



# Regionalt samarbeid for kompetanseutvikling i barnehage

Barnehageregion NordR 2019 - 2023



NordR

## Innhold

|  |    |
|--|----|
| 1. Innledning.....   | 2  |
| 2. Mål, målgruppe og kompetansetiltak for barnehageregion NordR..... | 4  |
| 2.1 Overordnede mål .....  | 4  |
| 2.2 Målgruppe .....  | 4  |
| 2.3 Overordnede tiltak .....   | 4  |
| 3. Organisering .....  | 5  |
| 4. Rolleavklaring .....  | 7  |
| 5. Satsing .....   | 9  |
| 5.1 Kommunale faktaopplysninger .....                                | 10 |
| 5.2 Identifisering og begrunnelse av kompetansebehov .....           | 10 |
| 5.3 Kompetansehevingsområde, mål og tiltak.....                      | 12 |
| 5.3.1 Kompetansehevingsområde.....                                   | 12 |
| 5.3.2 Mål for barnehagene.....                                       | 13 |
| 5.3.3 Arbeidsmåter og tiltak.....                                    | 13 |
| 5.3.4 Modell for partnerskap og igangsetting av tiltak .....         | 14 |
| 6. Økonomi .....   | 15 |
| Kildeoversikt .....  | 16 |

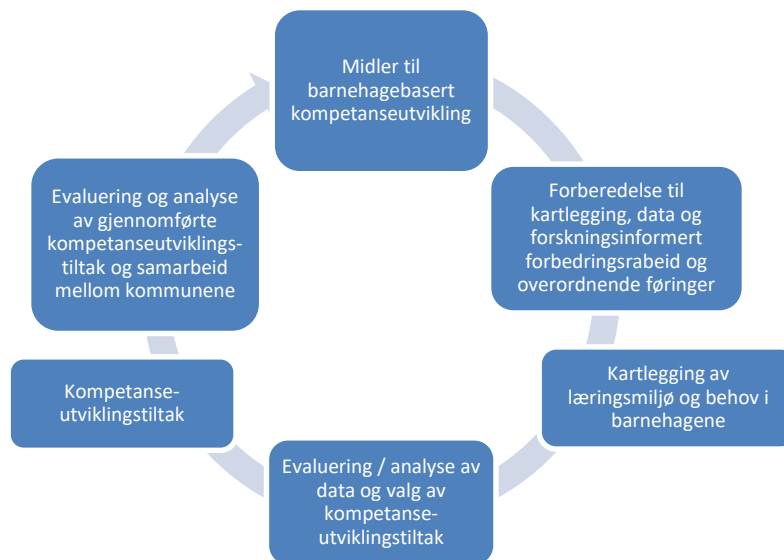
## 1. Innledning

I regi av Utdanningsdirektoratet [UDIR] og på oppdrag fra Fylkesmannen [FM] i Rogaland, har arbeidsutvalget i barnehageregion Nord Rogaland [NordR] utformet en plan for barnehagebasert kompetanseutvikling basert på behovene i regionen. Planen har som hensikt å skape et forpliktende innhold som skal utvikle og styrke barnehagenes pedagogiske praksis i lys av rammeplanen for barnehagen (Kunnskaps-departementet, 2017a) og kompetanse- og rekrutteringsstrategien «Kompetanse for fremtidens barnehage 2018–2022» (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Kompetanseutviklingsplanen skal stimulere til et godt samarbeid mellom kommunale og private barnehageeiere, Universitets- og høyskolesektoren [UH], Utdanningsforbundet [UDF], Private Barnehager Landsforbund [PBL] og Fylkesmannen.

Med bakgrunn i stor variasjon i kvaliteten på barnehagetilbudene (Kunnskapsdepartementet, 2017b), er rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver ett av flere viktige skritt i retning av å sikre kvalitet og et likeverdig tilbud i barnehagen for alle barn. Rammeplanen er tydelig på barnehagens samfunnsmandat og et pedagogisk arbeid med planlegging som gir personalet grunnlag for å tenke og handle langsiktig og systematisk (Kunnskapsdepartementet, 2017a, s. 37). Uavhengig av eierforhold og barnehageprofil er regjeringen klar på at alle barnehagene må videreutvikle barnehagens innhold for å kunne møte en ny tid i stadig endring. Sentralt i arbeidet med kompetanseutvikling i barnehagene handler om å gi mulighet for faglig utvikling både individuelt og gjennom fellesskap. En god pedagogisk praksis som er i tråd med samfunnsmandatet har styrere og pedagogiske ledere i barnehagen som tar ansvar for å lede og utvikle barnehagen med faglig, pedagogisk og didaktisk skjønn i samarbeid med kolleger. Dette krever en faglig oppdatert barnehageledelse som stiller krav til samarbeid og en målrettet kompetanseutvikling i barnehagesektoren.

