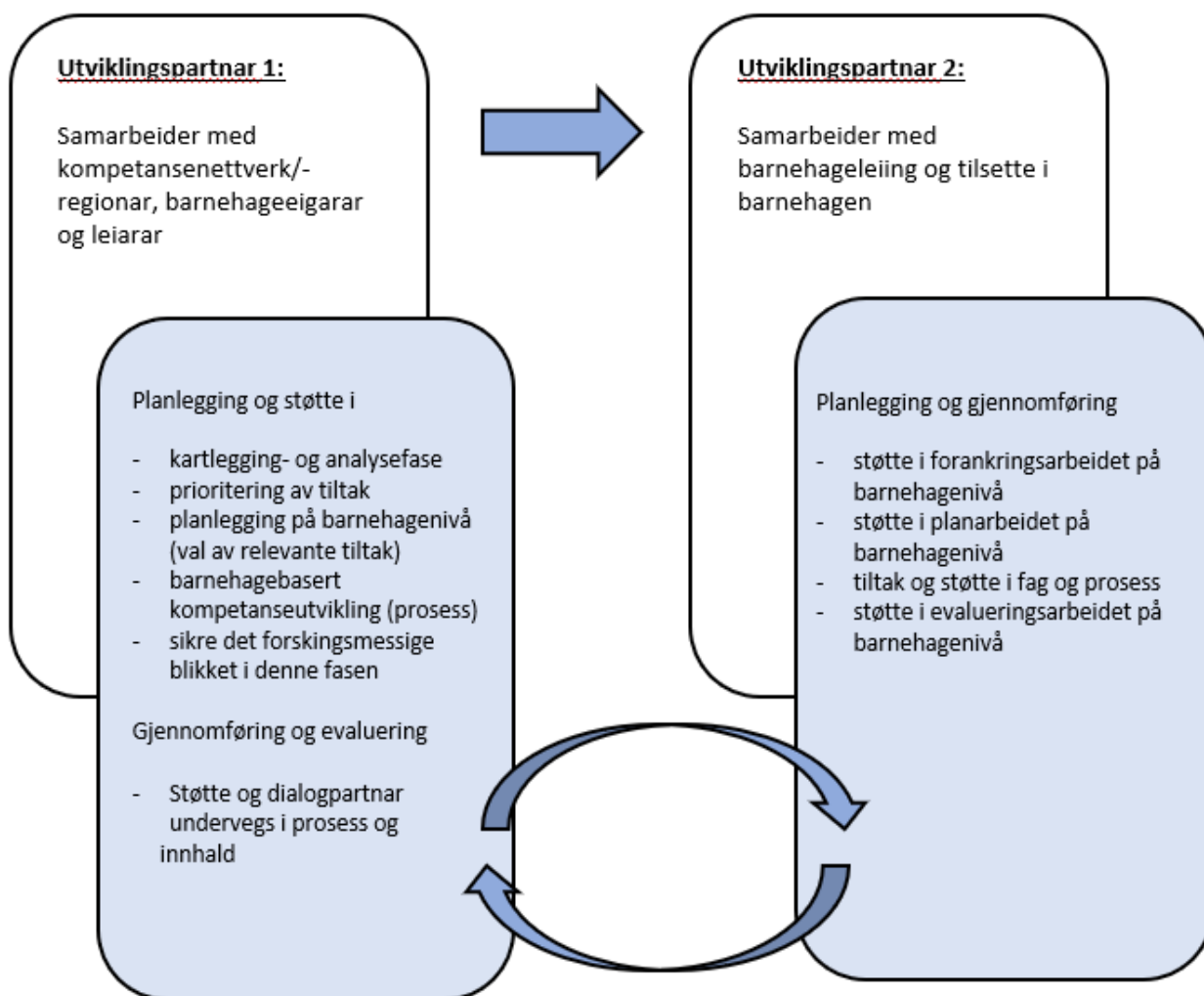
Partnerskapet mellom aktørane i ReKomp skal sikra barnehagebasert- og kollektiv kompetanseutvikling og kvalitet i den einskilde barnehage. Samarbeidet skal bidra til at tilsette i barnehagar utviklar kompetanse, samt styrka og vidareutvikla barnehagelærarutdanninga.

Det å arbeida saman i eit likeverdig partnerskap kan opplevast som ei ny form for samarbeid mellom UH-sektoren og praksisfeltet. Det tidlegare bestillar-leverandør perspektivet vert erstatta av ein samskapingsprosess.

Det er viktig at ein set av god tid i starten til å avklara forventingar til kvarandre, og til å finna ut korleis ein kan arbeida saman i eit likeverdig partnerskap.

Som partnerbarnehage kan ein forventa at utviklingspartner (UP) i HVL:

- er ein diskusjons- og refleksjonspartner i personalgruppa og i prosjektgruppa, og ei støtte for prosjektleiar og styrar
- bidreg til at teori vert knytt til praksis
- deltek i møte i prosjektgruppa og personalgruppa 4 - 6 gonger i løpet av barnehageåret og har kontakt med styrar eller prosjektleiar
- tek med seg erfaringar, kompetanse og praksisnære tilbakemeldingar frå utviklingsarbeidet i møte med studentar og fagpersonar på høgskulen som ikkje er med i ordninga



Som UH kan HVL forventa at partnarbarnehagane:

- eig og leiar utviklingsprosessen etter oppsett plan
- set av nok tid til utviklingsarbeidet og sorterar i fokus og satsingar
- brukar tid på definerings- og evalueringsfasen (DUEN). Dette for å gjera utviklingsarbeidet målretta og systematisk.

