

# Plan for Barnehagebasert kompetanseutvikling 2022 – 2024

---

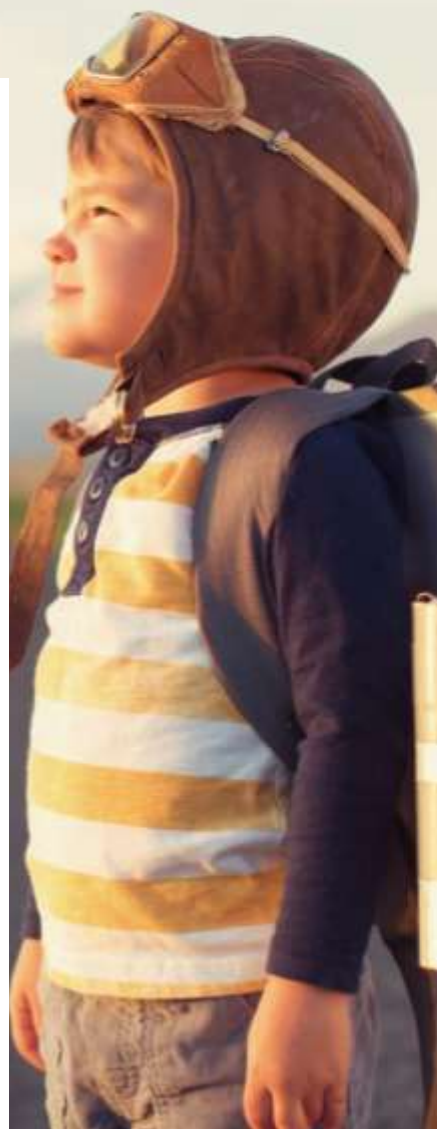
For private og kommunale barnehager i Bergen

Planen er forlenget ut 2025.



BERGEN  
KOMMUNE

---



---

## Innhold

1. Innledning.....	4
2. Bakgrunn.....	5
3. Lokale føringer og status.....	6
3.1. Status for ReKomp 70 % .....	6
3.2. Status for ReKomp 30 % .....	7
3.3 Følgeevalueringene .....	8
4. Visjon og mål for Bergen kompetanseregion, barnehage.....	10
Visjon .....	11
Mål .....	11
4.1. Kvalitetsutvikling gjennom kompetanseheving ....	12
4.2. Kunnskaping nedenfra og innenfra .....	14
4.3. Organisering, roller og oppgaver .....	15
4.4. Samarbeidsavtale mellom HVL og Bergen kompetanseregion, barnehage .....	17
5. Satsningsområder 2022-2024 .....	19
5.1. Ledelse av utviklingsarbeid og profesjonelle læringsfellesskap .....	20
5.2. Barnehagen som demokratisk arena for barns medvirkning .....	22
5.3. Bærekraftig pedagogikk og lyttende didaktikk .....	23
5.4. Foreldresamarbeid.....	24
6. Plan for gjennomføring .....	26
6.1. Nettverk for partnerskapsbarnehager .....	26
6.2. Samlingsbasert kunnskapsutvikling .....	26
6.3. Statiske digitale kompetansepakker .....	28

---

6.4. Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis.....	29
6.5. Årskalender .....	30
7. Likeverdig partnerskap og kunnskapsdeling .....	31
7.1. Likeverdig partnerskap .....	31
7.2. Kunnskapsdeling .....	33
8. Kompetansekartlegging og kriterier.....	34
8.1. Identifisering av kompetansebehov .....	34
8.2. Styrer vurderer behov i egen barnehage .....	36
8.3. Eier utarbeider oversikt over behov i egen organisasjon .....	36
8.4. Kartleggings- og analyse møte .....	36
8.4.1. Barnehageeiers Forarbeid.....	37
8.4.2. Barnehagemyndighetens forarbeid .....	37
8.5. Kriterier for prioritering mellom barnehager: .....	37
9. Økonomi.....	38
10. Evaluering av tiltak og samarbeid .....	39
Referanser .....	40

---

## 1. Innledning

Bergen kommune, avdeling barnehagemyndighet er gjennom *Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*, gitt mandat til å utvikle kompetanseplaner for alle ansattgrupper i kommunal og privat barnehagesektor. En langsiktig kompetansehevingsplan er forutsetning for tildeling av statlige midler og skal ivareta nasjonale føringer og lokale behov.

Ny kompetansehevingsplan for Bergen er utarbeidet i samarbeid mellom avdeling barnehagemyndighet, kommunale og private barnehageeiere i Bergen og Høgskulen på Vestlandet (HVL) og vil gjelde for perioden 2022-2024. Planen er veiledende, gir felles retning og større forutsigbarhet for partene. Planen forankres lokalt i barnehagemyndighetens samhandlingsforum.

I tråd med utdanningsdirektoratets krav til langsiktig kompetanseplan, beskriver denne planen prioriterte mål og tiltak for kompetanseutvikling i hele barnehagesektoren. Planen beskriver deltakere, arbeidsmåter og samarbeid. Videre skisseres det hvordan kompetansemidlene benyttes, tiltakene evalueres og måloppnåelse vurderes.

Regional kompetanseordning (ReKomp) er regjeringens tiltak for å heve personalets kompetanse i barnehagene og styrke barnehagelærerutdanningen <sup>1</sup>. Førrende prinsipper for ReKomp-Bergen er at alle tiltak i ReKomp skal støtte realisering av rammeplanen. Planen skal ivareta

---

<sup>1</sup> Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022.

---

kompetanseutvikling for alle ansatte, se individuelle og kollektive kompetansetiltak i sammenheng, være basert i lokale behov og sikre samarbeid mellom alle aktørene i barnehagesektoren.

## 2. Bakgrunn

Planen bygger på Kompetanse for fremtidens barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering, 2018-2022 og Barnehager mot 2030: Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030 og Hurdalplattformen 2022 – 2025 med den nye regjeringens satsning på å styrke kompetanseutviklingstilbudet for barnehageansatte. Følgeevalueringene av Regional kompetanseordning har bidratt til prioriteringer og valg av satsningsområder.

Videre bygger planen på Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring, (FOR-2020-12-22-320) Retningslinjene gir føringer for tildeling av tilskudd gjennom ordningen. Statsforvalterens langsiktige plan for Tilskottsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæringa Vestland (2021), beskriver hvordan ordningen innrettes i Vestland. I tillegg har *Bergen kompetanseregion, barnehage* inngått samarbeidsavtale med Høgskolen på Vestlandet (HVL). Disse føringene har betydning for prioriteringer og arbeid lokalt.

Bakgrunn for regional kompetanseordning (ReKomp) er

- Meld. St. 19 (2015–2016) Tid for lek og læring — Bedre innhold i barnehagen
- Meld. St. 21 (2016 –2017) Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen

- 
- Meld. St. 6 (2019-2020) Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO

Felles for disse er at barnehageansattes kompetanse ses som den viktigste enkeltfaktoren for kvalitet i barnehagen. Det er et sentralt samfunns mål å heve kompetansen hos ansatte i barnehagesektoren.

Regional kompetanseordning (ReKomp) organiseres og koordineres i tråd med samstyringsprinsipper. Samstyring er en ikke-hierarkisk prosess hvor offentlige og private aktører og ressurser koordineres og gis felles retning og mening. I samstyringsprinsipper er nettverksorganiseringen sentral (Røiseland & Vabo, 2016). Ordningen er organisert slik at styringsnettverk på ulike nivå (nasjonalt, regionalt og lokalt) samordner seg for å kunne nå fastsatte styringsmål.

### **3. Lokale føringer og status**

Det er gitt et felles mål for barnehagesektoren i Bergen om å sikre alle barn et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet. En sentral faktor for å utvikle et godt pedagogisk tilbud i barnehagen, er et personale med høy barnehagefaglig kompetanse. ReKomp-ordningen tildeler 70 % av midlene til utviklingsarbeid mellom UH-sektor og barnehagene. Resterende 30 % midler brukes til kompetansehevingstiltak vurdert ut fra lokale behov.

#### **3.1. Status for ReKomp 70 %**

Barnehagebasert kompetanseutvikling er hovedtiltaket i ordningen. I 2019 deltok 19 barnehager i partnerskapsamarbeidet med HVL. I 2020 økte antall barnehager, og Bergen hadde med ytterligere 23 partnerskapsbarnehager. For 2021 har 26 barnehager fått tilskudd og deltar i partnerskapsamarbeidet. Til sammen

---

utgjør dette 67 barnehager. I løpet av 2020 har avdeling barnehagemyndighet etablert en prosjektstilling knyttet til koordinering og oppfølging av ordningen. Dette har åpnet for muligheten til å sikre en tettere oppfølging av partnerskapssamarbeidet mellom eiere, barnehagene og HVL. Gjennom 2020 og 2021 har pandemien påvirket arbeidet både positivt og negativt. På den positive siden er det utviklet digitale samlinger for partnerskapsbarnehagene og HVL. Avdeling barnehagemyndighet inviterer og leder samlingene.

Barnehagenes ressurser har i stor grad vært rettet mot å opprettholde godt smittevern under pandemien. Det har dermed vært utfordrende å samtidig skulle jobbe med utviklingsprosjekter. Likevel fikk barnehagemyndigheten og HVL god innsikt i ReKomp-barnehagenes utviklingsprosjekter gjennom digital erfaringsamling juni 2021. Erfaringsamlingen viste at mange barnehager hadde jobbet godt med utviklingsprosjektet, mens andre hadde jobbet lite med dette.