I arbeidet med kompetanseutvikling er det en forventning om at UH-sektoren både skal drive forskningsbasert barnehagelærerutdanning og bidra til at barnehagene utvikler sin praksis basert på forskningsbasert kunnskap. Et samarbeid, forpliktende partnerskap og samhandling mellom UH og barnehagene kan medføre en sterkere praksisnær utdanning, god tilgang på relevante problemstillinger og oppdatert kunnskap fra og til barnehagene.

Barnehageregion NordR vil velge satsingsområder, kompetanseutvikling og strategier ut fra følgende grunnlag:



Modell for Regional ordning for barnehagebasert kompetanseutvikling, NordR.

## 2. Mål, målgruppe og kompetansetiltak for barnehageregion NordR

### 2.1 Overordnede mål

- Utjevne kvalitetsforskjeller og sørge for et likeverdig barnehagetilbud for alle barn i regionen.
- Alle barnehager skal utvikle og heve sin pedagogiske praksis med mål om at alle «barn får et barnehagetilbud av høy kvalitet» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 7).
- Alle barnehagene jobber i tråd med samfunnsmandatet, utvikler god ledelse og kompetente ansatte med riktig og nødvendig kompetanse.
- Samarbeidet og samhandlingen mellom UH og barnehageregionen skal sikre en sterkere praksisnær utdanning og forskningsbaserte barnehager.

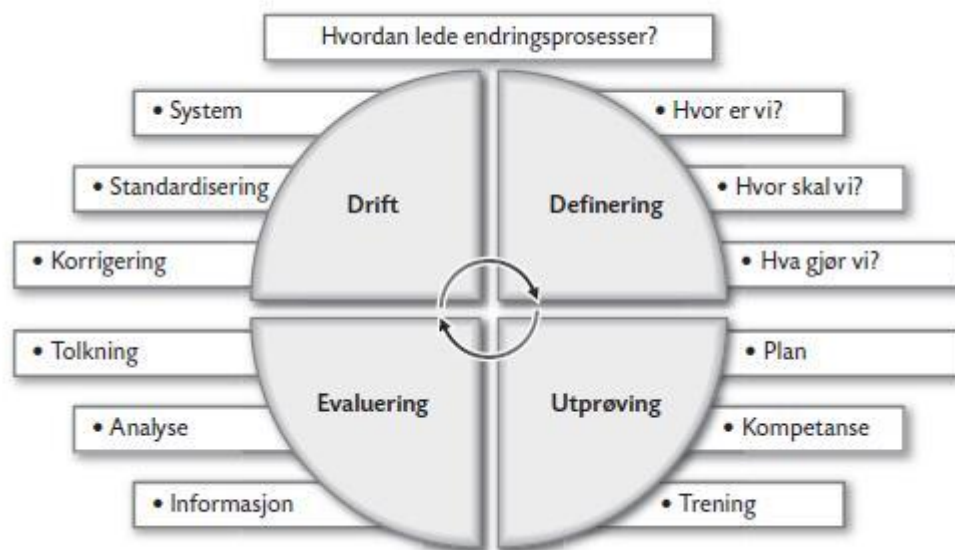
### 2.2 Målgruppe

Målgruppe er:

- Alle grupper av ansatte som arbeider direkte med barna i barnehagen: Styrere, pedagogiske ledere, barnehagelærere og andre pedagoger, fagarbeidere og assistenter.
- UH sektoren.
- Øvrige berørte aktører i barnehagesektoren (Jf. Punkt 4 i denne planen side 6).

### 2.3 Overordnede tiltak

- Tydeliggjøre de ulike aktørenes roller og ansvar for kompetanseutvikling, avklare betydningen av partnerskap og legge til grunn et godt samarbeid mellom aktørene for å nå overordnede mål.
- Utforme årshjul for systematisk kartlegging og analyse av barnehagenes behov for kompetanseutvikling og prioritere utviklings- og satsingsområder i den enkelte kommune.
- Barnehagene skal videreutvikles som lærende organisasjoner gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling, og gjennom å gi ansatte i barnehagene muligheter til å utvikle seg faglig, både individuelt og i felleskap.
- Bruke forskningsbasert data og rammefaktorer om barnehagen til å sikre kvalitet i tiltak
- Etablere og videreutvikle:
  - Lokale kompetanseplaner for tiltak som gjelder frem mot 2023.
  - Strukturer for systemisk arbeid på barnehageeiernivå og for partnerskap og samarbeid med UH-sektoren eksempelvis gjennom lærende nettverk for kvalitetsarbeid på tvers av barnehager og kommuner.
- Evaluere og justere mål og tiltak:



