

# LANGSIKTIG KOMPETANSEPLAN FOR BARNEHAGENE I FOSENREGIONEN



Gjeldende for perioden 2021 - 2024

Vedtatt i Kompetansenettverket for  
REKOM, 17.08.21

TRONDHEIM





## Innhold

Innledning.....	5
Regional ordning for kompetanseutvikling.....	7
Sentrale punkter for ordningen er: .....	7
Aktørenes rolle i ordningen .....	8
Mål og målgruppe .....	13
Innhold og arbeidsmåter.....	14
Barnehagebasert kompetanseutvikling.....	15
Tiltak for å støtte barnehagebasert kompetanseutvikling.....	17
Dokumentasjon og vurdering i utviklingsarbeidet.....	24
Andre kompetansetiltak i Fosenregionen .....	30
Videreutdanning.....	30
Andre kursdager.....	31
Ny som lærer i Fosenregionen .....	31
Økonomi .....	32
Evaluerings.....	32

## Innledning

*Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.*

*Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.*

*Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.*

Barnehagens formålsparagraf

En god barndom er viktig i seg selv og for resten av livet. I Stortingsmelding 19, «*Tid for lek og læring*», fremheves det at de erfaringer barn får i barnehagen i dag, bidrar til å legge grunnlaget for de muligheter de får senere i livet. Evnen til å være medmenneske og til å bidra til å skape gode fellesskap vil være påvirket av de opplevelser og erfaringer barn har med seg fra barnehagehverdagen. Barnehagen skal gi trygg og god omsorg og samtidig stimulere til lek og utvikling på barns premisser.

Forskning underbygger betydningen av at barn har grunnleggende sosiale og kognitive ferdigheter før de begynner på skolen. Det er en sammenheng mellom kvaliteten på barnehagetilbudet og den enkeltes helse, utdanning og økonomi i voksen alder. Barnehagens innhold og kvalitet er vesentlige bidrag til gode skolerresultater og et fundament for å lykkes i arbeids- og samfunnsliv.

I 2017 fikk barnehagene en ny rammeplan, som ett av flere tiltak for å utvikle en god barnehage for alle barn. Implementeringen av ny rammeplan skjer først og fremst i den enkelte barnehage og er en kontinuerlig prosess. Gjennom barnehagebaserte kompetansetiltak kan de ansatte i fellesskap styrke sin kompetanse og pedagogiske praksis i tråd med rammeplanen. Dette krever kompetente ledere og faglig reflekterte voksne. Ettersom barnehagebasert kompetanseutvikling skal være kjernen i implementeringen av ny rammeplan, har styrere og pedagogiske ledere en nøkkelrolle for utvikling av kvalitet i barnehagen.



Denne planen bygger på den nasjonale kompetansestrategien «*Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018 – 2022*», og legger opp til å sikre barnehagebasert kompetanseutvikling i barnehagene på Fosen.



Det er i den enkelte barnehage at utviklingsarbeidet skal foregå. Alle styrere og pedagogiske ledere må ha en basiskompetanse på å drive utviklingsarbeid i barnehagen, og styrerne forpliktet til å ha ansvar for utviklingsarbeidet i barnehagen.

Denne planen gjelder for alle kommunale og private barnehager<sup>1</sup> på Fosen, og er politisk forankret i alle kommuner.

---

<sup>1</sup> Private barnehager kan ikke pålegges å følge denne planen, men må dokumentere at den nasjonale kompetanseplanen etterleves på annet vis dersom de velger å ikke følge den.

## Regional ordning for kompetanseutvikling

I 2019 trådte Regional ordning for kompetanseutvikling (heretter kalt REKOM) i kraft i barnehagesektoren. I 2021 ble [«Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring»](#) forskriftsfestet, og REKOM er forankret i disse retningslinjene.

Ordningen skal bidra til at barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom *barnehagebasert kompetanseutvikling* og skal bidra til å støtte implementering av ny rammeplan. Den er et av flere virkemidler som skal sikre at alle barn får et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet.

Den regionale ordningen for kompetanseutvikling skal stimulere til godt samarbeid mellom barnehagemyndighetene, barnehageeiere, universiteter og høyskoler, Statsforvalteren og andre aktører. Statsforvalteren har en viktig rolle med å legge til rette for samarbeid mellom aktørene.

### Sentrale punkter for ordningen er:

- Barnehagen vurderer sitt behov for kompetanseutvikling
- Samarbeidsfora utvikler en langsiktig plan for kompetanseutvikling, basert på behovene i regionen.
- Kompetanseutviklingsplanen gir en felles retning og større forutsigbarhet for barnehager, eiere, universiteter og høyskoler, og andre aktører.
- Aktørene bidrar til samskaping og gjensidig læring som endrer praksis.
- Universiteter og høyskoler får en mer praksisnær kompetanse.

## Aktørenes rolle i ordningen

For å nå intensjonene i regional ordning er det sentralt at alle aktører kjenner til og følger opp sitt ansvar i dette arbeidet. Avklarte roller og forventninger, samt god samhandling mellom aktørene er også av stor betydning for kvaliteten i REKOM.

**Kunnskapsdepartementet** har rollen som faglig sekretariat for politisk ledelse i Norge ved å blant annet utarbeide strategier i tråd med en tid hver tid sittende regjerings behov og forventninger. I strategien [«Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018–2022»](#) beskrives REKOM (s. 10) med tydelige føringer for hvordan ordningen skal gjennomføres.