Oppsummert kan det konstateres at det er stort strekk i laget, og at barnehager som allerede har etablert en god læringskultur og deltatt i tidligere utviklingsarbeid, ser ut til å få mest ut av partnerskapssamarbeidet. En viktig tilbakemelding er ønsket om at også barnehageeierne inviteres til å delta på samlingene fremover. Med bakgrunn i denne erfaringsamlingen, ble det høsten 2021 gjennomført en oppstartsamling for nye partnerskapsbarnehager. Samlingen har fått gode tilbakemeldinger, både fra barnehagene og HVL.

### **3.2. Status for ReKomp 30 %**

Tretti prosent av midlene i Regional kompetanseordning kan nyttes til kompetanseutviklingstiltak vurdert ut fra lokale

---

behov. I Bergen har tretti prosentmidlene blitt brukt til å heve barnehagefaglig grunnkompetanse gjennom samlingsbasert kompetanseheving. Disse består av et forarbeid, en samling med faglige innlegg og prosessarbeid og et mindre lokalt utviklingsarbeid i den enkelte barnehage. Samlingene hadde vel 8000 deltakere totalt i 2021. Digitale forelesninger når ut til mange på én gang, og når ut til bredden av ulike barnehager og eiere. Det er frivillig å delta på samlingene, også for partnerskapsbarnehager.

Forskning viser at både barn og voksne har stor læringseffekt av å samarbeide med andre om å utvide forståelse og tilegne seg nye kunnskaper (Bjørnsrud & Gjems, 2019). Styrer og pedagogisk leder har nøkkelroller i å utvikle barnehagen som lærende organisasjon, gjennom ansvar for tilrettelegging av kollektive refleksjonsmøter og veiledning. Dette har gjort samlingene verdifulle med tanke på å øke barnehagefaglig grunnkompetanse for samlet sektor. Videre gis barnehagens ledelse mulighet til å øke kompetanse i å lede utviklings- og refleksjonsprosesser på egenhånd, mens øvrig personale får mulighet til å øke egne observasjons-, analyse- refleksjonsferdigheter

### **3.3 Følgeevalueringene**

Det er utgitt 6 følgeevalueringer av ordningen for perioden 2016-2021. Her følger en punktvis oversikt over faktorer som har fått betydning for denne planen:

- Utfordringer knyttet til kompetanseheving i barnehagen: økonomi, motivasjon, bemanning (vikarbruk) og manglende insentiver (lønn/spennende oppgaver).
- Faktorer som fremmer utviklingsarbeid: Praktisk tilrettelegging og muligheter for å prøve ut. Faglig påfyll



---

som kombineres med utviklingsarbeid. En god plan og ledelse. Hemmere: Hektiske barnehagehverdager og horisontale læringsdiskurser.

- Sentrale suksessfaktorer: utviklingsarbeidet må være meningsfullt i forhold til det direkte arbeidet med barna. For lederne er det viktig at arbeidet er i samsvar med egne verdier og syn på hva som er en god barnehage.
- Styrers aktive ledelse og ressursstyring er en kritisk suksessfaktor.
- En kultur hvor barnehagene bestiller oppdrag fra UH-sektor, må endres når UH og barnehage skal være likeverdige partnere. Praktisk og teoretisk kunnskap skal utfylle hverandre og ses som like verdifulle bidrag i utvikling av ny kunnskap.
- Kapasitet og kunnskap hos barnehageeier og kommune til gjennomføring av kompetansekartlegging og behovsanalyse må sikres.
- Kollektive læringsprosesser med en sammensatt personalgruppe kan medføre at assistenter og pedagoger får ulikt utbytte.
- Tre forutsetninger for å lykkes med tiltakene:
  - ansatte må både velge og få mulighet til å delta i tiltak med god tilrettelegging
  - opplæringen må oppleves som relevant og velorganisert
  - de ansatte må oppleve at den økte kompetansen kommer til nytte i barnehagen

Se vedlegg for full oppsummering.

---

## 4. Visjon og mål for Bergen

### kompetanseregion, barnehage

Regjeringens målsetting for ordningen er å sikre alle barn en trygg, inkluderende og lærerik barnehage gjennom å styrke kvaliteten i barnehetilbudet og innholdet i barnehagelærerutdanningen. Dette skal skje gjennom gjensidig samarbeid mellom UH-sektor og praksisfeltet.

---

Barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak skal forankres hos barnehagens eier og ledelse, involverer hele personalet og foregår i den enkelte barnehage  
*(Kunnskapsdepartementet, 09/2017).*

---

Barnehageeier har ansvar for at lokalt utviklede tiltak forankres hos pedagogisk leder, styrer og eier. Tiltakene skal bidra til en utviklingsprosess for hele personalet i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 09/2017, s. 23)

For å lykkes med å nå overordnede mål er det en kritisk suksessfaktor at det etableres et gjensidig og langsiktig samarbeid mellom barnehagemyndighet, barnehageeiere, barnehagene og UH-sektor. Alle parter må bidra med ressurser og kompetanse for å lykkes med arbeidet. Samskapt kunnskap skal føre til høyere kvalitet gjennom kompetanseheving i den enkelte barnehage, samtidig som tettere samarbeid med praksisfeltet skal bidra til en mer relevant og styrket barnehagelærerutdanning. I partnerskapssamarbeidet er likeverdighet og sammenveving av akademisk og praktisk kunnskap en forutsetning. Oppdraget er dobbelt i det samme utviklingsprosjekt følger to parallelle prosesser: En prosess

---

skal styrke barnehagelærerutdanningens innhold, mens den andre skal utvikle barnehagens innhold og kvalitet.

**Visjon** for partnerskapssamarbeidet i Bergen:

---

Partnerskapssamarbeidet styrker kollektive kompetanseutviklingsprosesser og bidrar til høyere kvalitet i Bergens barnehager.

---

**Mål** for Bergen kompetanseregion, barnehage i perioden er at:

1. Kompetansebehov identifiseres sammen med barnehagens personale. Behovene analyseres og tiltak planlegges i samarbeid mellom barnehageeiere, barnehagemyndighet og HVL.
2. Tiltak utarbeides med utgangspunkt i barnehagens behov og forankres i barnehagen.
3. Aktørene bidrar til samskapt læring som fremmer kollektiv kompetanseheving og utvikler barnehagens pedagogiske praksis.
4. Samarbeidet mellom aktørene bidrar til å videreutvikle barnehagelærerutdanningen med styrket og relevant kompetanse for profesjonsutøvelsen.
5. Samlinger og oppfølging av partnerskapsbarnehagene koordineres bedre, slik at det blir mer samsvar mellom HVLs og barnehagens årsplaner.
6. Avdeling barnehagemyndighet initierer og leder etablering av lærende nettverk for partnerskapsbarnehager i ReKomp, i samarbeid med utviklingspartnerne ved HVL.

---

#### **4.1. Kvalitetsutvikling gjennom kompetanseheving**

I ReKomp-strategien er det et uttalt mål å utvikle kvaliteten og realisere krav i rammeplanen gjennom målrettet kompetansebygging i barnehagesektoren. Et relevant spørsmål til dette er; hvilken kvalitet er det som skal utvikles? Det er i varierende grad enighet om hva som utgjør barnehagekvalitet, og om det er bestemte indikatorer som kan legges til grunn for vurdering av kvalitet i barnehagen.

Forskning viser at barnehagestyrerne fremstår som aktive translatører som forholder seg aktivt til sirkulerende reformideer som for eksempel kvalitetsutvikling. Innsikt fra studier tyder på at vellykket implementering er avhengig av kunnskaper om konteksten ideen kommer fra, slik at en kan foreta en selvstendig vurdering av hvilke elementer som er relevante. Neste steg er at en har gode kunnskaper om konteksten det skal oversettes til, slik at det kan skje en lokal tilpasning (Gotvassli & Vannebo, 2016, ss. 201-214; Børhaug, et al., 2018). For å komme nærmere en forståelse av hvilken kvalitet vi skal utvikle, retter vi blikket mot noe av den senere forskningen som berører kvalitetsfaktorer i norske barnehager.

Resultater fra GoBan-studien (Gode Barnehager i Norge) viser at gode barnehager er kjennetegnet av:

- høy kompetanse og profesjonell entusiasme
- felles mål og retning for det pedagogiske arbeidet
- helhetlig tilnærming til barns omsorg, lek og læring
- prioritering av uteliv og naturopplevelser
- tydelig ledelse av personal- og barnegrupper
- strukturering av hverdagen tilpasset barna
- organisering i mindre grupper for aktiviteter og lek

- 
- voksen- og barneinitierte aktiviteter
  - et personale som samarbeider godt både internt, med foreldrene og med eksterne parter
  - fokus på barns perspektiv, medvirkning og trivsel
- (Alvestad, et al., 2019).

SOL-studien viser at mange barnehager oppfatter at utviklings- og endringsarbeid i barnehagen handler om rammeplanens fagområder (Børhaug, Helgøy, Homme, Lotsberg, & Ludvigsen, 2011), mer enn at det handler om utvikling av de ansattes barnehagefaglige kompetanse og organisasjonsutvikling. Kompetansebegrepet er sammensatt, flerdimensjonalt og definert på ulike måter (Krogh og Roos, 1996: Willbergh et al., 2012). Begrepet må forstås både ut fra et sosiokulturelt, vitensbasert og praksisorientert perspektiv. Kompetanse kan ses som de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte mål (Lai, 2013, s. 46). I et sosiokulturelt perspektiv handler syn på utvikling av kunnskap om å legge til rette for sosial interaksjon, og utvikle arenaer for refleksjon og dialog (Gotvassli, 2015).

Ekspert rapporten Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv - et kunnskapsgrunnlag (Børhaug, et al., 2018) fremhever at barnehagene i større grad må rigges til å bli lærende organisasjoner. Ved å styrke kompetanse i observasjon, analyse, refleksjon, veiledning og ledelse av endrings- og utviklingsarbeid gjennom ReKomp, vil *Bergen kompetanseregion, barnehage* bidra til å styrke læringskulturen i barnehagene.