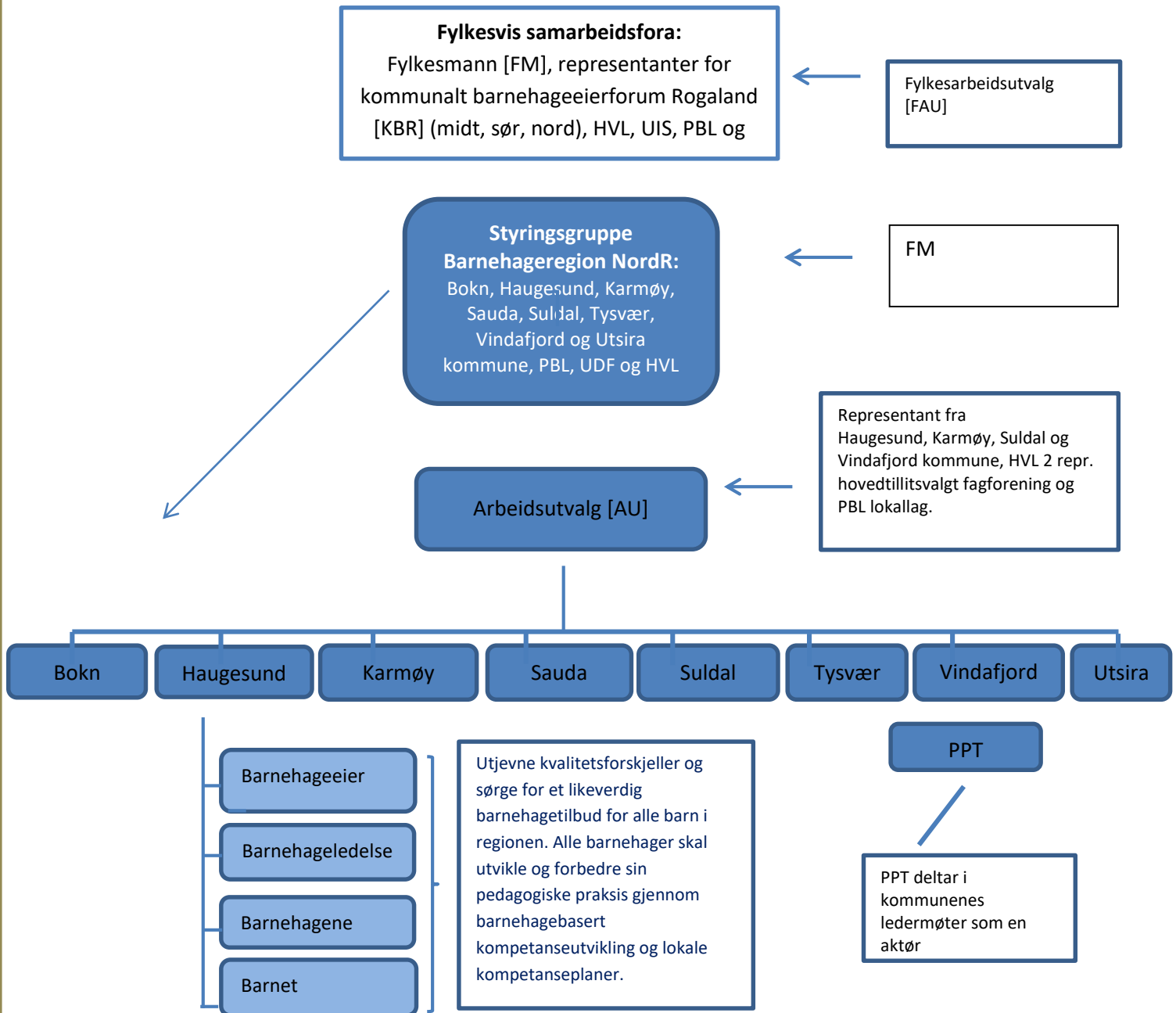
Kilde: Mostad, Skandsen, Værness & Lindvig, 2013.