Høgskulen definerer dei fagtilsette hjå seg som Utviklingspartnar 1 og 2 (UP1 og UP2). UP 1 samarbeider med barnehagen heile perioden. Undervegs, ofte i 3. semester (2. året) får barnehagen eit utvida samarbeid med ein fagperson, UP 2, med kompetanse knytt til barnehagen sitt tematiske utviklingsarbeid.

Nivå / Periode	1. semester (oppstart)	2. semester (initieringsfasen)	3. semester (utprøving)	4. semester (evaluering)
Kompetanse-region	<ul style="list-style-type: none"> Plan for Rekomp på regionsnivå. Delta på oppstartsamling. 	Møte i styringsgruppa i FOS, samt deltaking i Samarbeidsforum.	Møte i styringsgruppa i FOS, samt deltaking i Samarbeidsforum.	Godt forslag: Erfaringsseminar med presentasjon av utviklingsarbeidet.
Barnehage	<ul style="list-style-type: none"> Oppstartssamling; eigar og leiar deltek. Oppstartmøte med UP1: avklara forventingar og prosessplanlegging. Setja saman ei utviklings/prosjektgruppe. Setja referat og dokumentasjon av prosessen i system. 	Samarbeid og forankring mellom UP1 og barnehage: <ul style="list-style-type: none"> Felles forståing av sentrale omgrep i ordninga. Identifisering av barnehagen sitt behov for endring, analyse av kompetansebehov i samskapande prosessar med barnehagen. Fastsetja kompetanseutviklingstiltak: samarbeida om problemstilling, mål, arbeidsmåtar, organisering og dokumentasjon som grunnlag for deling, tolking og refleksjon i samskapande prosessar. Utviklingsskisse. Rapportering til Statsforvaltaren om første år, og om vegen vidare saman med HVL. 	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeid UP1, UP2 og barnehagen om gjennomføring av tiltak i utviklingsarbeidet. Evaluering og eventuelt justering av utviklingsskissa og framdriftsplan i samarbeid med utviklingspartane frå HVL. 	Evaluering/vurdering i samarbeid med utviklingspartane. Gjort-lært-lurt? Vidareføra implementering av ny/endra praksis.
HVL	<ul style="list-style-type: none"> Skriftleg kontrakt med kompetanseregionen. Arrangera oppstartsamling. Interne deltakarar: ERU adm. Tilskotsordning, UP1, ass.inst.leiarar med 	Samarbeid og forankring mellom UP1 og barnehage ved prosjektgruppa: <ul style="list-style-type: none"> Felles forståing av sentrale omgrep i ordninga. Identifisera barnehagen sine behov for endring, analysa nositasjonen og 	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeid UP1, UP2 og barnehage om gjennomføring av tiltak i utviklingsarbeidet. God informasjon internt mellom UP1 og UP2 for å sikra god flyt i samarbeidet 	Som i semester 3. Evaluering/vurdering av arbeidet i samarbeid med barnehagen.

	<p>funksjonsansvar for regional utvikling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oppstartmøte i barnehagane mellom UP1 og leiar/leiargruppe/prosjektgruppe. Avklara forventingar – prosessplanlegging. • Arbeida med omgrepa partnerskap og barnehagebasert kompetanseutvikling på oppstartsamlinga og i møte. 	<p>avdekka kompetansebehov i samskapande prosessar med barnehagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fastsetja kompetanseutviklingstiltak: Samarbeida om fokus/problemstilling, mål, arbeidsmåtar, organisering av utviklingsarbeidet og dokumentasjon som grunnlag for deling, tolking og refleksjon i samskapande prosessar. • Utviklingsskisse. • Rapportering til Statsforvaltaren om første år, og om vegen vidare saman med barnehagepartner. <p>Gode forslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrangera seminar for barnehagane i kvar region der dei legg fram foreløpige projektskisser for kvarandre. • Fagdag i regionen med til dømes tema som praksisforteljingar, observasjon, pedagogisk dokumentasjon, med meir. 	<p>med barnehagen. Avklara roller og forventingar mellom UP1 og UP2. Tett samarbeid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluering og eventuell justering av utviklingsskisse og framdriftsplan i samarbeid med barnehage. 	
HVL - internt	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdatering kompetanseoversyn (institutt). • Interne møteplassar for UP1 og UP2: erfaringsdeling. Jamlege korte digitale møte og samlingar to gonger per semester. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttering av UP2 som skal vera med frå og med tredje semester. Prosess mellom ass.inst.leiar med ansvar for Rekomp og UP1 via prosjektkoordinator for Rekomp (som held oversyn). • Interne møte for UP1 og UP2 med erfaringsdeling. Jamlege korte digitale møte og samlingar to gonger per semester. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interne møte for UP1 og UP2 med erfaringsdeling. Jamlege korte digitale møte og samlingar to gonger per semester. • Erfaringsseminar for intern organisasjonslæring: korleis overføra erfaringar over i grunnutdanninga? 	<ul style="list-style-type: none"> • Interne møte for UP1 og UP2 med erfaringsdeling. Jamlege korte digitale møte og samlingar to gonger per semester.

5. ROLLER

For å nå måla er det viktig å avklara og tydeleggjera dei ulike aktørane sine roller og ansvar:

Samarbeidsforum

Regionalt samarbeidsforum for tilskotsordninga i Vestland har fylgjande samansetting:

- Kompetanseregionane
- Barnehagemynde
- Private- / kommunale eigarar
- KS/PBL
- Fylkeskommunen
- Statsforvaltaren
- Lokale universitet- og høgskular (UH)
- Ulike fagforbund

Jf. *Tilskotsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæringa Vestland*⁵.

