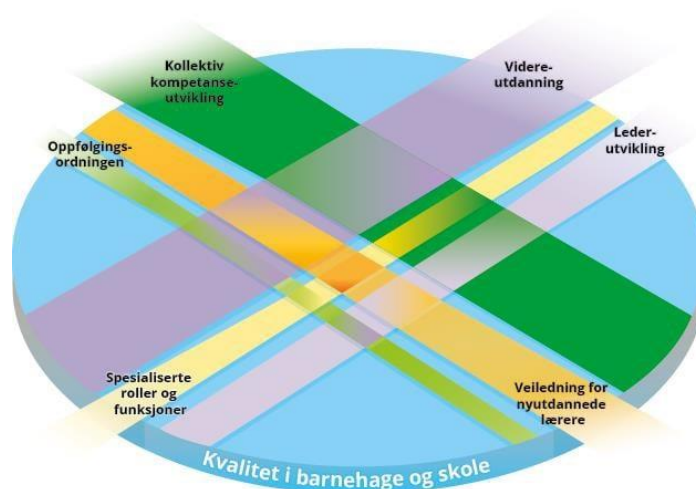


KOLLEKTIV KOMPETANSEUTVIKLING FOR BARNEHAGE OG GRUNNSKOLE

I REGION LISTER 2026

Plan for nettverk; Kollektiv kompetanseutvikling i Lister, i
partnerskap med Universitetet i Agder





Innholdsfortegnelse

0.0 TILSKUDDSDORDNINGENE FOR LOKAL KOMPETANSEUTVIKLING I REGION LISTER	3
1.0 PRIORITERTE MÅL FOR KOMPETANSEUTVIKLINGEN	4
2.0 MÅLGRUPPE	5
3.0 KOMPETANSETILTAK	5
3.1 Kollektiv kompetanseutvikling	5
4.0 ARBEIDSMÅTER OG SAMARBEID	8
4.1 Kunnskapsgrunnlag	9
4.2 Profesjonelt læringsfellesskap	9
4.3 Lederutvikling	10
4.4 Partnerskap med Universitetet i Agder	11
5.0 BRUK AV KOMPETANSEMIDLER	12
5.1 Vurdering av kompetansebehov	12
5.2 Planlegging, utvikling og gjennomføring av kompetansetiltak	12
5.3 Koordinatorfunksjonen	13
6.0 EVALUERING OG MÅLOPPNÅELSE	14
7.0 DELTAKERE OG BEREKNING AV TILSKUDD	14
7.1 Nettverk Lister 2026	15
8.0 SÆRSKILTE KRITERIER FOR BRUK AV TILSKUDD	15
9.0 ØKONOMI	16



0.0 TILSKUDDSDORDNINGENE FOR LOKAL KOMPETANSEUTVIKLING I REGION LISTER

Listerregionen består av de seks kommunene Lyngdal, Hægebostad, Farsund, Kvinesdal, Flekkefjord og Sirdal. Regionen består av følgende inndeling:
36 barnehager; 24 kommunale og 12 private
29 skoler; 28 kommunale og en privat

Regionen samarbeider tett på flere områder gjennom «Listersamarbeidet». Som en del av Listersamarbeidet, og etter initiativ fra barnehage- og skolenettverket, har regionen etablert et eget pedagogisk senter: LPS. Senterets hovedoppgave er å støtte utviklingsarbeidet i regionens skoler og barnehager. LPS er koordinatorene i Tilskuddsordningene. Det er ikke bare barnehage- og skoletilbudet som må bli bedre, strategien rundt ordningen må også bygges, trygges og videreutvikles. Vi skal sammen sikre at:

«De tre tilskuddsordningene for statlig støtte til kompetanseutvikling skal ses i sammenheng og forsterke hverandre, og skal bidra til at kommunen, fylkeskommunen og private eiere har et likeverdig tilbud som fremmer læring, utvikling og trivsel hos alle barn, elever og voksne deltakere.» (Forskrift om tilskudd til kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole, 2026)

Denne planen vil omfatte tilskuddsordningen for kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole.

Sentrale myndigheter legger opp til at mer av utviklingsarbeidet legges til regionalt og lokalt nivå. Innenfor sentralt gitte rammer og overordnende føringer får kommuner og barnehager/skoler gjennom regionalt samarbeid, mer innflytelse på prioriteringer, organisering og gjennomføring av kvalitetsutvikling og kompetanseutvikling i enhetene.

Arbeidet skjer i partnerskap og er i samarbeid med Universitetet i Agder. I partnerskapet er deltakerne likeverdige parter der felles mål er å heve kompetansen i den enkelte enhet. Kompetanseutvikling i regionen bygger videre på godt etablerte samarbeidsformer i Lister, godt samarbeid og partnerskap med Universitetet i Agder og samarbeidsforumet i Agder.