### 3. Organisering

Aktørene i barnehagesektoren skal samarbeide om kompetanseutvikling på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå gjennom et partnerskap. Et samarbeid og forpliktende partnerskap handler om en tenkning der aktørene sammen skaper ny forståelse og kunnskap i et meningsfellesskap. Det handler om en samskaping som innebærer at partene skaper noe sammen, heller enn å skape noe hver for seg (Bulie, 2018). For å ivareta et reelt partnerskap må samarbeidet være forpliktende og strategien til Kunnskapsdepartementet (2017b) skal bidra til felles innsats fra samtlige aktører for å øke kompetansen til alle ansattgrupper. For å nå målene i strategien er det en forutsetning at de berørte partene jobber sammen for å planlegge, utvikle og legge til rette for tiltak som styrker kompetanseutviklingsarbeidet i hver enkelt barnehage.

Styringsgruppen i barnehageregion NordR skal godkjenne plan og satsingsområder i arbeidet med regional kompetanseutvikling i regionen. Det er opprettet et arbeidsutvalg [AU] med representanter fra kommuner, private barnehagers landsforbund, fagorganisasjon og representanter fra HVL. Kommunale barnehageeiere med myndighet representerer kommunene i startfasen. Disse vil etter hvert fristille plass til rådgivere og veiledere fra samme kommune. Det vil da være ulike personer som sitter i de ulike fora. AU er ansvarlig for drift og utvikling av kompetanseutviklingen i barnehagene.

Regionale samarbeidsfora vil være viktige arenaer for samarbeid og er bygd opp etter følgende struktur:



## 4. Rolleavklaring

For å nå planens overordnede mål som er i tråd med kompetanse- og rekrutteringsstrategien «Kompetanse for fremtidens barnehage 2018–2022» (Kunnskapsdepartementet, 2017b) er det viktig å avklare og tydeliggjøre de ulike aktørenes roller og ansvar for kompetanseutvikling og legge til grunn et godt samarbeid.

### **Fylkesmannen:**

Fylkesmannen sin rolle er beskrevet i strategien og inviteres inn i styringsgruppen som drøftingspartner.

### **Styringsgruppen:**

- Har overordnet beslutningsmyndighet
- Ansvar for fremdrift av overordnede planer og tiltak
- Vedta organisering, system og felles tiltak for barnehagebasert kompetanseutvikling
- Vedta kriterier for tildeling av midler og fordele
- Godkjenne regnskap en gang i året
- Dialog om status for utviklingsarbeidet

### **Kommunen som barnehagemyndighet:**

- Legge til rette for barnehagebasert kompetanseutvikling i kommunale og private barnehager
- Samhandle med AU
- Delta i møter angående regional ordning for kompetanseutvikling
- Iverksette tiltak som styringsgruppen har besluttet

### **Arbeidsutvalg:**

- Utarbeide planer og strukturer for at alle kommuner og barnehager får del i felles tiltak etter analysert behov
- Utarbeide forslag til handlingsplan med utgangspunkt i overordnet kompetansestrategi som ses i sammenheng med budsjettrammen en gang pr. år
- Evaluere, eventuelt korrigere igangsatte tiltak i tråd med handlingsplanen og budsjett.
- Lage regnskap



**Fagforening:**

- Delta i styringsgruppe
- Delta i arbeidsutvalg på vegne av aktuelle fagforeninger
- Gjør strategien kjent i egen organisasjon og støtter opp om at det tilrettelegges for at barnehagens ansatte kan delta i kompetanseutviklingstiltak

**UH sektoren:**

- Delta i styringsgruppe og arbeidsutvalg, representeres ved HVL
- Være bindeledd til andre relevante UH- miljøer der det er aktuelt
- Være en aktiv part sammen med kommunene i partnerskapet
- Utvikle utdanningene med ny forskning- og erfaringsbasert kompetanse i samarbeid med kommunene

**Barnehageeier:**

- Kartlegger behov for kompetanse og utarbeide en langsiktig plan for kompetanseutvikling
- Bidrar med egne midler til kompetansetiltak
- Private barnehageeiere deltar i arbeid med kompetanseutvikling
- Ha oversikt over kommunes samlede kompetansebehov, prioritere å samhandle med AU
- Legge til rette for langsiktighet i barnehagens utviklingsarbeid ut fra lokale behov
- 