Samlinger for ReKomp partnerskapsbarnehager og ReKomp 30 % vil i tråd med ekspert rapportens

---

anbefalinger, ha sterke innslag av teori og oppgaver som fremmer refleksiv og vurderende kompetanse.

#### **4.2. Kunnskaping nedenfra og innenfra**

Barnehageprofesjonen befinner seg i et spenningsfelt mellom profesjonsutøvelse, autonomi og styring. I dette landskapet er det et økende press på sektoren for å ta i bruk kartleggingsverktøy og mer eller mindre evidensbaserte programmer (Aasen & Birkeland, 2018; Østrem & Pettersvold, 2019). Pedagoger reduseres til teknikere hvis arbeide består i å iverksette virksomme metoder. Dette betegnes innimellom som en deprofesjonalisering fordi fokus ikke er på pedagogisk faglighet og pedagogisk skjønn. Profesjonsfaglig skjønn er avgjørende for å kunne håndtere de komplekse og foranderlige situasjoner som konstituerer pedagogisk arbeid (Thingstrup, 2018, s. 11).

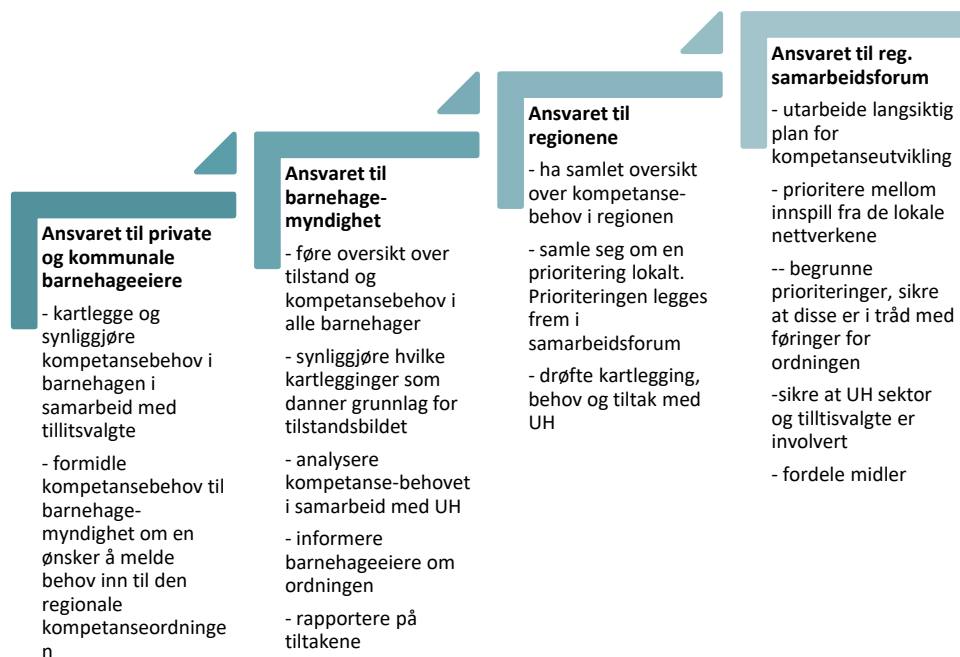
Barnehagepedagogikk er en aktivitet som krever konstant praktisk handling i konkrete situasjoner og i relasjoner med barn. Den viktigste oppgaven til ansatte i barnehagen, er å utvikle følsomhet, eller takt, i møtet med barna. Denne følsomheten utvikles blant annet gjennom refleksjon (Biesta, 2014; Aasen & Birkeland, 2018).

Gjennom prosessbasert arbeid og økt refleksjonskompetanse kan demokratiseringsambisjonen og forandringsambisjonen være to sider av samme sak i utvikling av ny kunnskap. Dette innebærer at utviklingsarbeid i samarbeid med UH-sektor bygger på kunnskaping og forandring *nedenfra og innenfra*. Nedenfra handler om at barnehagens personale, som er tett på praksis som skal utvikles, bidrar til problemstilling så vel som mulige løsninger sammen med utviklingspartnerne og eventuelle andre aktører. Innenfra betyr at endringer

bygger på erfaringer og viten fra hverdagslivet og de sammenhenger som praksisutøverne lever og arbeider i, og som endringene skal utfolde seg i.

### 4.3. Organisering, roller og oppgaver

I trappen nedenfor beskrives de ulike aktørenes oppgaver og ansvar i ReKomp-ordningen: Trappen synliggjør hvordan lokale kartlegginger, analyser og prioriteringer løftes inn i regionalt samarbeidsforum. I regionalt samarbeidsforum prioriteres det mellom innmeldte kompetansebehov. Dette får betydning for statsforvalterens tildeling av tilskudd og påvirker hvor mange barnehager fra prioritert liste som kan delta i ordningen.



*Barnehagemyndighetens samhandlingsforum* er et rådgivende organ og skal sikre god samhandling mellom myndighetsnivå og barnehageeiere lokalt. Her deltar seksjonsleder for forvaltning, tilsyn og administrasjon og avdelingsleder for avdeling barnehagemyndighet, representanter fra de syv største barnehageeierne, etat for barnehage som kommunal barnehageeier og PBL som representerer mindre enkeltstående private

---

barnehageeiere. Avdeling barnehagemyndighet har endelig beslutningsmandat.

*Barnehagemyndighetens arbeidsgruppe* ledes av barnehagemyndighetens avdelingsleder og består av eierrepresentant for kommunale barnehager fra etat for barnehage, eierrepresentant fra PBL og eierrepresentant fra privat barnehagesektor. HVL inviteres inn i arbeidsgruppen når den behandler saker som berører partnerskapssamarbeidet. Her deltar også rådgivere fra myndigheten som er ansvarlig for arbeidet med ReKomp. Koordinator for kompetanseløftet inviteres inn ved behov.

Barnehagemyndigheten koordinerer, kaller inn og samordner aktiviteter i tilknytning til regional kompetanseordning. Barnehagemyndighet analyserer sektorens kompetansebehov, foreslår tiltak og utvikler planer for aktivitet i tilknytning til ReKomp i samarbeid med barnehageeiere og UH-sektor. Myndigheten orienterer arbeidsgruppen. Barnehagemyndigheten er også ansvarlig for rapportering av aktivitet til statsforvalter og barnehagemyndighetens samhandlingsforum.

I tillegg til å rapportere om bruk av midler, legger arbeidsgruppen frem;

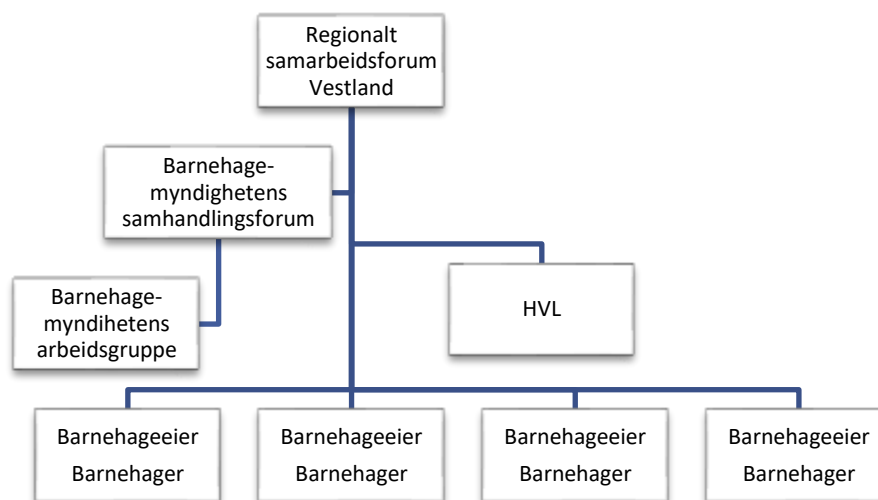
- prioritering av barnehager som har meldt interesse for å delta som partnerskapsbarnehager
- oversikt over samlingsbaserte kompetansehevingstiltak
- langsiktig plan for kompetanseregion Bergen
- halvårlig rapportering på måloppnåelse
- evaluering fra barnehagenes erfaringsamling

Det er en viktig suksessfaktor at kommunen i regi av avdeling barnehagemyndighet holder i tråden ved å lede



planleggingsprosesser, koordinerer og tar initiativ til iverksetting av tiltak.

*Barnehageeierne* kartlegger kompetansebehov i egen organisasjon, samhandler med styrerne om utviklingsarbeidet, og drøfter dette årlig i barnehagemyndighetens arbeidsgruppe og samhandlingsforum. Barnehageeier informerer aktivt barnehagene om ordningen og tilrettelegger for at barnehagene kan virkeliggjøre sine utviklingsprosjekter.