[System for kompetanse- og karriereutvikling for barnehage og skole](#) ligger til grunn for vårt arbeid.

Veiledende sjekklister for utarbeiding av plan fra nettverket (behovsmelding) er lagt til grunn for utarbeidelse av planen. Planen er utarbeidet av Lister Pedagogiske Senter i partnerskap med UiA, og er i samarbeid med Lister barnehage- og skoleeiernettverk, godkjent.

v/leder LPS
Jan Martin Hammersland

20.01.26



Lister Pedagogiske Senter
Listersamarbeidet



1.0 PRIORITERTE MÅL FOR KOMPETANSEUTVIKLINGEN

Vi skal utvikle barnehager og skoler i Lister til profesjonsfaglige fellesskap som preges av at ledere, pedagoger og øvrig personale sammen reflekterer over verdier, vurderer og videreutvikler praksis innen det valgte utviklingsområdet. Dette gjør vi gjennom å:

- Definere og prioritere lokale satsingsområder
- Utvikle profesjonsfaglige fellesskap i kollektivt orienterte barnehager og skoler
- Tilrettelegge for utvikling og erfaringsdeling i lærende nettverk på tvers av kommuner, barnehager og skoler; kommunale og private

Direktoratets mål

[Tildelingsbrev til Utdanningsdirektoratet 2026](#) sier at det overordnede målbildet for barnehage- og grunnsopplæringen, skal danne grunnlag for prioritering av faglige mål og temaområder, og for utvikling av nye tiltak og virkemidler. Mål for direktoratet:

- En barnehage som gir en god start i livet
- En opplæring som gir god læring, utvikling og dannelse
- Trygge og gode barnehage- og skolemiljø
- Likeverdige barnehage- og opplæringstilbud
- Gode lag rundt barnet og eleven

Kompetanse for fremtidens barnehage

Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2023-2025 har som mål å sikre alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet. Det skal sikre et trygt og godt barnehagetilbud der alle barn skal oppleve å være betydningsfulle for fellesskapet og ha rett til trygt og inkluderende miljø. Det legges også vekt på at ansatte skal ha relevant faglig kompetanse for å møte barnas behov og realisere rammeplanens krav.

Meld. St. 21 (2016-2017)

Stortingsmelding 21 (2016-2017): *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen* legger frem regjeringens prinsipper for kvalitetsutvikling i skolen. Den bygger på målet om å sikre at alle elever får like muligheter til læring og utvikling, samtidig som skolene styrkes i arbeidet med å fremme høy kvalitet.

Satsingsområder og prioriterte temaer

Satsingsområder og prioriterte temaer baserer seg på Regionplan Agder 2030 og Oppvekstplan Lister 2021-2025. Felles satsingsområder i oppvekstplanen for Lister er:

- Leke og læringsmiljø
- Læring og mestring av ferdigheter
- Ledelse

Ansatte i barnehager og skoler sørger i samarbeid med PPT og andre i «Laget rundt barnet» for at alle barn opplever at de har en naturlig plass i fellesskapet, der de føler seg trygge og betydningsfulle, og får medvirke i utformingen av sitt eget tilbud. Barn med behov for særskilt oppfølging eller tilrettelegging blir tidlig identifisert og får kvalifisert hjelp. De ansatte vurderer barns beste og hører barn i alle saker som angår dem. (Oppvekstplan Lister 2021-2025)



Direktoratets mål, Meld.st.21 (2016-2017), Kompetanse for fremtidens barnehage (2023-2025), Meld.st.6 (2019-2020), LK20, Rammeplan for barnehage og SFO, Regionplan Agder 2030, Oppvekstplan for Lister og øvrig tverrfaglig samarbeid danner et bakteppe for satsingsområder og prioriterte temaer innenfor barnehage- og skoleutvikling i Lister.

2.0 MÅLGRUPPE

Målgruppen for de kollektive kompetansetiltakene inkluderer barnehagelærere, lærere, ledere og andre ansatte i offentlige og private barnehager og grunnskoler, samt ansatte i PP-tjenesten og andre relevante kommunale tjenester.

I hver kommune:

- Eiere/myndighet og rådgivere innen oppvekstfeltet
- Ledere (rektorer og styreere), spesialpedagoger, sosiallærere, ressurspersoner m.fl.
- Alle ansatte i skoler, SFO og barnehage
- Ansatte i PPT
- Andre i "Laget rundt barnet" som f.eks.:
 - Ansatte på helsestasjonen, familieteam, barnevern mfl.
 - Ansatte og frivillige i lag og foreninger som jobber med barn og unge

3.0 KOMPETANSETILTAK

3.1 Kollektiv kompetanseutvikling

Våre foreslåtte tiltak i regionen er utformet for å være i samsvar med kravene om at kompetanseutviklingen skal bidra til å bygge kompetanse for å forebygge utenforskap, fremme inkludering og gi et tilpasset pedagogisk tilbud. Tiltakene er forankret i lokalt definerte behov utarbeidet gjennom inkluderende prosesser i barnehage og skole.