**Barnehagens ledelse:**

- Styreren leder og følger opp barnehagens endrings- og utviklingsprosesser for kompetanseutvikling. Styreren motiverer, inspirerer og legger til rette for kompetanseutvikling hos personalet
- Leder refleksjons- og utviklingsarbeid i barnehagen i tråd med barnehagebasert kompetanseutvikling
- Analysere barnehagens behov sammen med personalet og prioritere hvilket område barnehagen har som utviklingsområde
- Følge opp, støtte og veilede den enkelte ansattes kompetanseutvikling mot barnehagens mål
- Samarbeide med andre barnehager, barnehageeier og UH sektor
- Delta og bidra aktivt i lærende nettverk med erfaringer og refleksjoner fra egen praksis
- Forankre barnehagens utviklingsarbeid i SU

**Barnehagepersonalet:**

- Delta og bidra aktivt i barnehagebaserte kompetansetiltak hvor kompetanse, implementering og pedagogisk praksis styrkes i fellesskap i tråd med rammeplanen
- Delta i kartlegging av barnehagens behov for utvikling
- Dele erfaringer fra eget utviklingsarbeid

**Barna:**

- Barnet skal være en aktiv aktør og medvirke til fellesskapets beste
- Barns stemmer skal høres og tas hensyn til ved planlegging og vurdering av innhold i barnehagedagen

**PPT:**

- Støtte barnehageledelsen med å etablere strukturer for systemisk arbeid
- Deltar i arbeidsgruppen

## 5. Satsing

Statlige satsinger har i de siste årene hatt en klar sammenhengende strategi for å styrke barnehagebasert kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2016). I følge kompetansestrategien for 2018 - 2022 (Kunnskapsdepartementet, 2017b) er de sentrale satsingsområdene:

1. Barnehagen som pedagogisk virksomhet
2. Et inkluderende barnehagemiljø for omsorg, lek læring og danning
3. Språk og kommunikasjon
4. Barnehagens verdigrunnlag

I barnehageregion NordR skal satsingen på barnehagebasert kompetanseutvikling skal gjelde **alle** barnehagene (Kunnskapsdepartementet, 2017b). I den videre utgreiingen vil vi vise til grunnleggende BASIL tall og opplysninger om barnehagene i regionen per 15.12.18, kartlegging og identifisering av kompetansebehov og prioriterte kompetansetiltak.

## 5.1 Kommunale faktaopplysninger

Pr. 15.12.18

| Kommune             | Antall barnehager | Antall kommunale barnehager | Antall private barnehager | Antall barn i barnehage | Antall styrere | Antall utdannede barnehagelærere | Antall barnehagelærere på dispensasjon |
|---------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------|----------------------------------|--|
| Bokn                | 1                 | 1                           | 0                         | 36                      | 1              | 5                                | 0                                      |
| Haugesund           | 38                | 5                           | 33                        | 1946                    | 40             | 203                              | 16                                     |
| Karmøy              | 31                | 8                           | 23                        | 2432                    | 31             | 255                              | 11                                     |
| Sauda               | 4                 | 3                           | 1                         | 233                     | 4              | 30                               | 0                                      |
| Suldal              | 7                 | 7                           | 0                         | 218                     | 7              | 20                               | 5                                      |
| Tysvær              | 10                | 7                           | 3                         | 720                     | 10             | 80                               | 0                                      |
| Utsira              | 1                 | 1                           | 0                         | 12                      | 1              | 1                                | 0                                      |
| Vindafjord          | 10                | 7                           | 3                         | 490                     | 11             | 57                               | 2                                      |
| Totalt Region NordR | 102               | 32                          | 60                        | 5367                    | 95             | 551                              | 34                                     |

## 5.2 Identifisering og begrunnelse av kompetansebehov

Arbeidsutvalget i barnehageregion NordR gjennomførte høsten 2018 en kartlegging av kompetansebehov i barnehagene ved bruk av UDIR sin ståstedsanalyse som helhet, og i en forenklet utgave tilpasset kompetansestrategiens satsingsområder. Hensikten med ståstedsanalysen er å hjelpe barnehagene til å finne frem til egne mål og tiltak som skal prioriteres i det pedagogiske arbeidet. Analysen kan bidra til å systematisere egne kompetansebehov gjennom felles refleksjonsprosesser i personalgruppen. Samtidig kan ståstedsanalysen være et godt hjelpemiddel for barnehagebasert vurdering. Felles refleksjon rundt barnehagens praksis, og det å peke ut områder barnehagen vil prioritere i videre endrings- og utviklingsarbeid er et mål ved ståstedsanalysen.