Samarbeidsforum:

- Utarbeider ein overordna plan som gjev rammer og prioriteringar i eit langsiktig perspektiv. Planen byggjer på lokale behov og kompetanseplanar, og bidreg til informasjon for aktørane.
- Lagar ei innstilling over kva tiltak som skal prioriterast, kven som skal delta og korleis midlane skal nyttast.

Statsforvaltaren:

- Fattar vedtak og tildeler midlar til barnehageeigar og UH i tråd med innstillinga frå samarbeidsforum.
- Er sekretariat for samarbeidsforum og sikrar at kriteria for tildeling av tilskot er oppfylt.

Styringsgruppa i FOS:

- Godkjenner innstillinga og sender ho vidare til samarbeidsforum.
- Er representert i samarbeidsforum.
- Vedtek kriteria for tildeling av midlar.

Barnehagegruppa i FOS:

- Utarbeider ei prioritert liste over meldingar om behov for deltaking i ReKomp som utviklingsrettileiar sender til styringsgruppa i FOS.

Kommunen som barnehagemynde:

- Orienterer om ordninga og gjer ho kjent blant barnehageeigarane i kommunen.
- Handsamar meldingane om behov for deltaking i samarbeid med aktuelle fagforeiningar, og sendar prioritert liste til FOS si barnehagegruppe.

⁵ [Tilskotsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæringa Vestland](#)

Fagforeining:

- Gjer forskrift og "Regional kompetanseutvikling i barnehage - plan for innhald og organisering i FOS kommunane Fitjar, Stord og Sveio" kjent i organisasjonen sin.

HVL:

- Deltek i møte styringsgruppa i FOS.
- Er ein aktiv part saman med kommunar og barnehageeigarar.
- Går i partnerskap med barnehageeigarar.
- Bidreg med forskingsbasert innhald i barnehagebasert kompetanseutvikling.
- Tek praksisnær kompetanse attende til lærarutdanninga.

Barnehageeigar:

- Kartlegg behov for kompetanse og utarbeider ein langsiktig plan for kompetanseutvikling.
- Barnehageeigar sender melding om behov for deltaking i Rekomp med vedlegg til UP1 ved HVL så snart rettleiaren er tildelt.
- Deltek i arbeidet der eigne barnehagar er involvert.
- Kan invitera PPT til å delta i barnehagen sitt utviklingsarbeid.

Barnehagen si utviklingsgruppe:

- Består av styrar, utvalde fast tilsette, evt. PPT og andre relevante samarbeidspartar.
- Legg til rette for barna og dei tilsette si læring og utvikling.
- Analyserer behova til barnehagen saman med personalet og prioriterer kva for område barnehagen har som utviklingsområde.
- Utviklar og leiar profesjonsfellesskapen, og får alle med i utvikling av kompetanse og god praksis.
- Sikrar nødvendig tid og ressursar til å følgja opp og gjennomføra tiltaka, med god støtte frå barnehageeigar og UH.
- Samarbeider med andre barnehagar, barnehageeigar og UH- sektor.
- Forankrar barnehagen sitt utviklingsarbeid i barnehagen sitt samarbeidsutval.

Barnehagepersonalet:

- Deltek i kartlegging av barnehagen sitt behov har for kompetanseutvikling.
- Deltek og bidreg aktivt i barnehagebaserte kompetanseutvikling i tråd med krav i lov og regelverk.
- Deler erfaringar frå eige utviklingsarbeid.
- Gjennomfører tiltak, prøver ut ny praksis og evaluerer tiltaka.

Barna:

- Er ein aktiv aktør og medverkar til fellesskapet.
- Vert høyrde og tekne omsyn til ved planlegging, vurdering og evaluering av utviklingsarbeidet i barnehagen.

6. BIBLIOGRAFI

- Basil. (2015, 08 04). *udir.no*. Henta frå [www.udir.no](https://www.udir.no/verktoy/samle-inn-data/basil/): <https://www.udir.no/verktoy/samle-inn-data/basil/>
- Lovdata. (2021, 01 28). *Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring*. Henta frå [lovdata.no](https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2021-01-26-230): <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2021-01-26-230>
- Mostad, V., Skandsen, T., Wærness, J., & Lindvig, Y. (2013). *Entusiasme for endring i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Roland, P., & Ertesvåg, S. K. (2018). *Implementering av endringsarbeid i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Roland, P., & Westergård, E. (2015). *Implementering: Omsetting av teorier, ideer, aktiviteter og strukturer til praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Statsforvaltaren i Vestland. (2021, 10 06). *Tilskotsordning for lokal kompetanseutvikling i Vestland*. Henta frå www.statsforvalteren.no: <https://www.statsforvalteren.no/siteassets/fm-vestland/barnehage-og-opplaring/tilskuddsordning-for-lokal-kompetanseutvikling-i-grunnopplaringa-vestland.pdf>
- Udir. (2020, 11 20). *Kompetanse som grunnlag for kvalitet*. Henta frå [udir.no](https://www.udir.no): <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanse-og-kvalitetsutvikling/#a156786>

VEDLEGG

Vedlegg 1 - MAL - Melding om behov for deltaking i Rekomp

Barnehageeigar har det juridiske ansvaret for kvaliteten i barnehagane. Barnehageeigar skal kontinuerleg arbeida for at barnehagen har rett kompetanse til å ivareta dei kvalitetane som rammeplanen stiller krav om.