**Utdanningsdirektoratet** skal sikre at norsk utdanningspolitikk iverksettes slik at barns rettigheter til likeverdig tilbud i barnehagene blir ivaretatt. Direktoratet har ansvar for å forvalte og tolke lovverket som gjelder for barnehager i Norge, deriblant å utvikle rammeplan for barnehagen. Videre har direktoratet ansvaret for å utvikle kunnskapen om barnehagesektoren. Direktoratet tilbyr kompetanseutvikling, veiledning, verktøy og støttemateriell til barnehagesektoren. Innenfor REKOM tydeliggjør Udir rammene for ordningen og tildeler midler til Statsforvalteren

**Statsforvalteren** har en viktig rolle med å legge til rette for samarbeid mellom aktørene blant annet gjennom koordinering og ledelse av Samarbeidsforum i det enkelte fylke. Målet for forumet er at aktørene blir enige om en langsiktig plan for kompetanseutvikling, og Statsforvalteren fordeler midlene tildelt fra Udir utfra planen som samarbeidsforum har blitt enige om. Midlene skal brukes i tråd med «Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring» og [«Langsiktig kompetanseutviklingsplan for REKOM i Trøndelag»](#).



**Samarbeidsforum Trøndelag** ble etablert i 2019 og består av representanter for de ti *kompetansenettverkene* i fylket samt UH, PBL, Fagforbundet, Utdanningsforbundet og KS. Målet for forumet er at aktørene blir enige om en langsiktig plan for kompetanseutvikling. Denne planen skal ta utgangspunkt i vurdering av lokale kompetansebehov.

**Universitet og høyskole** (UH) samarbeider med barnehageeier om å vurdere kompetansebehov, planlegge og gjennomføre tiltak i barnehagene. Med vekt på barnehagebasert kompetanseutvikling skal UH bidra med forskningsbasert og praksisrettet innhold.

**Kompetansenettverk Fosen** er en formell møtearena for partnerskapet mellom barnehageeiere, barnehagemyndighet og UH. Nettverket består av barnehageeierne og barnehagemyndighetene i kommunene, samt to representanter fra private barnehageeiere. Vår partner i UH er DMMH, som deltar med fire faste representanter. Representanter for PP-tjenestene på Fosen er også invitert til møter i kompetansenettverket.

Kompetansenettverkets oppgaver er å:

- skaffe seg en oversikt over kompetansebehov i barnehagene
- vurdere hvordan lokale behov for kompetanseutvikling kan møtes sett i lys av kompetansestrategiens mål og kravene i rammeplanen
- planlegge tiltak som skal gjennomføres i barnehagene og forankre disse i en langsiktig kompetanseplan for Fosenregionen.
- utarbeide et beslutningsgrunnlag til samarbeidsforum i form av behov, prioriteringer og planer

**Barnehageeiere** involverer styrer og personalgruppen i analyse og kartlegging av kompetansebehov og valg av område for det lokale utviklingsarbeidet. På den

måten vektlegges de ansattes faglige og pedagogiske vurderinger når barnehageeier formidler kompetansebehov videre til kompetansenettverket. Det er ekstra viktig med involvering og drøfting med private barnehager/eiere. Disse analysene vil gi viktig innspill til den helhetlige kompetanseanalysen og planlegging som kompetansenettverket og samarbeidsforum gjør.

**Barnehagens ansatte** bør jevnlig delta i kompetanseutviklingstiltak og utviklingsarbeid for å heve sin kompetanse og øke sin forståelse for barnehagens innhold og oppgaver. I dette arbeidet er det helt sentralt at den enkelte ansatte kjenner til og følger opp sitt ansvar for *barnehagebasert kompetanseutvikling*.

**Styreren** leder og følger opp barnehagens endrings- og utviklingsprosesser for kompetanseutvikling. Styreren motiverer, inspirerer og legger til rette for kompetanseutvikling hos personalet.

**Pedagogisk leder** skal lede refleksjons- og utviklingsarbeid i barnehagen i samarbeid med styrer.

**Barnehagelæreren** er den profesjonen som utdannes spesielt for å ivareta barnehagens oppgaver, og har dermed en viktig veiledningsrolle i kraft av sin kompetanse.



**Personalets** kompetanse er den viktigste ressursen i barnehagen og er en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for lek, omsorg, læring, danning og sosial kompetanse. Med dette som utgangspunkt er det viktig at alle ansatte i barnehagene tar aktiv del i utviklingsarbeidet i egen barnehage, for eksempel gjennom å lese faglitteratur som forberedelser til møter, å delta aktivt i

avdelingsmøter og personalmøter, å bidra til pedagogisk dokumentasjon og å være åpen for refleksjon og veiledning.