Tiltakene skal etter planen bidra til en planlagt praksisendring og styrke det profesjonelle læringsfellesskapet. Vurderingen av utviklingsbehovene for våre barnehager og skoler er grunnlaget for planleggingen av disse tiltakene.

Utviklingsløp – Lister (UL2)

Planlagte tiltak i dette løpet er for alle som jobber i "Laget rundt barnet" i Lister. Noen tiltak vil være for en særskilt gruppe ansatte, f.eks. for ledere, spesialpedagoger, fagarbeidere/assistenter, deltakere i Pedagogiske team eller andre grupper. Det vil være regionale fagdager, nettverk, andre regionale samlinger eller lokal oppfølging.



Regional lederutvikling

Det vil være et eget løp for ledere i Lister i sammenheng med kollektiv kompetanseutvikling. Det blir lagt til rette for samlinger og nettverk for å styrke den profesjonelle lederrollen i arbeidet med kompetanseutviklingen.

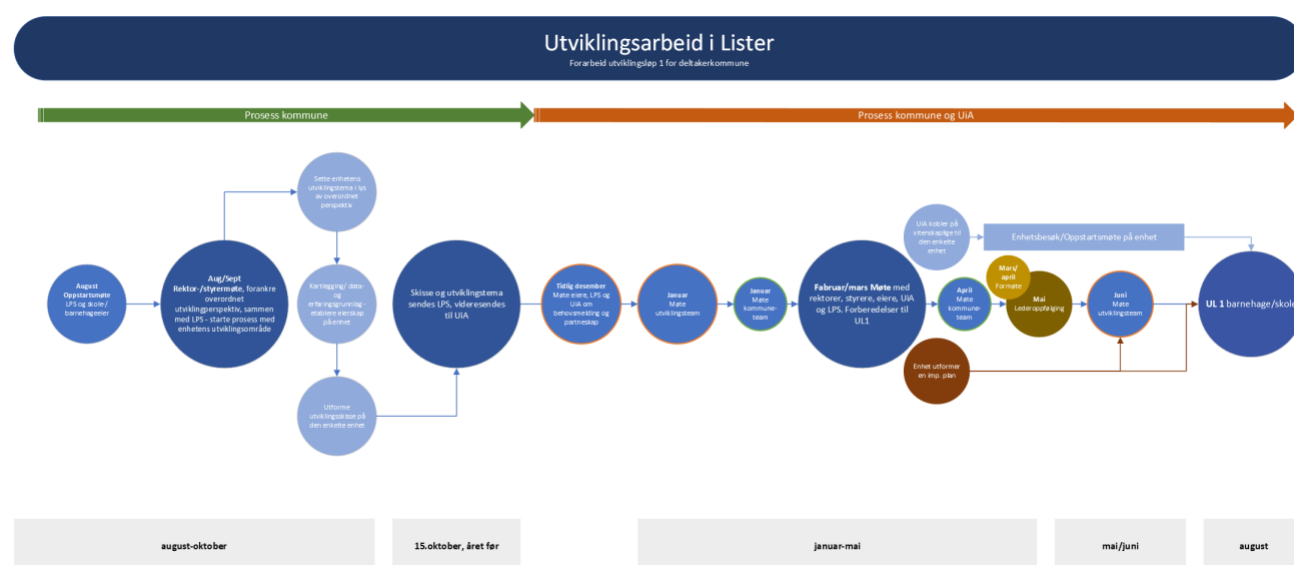
Andre satsinger, nettverk og prosjekt

Vi er for tiden i en fase hvor vi, sammen med UiA, vil vurdere om ulike satsinger, nettverk og prosjekter skal inngå i et partnerskap med UiA under ordningen for Kollektiv Kompetanseutvikling. Dette gjelder for:

- Nettverk for spesialpedagoger i barnehagene
- Nettverk for SFO ledere/ansatte
- Fagnettverk for lærere i fagene Norsk, Engelsk og Matte
- Nettverk for temaet; LEK
- Nettverk for Digital satsing
- Nettverk/Prosjekt for Lesing

Utviklingsløp – Kommune (UL1)