Kvart utviklingsprosjekt vert tildelt midlar som skal nyttast til:

- Personalmøte- det er tenkt at det i kvart utviklingsprosjekt skal vera midlar til 6 personalmøte à 3 timar i løpet av prosjektperioden.
- Frikjøp av tid til arbeid i mellomperiodane.
- Frikjøp av tid til prosjektgruppa.
- Tid til å planleggja og samarbeida med UH. Det vert forventa at barnehagar som vert tildelt midlar skal nytta minst to planleggings dagar i prosjektperioden til utviklingsprosjektet.

Fire tematiske satsingsområde gjev overordna føringar for den Regionale kompetanseutviklinga.

Ordninga skal støtta eigarar som har identifisert særlege kompetansebehov og ho har fylgjande formål:

- a. Statlege midlar vert stilt til rådvelde og skal bidra til å sikra alle barn eit likeverdig tilbod i tråd med rammeplanen.
- b. Ordninga skal styrkja samarbeidet om kompetanseutvikling mellom Universitet og Høgskulesektoren (UH-sektoren) og barnehagemyndet, barnehageeigar, fylkesmenn og eventuelt andre aktørar.
- c. Kompetanseutviklinga skal vera barnehagebasert, kollektiv og inkludera heile personalet.

Ordninga vil freista å skilja mellom barnehagar som har eit identifisert behov til forskjell frå barnehagar som har kompetanse, men som ønskjer vidareutvikling.

Barnehageeigar sitt ansvar er å identifisera eitt eller fleire område der det er behov for kompetanseheving. Det skal vera fokus på barnehagebasert kompetanseutvikling.

Utveljing av barnehage vil skje på grunnlag av kartlegging som ståstadanalysen, foreldreundersøking, tal frå BASIL, ein survey (= systematisk kartlegging av personalet sine haldningar eller åtferd på grunnlag av intervju eller spørjeskjema) eller ekstern barnehagevurdering.

Melding:

Namn barnehage:	
Eigar:	
Kontaktperson:	
Tal tilsette i grunnbemanninga:	

Kva tema har hovudfokus (merk av):

Barnehagen som pedagogisk verksemd	
Eit inkluderande miljø for omsorg, leik, læring og danning	
Kommunikasjon og språk	
Verdigrunnlaget i barnehagen	

Beskriv utviklingsprosjektet kopl opp mot krav i rammeplan for barnehage:

Beskriv bakgrunnen for utviklingsprosjektet - vurderingar som ligg til grunn:

Vurdering av behov: Korleis har dei tilsette vore involvert i kartlegginga?

Involvering av tillitsvalde og barnehagen sitt samarbeidsutval i forkant av melding om behov:

Fagmiljø:

Forum for oppvekst i Sunnhordland (FOS) ved kommunane Fitjar, Stord og Sveio har avtale med Høgskulen i Vestland (HVL) som fagmiljø for Rekomp.

Vedlegg til søknad:

- Barnehagen sin kompetanseplan
- Resultat kartlegging av kompetansebehov

Meldinga skal sendast på e-post til barnehagemynde i XXX kommune: XXX@XXX.kommune.no

Frist: xx.xx.xxxx

Dato/stad:

Namn

Vedlegg 2 - MAL - Prosjektskisse

Utviklingskisse for kompetanseutviklinga etter tildeling av 70-prosentmidlane

Denne kan nyttast for å konkretisera utviklingsarbeidet. Skissa/avtalen skal underskrivast av leiing i skule/barnehage, eigarnivå og HVL v/fakultet for lærarutdanning, kultur og idrett.

Namn på skule/barnehage:

Leiing:

- Kven vert involvert i leiinga av utviklingsarbeidet ved skulen/barnehagen?
- Korleis skal heile skulen/barnehagen bli involvert? (plangruppe, teamleiarar, tillitsvalde...)

Satsingsområde ved skulen/barnehagen:

Konkretisering av valt satsingsområde med utgangspunkt i kartlegging/analyse (kva – kvifor):

Mål:

Kva vil skulen/barnehagen oppnå med kompetanseutviklinga? Kven er målgruppa, og kva resultat ventar ein av utviklingsarbeidet?

Korleis arbeide, ressursbruk:

Korleis vert arbeidet organisert ved skulen/barnehagen?

Kva ressursar skal gå inn i ordninga?

Aktivitetar og framdrift i utviklingsarbeidet:

Kva skal skje, og når? (framdriftsplan med milepælar)

Stad og dato:

For skule/barnehage

Stad og dato:

For skule-/barnehageeigar

Stad og dato:

For Høgskulen på Vestlandet

Vedlegg 3 - Teori om endringsarbeid i barnehagen

1. Å leia ein lærande organisasjon

1.1 Fasar i endringsprosessen

Å setja i gang endringar for å utvikla og forbetra sektoren og kvar einskild eining krev at leiarane har god forståing for og kunnskap om leiing av endringsprosessar. Følgjande tre fasar er viktige:

Fase 1. Initiering og forankring (3-6mnd): I denne fasen er det sentralt å bli kjent med kjernekomponentane i endringa, skaffa ressursar og utvikla ein implementeringsplan.

Fase 2. Implementering (2-4 år): I denne fasen skal dei tilsette omsetje og øve inn kjernekomponentane til praksis. Sentrale drivarar er trening, rettleiing og leiing. Det er i denne fasen endringar vert skapt.