*Organisering av ReKomp-ordningen i Bergen*

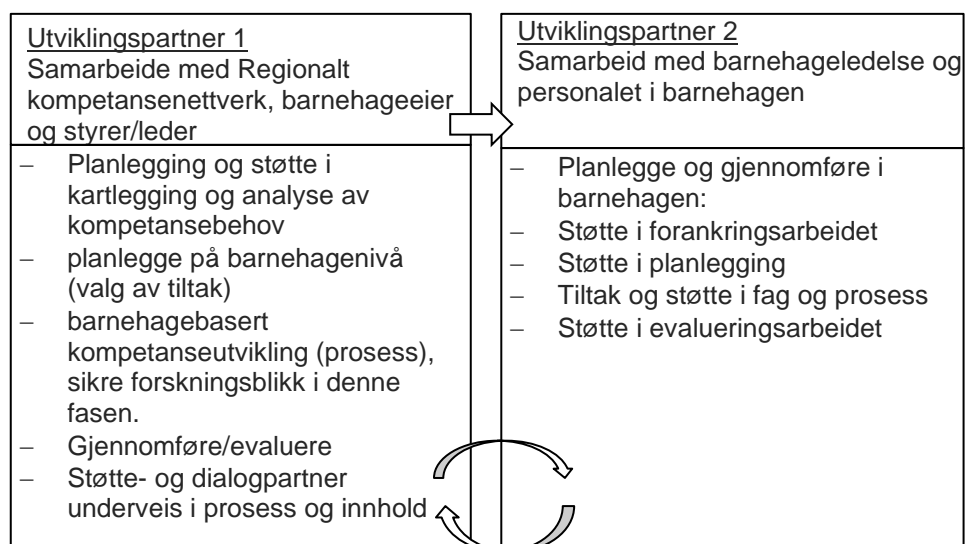
*Fagorganisasjonene* er representert i regionalt samhandlingsforum, Vestland med sentrale tillitsvalgte. Barnehagemyndigheten vil invitere til møte med fagforeningene, ved aktuelle tema. På enhetsnivå er barnehageeier ansvarlig for å ta med tillitsvalgte i vurdering av kompetansebehov og planlegging av kompetanseutvikling.

#### **4.4. Samarbeidsavtale mellom HVL og Bergen kompetanseregion, barnehage**

Det er et mål å utvikle kompetanse både hos ansatte i barnehagen og i UH-sektor gjennom et styrket samarbeid om teori og praksis. Samarbeidsavtalen mellom HVL og

Bergen kompetanseregion, barnehage bygger på prinsippet om likeverdighet mellom aktørene. På kommunalt nivå deltar HVL i barnehagemyndighetens arbeidsgruppe for å bistå med analyse av barnehageeierens kompetansekartlegging. I tillegg deltar HVL i felles samarbeidsmøte med barnehagemyndighet, for å planlegge nettverkssamlinger for ReKomp-barnehagene. Videre deltar HVL som utviklingspartnere (UP) i barnehagene. Det er barnehageeiers ansvar å tilrettelegge for at barn, ansatte, ledere og ansatte fra HVL kan samarbeide som likeverdige partnere. Styrer tillegges ansvaret for tilrettelegging og ledelse av refleksjons- og utviklingsarbeidet i samarbeid med pedagogisk leder. Studenter kan involveres i utviklingsarbeidet når dette er hensiktsmessig. I figuren nedenfor vises mandat og oppgaver for HVLs utviklingspartner 1 og 2.

Utviklingspartner 1 har et koordinerende og overordnet ansvar, mens utviklingspartner 2 deltar direkte inn i den enkelte barnehages utviklingsarbeid.

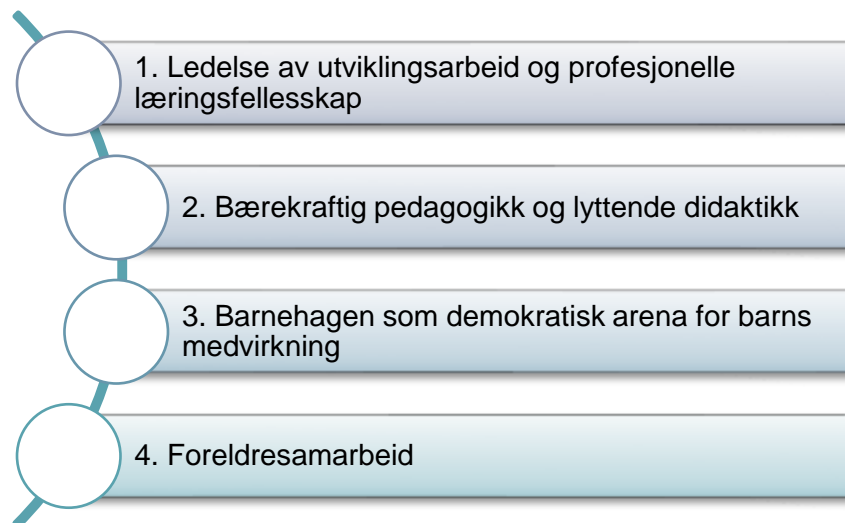


---

## 5. Satsningsområder 2022-2024

Den regionale kompetansestrategiens formål, er å sørge for at rammeplanen realiseres og iverksettes i barnehagene. Rammeplanens grunnleggende verdier er utgangspunkt for valg av satsningsområder i Bergen. Følgeevalueringer, kunnskapsgrunnlag for ordningen, kjennskap til kompetansebehov i barnehagene og kompetanseregionens erfaringer, har betydning for vurderingene som er gjort i prioritering av tiltak. Kompetansetiltakene i ReKomp følger nasjonale føringer og omfatter alle ansattgrupper. Tiltakene er utformet i samarbeid mellom avdeling for barnehagemyndighet, kommunal og private barnehageeiere og UH-sektor.

Våre prioriterte satsningsområder for perioden:



I praksis er områdene innvevd i hverandre. Utvikling innenfor et område, vil også påvirke arbeidet på de øvrige. De prioriterte områdene samsvarer med kompetansestrategiens satsningsområder knyttet til barnehagen som pedagogisk virksomhet, inkluderende miljø for omsorg, lek og læring og barnehagens verdigrunnlag.

---

## 5.1. Ledelse av utviklingsarbeid og profesjonelle læringsfellesskap

Barnehagens kompetanse i å gjennomføre utviklings- og endringsprosesser er grunnleggende for å utvikle barnehagen som lærende organisasjon. Å være en lærende organisasjon innebærer at personalet deltar aktivt i lærings- og utviklingsprosesser som bidrar til ny kunnskap om praksis (Bøe & Thoresen, 2012).

Senge (1994), definerer en lærende organisasjon som:

---

«[...] et sted hvor menneskene kontinuerlig utvikler sin kapasitet til å skape de resultatene de virkelig ønsker og drømmer om, hvor nye og utviklende tankemønstre dyrkes fram, hvor kollektive ambisjoner er frigjort, og hvor mennesker kontinuerlig lærer å lære sammen»

*Oversatt fra: (Senge, 1994)*

---

Sentrale tema innenfor satsningsområdet knyttes til veiledning og refleksjon gjennom lærende møter, relasjonskompetanse og konflikthåndtering, samt ledelse av utviklingsarbeid.

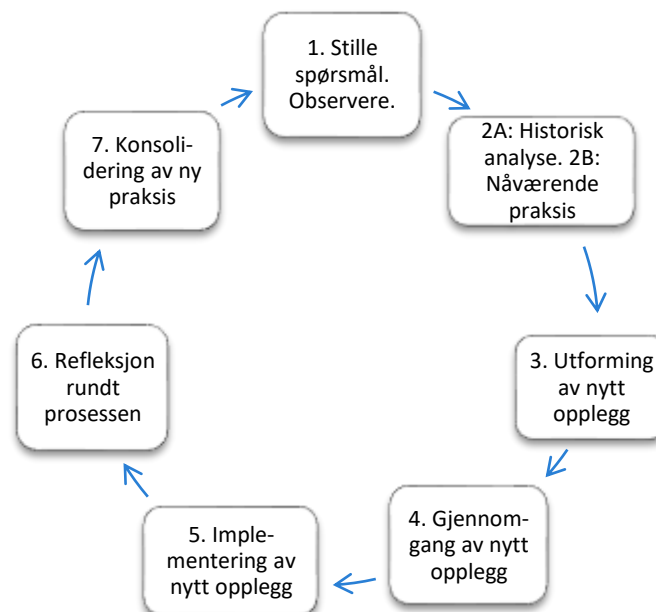
Intern organisasjonskultur som handler om at endring først og fremst skjer innenfra barnehagen selv. Dette er et sentralt utgangspunkt for utviklingsarbeid i ReKomp.

Dyptgående profesjonell læring kan knyttes til noen sentrale kontekstuelle betingelser (Timperley, Wilson, Barrar, & Fung, 2007)

- forholdet mellom politiske styringsdokumenter, relevant forskning og egen praksis

- tid for personalet til å utvikle nye ideer og praksisforståelse
- tilgang til eksterne ressurspersoner som kan presentere nye ideer som motiverer til deltakelse
- mulighet til å delta i varierte læringsaktiviteter; som både støtter og utfordrer nye ideer for praksis
- utviklingsarbeid som gir mening gjennom fokus på sammenheng mellom pedagogisk arbeid og læring

Ulike stadier i et utviklingsarbeid knyttes gjerne til syv faser (Engström, 2001, s. 152). Det finnes mange varianter av modellen. Endrings- og utviklingsarbeid vil i praksis ikke følge en slik modell steg for steg. Flere prosesser foregår gjerne samtidig. Noen ganger bytter de plass, og andre ganger må man gå noen skritt tilbake.



*Syv faser i utviklingsarbeid. Engström (2001, oversatt).*

Endrings- og utviklingsarbeid krever tid, tålmodighet, ledelse og ressurser. En forståelse av barnehagens utviklingsarbeid som kontinuerlige prosesser, innebærer derfor at ledelse av endrings- og utviklingsarbeid er et prioritert utviklingsområde.

---

## 5.2. Barnehagen som demokratisk arena for barns medvirkning

For *Bergen kompetanseregion*, barnehage er det viktig at demokratiseringsambisjonen står sterkt. Dette innebærer blant annet at barnas synspunkter og interesser tillegges vekt, og blir en del av barnehagens utviklingsarbeid.

Gjennom å observere, lytte og fortolke sammen med barna, oppstår muligheter for at perspektiver fra utelukkende intra- og interpersonlige relasjoner i og mellom barn, barn og personale og det som blir sagt og gjort, også omfatter materialenes performative agentskap i lærings situasjonenes intraaksjoner (Taguchi, 2010).