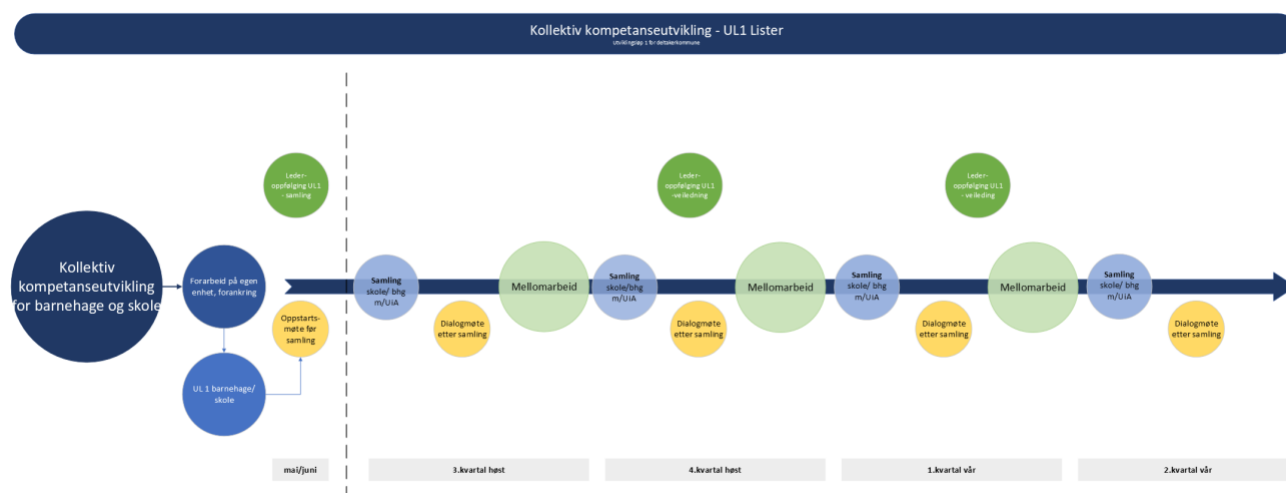
Det som skjer i dette løpet er for en eller to kommuner av gangen, som rullerer over 4 år. Den/de utvalgte kommunen(e) det aktuelle året, får særlig oppfølging av UiA og LPS. Det skal foregå samlinger direkte ut til skolene og barnehagene på deres enhet i nært samarbeid med UiA etter oppsatt plan.



Figur 1. Førfase kollektiv kompetanseutvikling – utviklingsløp Lister, LPS 2026



Figur 1 beskriver prosessen for den enkelte kommune i forankringsfasen året før oppstart for utviklingsløpet. Figuren beskriver en overlapp mellom ulike utviklingsløp, og som involverer prosessen på ulike stadier for flere kommuner.

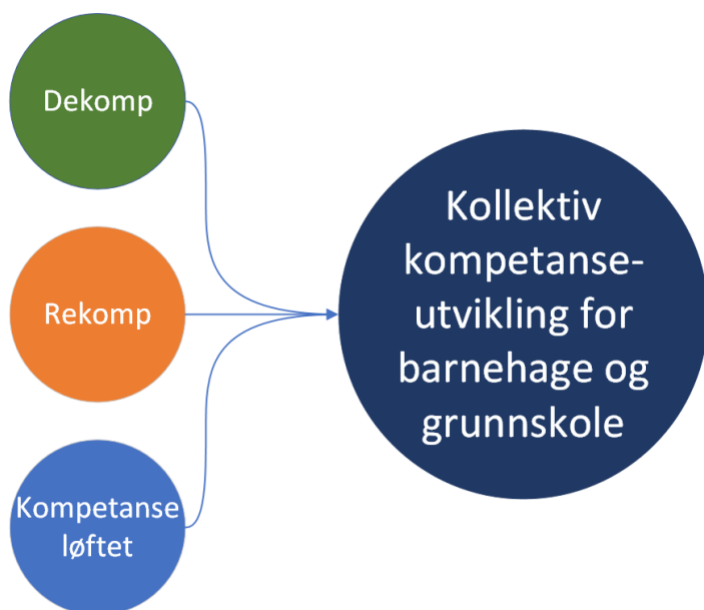


Figur 2. Kollektiv kompetanseutvikling – utviklingsløp Lister, LPS 2026

Figur 2 beskriver selve utviklingsløpet for den enkelte enhet i partner skal med UiA. Hver enhet i utviklingsløpet får 3-4 samlinger på enhet med tilhørende dialogmøte og mellomarbeidsperiode. Parallelt med utviklingsløpet går lederstøtte med veiledning på ledelse av utviklingsarbeid i partnerskap med UiA.



4.0 ARBEIDSMÅTER OG SAMARBEID



Figur 3. Kollektiv kompetanseutvikling for barnehage og grunnskole Lister, LPS 2026

Det er en viktig jobb å koordinere satsingene innen oppvekstsektoren, der det er behov for god og tjenlig organisering, tilrettelegging for møtearenaer og økt kompetanse. Det jobbes derfor med å se på satsingene samlet, slik at de skal kunne understøtte hverandre. Det endelige målet er en forbedret praksis til det beste for hvert enkelt barn. Listerkommunene vil gjennom sin praksis lære av hverandre og bruke erfaringene systematisk og forskningsbasert.

Kunnskapsgrunnlaget ligger som et fundament for hva vi bygger vårt utviklingsarbeid på.