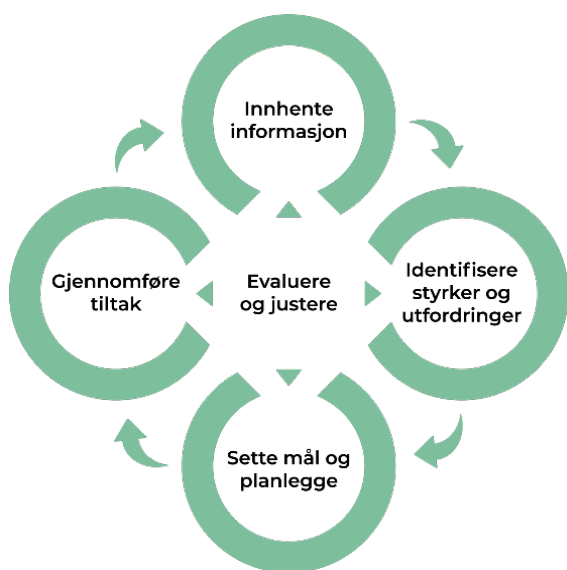
Fase 3. Vidareføring: Den formelle endringsperioden er ferdig. Nye tilsette får i denne fasen opplæring i pedagogisk plattform og kjernekomponentane vert vidareutvikla. Eventuelle nye endringar bør koplant saman med det endringsarbeidet som allereie er gjennomført.

1.2 Kapasitetsbygging og utvikling av profesjonsfellesskapet

«Kapasitet» er dei tilsette sin samla kompetanse. Kapasitetsbygging blant dei tilsette gir grunnlag for betre kvalitet i arbeidet. «Kapasitet» kan delast inn i tre faktorar: Kompetanse (kunnskap + erfaring), motivasjon og verdiar. Utvikling av *kompetanse* er ein viktig føresetnad for å skapa forbetring og bygga samla kapasitet i organisasjonen. *Motiverte* og kompetente tilsette er ein nøkkelfaktor for kvalitetsutvikling. Kollektiv kompetanseutvikling betyr tiltak som vert gjennomført på arbeidsplassen. Lærarar, leiarar og andre tilsette skal reflektera over felles *verdiar*. Dei skal vurdere og vidareutvikla praksis gjennom å setja mål og leggja planar, gjennomføra tiltak, prøva ut ny praksis og evaluera tiltaka.

1.3 Å leia ein lærande organisasjon

Å vera leiar i barnehage og skule inneber å leia ein lærande organisasjon der heile personalgruppa er involvert. Det fordrar at ein i endrings- og utviklingsarbeid må sikra at organisasjonen har ei felles forståing av behovet for endring, skapar felles mål å arbeida i mot og syt for at heile personalgruppa er involvert i refleksjonar og faglege grunngevingar. Dei pedagogiske vala må vera i tråd med sentrale føringar, og vera grunnjevne i teori og ny forskning: *«I en lærande organisasjon skal heile personalgruppen reflektere sammen rundt faglige og etiske problemstillinger, og i fellesskap*



samskape ny praksis som sikrer høy og likeverdig kvalitet til alle brukerne av institusjonen»

(Mostad, Skandsen, Wærness, Lindvig; 2021 s. 11).

Kjenneteikn på ein lærande organisasjon er at han sjølv skapar, evaluerer, tolkar, overfører og beheld kunnskap (Mostad, Skandsen, Wærness, Lindvig; 2021). Å arbeide med barnehage- og skulebasert kompetanseutvikling fordrar at organisasjonen i stor grad tek kontroll over eigen kompetanseheving. Kartlegging i eigen organisasjon fører fram til ei identifisering av kva ein har trong for av kompetanseutvikling. Vidare ser ein dette i samanheng med satsingsområde og sentrale føringar. Arbeidet må dokumenterast og

grunnjevast. Desse prosessane må sjåast opp mot overordna verdiar og mål, teori og ny forskning. Endring vert ikkje skapt gjennom enkeltstående hendingar, men ved systematisk arbeid over tid. Effekten av arbeidet er nyskapande drift og endring i dei tilsette sin handlingskompetanse. Haldningane hos personalet vert spegla i handlingane deira. Handlingar dannar grunnlag for endring, og refleksjon over desse fører til læring (Mostad, Skandsen, Wærness, Lindvig; 2021). I både planlegging og vurdering undervegs må ein ta høgde for at slike endringar er både tidkrevjande og omfattande, noko som fordrar at ein planlegg utviklingsarbeidet i eit langt tidsperspektiv.

Føresetnader for gode endrings- og utviklingsprosessar:

- Dei tilsette er førebudde på at dei vil ha trong for felles omgrep og felles forståing av utviklingsarbeidets behov og mål.
- Dei tilsette har innarbeidd gode rutinar for å læra av kvarandre.
- Dei tilsette har kunnskap om at kompetanseutvikling kan skje gjennom ulike handlingar i praksis.
- Dei tilsette har ei felles forståing av kva som er verdifullt i deira organisasjon.
- Leiar forståar at motstand er naturleg og at denne forandrar seg i dei ulike fasane i endringsarbeidet.

(Mostad, Skandsen, Wærness, Lindvig; 2021 s. 52)

1.4 Leiing av endringsprosessen

1. Gje retning for arbeidet

Kvar eining må finna si retning i endringsarbeidet. Einingsleiar må skapa klarheit i arbeidet vidare, blant anna ved å utvikla felles forståing. Kjernekomponentane for endringa må vera kjende for alle tilsette. Det er leiaren si oppgåve å motivera og å skapa entusiasme for endringa. Utvikling av ein implementeringsplan gir i seg sjølv retning i arbeidet.