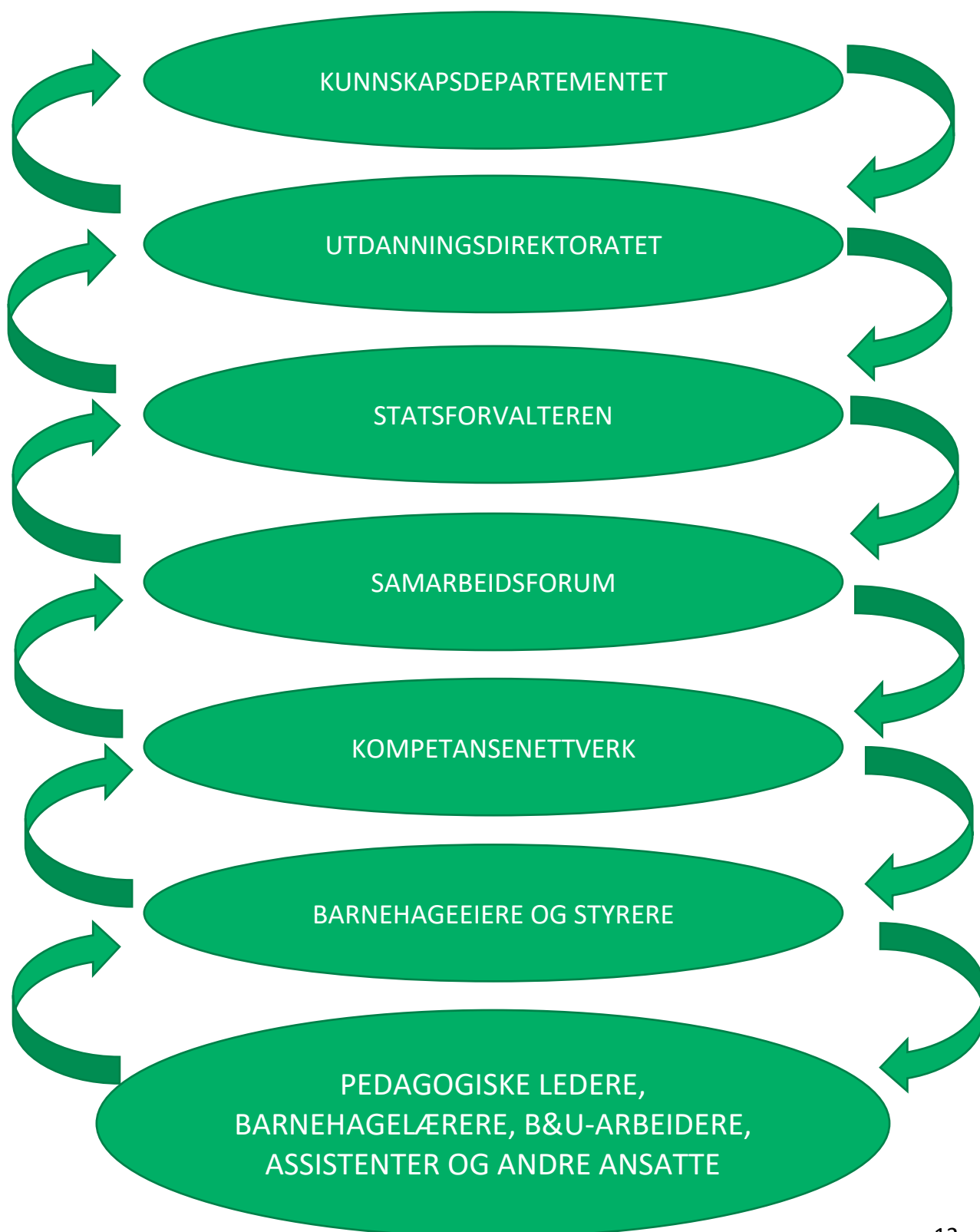
*Oversikt og sammenheng mellom møtearena i REKOM*

	Avdelingsmøter/ Personalmøter /Lederteam	Ledernetverk i den enkelte kommune	Kompetanse- nettverk Fosen	Samarbeidsforum Trøndelag
August			Halvårsevaluering vår	
September				
Oktober				
November				
Desember	Halvårsevaluering høst			
Januar			Halvårsevaluering høst	
Februar				
Mars				
April				
Mai				
Juni	Halvårsevaluering vår			

Modellen på side 11 er en visualisering av de ulike aktørenes plass i REKOM og sammenhengen mellom dem. Modellen er bygget opp som en spiral, for å synliggjøre at påvirkning både skjer fra nasjonale myndigheter og ut til den enkelte barnehage, men at REKOM også er innrettet slik at barnehagenes arbeid med analyser av eget kompetansebehov og innretning av barnehagebasert

kompetanseutvikling kan påvirke hvilke vurderinger og beslutninger som tas oppover i systemet, slik det er beskrevet i denne planen.

*Modell Aktørenes rolle og gjensidige påvirkning*



## Mål og målgruppe

**Målgruppen** for denne planen er **alle aktører i barnehagesektoren** i Fosenregionen. De må være kjent med og ta ansvar for innholdet i planen, samt bidra til gjennomføringen av den.

For at barnehagen skal kunne oppfylle sitt samfunnsmandat og realisere kommunens målsettinger, kreves en stadig utvikling av kompetansen til alle grupper av ansatte i barnehagen. Som pedagogisk samfunnsinstitusjon må barnehagen og de ansatte være i endring og utvikling.

Hovedmålsettingen for kompetanseplanen er:

Å heve kompetansen på alle nivå i barnehagesektoren, gjennom at alle barnehagene jobber barnehagebasert med kompetanseutviklingen, som bidrag til **å sikre et barnehagetilbud med høy kvalitet for alle barn på Fosen**

Et barnehagetilbud av høy kvalitet preges av et *trygt og godt læringsmiljø* for alle, hvor barnehagen verdsetter barndommens egenverdi samtidig som den stimulerer til *lek, utforsking og læring*.



«Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang»

## Innhold og arbeidsmåter

Barnehagen som **lærende organisasjon** skal være plattformen i arbeidet med de tematiske satsingsområdene som beskrives i den nasjonale kompetansestrategien. **Ledelse og utvikling av lederkompetanse** er en forutsetning for at barnehagen skal kunne utvikle seg som organisasjon og utvikle personalets kompetanse. Ledelse av utviklings- og endringsprosesser er derfor en sentral oppgave for styreren i samarbeid med de pedagogiske lederne.