Kunnskapsgrunnlaget sammen med **Organisasjon** og **Ledelse** vil være bærekraften for i hvilken grad vi vil lykkes med videre utviklingsarbeid. Nedenfor vil vi skissere hva vi legger i de ulike begrepene:

4.1 Kunnskapsgrunnlaget

4.2 Profesjonelle læringsfellesskap

4.3 Lederutvikling



4.1 Kunnskapsgrunnlag

I Lister-regionen har oppvekstsektoren gjennomført en rekke satsinger og prosjekter som har bidratt til å styrke kvaliteten i barnehager og skoler.

Innen barnehagesektoren har alle institusjonene siden 2010 deltatt i programmet «Være Sammen», som fortsatt er i aktiv bruk. Fra 2019 har også Rekomp vært en viktig del av arbeidet, der ansatte har deltatt i nettverk, fagdager og mellomliggende oppgaver for å sikre høy kvalitet og oppfyllelse av rammeplanens krav.

I skolesektoren har det vært gjennomført flere omfattende satsinger. «Vurdering for Læring» (VFL) involverte alle grunnskolene i regionen mellom 2012 og 2017, med lærende nettverk og skolebasert kompetanseutvikling som viktige elementer. Videre ble «Ungdomstrinn i Utvikling» (UiU) gjennomført fra 2013 til 2017, med fokus på samarbeid mellom skoler, kommuner og høyere utdanningsinstitusjoner. Siden 2019 har regionen arbeidet med Dekomp, som legger til rette for lokal og regional kompetanseutvikling med større innflytelse for kommuner og skoler på prioriteringer og gjennomføring.

En rekke prosjekter har omfattet både barnehager og skoler. Blant disse er satsingen «Inkluderende barnehage- og skolemiljø», der hele regionen deltok i ulike puljer med fokus på skole- og barnehagebasert kompetanseutvikling. Prosjektet «Det aller beste», ledet av Lister PPT, har hatt som mål å styrke det ordinære opplæringstilbudet og redusere behovet for spesialpedagogiske tiltak. I tillegg har satsingen «Bedre Tverrfaglig Innsats» (BTI) strukturert arbeidet med tidlig innsats gjennom en handlingsveileder for å sikre riktig hjelp til rett tid.

Folkehelse har vært et gjennomgående tema i flere prosjekter, blant annet gjennom kompetanseutviklingsprogrammet «Traumebevisst omsorg» og prosjektet om Folkehelse og livsmestring. Dette arbeidet er videreført med årlige kurs og opplæring for ansatte og ledere.

Andre satsinger har inkludert kompetanseløft for ansatte, stimulering av lek som pedagogisk metode, digital utvikling, ekstern skolevurdering, og lederutvikling. Samlet sett har satsingene i Lister bidratt til en betydelig kvalitetsutvikling i regionens barnehager og skoler, med samarbeid på tvers av institusjoner og kommuner som en sentral suksessfaktor.

4.2 Profesjonelt læringsfellesskap

Barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling

Barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling tar utgangspunkt i lokale behov og involverer ledere, pedagoger og ansatte i utviklingsarbeid. Hensikten er å styrke samlet kunnskap, holdninger og ferdigheter knyttet til læring, undervisning og samarbeid (Udir.no). Dette krever at den enkelte skole eller barnehage definerer egne kompetansebehov basert på elevenes læringsbehov, som Vivian Robinson beskriver i *Elevsentrert skoleledelse*: "Hva må vi som lærere lære oss for å kunne fremme elevenes læring?" (Robinson, 2014)

Profesjonelle læringsfellesskap

Felles utvikling og refleksjon er en forutsetning for kompetanseutvikling. Profesjonelle læringsfellesskap bygger på deling, erfaringsutveksling og målrettet arbeid for å forbedre praksis. Dette fremmer elevers og barns lek, læring og utvikling (Stoll & Louis, 2007). Samarbeid om faglig og pedagogisk dømmekraft skjer både individuelt og kollektivt, og må oppdateres jevnlig (LK20).



Lærende nettverk og dialogkonferansemodellen

Listerregionen har gode erfaringer med lærende nettverk, der ansatte deler erfaringer og bygger kompetanse i samarbeid med ressurspersoner, UH-institusjoner og eksterne bidragsytere.

Nettverkssamlinger basert på Torbjørn Lunds dialogkonferansemodell skaper arenaer for refleksjon og forbedring av praksis.



Figur 4 Dialogkonferansemodell (Lund, 2011, bearbeidet av Lps)

4.3 Lederutvikling

Lederutvikling i Lister: «Implementering av ny praksis i organisasjonen» har vært hovedtema i Lister de siste årene. Pulje 0 i ReKomp, *Lærende barnehage*, bygger blant annet på dette og har hatt hovedfokus på lederrollen i utviklingsarbeidet. Kollektivt orienterte barnehager og skoler og organisasjonslæring er grunnleggende for hele regionen, og for arbeidet i nettverk og ute i barnehagene og skolene. Ledere med gode ferdigheter i å lede og drive utviklingsprosesser og legge til rette for et profesjonsfaglig fellesskap, er en forutsetning i arbeidet med barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling.