Samskapte læreprosesser handler da om læring som skapes i møte med fysiske omgivelser og materialer, mellom barn, mellom voksne og mellom barn og voksne.

Lek er en måte å være i verden på og lekens egenverdi skal ivaretas. Samtidig er lek en viktig helse- og læringsfremmende aktivitet i barns liv. Gjennom å rette blikket mot ideer om lek og lekens vilkår for barns væren i barnehagen, oppstår muligheter for å utforske nærmere hvordan barnehagen som demokratisk møteplass kan styrke mulighet for et aktivt medborgerskap (Lafton, et al., 2018). Voksenrolle, demokrati og likeverd samt prosjektbasert arbeid er aktuelle tema innenfor dette satsningsområdet.

For kommende periode rettes innsatsen også mot likestilling mellom kjønnene <sup>2</sup>. Kompetanse på dette feltet

---

<sup>2</sup> Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge (NOU 2019:9).

---

har betydning for barns muligheter til demokratisk deltagelse, økt mangfold, god helse, utdanning og bekjempelse av alle former for vold. Innsatsen gjenspeiles i valg av tema for samlingsbasert kompetanseheving og prioritering mellom barnehager som melder interesse, når øvrige kriterier er like.

### **5.3. Bærekraftig pedagogikk og lyttende didaktikk**

Å se pedagogisk kunnskap og praksis som noe inkonstant - alltid i endring, alltid i dialog med omgivelsene, samfunnet rundt og menneskene inni barnehagen medfører også en kontinuerlig søken etter nye forståelser, erfaringer og kunnskap. Vi har valgt å betegne dette som en bærekraftig pedagogikk. Den bærekraftige pedagogikkens hovedmål er å finne nye måter å møte komplekse sammenhenger på. En bærekraftig pedagogikk handler om et vedvarende arbeid med å utvikle holdninger, verdier og praksis som er i tråd med rammeplanens verdigrunnlag, FNs barnekonvensjon og FNs bærekraftsmål. Sentrale faktorer for utvikling innen dette området knyttes til observasjon og pedagogisk dokumentasjon, analytisk kompetanse, refleksjon samt undring og åpenhet mot nye forståelser.

I denne planen rettes barnehagens didaktikk mot «[...] noe annet og mer enn å planlegge pedagogisk arbeid» (Jansen, 2018, s. 49). I barnehagepedagogikk handler didaktikk om samspill med barn og hviler på generell og kontekstuell kunnskap. Barnehagens didaktiske møter handler om samspill med barn, fordi det er møter mellom barns erfaringer, barnehagens samfunnsmandat og barnehageansattes kunnskapsgrunnlag. Didaktikk ses her i sammenheng med hvordan man begrunner møtene og velger å opptre i dem. Arbeidsprosessen både før, under og etter samspill med barna har betydning for å forstå

---

forbindelsen mellom det forberedte og det uforberedte. Evnen til å lytte og kommunisere er en forutsetning. Lytting i denne sammenheng handler om å ta i bruk hele sansesystemet for å forstå, og drives frem av vennlig undring og nysgjerrighet. Lytting er en metafor for en bestemt type åpenhet og sensitivitet for andre mennesker som binder oss sammen. Her dreies personalets arbeid mot å sette mål for hva man selv ønsker å lære i møte med barn.

Refleksjon og analyse er en viktig dimensjon i nyere didaktisk tenking. Didaktikk i barnehagen må i større grad fungere som forberedelser til her-og-nå situasjoner, slik at personalet er bedre rustet for improvisasjon. Improvisasjon fremheves som dialogisk og prosessuell dimensjon i barnehagedidaktisk arbeid (Broström, Lafton, & Letnes, 2018), og skaper betingelser for barns muligheter til demokratisk deltakelse.

#### **5.4. Foreldresamarbeid**

For å utvikle en bærekraftig pedagogikk, er det et mål at barnehagene har et godt foreldresamarbeid som kan knytte sammen barnehagens hverdagsliv med familienes.

Barnehagene i Bergen skårer positivt høyt på foreldreundersøkelser, men på området «foreldresamarbeid» skåres det noe lavere. Foreldre har stor betydning for barns utvikling og deres innstilling til barnehagen påvirker barnet trivsel og relasjoner (Drugli, Lekhal, & Buøen, 2020). Barnehageforeldre er ikke en ensartet gruppe, og det er sentralt at personalet gjør seg kjent med hver enkelt av foreldrene. Det er ikke lenger et sett med rutiner som fungerer for alle. En større engelsk studie viser at barnehager med høy kvalitet, skiller seg ut gjennom et bevisst arbeid med foreldrestøtte. Faktorer som

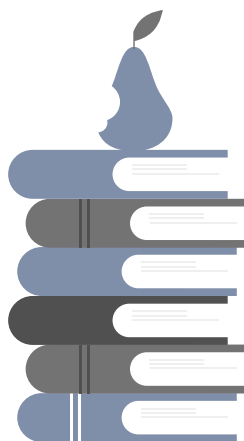


---

bidrar til godt foreldresamarbeid handler om; myndiggjøring av forelder, verdifelleskap, forventningsavklaring, tillit og gode kommunikasjonsferdigheter hos personalet.

Foreldreutvalget for barnehager melder om en økning i antall misfornøyde foreldre. Flere av sakene handler om dårlig samarbeid og dialog med barnehagens ansatte. Kvalitativ forskning tyder på et overfladisk foreldresamarbeid og peker på personalets problemer med å mestre vanskelige samtaleemner. Et mønster i daglige møter viser en praksis hvor mye av kommunikasjonene skjer gjennom barnet, sannsynligvis knyttet til diskursen om «det medvirkende barnet». Det rituelle preget i de hverdagslige møtene bidrar i liten grad til å ruste de ansatte for vanskelige samtaler. I en sammensatt foreldregruppe kan behovet for en mer differensiert praksis, som også rammer inn den daglige kontakten mellom foreldre og ansatte, være påkrevd. (Solberg, 2019).

Tema innenfor dette område kan handle om barnehagen i møte med krysskulturelle barn og foreldre, foreldresamtalen, konflikthåndtering og samarbeid om barn i sårbare livssituasjoner.



---

## 6. Plan for gjennomføring

### 6.1. Nettverk for partnerskapsbarnehager

Det vil til enhver tid være to kull med partnerskapsbarnehager som har startet med, er i gang med, eller er i ferd med å avslutte sitt utviklingsarbeid.

Avdeling barnehagemyndighet vil i kommende periode initiere og koordinere nettverk for partnerskapsbarnehagenes prosjektgruppe. Dette kan gjøres både på tvers av tema og årskull. Hvert nettverk bør bestå av 8 -12 deltakere til sammen. Nettverkene gjennomfører så langt det er mulig, to digitale (evt. fysiske) nettverkssamlinger om våren, og to om høsten hvor det utveksles status, erfaringer og tanker om veien videre. I tillegg til dette arrangerer avdeling barnehagemyndighet:

- informasjonssamling i desember for hel sektor om ordningen, melding av interesse og frister
- oppstartsamling for nye barnehager i august/september
- midtveissamling for de som er halvveis i oktober
- erfaringssamling for barnehager som er i ferd med å avslutte i juni.

Barnehagemyndigheten inviterer HVL til samarbeid om disse samlingene.

### 6.2. Samlingsbasert kunnskapsutvikling

*Bergen kompetanseregion, barnehage* tilbyr samlinger for å heve barnehagefaglig grunnkompetanse, med assistenter og fagarbeidere som hovedmålgruppe. Tretti prosent av ReKomp-midlene brukes til dette.

Barnehagefaglig grunnkompetanse er et opplæringstiltak som skal gi assistenter uten

---

barnehagefaglig kompetanse grunnleggende innføring i barnehagens samfunnsmandat, ansvar og innhold.

Dette innebærer som et minimum å sørge for kompetanseheving innenfor områdene omsorg, lek, læring og danning (Os & Henrik, 2020).

Grunnkompetansen heves gjennom samlingsbaserte prosesser hvor det veksles mellom prosessoppgaver som gjennomføres i barnehagen, og deltakelse på samlinger hvor faglige forelesninger kombineres med refleksjonsoppgaver.

Kunnskapsutvikling i profesjonelle læringsfellesskap bygger på ideen om at man skaper mer kunnskap sammen, enn hva den enkelte kan klare alene. Dette er utgangspunktet for å rette tiltaket mot alle ansatte. To sentrale faktorer for lærende organisasjoner er videreutvikling i et arbeidsfellesskap samt å være i stand til å dele erfaringer. Internasjonal forskning på profesjonelle læringsfellesskap fremhever at disse kjennetegnes av

- Felles verdier og felles visjon
- Kollektivt ansvar for barnas leke- og læringsmiljø
- Felles utforskning av egen praksis gjennom undrende og reflekterende dialoger
- Samarbeide om leke- og læringsmiljøet i barnehagen
- Kollektiv læring fremheves like mye som den enkeltes læring

(Strugstad & Nilsen, 2015)

Dette innebærer at observasjon, refleksjon, veiledning og samarbeid er viktige kompetanser som må få

---

oppmerksomhet og understøttes i barnehagebaserte utviklingsarbeid.

Et mål for ReKomp 30 % er at barnehagen gjennomfører et mindre utviklingsarbeid. Det samarbeides med forelesere som har spesialisert seg innenfor det aktuelle temaet om faglitteratur, prosessarbeid og faglig innlegg. Det forventes at barnehage jobber videre med temaet etter å ha deltatt på fagsamling.

I tillegg til ReKomp-ordningen påhviler det eier å sikre at personalet har tilstrekkelig og riktig kompetanse til å løse sine oppgaver i henhold til lov og forskrifter. Dette innebærer i praksis at personalet har behov for ytterligere kompetanseheving, ut over tiltakene i denne planen.