Styreren i den enkelte barnehage sendte sin analyse til barnehageansvarlig i sin kommune som igjen har sendt inn en samlet oversikt over barnehagenes kartlegging, analyse og vurdering til arbeidsgruppen. Dette danner grunnlaget for behovene i den enkelte kommune, på tvers av kommunene og i den enkelte barnehage. Prioriteringene sammenlignes og det foreslås felles satsingsområde for barnehageregion NordR.

Av kommuner som er involvert i barnehageregion NordR er det fem av åtte kommuner som har gjennomført en ståstedsanalyse. Tre kommuner har gjennomført andre prosesser og kartlegginger. Ståstedsanalysen som er benyttet, skisserer tre ulike scoringsmuligheter for hvordan personalet definerer sitt eget arbeid. Dersom det krysses ut på grønt betyr det at praksis er tilfredsstillende, gult betyr at praksis bør bedres mens rødt indikerer at praksis må endres og at tiltak er nødvendig. Hvordan

barnehagene har analysert seg selv og sitt arbeid utfra ståstedsanalysen kan ikke leses ut fra selve kartleggingsverktøyet som er benyttet, men det kan leses ut fra noen begrunnelser for hva barnehagene ønsker økt kompetanse om. En barnehage svarer:

*«Vi valgte å ta undersøkelsen med hele lederteamet. Når det gjelder barnehage som pedagogisk virksomhet svarer de fleste grønt på alle spørsmål, men det er noen få som svarer gult.*

*Etter samtale ser vi at det er det systematiske som gjør at noen svarer på gult på disse punktene. Vi velger derfor dette som vår andre prioritet i forhold til satsing. Det nevnes også at vanskelig ordlyd sår tvil om vi er gode på pedagogisk ledelse. Men når vi drøfter begrepet / innholdet hva dette egentlig betyr, ville flere satt svaret på grønt i stedet. Uansett skal vi sammen videre med det å arbeide systematisk, og vurdere oss selv i prosessen.*

En annen barnehage sier:

*«Valgene ble tatt ut fra kartlegging hos pedagoger og med fokus fra tidligere ståstedsanalyse gjennomført med hele personalet våren 2018. På «Barnehagen som pedagogiske virksomhet» har vi rundt 50% på grønn i forhold til barnehagens pedagogiske arbeid, både når det gjelder vurdering, refleksjon og utvikling. Håper vi kan få et løft og bli bedre til å få målbare og håndfaste planer, vurderinger for arbeidet vi gjør.»*

Videre sier en tredje barnehage at:

*«I denne kartlegginga ser vi at vi har mange områder som vi er ganske gode på, og andre områder som vi trenger å jobbe bedre med. For å oppnå grønt på det som nå er gult er vi av den oppfatning at det er viktig å bli enda bedre på å skape felles forståelse for pedagogisk tenkning og forståelse. Alle jobber med å oppfylle mål og krav, men noen er flinkere enn andre, alle jobber med barns språkutvikling, men noen mer systematisk enn andre, alle jobber vi med evaluering av det pedagogiske arbeidet, men noen bedre og mer systematisk enn andre. Dette handler om kunnskap og erfaring med pedagogisk ledelse, både på organisasjons- og avdelingsnivå. Jobber vi systematisk og målrettet med dette, vil det skape utvikling i både grønt, gult og rødt område.*

*Våre ønsker om kompetanseutvikling i prioritert rekkefølge er:*

- 1) Pedagogisk ledelse*
- 2) Progresjonsarbeid i barnehagen*
- 3) Barns medvirkning og deltakelse i utarbeiding av innholdet i barnehagehverdagen"*