**Fire prinsipper** skal ligge til grunn for utvikling, organisering og innhold i kompetanseutviklingen:

- Kompetansetiltakene skal bidra til å realisere rammeplanens intensjoner og krav.
- Barnehagens eier og ledelse skal legge til rette for kompetanseutvikling for alle ansatte.
- Individuelle og kollektive kompetansetiltak skal ses i sammenheng.
- Aktørene i barnehagesektoren skal samarbeide om kompetanseutvikling.

## Barnehagebasert kompetanseutvikling

Barnehagebasert kompetanseutvikling<sup>2</sup> er utviklingsarbeid som involverer hele personalet og som foregår i den enkelte barnehage.

En av målsettingene med barnehagebasert kompetanseutvikling er at barnehagen skal utvikle seg til å bli en **lærende organisasjon**. Et kjennetegn med en lærende organisasjon er at alle ansatte er engasjert i å skape og dele kunnskap om hvordan de best kan nå organisasjonens mål. I slike organisasjoner stimuleres de ansatte til å se ting på nye måter og kontinuerlig utforske hvordan man kan lære sammen. Dette krever et systematisk utviklingsarbeid på individ og organisasjonsnivå, og et forpliktende samarbeid mellom barnehageeier, styrer, pedagogisk leder og alle ansatte i den enkelte barnehage.

### *BAKOM i Fosenregionen*

Historien om BAKOM-prosjektet 2016-2019

Høsten 2016 startet barnehagemyndighetene i kommunene på Fosen BAKOM-prosjektet<sup>3</sup>. Totalt 30 av 35 barnehager deltok i prosjektet som ble avsluttet våren 2019. Videreføring av sentrale tiltak i BAKOM-prosjektet er et av fokusområdene i den regionale kompetansesatsingen. Alle barnehagene

**BAKOM** står for **barnehagebasert kompetanseutvikling**.

Prosjektet hadde som mål å bidra til å styrke ledernes kompetanse i å lede prosesser hvor personalgruppa kommer bakom taus kunnskap, teori og «tatt for gitt»-praksis.

Selv om BAKOM som prosjekt ble avsluttet i 2019, skal BAKOM som arbeidsform, og tiltak knyttet til dette, være plattformen i Fosenregionens satsinger i årene fremover.

<sup>2</sup> <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/stottemateriell-til-rammeplanen/barnehagebasert-kompetanseutvikling/>

<sup>3</sup> Film om BAKOM-prosjektet: <https://vimeo.com/374644195>

som ønsket å delta i BAKOM-prosjektet måtte høsten 2016 gjennomføre ståstedsanalysen. Gjennom barnehagebasert vurdering<sup>4</sup> skulle barnehagene selv velge hvilket utviklingsområde som skulle ha hovedfokus i BAKOM-prosjektet. Valg av utviklingsområde skulle kunne knyttes til de tematiske satsingsområdene beskrevet i den daværende nasjonale kompetansestrategien, gyldig for perioden 2014 – 2018.

Som en del av sluttevalueringen av prosjektet tok barnehagene ståstedsanalysen på nytt i 2019, og vurderte resultatene som kom frem i lys av utviklingsprosessen de hadde vært gjennom i løpet av BAKOM-prosjektet, samt resultatene fra ståstedsanalysen 2016. Denne sluttevalueringsprosessen oppsummer barnehagenes erfaringer med barnehagebaserte utviklingsprosesser, og staker samtidig ut en kurs for videre utviklingsarbeid.



**Barnehagens videre arbeid med BAKOM** skal ta utgangspunkt i en eller flere av de tematiske satsingsområdene gjeldende nasjonale kompetansestrategi:

- Barnehagen som pedagogisk virksomhet
- Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning
- Språk og kommunikasjon
- Barnehagens verdigrunnlag

Utdypende eksempler på aktuelle tema barnehagen kan ha fokus på innenfor de ulike satsingsområdene finnes i den nasjonale kompetansestrategien.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/statedsanalyse/statedsanalysen-for-barnehage/>