### **6.3. Statiske digitale kompetansepakker**

Avdeling barnehagemyndighet har sammen med kommunal og privat barnehagesektor ambisjon om å utvikle flere statiske digitale kompetansepakker. Koronapandemien har ført til at både myndighet, eiere og ansatte i barnehagene har utviklet høyere digital kompetanse. Gjennom pandemien har avdeling barnehagemyndighet avholdt flere direktesendte fagsamlinger med forelesninger. I kombinasjon med forelesningene har myndigheten i samarbeid med foreleserne, tilgjengeliggjort fagtekster og refleksjonsoppgaver som barnehagene har kunnet jobbe med i hele personalgruppen. Under sending er barnehagene oppfordret til å la personalet sitte samlet i sine kohorter, slik at foreleser kan legge opp til refleksjoner personalet imellom. Barnehagene har meldt tilbake at det å kunne samles i barnehagen, har vært både lærerikt og nyttig i tillegg til at det er tidseffektivt.

---

Med bakgrunn i disse erfaringene, arbeides det sammen med BARNkunne i Bergen for å utvikle en kompetansepakke med tema: «Utviklingsarbeid i barnehagen». Barnehagemyndigheten har også opprettet et digitalt kompetansesenter på SharePoint, og jobber mot å gjøre denne tilgjengelig i løpet av våren 2022.

#### **6.4. Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis**

Målgruppen for kompetanseløftet er bl.a. ansatte i barnehage, barnehageeiere, ansatte i PP-tjenesten og andre tverrfaglige tjenester i kommunene og fylkeskommunene. Kompetanseløftet er en del av tilskuddsordningen for lokal kompetanseutvikling, og skal bidra til at det er tilstrekkelig kompetanse som er tett på barna. Personalet trenger kompetanse til å kunne forebygge utenforskap, fange opp utfordringer og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging. Profesjonsutvikling i barnehager som skal sikre inkludering og et tilpasset pedagogisk tilbud til alle, starter med barnehagens behov og vurderinger for økt kompetanse og utvikling på området. Statped kan bidra til utviklingsarbeidet i samarbeid med, og etter avtale med UH-sektor. Kontakten til Statped blir ivaretatt av UH-sektor der dette er ønskelig og nødvendig (Statsforvalter i Vestland, 2021, s. 8). Det vil være naturlig at det også gjøres avtale med barnehageeier.



## 6.5. Årskalender

Barnehagemyndigheten har utarbeidet en årskalender for å visualisere arbeidet i ReKomp-ordningen. Det er et mål at barnehagemyndighetens, barnehagenes og HVLs planer blir bedre koordinert, da dette er en utfordring.

Prosjektmidler tildeles i april og følger hele prosjektperioden på to år fra august til august. Kalenderen er veiledende, og aktiviteter kan flyttes eller tilføres.

<ul style="list-style-type: none"><li>• Rapportering for bhg. startet året før</li><li>• Frist for å melde interesse til barnehagemyndighet</li><li>• Møte: Arbeidsgruppens prioritering av nye partnerskapsbhg.</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (1)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Innstilling m/prioriterte bhg. sendes til statsforvalter</li><li>• Vedlikehold av statiske digitale kompetansepakker</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (2)</li><li>• Nettverkssamling ReKomp70%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Møte i ReKomp arbeidsgruppe: Innspill til ReKomp 30%.</li><li>• Opprette kontakt og avtaler med forelesere til samlinger for kommende bhg.år</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (3)</li></ul>
<b>Januar</b>	<b>Februar</b>	<b>Mars</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tildeling av tilskudd ReKomp 70 %</li><li>• Barnehagemyndighet og HVL planlegger oppstarts- og erfaringssamling</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (4)</li><li>• Nettverkssaml. ReKomp 70%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Oppstartssamling</b> nye partnerskapsbarnehager</li><li>• Møte med tillitsvalgte - behov og plan videre</li><li>• Møte i ReKomp arb.gruppe: Plan for neste år</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (5)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Erfaringssamling</b> for barnehager som avslutter</li><li>• Invitasjon fra HVL om Kick off i oktober</li><li>• Bhg.myndighet og HVL planlegger mellomsamling</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (6)</li></ul>
<b>April</b>	<b>Mai</b>	<b>Juni</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vedlikehold statiske digitale kompetansepakker</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• HVL sender info om UP1 til barnehagemyndighet og barnehager</li><li>• <b>Startsamling</b> med nye partnerskapsbarnehager i regi av avd. myndighet</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (7)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Mellomsamling</b> for partnerskapsbarnehager som går inn i siste prosjektår (avd. bhgmyndighet)</li><li>• Møte i ReKomp arbeidsgruppe</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (8)</li><li>• Nettverkssamling ReKom70%</li></ul>
<b>Juli</b>	<b>August</b>	<b>September</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kick off med HVL for nye partnerskapsbarnehager</li><li>• Info fra HVL om UP2 til myndighet, eiere og bhg.</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (9)</li><li>• Barnehageeier kartlegger kompetansebehov i egen org. og melder til myndighet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Møte i ReKomp arbeidsgruppe: Kartlegging- og analyse møte</li><li>• Brev ut til sektor: om ordningen, søknadsfrister og tid for informasjonssamling</li><li>• Fagsamling ReKomp 30% (10)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Info.samling</b> om ordningen, søknadsfrister og økonomi</li><li>• Vedlikehold statiske digitale kompetansepakker</li><li>• Enkel rapport fra bhg. til eier og myndighet om aktivitet og måloppnåelse</li><li>• Nettverkssamling ReKom70%</li></ul>
<b>Oktober</b>	<b>November</b>	<b>Desember</b>

---

## 7. Likeverdig partnerskap og kunnskapsdeling

### 7.1. Likeverdig partnerskap

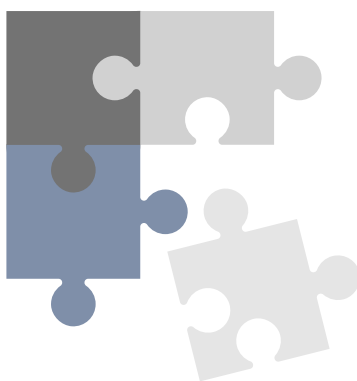
Likeverdig partnerskap innebærer at kunnskap utvikles og skapes i et jevnbyrdig samarbeid. Samskapt kunnskap krever at alle aktører bidrar med tanker, erfaringer og refleksjoner. Utviklingspartners rolle i barnehagens kollegafellesskap handler om å være den som kommer utenfra, med en godt teoriforankret barnehagefaglig kunnskap, og tenker sammen med personalet. Barnehagens nærhet til praksis og utviklingspartners nærhet til teori, bidrar til et komplementært læringsfellesskap hvor det skapes en tettere forbindelse mellom disse to kunnskapsformene. Samskapt kunnskap handler om å skape kunnskap sammen, med et felles langsiktig mål om å bidra til økt kvalitet i barnehagen. Kunnskapsutvikling har element av nyskaping og framdrift i seg. Begrepet synliggjør også en bevegelse fra en tilstand - til en annen. Barnehagens styrer og pedagogiske ledere er nøkkelpersoner i ledelse av prosesser som bærer preg av refleksjon og forbindelser mellom teori og praksis.

Partnerskap mellom HVL og barnehage innebærer at partene tar ansvar for læringsprosesser både innenfor egen organisasjon, og for utviklingsprosjektet som er felles. Utviklingsarbeidet i regi av ReKomp-ordningen, skal komme hel barnehagesektor og barnehagelærerutdanningen til gode. For at dette skal kunne skje, må barnehagens ledelse ha hovedansvaret for utviklingsarbeidets innhold, arbeidsmåter og fremdrift. HVL bistår barnehagene i observasjon, analyse, planlegging og evaluering. Gjennom disse fasene inngår refleksjon som et vesentlig grunnlag for god profesjonsutøvelse hvor

---

utviklingspartner fra HVL kan bidra til prosessen. Felles refleksjonsarbeid innebærer at partene støtter, stiller spørsmål ved og utfordrer kunnskap og praksis. Utvikling av en utforskende dialog er en nøkkelfaktor dersom refleksjonens potensiale skal forløses. Gjennom kraftfulle refleksjoner (Søndenå, 2020), skapes en bevegelse hvor tidligere etablerte kunnskaper og praksiser settes på spill. Biesta (2014), beskriver hvordan pedagoger stadig må sette seg selv i spill for å utvikle pedagogiske praksiser som etisk sett, kan betegnes som god pedagogisk praksis både i et nåtidig og fremtidig perspektiv.

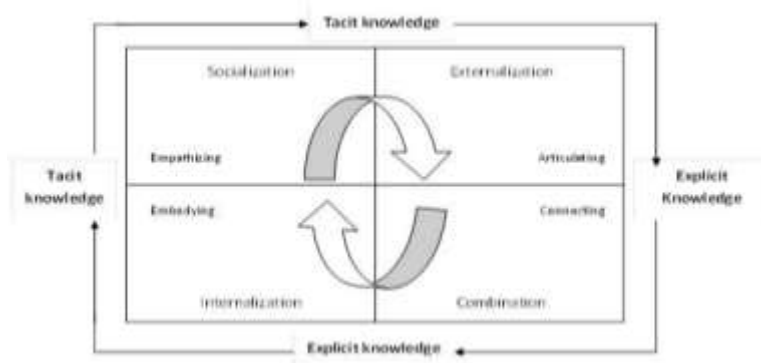
Et jevnbyrdig samarbeid forutsetter at skillelinjer mellom akademisk og praktisk viten gjøres uskarpe, og fordrer at partene er lydhøre, anerkjennende og åpne for hverandres erfaringer og kunnskap. I det første møtet mellom barnehage og utviklingspartner fra HVL, gjøres en forventningsavklaring om partenes bidrag i utviklingsarbeidet. Utviklingspartner og barnehage underskriver en avtale hvor de gjensidig forplikter hverandre i prosjektet.