Med oppstart i 2022, og avslutning våren 2026, gjennomfører barnehage- og skoleledere og eiere en lederutvikling med fokus på følgende tema:

Hovedtemaer i prosjektet





Lederutviklingen vi fremover ha fokus på en videreføring av hovedtemaer fra samarbeidet med SAKOM. Listerregionen vil våren 2026 utarbeidet en revidert oppvekstplan for Lister, og her vil det bli behandlet en videre prosessplan for regional lederutvikling.

For enheter som følger utviklingsløp 1 vil det parallelt med en kollektiv kompetanseutvikling også foreligge veiledning på enhetsnivå på ledelse av utviklingsarbeid. Dette gjennomføres i partnerskap med UiA, og det planlegges for to veiledninger.

Videre vil man også legge til rette for regionale nettverkssamlinger for barnehage og skole på ledelse av utviklingsarbeid, i partnerskap med UiA, med oppstart høsten 2026.

4.4 Partnerskap med Universitetet i Agder

Partnerskapsavtale:

Fra januar 2026 prolongeres partnerskapsavtalen mellom UiA og nettverket. Avtalen er utarbeidet i dialog med nettverket og Samarbeidsforum, og avtalen har en varighet på 1 år i påvente av ny overordnet plan for Agder.

Intern organisering på UiA:

UiA har en intern styringsgruppe som skal bidra til forankring av tilskuddsordningene på UiA. Styringsgruppen ledes av viserektor for utdanning og består av dekan for fakultet for humaniora og

pedagogikk, dekan for lærerutdanningene samt et utvalg instituttledere, vitenskapelige som jobber i ordningene og en tillitsvalgt fra en av fagforeningene.

Den daglige driften av tilskuddsordningene ivaretas av faglig leder og to koordinatore som jobber tett med nettverkene for å kartlegge, planlegge, gjennomføre og evaluere aktivitetene i tilskuddsordningene.

Faglig leder og koordinatorene gjennomfører semestervise møter med vitenskapelige/utviklingspartnere som jobber i de ulike ordningene og de ulike nettverkene. Hensikten med disse møtestedene er å forankre, kvalitetssikre og utvikle partnerskapet og bidra til at kunnskapen og erfaringene fra arbeidet i partnerskapet tilbakeføres til de ulike lærerutdanningene og andre relevante profesjonsutdanninger. Faglig leder for tilskuddsordningene møter også jevnlig i ledermøtene for lærerutdanningene.

Fokusområder på UiA:

Langsiktighet

UiA jobber med å finne utviklingspartnere som kan jobbe langsiktig i samme nettverk for å sikre best mulig kontinuitet i utviklingsarbeidet.

Forutsigbarhet

UiA tilstreber at hvert nettverk har en hovedkontakts person, kalt UP1 som har i oppgave å være i tett dialog med koordinatorene for nettverket i forhold til overordnet planlegging, gjennomføring og evaluering av utviklingsarbeidet.



Bærekraft

UiA har i dialog med nettverkene gjennomgått økonomien og avklart ressursnivået som UiA kan bidra med innenfor de økonomiske midlene som tildeles.

5.0 BRUK AV KOMPETANSEMIKLER

5.1 Vurdering av kompetansebehov

Styringsdokumenter, utviklingsplaner i regionen og i den enkelte kommune, samt barnehagenes og skolens individuelle utviklingsbehov danner bakteppe for valget av tema for sine utviklingsarbeid. Enhetene i regionen er forskjellige på mange måter; de har ulike fundament de bygger sin praksis på, forskjellige kompetansegrunnlag, ulike erfaringer og ulike praksis. Siden den enkelte barnehage og skole har sett på sine spesifikke behov for kompetanseutvikling, varierer det hvilke tema de velger. Ledelsen og personalet har gjennom analyser, kartlegging og refleksjoner (bl.a. ståstedsanalysen) vurdert ønsket utviklingsområde på sin enhet. Videre har kommunen for utviklingsløp 1, eier i samarbeid med enhetsledere, utformet en overordnet paraply for utviklingsbehov og retning. Paraplyen bidrar til en helhetlig utviklingsretning, samtidig som man ivaretar den enkelte enhets lokale utviklingsbehov.

5.2 Planlegging, utvikling og gjennomføring av kompetansetiltak

I tabellen under beskrives arbeidet under tilskuddsordningene og hva tilskuddsmidlene brukes til; Hva som skjer, hva som er innholdet, hvem som skal delta og hvilke omfang og varighet det har. Det viser hva som er planlagt, hvilke kompetansetiltak det gjelder og beskriver gjennomføring av de ulike tiltakene.