2. Utvikla kapasiteten til dei tilsette

Det er sentralt at leiinga stimulerer til ny læring for tilsette og gir synleg støtte til arbeidet. Leiaren må sjølv gå føre som eksempel når det gjeld å setja seg inn i ny kunnskap og leggja til rette for utvikling og læring i profesjonsfellesskapet.

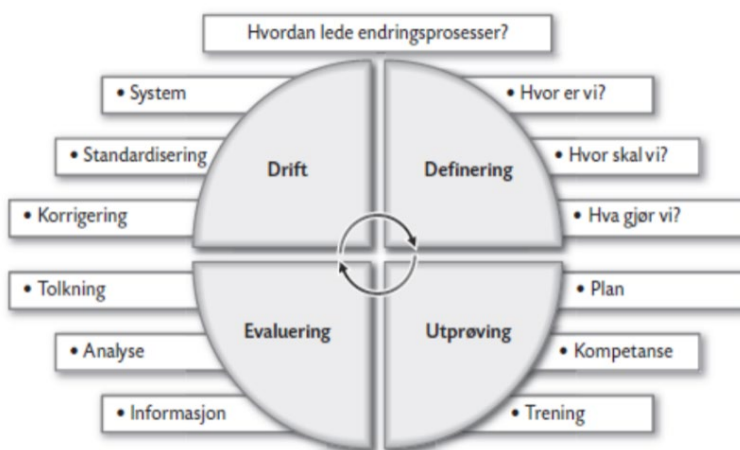
3. Endra organisasjonen

Leiar kan endra strukturen i organisasjonen slik at ein fremjar samarbeid og felles læring både innan ei avdelinga og mellom avdelingane, t.d. ved at personalet hospiterer på andre avdelingar eller i andre einingar. Ein kan og vurdere å byta på ansvarsområde internt i avdelinga eller eininga.

4. Leia endringar

Prosjektgruppene må bemannast slik at dei kan fungera som pådrivarar i endringsarbeidet. Ein kan skapa samarbeidsrelasjonar både innan avdelinga, i eininga og/eller ut mot andre einingar eller eksterne samarbeidspartnarar. God endringsleiing påverkar tilsette sin kapasitet i positiv retning.

2. DUEN (Definering, Utprøving, Evaluering, Nyskapande drift)



DUEN er ein modell som omhandlar dei fire fasane i ein endringsprosess. Fasane er gjensidig avhengig av kvarandre og skapar såleis føresetnader for kvarandre. Til dømes vert evalueringsfasen enklare dersom planleggingsfasen har vore god. I praksis er fasane overlappende og dynamiske.

2.1 Fase 1: Definering

Målet med denne fasen er at organisasjonen etablerer eit eigartilhøve til målsettinga og til behovet for endring som organisasjonen har. Denne fasen handlar om å leia prosessar som gir svar på fylgjande spørsmål:

Kor er vi?

Det er naudsynt å bruke god tid på å definera noverande praksis, då sjølve grunnlaget for endringsarbeidet vert lagt i denne fasen. Tre punkt må belysast:

- Analyse av eigen praksis (kjelder; medarbeidarundersøking, ståstandsanalyse m.fl.)
- Krav frå omgjevnadane (rammeplan, lovverk, sentrale føringar, krav frå eigar)
- Endra føresetnader (utanfrå eller innanfrå organisasjonen)

Kor skal vi?

I denne fasen ser ein framover og skildrar korleis verksemda skal sjå ut etter at ein har gjennomført den planlagde endringa.

Kva gjer vi?

For å få til ei god endringsprosess må ein ta hand om fylgjande problemstillingar:

- Kva vil vi gjera noko med?
- Korleis skaffar vi oss ny informasjon og ny kompetanse?
- Kva tiltak skal setjast i gang?

For at endringsarbeidet skal verta systematisk, målretta og med faglege grunngevingar, må prosessen dokumenterast i ei prosjektskisse som kan byggjast opp på fylgjande måte:

Prosjektbeskrivelse:

1. Bakgrunn

- Skildring av bakgrunn for endringsprosessen.

2. Overordna mål eller visjon

- Den ønska situasjonen må presiserast og formast som eit overordna mål eller visjon.

3. Mål for arbeidet

- Overordna mål:

i. Dette er mål som fortel oss korleis situasjonen skal vera når ein har kome fram til det ein ynskjer.

- Resultatmål:

i. Dette er dei konkrete (målbare) måla ein skal nå i prosjektperioden. Måla må vera klåre og operasjonelle, oppnåelege og utforma slik at dei kan vera gjenstand for modifisering.

ii. SMART mål:

S: Spesifikke – Er måla klåre og operasjonelle?

M: Målbare – Er måla etterprøvbare?

A: Attraktive – Er måla motiverande for deltakarane?

R: Realistiske – Er måla oppnåelege?

T: Tidsbestemte – Veit vi når måla skal vere nådde, slik at dei kan evaluerast?

- Effektmål:

i. Dette er dei effektane eller gevinstane som organisasjonen tar sikte på å nå ved å gjennomføra prosjektet.

4. Strategi

Skildra kva val ein har teke og kva retning ein går i for å sikra at verksemda når sine overordna mål.

5. Innhald

Ei felles skildring av innhaldet i endringsarbeidet.

6. Organisering

Ei skildring av korleis arbeidet skal organiserast, deltakarar, ansvar, roller og samarbeidspartnarar.

7. Ressursar/økonomi

Skisse over kostnader knytt til kompetanseheving, frikjøp m.m.

8. Framdriftsplan

For å sikra god framdrift må ein setja opp ein forpliktande plan.