## 7.2. Kunnskapsdeling

Et av målene i ReKomp ordningen er at kunnskap som utvikles gjennom tiltakene, skal påvirke kvaliteten i barnehagesektoren gjennom å dele med flere. Kunnskap handler om menneskelige ressurser i en organisasjon og knyttes til eksplisitt eller formell kunnskap, og taus kunnskap som erfaringsbasert viten. Taus kunnskap er personlig og kontekstspesifikk, og ofte forankret i erfaringer, ideer, verdier og følelser (Gotvassli, Kunnskap, kunnskapsutvikling og kunnskapsledelse i organisasjoner, 2015). Kunnskapsspiralen gir oss en ide om hvordan taus kunnskap gjøres eksplisitt, og dermed et grunnlag for å kunne hevde at barnehager og utviklingspartnere sammen gjør kunnskap synlig når den deles (Nonaka & Takeuchi, 1995).



Gjennom felles samlinger, vil barnehageeiere, HVL og barnehagemyndighet legge til rette for at partnerskapsbarnehagene og utviklingspartnerne kan dele sine erfaringer og nye forståelser med andre. Erfarings- og kunnskapsdeling skjer både mellom barnehagene underveis i prosjektperioden, og på avsluttende erfaringssamling. Barnehager som har deltatt i ReKomp-ordningen kan også inviteres til å holde faglige innlegg i ReKomp 30 % samlinger og/eller forelesninger for studenter som tar barnehagelærerutdanning (BLU). Videre kan de bli invitert til å bidra med innlegg på fagsamling for

---

hel barnehagesektor. Dette vil bidra til å spre ny kunnskap og kan motivere andre til å gå i gang med eget utviklingsarbeid.

Videre er intensjonen at ny kunnskap gjennom ReKomp-ordningen skal påvirke emneplaner, og at ledelse av utviklingsarbeid blir en del av BLU. Det er også en aspirasjon å jobbe mot samarbeid om fagtekster for publisering. Digitale medier har flere spennende delingsplattformer. Både for skriftlige fagtekster, podkaster, video-forelesninger og blogg. Det er allerede etablert en faglig blogg<sup>3</sup> som omtaler ReKomp-ordningen og som administreres av HVL.

## **8. Kompetansekartlegging og kriterier**

I planstrategien «Kompetanse for fremtidens barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022» fastslås barnehageeiers ansvar for å identifisere barnehagens kompetansebehov og utarbeide en langsiktig plan for rekruttering og kompetanseutvikling.

Barnehageeier melder behov om kompetanseutvikling til kompetanseregionen i Vestland gjennom kommunen som barnehagemyndighet.

### **8.1. Identifisering av kompetansebehov**

I *Bergen kompetanseregion, barnehage* identifiserer barnehageeier sammen med styrer, områder hvor det er behov for kompetanseutvikling. Den enkelte eier stått fritt til

---

<sup>3</sup> <https://blogg.hvl.no/rekomp-nettverk-for-uh/2020/05/26/fire-praksisfortellinger-fra-universitetet-i-sorost-norge/>

---

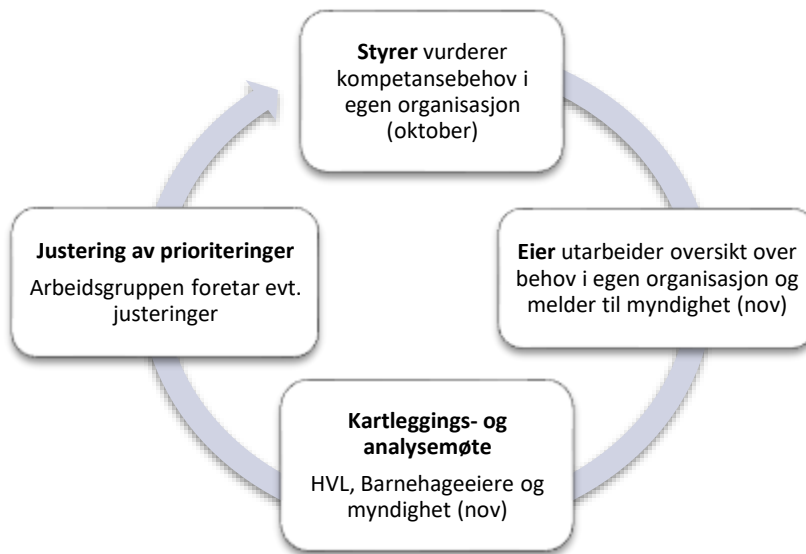
nytte den metoden som er mest tjenlig for formålet. For at ReKomp-ordningen skal bidra til å utvikle barnehagelærerutdanningen og styrke læringskulturen i hel sektor, er det viktig å ha med et mangfold av barnehager, små og store, med og uten sterke læringskulturer, gamle så vel som nye. Å delta i et utviklingsarbeid må først og fremst handle om personalets motivasjon og mulighet for å delta.

Barnehagene i Bergen er forankret i en danningstradisjon med en helhetlig forståelse av barnehagens samfunnsmandat hvor omsorg, lek og læring er sentrale komponenter. Kompetanse i noen utvalgte ferdigheter eller kunnskaper som kategoriseres og skrives inn i et skjema som skal være allmenngyldig og passe for alle har etiske utfordringer. For det første kan det bidra til å fremheve noen kunnskapsområder som viktigere enn andre, med fare for at det ikke stemmer overens med barnehagens eller organisasjonens kontekst. For det andre bidrar det til å forenkle og redusere kompleksiteten av kompetansen som er nødvendig for å jobbe i barnehagen.

Barnehageeierne i Bergen og avdeling barnehagemyndighet har utarbeidet en modell for å identifisere kompetansebehov som bygger på dialog mellom eier og styrer i den enkelte barnehage. Modell for kompetansekartlegging for barnehager i Bergen er visualisert i sirkulær prosess. Dette synliggjør hvordan nye planer bygger på kartlegging og analyse av

---

kompetansebehov, samt erfaringer og ny kunnskap som utvikles underveis.



### **8.2. Styret vurderer behov i egen barnehage**

Styret vurderer kompetansebehov i egen personalgruppe ut ifra lokal kontekst, med nasjonale og lokale føringer som grunnlag.

### **8.3. Eier utarbeider oversikt over behov i egen organisasjon**

Barnehageeier identifiserer den enkelte barnehages kompetansebehov i dialog med styret, vanligvis i ledersamtale. Barnehageeier utarbeider oversikt over behov for kompetanseutvikling i sine barnehager.

### **8.4. Kartleggings- og analyse møte**

Det gjennomføres et kartleggings- og analyse møte i barnehagemyndighetens arbeidsgruppe for ReKomp. HVL bistår med faglige innspill for analyse av behovene opp mot krav i rammeplan og nyere kunnskap.

---

#### **8.4.1. Barnehageeiers Forarbeid**

I forkant av kartleggings- og analyse møte sender barnehageeier inn opplysninger til barnehagemyndigheten om:

- Behov for kompetanseheving innen tema/emner som gjelder for enkeltbarnehager. En kort beskrivelse av hva et utviklingsprosjekt vil kunne handle om.
- Behov for kompetanseheving innen tema/emner som gjelder flere barnehager (oppgi antall). En kort beskrivelse av hva et utviklingsprosjekt vil kunne handle om.
- Prioritering mellom egne barnehager.

#### **8.4.2. Barnehagemyndighetens forarbeid**

Avdeling barnehagemyndighet setter opp forslag til prioritering mellom barnehager hvor eier har meldt interesse for å delta i ReKomp.

#### **8.5. Kriterier for prioritering mellom barnehager:**

Mål: Utvikle ny kunnskap som gir økt kvalitet i barnehagen og styrker barnehagelærerutdanningen

- Enkeltstående barnehager
- Barnehager i utsatte levekårsområder
- Utviklingsarbeid knyttet til planens prioriterte områder
- Utviklingsarbeid knyttet til samisk perspektiv
- Fordelingsnøkkel mellom ulike eiere ut ifra størrelse og tidligere tildelinger (rimelig fordeling mellom ulike eiere)

Prioritering drøftes i kartleggings- og analyse møte og presenteres i barnehagemyndighetens samhandlingsforum, hvor det tas endelig beslutning. Avdeling

---

barnehagemyndighet oversender prioritert oversikt til Statsforvalter, sammen med plan for bruk av ReKomp 30% midler.

## 9. Økonomi

Utdanningsdirektoratet fordeler midler til statsforvalter i Vestland gjennom årlige tildelingsbrev utfra en beregningsmodell. Partnerskap mellom barnehageeier og UH-sektor er en forutsetning for tildeling av midler. Partnerskapene skal vurdere hvordan lokale behov for kompetanseutvikling kan møtes, planlegge tiltak og utarbeide et beslutningsgrunnlag. Regionalt samarbeidsforumet leverer en felles innstilling til statsforvalter. Statsforvalter fatter vedtak om tilskudd til den enkelte kompetanseregion i fylket.