Utviklingsløp – Kommune (2026)			
Hva	Innhold	Deltakere	Omfang
Oppstartssamling	Informasjon og kartlegging	Eiere, myndighet, ledere barnehage og skole, UiA, LPS, PPT	1 samling
Oppstartsmøte	Forventningsavklaring Utviklingsbehov Implementeringsplan	Styrer/Rektor, UiA, Vitenskapelig UiA, LPS	1 (2) møter
Ledersamling	Profesjonsfellesskap og utviklingsarbeid	Ledere og ressurspersoner på hver barnehage og skole, UiA, vitenskapelige, PPT og LPS	1 samling
Lederveiledning	Profesjonsfellesskap og utviklingsarbeid	Styrer/Rektor, ressurspersoner og UiA	1-2 møter
Nettverk på hver barnehage og skole	Lærende nettverk iht utviklingsområde for hver barnehage/skole	Alle ansatte på de aktuelle barnehagene/skolene	4 nettverk i hver barnehage og på hver skole



Dialogmøter	Evaluering samling Mellomarbeid Planlegge neste samling	Styrer/Rektor, ressurspersoner på enheten, vitenskapelig UiA, koordinator/LPS	4 møter i hver barnehage og på hver skole
Møte Utviklingsteam	Planlegging og evaluering	Ledelse kommune, LPS, UiA, PPT og tillitsvalgte	4 møter
Møte Kommuneteam	Planlegging og evaluering	Ledelse kommune, PPT og LPS	4 møter

Utviklingsløp – Lister (2026)			
Hva	Innhold	Deltakere	Omfang
Fagdager	Tema utvikles på bakgrunn av kartlegging i kommunene	Ansatte som er med i pedagogiske team i barnehage og skole, PPT, m.fl.	4 samlinger
Lister barnehage- og skoleeiernettverk	Planlegging evaluering, refleksjon og deling	Deltakere i LBSN	10 møter
Koordinering- og partnerskapsmøter	Planlegging og evaluering	LPS og UiA	4 møter

5.3 Koordinatorfunksjonen

For kollektiv kompetanseutvikling i barnehage og grunnskole har vi satt av midler til en koordinatorfunksjon. Det er ansatte i Lister Pedagogiske Senter som har denne rollen. Koordinatoren skal:

- Legge til rette for at ordningene skal forankres og implementeres; planlegges, gjennomføres, videreutvikles og evalueres
- Være bindeledd mellom kommunene
- Være bindeledd mellom kommunene og UiA
- Ivareta enhetenes interesser, samtidig som UiA's behov blir ivaretatt
- Kalle inn, lede og organisere ulike møter
- Være tilgjengelig for veiledning og bistå ved kartlegging, igangsetting, gjennomføring og evaluering av ulike samlinger/nettverk ute på barnehager og skoler
- Skrive plan/behovsmelding for tilskuddsordningene
- Sette opp budsjett for ordningene, og holde seg til det
- Fasilitere og lede større samlinger i regionen
- Informere regionen
- Delta i Samarbeidsforum



6.0 EVALUERING OG MÅLOPPNÅELSE

Planlagt evaluering av tiltak

Arbeidsgruppene og enhetene evaluerer tiltakene fortløpende og har en sluttevaluering ved årsslutt. Gjennom året gjennomføres det muntlige og skriftlige tilbakemeldinger etter hvert nettverk/samling/fagdag. Ved avslutning av et utviklingsløp er det en større evaluering i samarbeid med UiA. Det gjennomføres egne evalueringer i arbeidsgruppene innenfor de ulike områdene samt i LBSN (Lister barnehage- og skoleeiernettverk).

Indikatorer for måloppnåelse utformes i innledende fase for planlagt utviklingsarbeid, og evalueres når tiltakene er gjennomført. Indikatorer utformes på ulike nivå; for enhet, eier og for regionale tiltak.

Hvordan nettverket vil vurdere måloppnåelse

Måloppnåelse vurderes i sammenheng med underveis og sluttevaluering som beskrevet over. Enhetene har sine implementeringsplaner hvor både evaluering og måloppnåelse blir vurdert. Parallelt med arbeidet i tilskuddsordningene, pågår det også annet arbeid i regionen. Også evalueringer derfra påvirker den totale vurderingen av måloppnåelsen.

7.0 DELTAKERE OG BEREGNING AV TILSKUDD

Kommune-/r, tjenester, antall barnehager/skoler

Kommune	Barnehager – Kommunale/private	Skoler	Andre
Farsund	2/5	5	Lister Pedagogiske Senter
Flekkefjord	7/2	6	Lister PPT
Hægebostad	2/0	2	Flekkefjord PPT
Kvinesdal	7/0	5	Lister Barnevern
Lyngdal	4/5	9	Helsestasjonene
Sirdal	2/0	2	Folkehelse- og SLTkoordinatorer
6 kommuner	36 barnehager	29 skoler	Habilitering Kultur mfl.