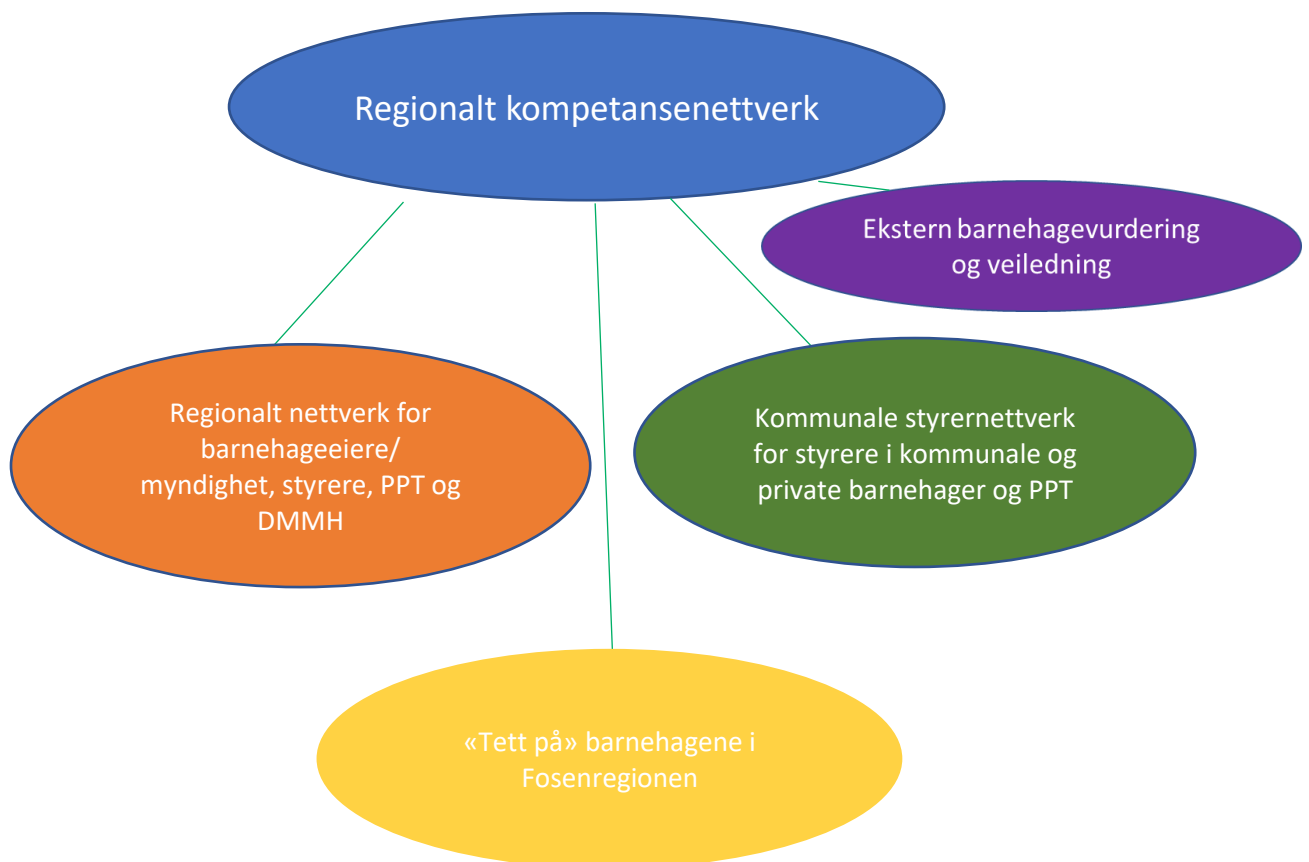
<sup>5</sup> [https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetansestrategi-for-barnehage-2018\\_2022.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetansestrategi-for-barnehage-2018_2022.pdf)





## Tiltak for å støtte barnehagebasert kompetanseutvikling

I perioden vår 2020 – vår 2021 gjennomførte kompetansenettverket en samskapingsprosess sammen styrerne i barnehagene. Målet for prosessen var å sikre at tiltakene som prioriteres i den langsiktige kompetanseplanen svarer på de behovene som lederne i barnehagen kjenner på når det gjelder støtte til å lede barnehagebasert kompetanseutvikling i sine barnehager. Dette arbeidet ledet til følgende innsatsområder/tiltak:



Disse overnevnte tiltakene skal være forankret hos pedagogisk leder, styrer og eier, og skal bidra til utviklingsprosesser for hele personalet i barnehagene, på tvers av kompetansenivå og erfaring. Tiltakene skal støtte styrere og pedagogiske ledere til å skape skreddersydde opplegg i den enkelte barnehage og på den enkelte avdeling, der alle ansatte får være med på hele prosessen, fra valg av satsingsområde til gjennomføring av læringsprosessene.

### Beskrivelse av tiltakene



#### Mål:

Det regionale kompetansenettverket skal sørge for å ha en oversikt over kompetansebehov på alle nivå innenfor barnehagene i regionen og samle seg om lokale prioriteringer.

Ut fra denne oversikten skal kompetansenettverket utarbeide langsiktig kompetanseutviklingsplan som beskriver mål, kompetansetiltak, arbeidsmåter og samarbeid, informasjonsflyt, bruk av kompetansemidler og tidsrammer.

#### Ansvarlig for planlegging og gjennomføring:

- Utviklingsveileder i samarbeid med leder for kompetansenettverket

#### Aktivitet:

- 5 heldagsmøter pr kalenderår (4 videomøter og 1 fysisk).

## Regionalt nettverk for barnehagemyndighet/eiere og styrere, PPT og DMMH

### Lærende Nettverk

Det lærende nettverket for styrere og barnehagemyndighetene/eiere i Fosenregionen skal være arena for kollektiv og bærekraftig utvikling av barnehagene. Med barns trivsel, lek og læring som felles mål, skal nettverket være arena for å få input om forskning, teori og lov- og planverk relatert til barnehagens samfunnsoppdrag.

Nettverket skal også være en arena for deling og refleksjon over pågående praksis, for utvikling og planlegging av ny praksis.



### Mål:

Nettverket skal styrke styrere og barnehagemyndighetene/eiere i arbeidet med å lede kompetanseutviklingsarbeidet i egen organisasjon i tråd med nasjonal kompetansestrategi, Lov om barnehager, Rammepplan for barnehagen (2017) og prinsipper for barnehagebasert kompetanseutvikling.

Ved at nettverket fungerer som profesjonelle læringsfellesskap for kommunene og barnehagene som deltar, vil dette bidra til at den enkelte kommune og barnehage videreutvikler kultur og struktur for læring i egen organisasjon.

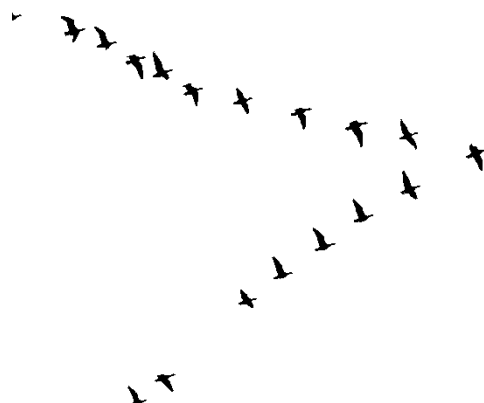
### Profesjonelle læringsfelleskap kjennetegnes av:

- små eller store grupper ansatte i en barnehage eller fra flere barnehager
- hvor alle deltakerne føler seg involvert
- deltakere som samarbeider om å undersøke og reflektere over egen praksis med mål om å forbedre den til barnas beste
- støttende relasjoner preget av respekt
- en åpenhet mellom deltakerne som muliggjør dypere og mer utfordrende utforskning av praksis.