Vi kjenner, som nevnt, lite til de prosessene som barnehagene har gjort i forhold til egen analyse. Det vi derimot vet er at analysen av kartleggingen viser at flere av barnehagene scorer seg på gult og noen på rødt når det gjelder barnehagen som pedagogisk virksomhet. Dette betyr at barnehagene mener de har et utviklingspotensial i forhold til barnehagen som pedagogisk virksomhet. Noen av prioriteringene barnehagene har tilbakemeldt viser at de har behov for kompetanse på planlegging, pedagogisk analyse og vurdering av pedagogisk arbeid som bidrag til at rammeplanens intensjoner etterlevs i praksis. Analysen viser også at noen av barnehagene ikke er fornøyd med egen praksis og har utfordringer med å involvere hele personalgruppen i refleksjon rundt det pedagogiske arbeidet. Dette er i tråd med Børhaug et.al (2018, s. 228) som i sin rapport om barnehagelærerrollen hevder at barnehagelærerne uttrykker bekymring for mangel på tid til diskusjon og refleksjon om mellom annet rammeplanens intensjoner. Andre barnehager tilbakemeldt at de har behov for kompetanse om tilrettelegging for inkludering og likeverdig tilbud til alle barn. Dette kan også ses i sammenheng med rapporten til Børhaug et.al (2018, s. 262) som fremhever barnehagelærerens særlige ansvar for at barn følges opp med utviklings- og læringsfremmende innhold. Barns medvirkning og barnehagens digitale praksis kan ses under dette. Som et resultat av dette bør satsingsområdet i barnehageregion NordR handle om barnehagens pedagogiske praksis og ledelse av utviklings og endringsprosesser. «Ledelse og utvikling av lederkompetanse er en forutsetning for at barnehagen skal kunne utvikle seg som organisasjon og utvikle personalets kompetanse» (Kunnskapsdepartementet, 2017b, s. 17). Dette er i tråd med rammeplanen for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017a, s. 37) som er tydelig på at barnehagen skal være en lærende organisasjon. Barnehagen som pedagogisk virksomhet er et satsingsområde som støtter opp under rammeplanens krav til barnehagens pedagogiske praksis og ledelse av utviklings- og endringsprosesser.

## 5.3 Kompetanseutviklingsområde, mål og tiltak

### 5.3.1 Kompetanseutviklingsområde

Ut fra kartleggingen av kompetansebehov i barnehagene i NordR har vi prioritert følgende område for kompetanseutvikling:

1. Ledelse og pedagogisk ledelse.
2. Kollektive refleksjons- og læringsprosesser knyttet til barnehagebasert kompetanseutvikling.
3. Planlegging, analyse og vurdering.

Ved å jobbe målrettet med de prioriterte kompetansetiltakene sammen med barnehagene, kan ledelse og ledelse av kollektive læringsprosesser med hele personalet videreutvikle og styrke barnehagens

pedagogiske praksis. Samtidig vil dette kunne åpne opp for at barnehagene i tillegg kan knytte sin pedagogiske ledelse til et mer spesifikt og konkret kompetansebehov i egen barnehage.

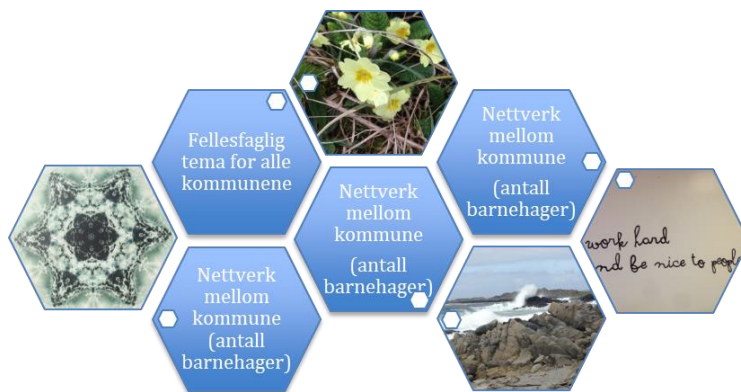
### 5.3.2 Mål for barnehagene

- Sikre god ledelse, kvalitet og utvikling i barnehagene.
- Sikre organisasjonsutvikling gjennom kollektive læringsprosesser i lærende nettverk
- Styrke barnehagens pedagogiske praksis gjennom pedagogisk analyse, vurdering og prioriterte utviklingsområder.

### 5.3.3 Arbeidsmåter og tiltak

Den pedagogiske ledelsen i barnehagen kan fremme læring og utvikling av personalet ved at de ansatte i felleskap styrker sin kompetanse og pedagogiske praksis i tråd med rammeplan for barnehagen (Gotvassli, 2013, s. 94). Dette kan gi gode muligheter for at barnehagebasert kompetanseutvikling kan skje på tvers av kompetanse og erfaring hos personalet hvor alle deltar. Tiltakene må være forankret hos barnehageeier og i barnehagen i samarbeid med UH-sektoren. En god barnehage trenger kompetente ledere og reflekterte ansatte. Barnehagebasert kompetanseutvikling skal gjennom felles læring og utvikling bidra til ulike prosesser i den enkelte barnehage.