7.1 Nettverk Lister 2026

KOMMUNE	Antall barn i barnehage i nettverket pr.15.12 året før tilskuddsåret. Tallene er hentet fra barnehagenes årsrapportering i årsmeldingen i BASIL	Antall lærerårsverk i skolene i nettverket pr.01.10 året før tilskuddsåret. Tallgrunnlag hentes fra skoleeiers rapportering i GSI, linje C7. 1 årsverk =100
Farsund	456	9327
Flekkefjord	479	10 299
Hægebostad	83	1 582
Kvinesdal	270	6 953
Lyngdal	508 *	12 125
Sirdal	81	2 839
Til sammen	1877 barn i barnehage	44 125 lærerårsverk

*Frikirkens Åpen barnehage, Lyngdal, er i tillegg godkjent for 30 plasser.

8.0 SÆRSKILTE KRITETIER FOR BRUK AV TILSKUDD

Barnehage	(Fra gammel ordning) Nettverkets vurdering av behovet for at 30 % av tilskuddsmidlene benyttes til ulike kompetansehevingstiltak.	For tilretteleggingsmidler (ABLU/DBLU) utbetales dette etter Statsforvalterens innmelding for antall studenter i Lister.
Skole/barnehage	Beskriv hva som inngår i barnehage- og skoleeiers egeninnsats av det statlige tilskuddet	Veiledning og oppfølging fra leder Administrasjon (deltakelse i møteforum og reiseutgifter) Utgifter tilknyttet samlingssteder for regional kompetanseutvikling og nettverk Kompetanseheving driftsutstyr Kommuner: Vikartimer og reiseutgifter
Felles	Beskrivelse hvordan kompetansetiltaket er planlagt gjennomført slik at det er tverrfaglig og knyttet til en bredere målgruppe	Deltakere i arbeidsgruppe <i>region</i> : Foruten representanter fra barnehage og skole, har vi representanter fra: - Eiere, ledere, myndighet og rådgivere innen oppvekst i hver kommune - LPS (Lister Pedagogiske Senter) - Tillitsvalgte



		Deltakere i utviklingsteam <i>kommune</i> : - Eiere, ledere, myndighet og rådgivere innen oppvekst - LPS (Lister Pedagogiske Senter) - Tillitsvalgte - PPT - UiA - Helse/familieteam
--	--	--

9.0 ØKONOMI

Ifølge partnerskapsavtalen fordeles midlene fra Statsforvalteren i 2025 med 50 % til hver av partene; UiA og region Lister.

Vi fikk i 2025 til sammen tildelt følgende kompetansemidler fra Statsforvalteren til region Lister:

Rekomp 864 857,-

Dekomp 778 635,-

Kompetanseløftet 615 029,-

System og rutiner for fordeling og rapportering er utarbeidet internt. Vi bruker tallene fra 2025 som et estimat for planlegging av aktiviteter i 2026.

2026 Oversikt midlene i kollektiv kompetanseutvikling for barnehagene og skolene i Lister				
Barnehage		Skole		Øvrig region
Lønnsmidler utviklingsveileder LPS		Lønnsmidler utviklingsveileder LPS		
UL1 - kommune	3 samlinger for bhg i utviklingsløp	UL1 - kommune	3/4 samlinger for skoler i utviklingsløp	Fagdag ped. team bhg/skole: 4 samlinger
UL1 - kommune	1 Oppstartsmøte pr. enhet	UL1 - kommune	1 Oppstartsmøte pr. enhet	Samlinger UV 1: 2 samlinger for enhetsledere 1 oppstartsamling for enhetsledere – UL1 1 oppstartsamling for enhetsledere og ressurspersoner - lederstøtte
UL1 – kommune	1-2 Dialogmøte(r) etter samling(er)	UL1 – kommune	1-2 Dialogmøte(r) etter samling(er)	Møte utviklingsteam i UL 1: 4 møter
Region	1 nettverkssamling lederutvikling for alle enhetsledere	Region	1 nettverkssamling lederutvikling for alle enhetsledere	Møte kommuneteam i UL1: 3 møter



Region	2 fagdager for alle barnehager i Lister	Region	2 fagdager for alle skoler i Lister	Møte organisering partnerskap Lister og UiA: 4 møter
		Region	1 nettverkssamling for skoler i Lister (Lek i Lister)	Samling for spes.ped., bhg: 4 samlinger
				Møte i LBSN – månedlig
				Folkehelse og livsmestring Lederdag, Nyansattkurs Møte ressurspersoner og arbeidsgruppe; Superbrukere
Andre Utgifter	Reise Materiell, rekvisita samlinger Utgifter møtevirksomhet			