Louise Stall<sup>6</sup>

Det betyr at nettverket skal:

- skape arenaer for kollektive refleksjoner som gjør det mulig for deltakere fra ulike steder å se seg selv i lys av andre og i lys av rammeplanen.
- legge til rette for at deltakerne får utveksle erfaringer med andre barnehager som redskap for nyskapende praksis i eget utviklingsarbeid.
- gi barnehagene tilgang til relevant forskningsbasert kunnskap i samarbeid med eksterne fagmiljø.
- legge til rette for at deltakerne får modellert, prøver ut og deler erfaringer i bruk av ulike planleggings- og prosessverktøy.



---

<sup>6</sup> <https://www.uis.no/nb/skolen-som-laerende-organisasjon>

## Nettverkets organisering

- Nettverket skal koordineres og drives av utviklingsveilederen i samarbeid med kompetansenettverket for Fosenregionen. Ei arbeidsgruppe bestående av utviklingsveilederen og partnere fra DMMH har ansvar for detaljplanlegging og gjennomføring av samlinger.
- Nettverket skal ha to heldags nettverkssamlinger i løpet av et kalenderår. I tillegg har arbeidsgruppa to møter for planlegging av samlingene.
- Det legges opp til mellomarbeid/forberedelsesoppgaver mellom samlingene som barnehagene er forpliktet til å gjennomføre.
- For å skape den tryggheten og tilliten i nettverket som er nødvendig for kollektive refleksjoner og erfaringsdelinger, må barnehagene som ønsker å delta i det lærende nettverket i Fosenregionen forplikte seg til å møte på samlinger.

«Barnehagen skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap»



## Kommunale styrernetverk for styrere i kommunale og private barnehager og PPT

### Mål:

Nettverket skal styrke styrere i arbeidet med å lede kompetanseutviklingsarbeidet i egen organisasjon ved å være arena for erfaringsdeling og kollektive refleksjoner som gjør det mulig for den enkelte deltaker å se seg selv i lys av andre.

Ved at nettverket fungerer som profesjonelle læringsfellesskap (i tråd med prinsippene i Langsiktig kompetanseplan for barnehagene på Fosen) vil dette bidra til at den enkelte kommune og barnehage videreutvikler kultur og struktur for læring i egen organisasjon.

### Nettverkets organisering

- Kommunene er inndelt i tre nettverk; Ørland, Indre Fosen og Osen/Åfjord.
- Nettverkene skal ledes og koordineres av barnehagemyndigheten i den enkelte kommune, i samarbeid med partner fra DMMH.
- Det gjennomføres fire nettverksmøter pr. kalenderår.

Barnehagemyndighetene får tilbud om veiledningsmøter på video med partner fra DMMH før og etter hvert møte, som støtte til planlegging og evaluering av læringsprosessene i nettverket.

## «Tett på» barnehagene i Fosenregionen

### Mål:

Det overordnede målet i «Langsiktig kompetanseplan» gjelder også for tiltaket

«Tett på»:

### **Å sikre et barnehage tilbud med høy kvalitet for alle barn på Fosen**

«Tett på» skal sikre lokal forankring av kompetanseutviklingsbehov, og gi støtte til barnehagenes arbeid med BAKOM gjennom partnerskapet med DMMM.

Det er utarbeidet en egen plan for dette tiltaket som et vedlegg til denne planen.

## Ekstern barnehagevurdering og veiledning

**«Ekstern barnehagevurdering og veiledning»** som et verktøy for vurdering og kvalitetsutvikling i barnehagene. Det er utarbeidet en egen plan for dette prosjektet, og involverer i første omgang utvalgte kommunale barnehage i hver kommune. Kompetansenettverket vil vurdere om tiltaket også tilbys private barnehager etter hvert.

## Dokumentasjon og vurdering i utviklingsarbeidet

Det er vanlig å skille mellom begrepene **dokumentasjon** og **pedagogisk dokumentasjon**. Dokumentasjon kan defineres som det å observere, fotografere eller filme barn når de undersøker noe eller leker i barnehagen, men kan også bety en skriftlig bekreftelse på at noe er gjennomført. Dokumentasjon fanger én side ved det som *har* skjedd og er derfor stort sett alltid fortidsrettet. Først når de voksne, gjerne sammen med barna, reflekterer over og diskuterer det de ser, hører og leser i dokumentasjonen blir dokumentasjonen pedagogisk. Gjennom slike refleksjonsprosesser vil dokumentasjonen kunne få konsekvenser for det videre arbeidet. Pedagogisk dokumentasjon handler om å synliggjøre og kritisk granske sin egen praksis.<sup>7</sup>

I Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (2017) fremheves det at barnehagen jevnlig skal vurdere det pedagogiske arbeidet. *«Det betyr at det pedagogiske arbeidet skal beskrives, analyseres og fortolkes ut fra barnehagens planer, barnehageloven og rammeplanen.»* Videre sier Rammeplanen at *«Vurderingsarbeidet skal bygge på refleksjoner som hele personalgruppen er involvert i. Felles refleksjoner over det pedagogiske arbeidet kan gi personalet et utgangspunkt for videre planlegging og gjennomføring.»*(s. 38).



---

<sup>7</sup> Taguchi, H. L. (2015). «Hvorfor pedagogisk dokumentasjon?». Universitetsforlaget, Oslo.