9. Evaluering

Plan for når og korleis ein skal evaluera arbeidet undervegs både på individ- og systemnivå.

2.2 Fase 2: Utprøving

Denne fasen dreier seg om å omsetja mål og tiltak til praktisk handling. Det må utarbeidast ein konkret plan for roller, ansvar og utprøving av tiltak, slik at det vert forankra i heile organisasjonen. Vidare må ein kartleggja behovet for kompetanse på organisasjon-, gruppe- og individnivå. All endring består av handlingar som skal øvast på. Erfaringsdeling, nettverk,logg, case og kollegarettleiing er fire metodar som kan støtta den individuelle treninga.

2.3 Fase 3: Evaluering

I fasen som omhandlar evaluering av dei igangsette, skal ein finna ut om ein oppnår dei ønska resultatata med den nye praksisen. I evalueringsfasen må ein finna ut av kva ein har oppnådd, kva ein vil overføra til drift, kva som må vidareutviklast og kva som må avviklast.

2.4 Fase 4: Nyskapande drift

Når ein er ferdig med evalueringsprosessen, må ein overføra det ein har utvikla til den daglege drifta. Driftsfasen består av tre deler består av:

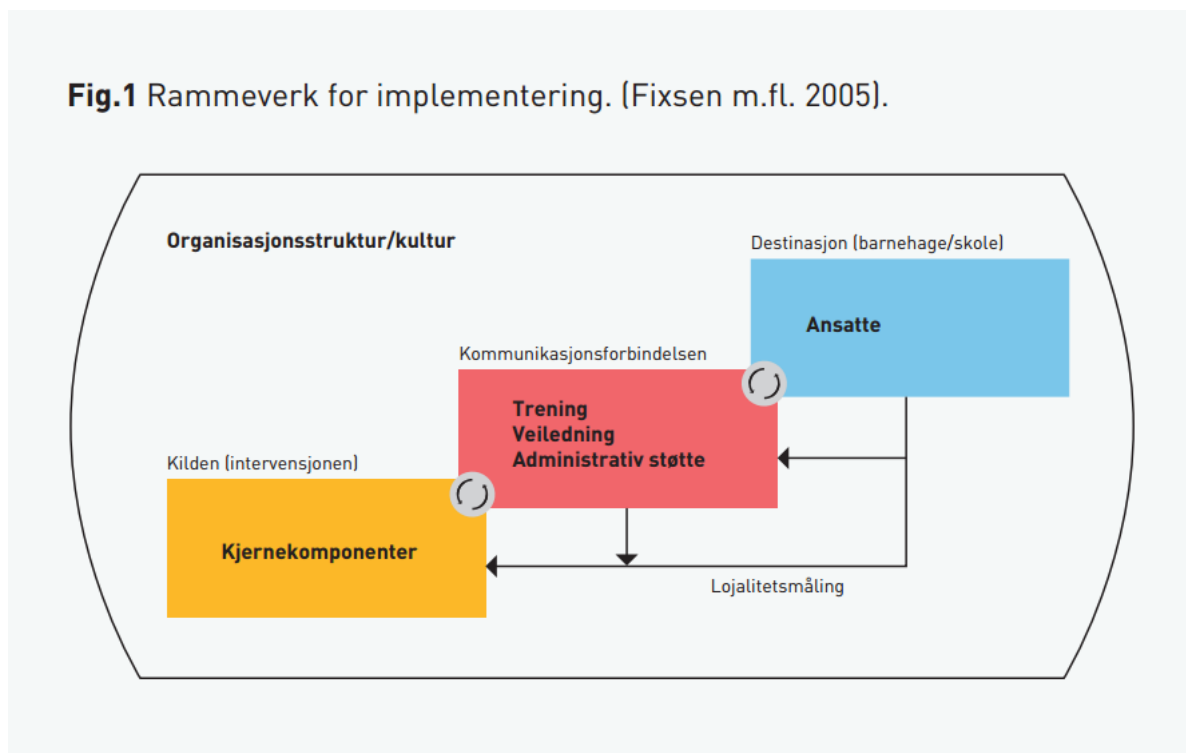
- Korrigering; kva må endrast før det vert implementert i organisasjonen?
- Standardisering; kva skal vera organisasjonen si norm? Kva praksis skal avviklast?
- System; korleis sikrar ein at kvaliteten på ny praksis vert oppretthalden og vidareutvikla?

3. Kva er implementering?

Implementering kan skildrast som ein omformings- og konkretiseringsprosess som er naudsynt for å kunne innføra til dømes visjonar, idear og teori til praksisfeltet (Pål Roland og Elsa Westergård (red) 2015). Roland viser til modellen til Fixsen et al. (2005) om kva som skjer i implementeringsprosessen: Kjelda handlar om den bestemte endringa som skal implementerast, med omtala kjernekomponentar (det sentrale innhaldet i endringa). For å kunna overføra og omsetja endringa, er det avgjerande å få til ein kommunikasjonsforbindelse.

Hovudelementa i kommunikasjonsforbindelsen er implementeringsdrivarane trening, rettleiing og administrativ støtte. Trening handlar om korleis dei ulike kjernekomponentane skal lærast og omsetjast til praksis. Rettleiing kan dreia seg om innspel og korreksjonar i treningsaktivitetane. Administrativ støtte kan for eksempel gå på oppfølging, tid til å arbeida med satsinga og motiverande tiltak frå leiinga. Her skal det gå fram kor mykje tid som skal nyttast til rettleiing, trening/mellomarbeid (gjeld både i forhold til kommunale nettverk, lokale nettverk og felles møtetid i kvar enkelt barnehage) og ulike administrative støttetiltak.