Tal tilsette (årsverk)	Total tildeling 2021
1 til 15	kr 99 000
16 til 25	kr 165 000
26 - 35	kr 231 000
36 +	kr 297 000

Når barnehagemyndigheten mottar tildeling fra statsforvalter, fordeles tilskuddet på barnehagene som omfattes av statsforvalterens vedtak. Tildelingen skjer etter beregningsmodell for barnehagens størrelse og antall ansatte. Midlene skal brukes til personalmøter. Det er tenkt at det skal være midler til 6 personalmøter på 3 timer i løpet av prosjektperioden på 24 måneder. Videre kan midlene brukes til frikjøp av tid i mellomperiodene, tid til prosjektgruppen og tid til å planlegge og samarbeide med HVL. Midlene skal vare hele prosjektperioden på 24 måneder, med oppstart i august året midlene tildeles. I

---

2021 var størrelsen på tildelte midler beregnet ut ifra antall tilsatte (Statsforvalter i Vestland, 2021)

## 10. Evaluering av tiltak og samarbeid

For å skape nyttige og gode prosesser i ReKomp-arbeidet, gjennomføres et årlig vurderingsmøte i arbeidsgruppen. Her drøftes spørsmål og tema som kan gi økt kvalitet i prosessene. Dette kan for eksempel være medvirkning, partnerskap, informasjon og kommunikasjon. Det kan i tillegg drøftes prosesser for å identifisere og analysere kompetansebehov samt måloppnåelse for prioriterte utviklingsområder. Arbeidsgruppens evalueringer og vurderinger viderefremmes til barnehagemyndighetens samhandlingsforum.



---

## Referanser

- Alvestad, M., Gjems, L., Myrvang, E., Storli, J. B., Tungeland, I. B., Velde, K. L., & Bjørnstad, E. (2019). *Kvalitet i barnehagen*. Stavanger: Universitetet i Stavanger. Hentet fra [https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/2630132/Rapport\\_85.pdf?sequence=3](https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/2630132/Rapport_85.pdf?sequence=3)
- Biesta, G. (2014). *Utdanningens vidunderlige risiko*. Fagbokforlaget: Bergen.
- Bjørnsrud, H., & Gjems, L. (2019). *Praksisfellesskap for læring og profesjonsutvikling*. [https://www.idunn.no/praksisfellesskap\\_for\\_laering\\_og\\_profesjonsutvikling](https://www.idunn.no/praksisfellesskap_for_laering_og_profesjonsutvikling).
- Broström, S., Lafton, T., & Letnes, M.-A. (2018). *Barnehagedidaktikk: En dynamisk og flerfaglig tilnærming*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bøe, M., & Thoresen, M. (2012). *Å skape og studere endring*. Oslo: Univeritetsforlaget.
- Børhaug, K., Brennås, H. B., Fimreite, H., Havnes, A., Hornslien, Ø., Moen, K. H., . . . Bøe, M. (2018). *Barnehagelæreren i et profesjonsperspektiv - et kunnskapsgrunnlag*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/f78959abbd54b0497a8716ab2cbbb63/barnehagelarerrollen-i-et-profesjonsperspektiv.pdf>
- Børhaug, K., Helgøy, I., Homme, A., Lotsberg, D. Ø., & Ludvigsen, K. (2011). *Styring, organisering og ledelse i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Drugli, M. B., Lekhal, R., & Buøen, E. S. (2020). *Tilvenning og foreldresamarbeid*. Oslo: Cappelen Damm.
- Engström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: Toward an activity. *Journal of Education and Work*, ss. 133-156.
- Gotvassli, K.-Å. (2015). *Kunnskap, kunnskapsutvikling og kunnskapsledelse i organisasjoner* (1. utgave, 2. opplag. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.



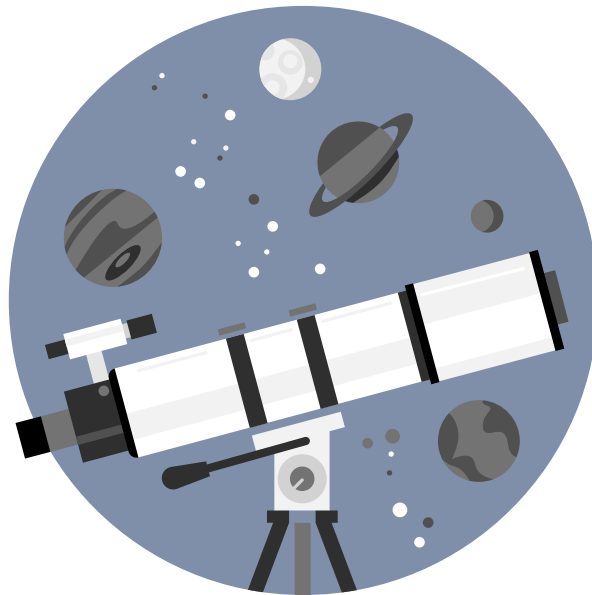
- 
- Gotvassli, K.-Å., & Vannebo, B. I. (2016). Ledelse av barns læring i barnehagen - bruken av ferdige opplegg. I K. H. Moen, K.-Å. Gotvassli, & P. T. Granrusten, *Barnehagen som læringsarena - Mellom styring og ledelse* (ss. 201-214). Oslo: Universitetsforlaget.
- Haugset, A. S., Ljunggren, E. B., Caspersen, J., Fagerholdt, R. A., Franck, K., Lorentzen, R., . . . Sivertsen, H. (2019:5). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage: Delrapport 4*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Haugset, A. S., Osmundsen, T., Caspersen, J., Haugum, M., & Ljunggren, B. (2016:9). *Følgeevaluering av strategien Kompetanse for framtidens barnehage. Delrapport 1 Implementering av strategien*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Haugum, M., Ljunggren, B., Osmundsen, T., Caspersen, J., Franck, K., Lorentzen, R., & Haugset, A. S. (2017:9). *Evaluering av Kompetanse for framtidens barnehage: Delrapport 2*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Jansen, T. T. (2018). Lyttende didaktikk. I S. Broström, T. Lafton, & M.-A. Letnes, *Barnehagedidaktikk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (09/2017). *Kompetanse for fremtidens barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*. www.regjeringen.no. Hentet fra [https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetansestrategi-for-barnehage-2018\\_2022.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetansestrategi-for-barnehage-2018_2022.pdf)
- Lafton, T., Bergem, H., Evenstad, R., Fajersson, K. E., Greve, A., Myhre, C. O., . . . Wolf, K. D. (2018). Lekens forundringskammer. I T. Lafton, & A. M. Otterstad, *Barnehagepedagogiske linjeskift*. Bergen: Vigmostad & Bjørke.
- Naper, L. R., Caspersen, J., Franck, K., Haugset, A. S., Ljunggren, B., Lorentzen, R., & Osmundsen, T. (2018:11). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage: Delrapport 3*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.

- 
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-Creating Company*. Oxford: Oxford University Press Inc.
- Nygård, M. (2015, oktober 6). Kvalitet i læring i barnehagen: En analyse av styringsdokumenter fra OECD og Norge. *Tidsskrift for nordisk barnehageforskning*, s. 18.
- Os, E., & Henrik, H. O. (2020). "Man tager hva man haver ...": *Kunnskapsgrunnlag for nasjonale rammer for barnehagefaglig grunnkompetanse*. Oslo: Oslo Metropolitan University.
- Røiseland, A., & Vabo, S. (2016). *Styring og samstyring*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Senge, P. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. Boston: Nicholas Brealey Publishing.
- Sivertsen, H., Janninger, L., Ljunggren, B., & Lorentzen, R. (2021:00817). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage: Oppsummeringsrapport*. Trondheim: SINTEF.
- Sivertsen, H., Ljunggren, B., Janninger, L., & Lorentzen, R. (2020:11). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage. Delrapport 5*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling. Hentet Desember 2021 fra <https://www.udir.no/contentassets/98823ef710ec4f6d9ac4d9c93ba9fcf0/ufou-rapport-2020-11.pdf>
- Solberg, J. (2019, 09 13). Hverdagsmøtene mellom foreldre og ansatte i barnehagen - nok voksenrammer? *Tidsskrift for nordisk barnehageforskning*, s. 12. Hentet fra <https://nordiskbarnehageforskning.no/index.php/nbf/article/view/215/217>
- Statsforvalter i Vestland. (2021, 12 15). *Tilskottsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæringa Vestland*. Hentet fra [www.statsforvalteren.no: https://www.statsforvalteren.no/siteassets/fm-vestland/barnehage-og-opplaring/tilskuddsordning-for-lokal-kompetanseutvikling-i-grunnopplaringa-vestland\\_23.02.2021.pdf](https://www.statsforvalteren.no/siteassets/fm-vestland/barnehage-og-opplaring/tilskuddsordning-for-lokal-kompetanseutvikling-i-grunnopplaringa-vestland_23.02.2021.pdf)

- 
- Strugstad, J., & Nilsen, A.-I. (2015). *Ledelse av kollektive læringsprosesser*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Hentet 12 15, 2021 fra <https://www.ntnu.no/documents/1021451972/1267714758/arntinge-nilsen-jannike-strugstad-2015.pdf/11764e05-323b-4536-bacb-8a089e0a8787>
- Søndenå, K. (2020). *Kraftfull refleksjon i lærarutdanninga*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Taguchi, H. L. (2010). *Bortenfor skillet mellom teori og praksis: en introduksjon til intra-aktiv pedagogikk i barnehagefeltet*. Oslo: Vigmostad og Bjørke.
- Thingstrup, S. H. (2018). Pædagogisk faglighed - Udforskning af demokratiske perspektiver på forandringsarbejde i daginstitutioner. *Forskning & Forandring*, ss. 9-29. Hentet fra <https://forskningogforandring.dk/index.php/fof/index>
- Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). *Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration*. Wellington, New Zealand: Ministry of Education.
- Østrem, S., & Pettersvold, M. (2019). *Problembarna*. Oslo: Cappelen Akademisk.
- Aasen, W., & Birkeland, J. (2018). Lengselen etter barnehagekunnskap. *Mordisk tidskrift for pedagogikk og kritikk*, ss. 119-135.

Plan for barnehagebasert kompetanseutvikling, 2022-2024

Bergen



BERGEN  
KOMMUNE