Pilotering og utprøving av lærende nettverk skal danne grunnlag for regional kompetanseutvikling for barnehageregion NordR (se piloteringsskisse). Lærende nettverk skal bidra til kollektive refleksjoner som gjør det mulig for personalet i barnehagene å se seg selv i lys av andre. I lærende nettverk skal barnehagene utveksle erfaringer seg imellom, og det legges til rette for læring innad i den enkelte barnehage. Når gode interne profesjonsfellesskap treffer tilsvarende i nettverk på tvers av barnehager og kommuner, vil det skape en forsterking innad og føre til en synergieffekt. Lærende nettverk skal bidra til at kommuner og barnehager får støtte og ideer til å utvikle seg gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling i den enkelte barnehage. Organiseringen av lærende nettverk mellom barnehager og kommuner i NordR vil kunne variere. Det er små kommuner med én barnehage og større kommuner med 15-38 barnehager. De store og mellomstore kommunene kan danne egne nettverk, men en kan også se for seg løsninger som går mer på tvers. Nettverksstrukturene skal til enhver tid oppleves som støttende og relevante for barnehagene og kommunene. God nettverksledelse vil være en viktig faktor for at nettverkene skal fungere som en styrking av barnehagelærerrollen og den pedagogiske praksis. Organisering i starten kan være:



### 5.3.4 Modell for partnerskap og igangsetting av tiltak

Partnerskap mellom aktørene skal sikre barnehagebasert kompetanseutvikling og kvalitet i den enkelte barnehage. Vi ser for oss at vi setter tiltak som kompetanseutvikling for styrere og pedagogiske ledere i barnehagene i første fase. Styreren skal sørge for at det pedagogiske arbeidet er i tråd med barnehageloven og følger rammeplanens intensjoner. Det pedagogiske personalet leder og følger opp arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter.

Gjennom felles kompetanseutvikling /planleggingsdag for kommunene på Haugalandet vil arbeide mot felles forståelse om hvordan de kan kartlegge og analysere eget arbeid.

Tiltakene vil være varierte mellom felles kurs for alle barnehager i alle kommuner og videre i lærende nettverk innad i den enkelte kommune og/eller på tvers av kommunene. UH vil bidra inn med veiledning og kompetanse innen nyere teori og forskning.

Dette viser vi i en trappetrinns modell som etter hvert vil bli mer sirkulær og med nye mål, kjerneelementer og tiltak:



## 6. Økonomi

Midlene til barnehagebasert kompetanseutvikling tildeles Haugesund kommune som fordeler etter avtale. Avtalen er at 100% av midlene skal gå til barnehagebasert kompetanseutvikling og en 50 – 50% fordeling mellom kommunene i barnehageregion NordR og HVL. Denne planen gjelder som en avtale i partnerskapet. Kommunen legger frem regnskap en gang per år, men ikke som en del av denne planen.

Haugesund kommune administrerer utgifter knyttet til partnerskapet. Midlene vil brukes til felles satsningsområder og lederutvikling ut fra analyse av data. Midlene fordeles også etter forslag om tiltak utarbeidet av arbeidsutvalget basert på den enkelte kommunes og barnehagenes søknad om deltakelse i ordningen. AU utarbeider etter hvert kriterier for tildeling av midler til kompetansetiltak. Målet er at barnehagebasert kompetanseutvikling i perioden skal være fullfinansiert. Om tildelte ressurser ikke dekker kompetanseutviklingen drøfter styringsgruppen den enkelte kommunes «bidrag» ut fra resultat av barnehagenes kartlegging og antall styrere og pedagogiske ledere i den enkelte kommune. Kriteriene baseres i tillegg på den fylkesvise planen.

Hver kommune oppretter et diversenummer til føring av avtalte kostnader som faller inn under disse kriteriene.



## Kildeoversikt

- Bulie, E. (2018). *Tillitsfull kompetanseheving i skolen*. Hentet frå: <https://www.utdanningsnytt.no/bedre-skole/debatt/2018/juli/tillitsfull-kompetanseutvikling-i-skolen/>
- Børhaug, K., Brennås, H.B., Fimreite, H., Havnes, A., Hornslien, Ø., Moen, K.H., Moser, T., Myrstad, A., Steinnes, G.S. & Bøe, M. (2018). *Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag. Ekspertgruppen om barnehagelærerrollen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Gotvassli, K. Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2016). *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*. (Meld. St. 21 (2016 – 2017)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/71c018d2f5ee4f7da7df44a6aae265bc/no/pdfs/stm201620170021000dddpdfs.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2017a). *Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgavene*. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2017b). *Kompetanse for framtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018–2022*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/437c8d37eb3d48719efcb9d22b99408c/kompetansestrategi-for-barnehage-2018---2022.pdf>
- Mostad, V., Skandsen, T., Wærnes, J.I. og Lindvig, Y. (2013). *Entusiasme for endring i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Akademisk