Fig.1 Rammeverk for implementering. (Fixsen m.fl. 2005).



3.1 Arbeid med kjernekomponent

Kjernekomponentane er hovudinnhaldet i endringsarbeidet. Dersom dei er tydeleg skildra og enkle å identifisera, vil dei letta arbeidet med implementeringa. Komponentane er ofte teoretiske omgrep som skal omsetjast til handlingskompetanse (t.d. inkludering). Pianta m. fl (2002) sin modell for arbeid med kjernekomponentar vert tilrådd å nytta for å sikra felles forståing for kva endringsarbeidet inneheld – frå teori til praksis.

- Dei tilsette må i planleggingsfasen bli kjent med kjernekomponentane og definisjonen av dei.
- Kvart kjernekomponent må delast opp i underpunkt som heng tett saman med teorien.
- Underpunktta må tydeleggjerast og konkretiserast ved å kopla underpunktta tettast mogeleg til praksis. Dei må skildra korleis handlingane skal sjå ut i praksis.
- Leiinga si oppgåve er å leggja til rette for at underpunktta vert trena på og at ein får rettleiing undervegs.

Denne prosessen støttar leiinga i å omsetje teori og omgrep slik at dei vert forståelege og handterbare i praksis. Kjernekomponentane vert såleis praksisnære.

HOVUDMÅL:										
A. Identifisera Kjernekomponentar										Implementeringsdrivarar
B. Underpunkt										
C. Operasjonalisere										
D. Beskrive korleis, tydeleggjere og konkretisere										
E. Implementeringsdrivarar	Trening:			Rettleiing:			Leiing:			

4. Vurdering

Det er av verdi å evaluera og føra tilsyn med endringsprosessen undervegs. Dette for å eventuelt korrigera retning, mål og tilrettelegging knytt til rettleiing og trening. Evalueringa må gå føre seg systematisk. Hall og Hord (2015) sitt verktøy «Levels of use» kan nyttast for å sjekka ut kor langt ein har kome i implementeringsprosessen.

Verktøyet består av åtte ulike kategoriar. Ved å kartlegga kva nivå deltakarane i endringsarbeidet er på, kan organisasjonen finne ut kva tiltak som må setjast i verk for å komma vidare til neste steg. Ein får samtidig dokumentert prosessen med implementeringa.

Nivå	Levels of Use	Må bli bedre	Kan bli bedre	Bra
Nivå 1	Første nivå benevnes som ikke i bruk fordi endringstiltakene er lite kjent ennå, og innebærer lite eller ingen involvering.			
Nivå 2	Neste nivå orientering betyr at brukerne er i ferd med å sette seg inn i innholdet, og får informasjon om målsetting og ressurskonsekvenser.			
Nivå 3	Det tredje nivået forberedelse handler om at det er vedtatt å bruke endringstiltakene i barnehagen, og det planlegges hvordan dette kan settes i gang.			
Nivå 4	Mekanisk bruk innebærer at kjernekomponentene i endringsarbeidet er tatt i bruk på en relativt enkel måte. Det mangler foreløpig dybdeforståelse og de ansatte har ikke gjennomført nok refleksjonsprosesser. Endringen har bare i noen grad nådd praksissituasjonene, og de har ikke fått en kollektiv forståelse av innholdet ennå.			
Nivå 5	På dette nivået rutine har bruken av endringsarbeidet stabilisert seg. Innholdet har imidlertid i mindre grad blitt videreutviklet, slik at det kan brukes på nye måter i nye situasjoner.			

Nivå	Levels of Use	Må bli bedre	Kan bli bedre	Bra
Nivå 6	Foredling er et nivå hvor de ansatte kan innholdet så godt at de kan arbeide variert, både på kort og lang sikt. Her er innholdet innført slik at det brukes på en avansert måte.			
Nivå 7	Nivået integrasjon handler om å ha utviklet en kollektiv forståelse blant de ansatte, slik at de på en felles måte kan påvirke målgruppen, som i dette tilfellet er barn og foreldre.			
Nivå 8	Fornyelse er det øverste nivået, og et sentralt tema her er å videreutvikle praksis på bakgrunn av evaluering. Dette innebærer ofte å skape nye elementer relatert til det opprinnelige innholdet, slik at det kan brukes på nye måter og nye situasjoner i barnehagen.			

Litteratur

Basil. (2015, 08 04). *udir.no*. Henta frå www.udir.no: <https://www.udir.no/verktoy/samle-inn-data/basil/>

Lovdata. (2021, 01 28). *Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring*. Henta frå lovdata.no: <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2021-01-26-230>

Mostad, V., Skandsen, T., Wærness, J., & Lindvig, Y. (2013). *Entusiasme for endring i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Roland, P., & Ertesvåg, S. K. (2018). *Implementering av endringsarbeid i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Roland, P., & Westergård, E. (2015). *Implementering: Omsetting av teorier, ideer, aktiviteter og strukturer til praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

Statsforvaltaren i Vestland. (2021, 10 06). *Tilskotsordning for lokal kompetanseutvikling i Vestland*. Henta frå www.statsforvalteren.no: <https://www.statsforvalteren.no/siteassets/fm-vestland/barnehage-og-opplaring/tilskuddsordning-for-lokal-kompetanseutvikling-i-grunnsopplaringa-vestland.pdf>

Udir. (2020, 11 20). *Kompetanse som grunnlag for kvalitet*. Henta frå udir.no: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanse-og-kvalitetsutvikling/#a156786>