Personalet skal altså med utgangspunkt i beskrivelser av praksis, for eksempel gjennom praksisfortellinger, observasjoner, bilder etc., analysere og reflektere sammen i lys av gjeldende lov og planverk. «*Dokumentasjon av personalets arbeid synliggjør hvordan personalet arbeider for å oppfylle kravene i barnehageloven og rammeplanen. Dokumentasjon av det pedagogiske arbeidet skal inngå i barnehagens arbeid med å planlegge, vurdere og utvikle den pedagogiske virksomheten.*»

(Rammeplanen s. 39)

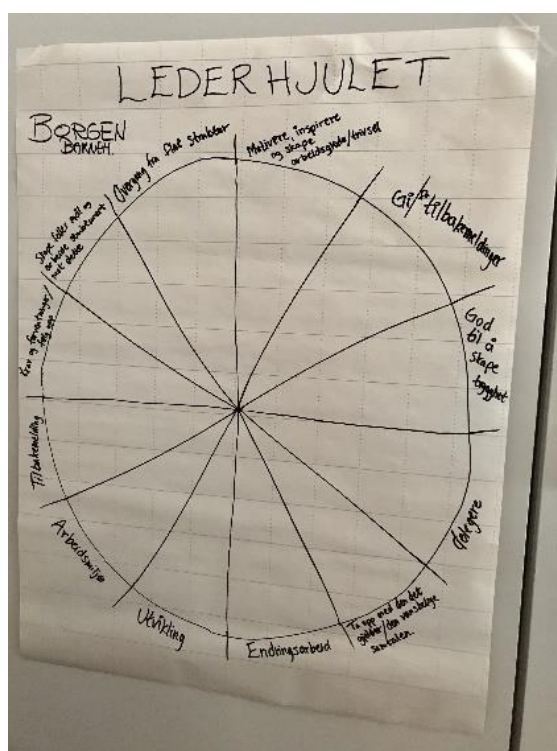
Slik kan man si at systematisk vurderingsarbeid legger grunnlaget for barnehagen som lærende organisasjon. Barnehagen som organisasjon bærer på tradisjoner, sammensatt kompetanse og taus kunnskap som er viktig å sette ord på og reflektere over for å legge grunnlaget for videre kvalitetsutvikling.



"...De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen..."

## Rollen til styrer og pedagogisk leder i arbeid med pedagogisk dokumentasjon<sup>8</sup>

Arbeidet med pedagogisk dokumentasjon skal utvikle barnehagen som pedagogisk virksomhet og som lærende organisasjon. Det innebærer at **hele personalet** deltar med observasjoner, dokumentasjoner og refleksjoner. Det er likevel noen som arbeider særskilt for å skape strukturer, koordinere og sørge for at det blir et systematisk arbeid. Det er også noen som arbeider særskilt for å skape koblinger til barnehagens mandat. Selv om noen yrkesgrupper har spesielle ansvarsoppgaver, har **stemmene til alle ansatte** betydning inn i refleksjonene.



<sup>8</sup> <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kvalitet-i-barnehagen/verktoy-for-kvalitetsarbeid/pedagogisk-dokumentasjon/>

## Styrer

I arbeidet med pedagogisk dokumentasjon vil styrerens fokus være å **skape en refleksjonskultur** i barnehagen. Styreren må lære å skape en organisasjon der det er mulig å jobbe med pedagogisk dokumentasjon på en systematisk måte slik at alle får ta del i det pedagogiske utviklingsarbeidet. Et systematisk arbeid innebærer at styreren **planlegger for når og hvordan det skal reflekteres**, og for at dokumentasjon skal fungere som felles møteplass og tema. I denne strukturen ligger også ansvarsfordelinger.



## Pedagogisk leder

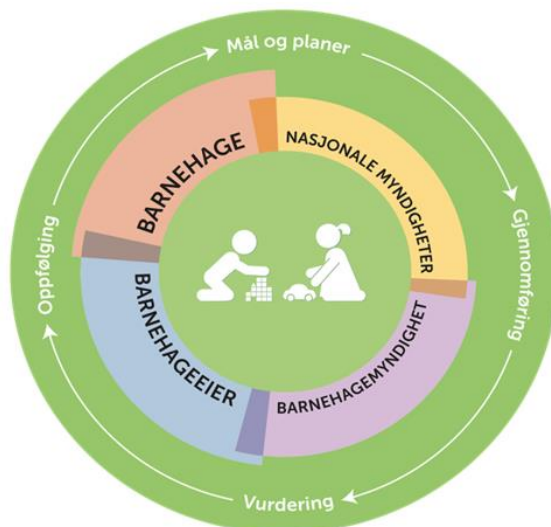
I arbeidet med pedagogisk dokumentasjon vil den pedagogiske lederens rolle være å **koordinere** og **skape progresjon på avdelingen**. Pedagogisk leder vil også se og sette arbeidet på egen avdeling i sammenheng med det som skjer i resten av barnehagen. Den pedagogisk lederen sørger for å skape strukturer og møteplasser der refleksjonen kommer raskt i gang, og for at refleksjonene får betydning for personalets praksis.



I arbeidet med barnehagebasert kompetanseutvikling i barnehagene på Fosen skal både **dokumentasjon og pedagogisk dokumentasjon** være bærebjelker i utviklingsarbeidet i den enkelte barnehage.

Det forventes at barnehagene:

- Planlegger og gjennomfører systematisk bruk av pedagogisk dokumentasjon i lærende møter i kvalitetsutviklingsarbeidet i personalgruppa.
- Gjennomfører skriftlige halvårslige evalueringer av egen utviklingsprosess. Evalueringen skal også beskrive det videre arbeidet med barnehagebasert kompetanseutvikling, og sendes barnehagemyndighet i kommunen.



«Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi...»

## Andre kompetansetiltak i Fosenregionen

Kommunene på Fosen oppfordres til å legge til rette for at ansatte i barnehagene får mulighet til å delta på etter- og videreutdanning med bakgrunn i gjeldende behov i den enkelte kommune.

### Videreutdanning

Spesielt aktuelle videreutdanningstilbud er:

- Fagbrev barne- og ungdomsarbeider
- Ulike videreutdanningstilbud for pedagoger i barnehagene som tilbys av Utdanningsdirektoratet, spesielt studier som retter seg mot ledelse av læringsprosesser og veiledning av ansatte
- Styrerutdanning





## Andre kursdager

Det vil i planperioden være aktuelt å tilby kurs/fagdager/samlinger med tema som er aktuelle for ulike grupper i barnehagesektoren, ut fra behov som kommer frem i de lærende nettverkene eller gjennom møter i Kompetansenettverk Fosen. Disse enkeltstående dagene arrangeres av utviklingsveilederen. Det er styreren i den enkelte barnehage som har ansvar for å vurdere hvilke kurs/fagdager som er relevante for egen barnehage, og hvilke medarbeidere som er aktuelle deltakere.

## Ny som lærer i Fosenregionen

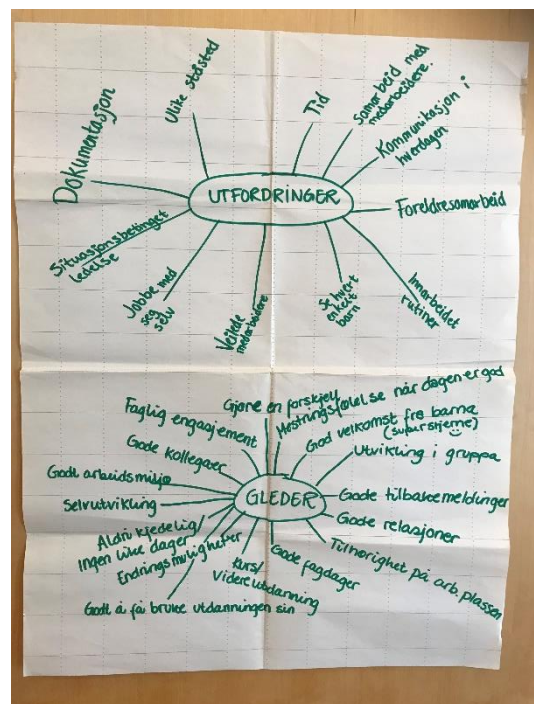
Veiledning av nytilsatte nyutdannede barnehagelærere skal bidra til en bedre overgang mellom utdanning og yrke ved at de nyutdannede lærerne i barnehagen får en større trygghet og bevissthet om egen kompetanse og blir mer komfortable i yrkesrollen. Nyutdannede barnehagelærere kommer også med kunnskap som kan bidra til nytenkning i profesjonsfellesskapet.

Veiledning av nyutdannede bidrar til

kompetanseutvikling av ansatte i

barnehagen. Det er barnehageeiers ansvar å tilby veiledning til nytilsatte nyutdannede barnehagelærere.

I Fosenregionen har utviklingsveilederen ansvar for å kartlegge antall nyutdannede barnehagelærere og koordinere et oppfølgingstilbud for de nyutdannede og deres mentorer i samarbeid med DMMH og Trondheim kommune. Veiledningen må foregå lokalt, men gjennom ordningen NY som lærer får både nyutdannede og mentorene mulighet til å delta på fagdager ved



DMMH. Fosenregionen har en egen plan for ordningen NY som barnehagelærer som revideres årlig.

## Økonomi

Fosenregionen mottar årlig kompetansemidler gjennom ordningen REKOM fra Statsforvalteren i Trøndelag som brukes til å finansiere tiltakene i denne planen. I tillegg vil fondsmidler for etterutdanning barnehage tilhørende Fosenregionen bidra til å finansiere tiltakene. Tiltakene i denne planen er i tillegg finansiert av OU-midler fra KS.

Alle tiltakene beskrevet i denne planen er gratis for barnehagene å delta på.

Barnehagene må selv dekke utgifter til vikar, reiseutgifter og materiell.

## Evaluering

Denne kompetanseplanen er et viktig bidrag til å ivareta intensjonene og kravene i REKOM, samt å nå kommunenes mål om økt kompetanse og kvalitet i barnehagene.

Jfr. kulepunkt 2 s. 30 (om Dokumentasjon i utviklingsarbeidet) skal alle barnehagene som deltar i tiltak iverksatt etter denne kompetanseplanen, gjennomføre skriftlige halvårlige evalueringer av egen utviklingsprosess. Evalueringen skal også beskrive det videre arbeidet med barnehagebasert kompetanseutvikling. Barnehagemyndigheten tar med oppsummering av evalueringene i møte Kompetansenettverk Fosen, hvor det gjennomføres en halvårlig regional evaluering av tiltakene i kompetanseplanen.



Opplæringsloven § 13e krever at det årlig skal utarbeides en rapport om tilstanden i grunnopplæringen. Noe slikt krav ligger ikke inne på barnehageområdet. Kommunene på Fosen anbefales å utarbeide en kvalitetsmelding for barnehagene.

Det legges også opp til korte evalueringer av hver samling/kurs, for å få en tilbakemelding på om vi har lyktes med tema, foredragsholdere og organisering.

