



## **Innhold**

<b>INNLEDNING</b>	<b>3</b>
<b>HVOR ER VI NÅ I ARBEIDET MED KOMPETANSEUTVIKLING?</b>	<b>4</b>
<b>KOMPETANSEKARTLEGGING</b>	<b>5</b>
<b>SATSNINGSOMRÅDER</b>	<b>5</b>
<b>BARNEHAGEBASERT KOMPETANSEUTVIKLING</b>	<b>6</b>
<b>TILTAK FOR KOMPETANSEUTVIKLING OG RESSURSBANK</b>	<b>8</b>
<b>Barnehagebaserte tiltak</b>	<b>8</b>
<b>Tiltak for ansatt grupper</b>	<b>9</b>
	<b>9</b>

## Innledning

Kompetanseplanen har som intensjon å bidra til at barnehagene i Tønsberg jobber målrettet med kompetansebygging i sin barnehage. Planen er utarbeidet av kompetansegruppen i Tønsberg. Kompetansegruppen representerer kommunale og private barnehager, og består av to styrere, to tillitsvalgte, rådgiver i KUOL og barnehagemyndigheten. Gruppen er både pådriver og referansegruppe for felles kvalitetsarbeid i barnehagene i Tønsberg. Planen gjelder fra august 2021 og fram til desember 2022.

Kompetanseplanen skal ivareta nasjonale føringer og lokale behov i Tønsberg, og tar utgangspunkt i følgende dokumenter:

- Lov om barnehager og rammeplanen
- Kunnskapsdepartementets strategi «Kompetanse for fremtidens barnehage»

Våren 2019 gjennomførte kompetansegruppen en kompetansekartlegging i barnehagene i henholdsvis gamle Re og Tønsberg kommuner, og barnehagene ble oppfordret til å sende inn egne kompetanseplaner. På bakgrunn av kartleggingen og kompetanseplanene ble tema «inkluderende fellesskap» valgt som overordnet satsningsområde for kompetanseutviklingen i nye Tønsberg. Satsingsområdet skal bidra til å styrke de ansattes kompetanse i - og tilrettelegge for et godt, trygt og inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning.

Et viktig prinsipp for all kompetanseutvikling i barnehagene i Tønsberg er at det skal være barnehagebasert. Hele barnehagepersonalet skal involveres i kompetanseprosessene, som skal bygge på analyse, refleksjon og kollektiv forståelse. Barnehagene skal være lærende organisasjoner. Et annet viktig prinsipp er at ulike aktører i barnehagesektoren skal samarbeide om kompetanseutviklingen. I denne sammenhengen er begrepet *samskaping* tatt i bruk. De individuelle kompetansetiltakene som tilbys skal ses i sammenheng med de barnehagebaserte, og støtte opp om de kollektive utviklingsprosessene i barnehagene.

I tillegg til de kompetansetiltakene som beskrives i denne planen, kan den enkelte barnehageeier gjennomføre kompetansetiltak som gjelder for den enkelte barnehage.

Kompetansegruppen ønsker alle barnehagene lykke til med arbeidet.

## Hvor er vi nå i arbeidet med kompetanseutvikling?

I 2020 og 2021 er det særlig to faktorer som har bidratt til å bevege og utfordre barnehagenes arbeid mer enn det vi er vant til. Den ene faktoren er pandemi og smittevern hensyn og den andre er sammenslåingen av Re og Tønsberg kommuner til en ny kommune. Begge faktorene har medført betydelige omstillingsprosesser for barnehagene. Kompetansegruppen har forsøkt å beskrive noen av de inntrykkene vi sitter igjen med, på godt og vondt, etter halvannet «annerledes-år»:

- Barnehagene har vist en imponerende evne til omstilling, nytenkning, fleksibilitet og engasjement i arbeidet.
- Videomøter og digitale ressurser har i stor grad erstattet fysiske møter, foredrag og kurs.
- Mange barnehager har hatt en bratt læringskurve for digitale aktiviteter.
- Inndeling i kohorter og færre møtepunkter har utfordret intensjonen om at kompetanseutvikling skal være barnehagebasert og omfatte hele barnehagepersonalet.
- Barnehagene har opplevd det positivt å sitte i egen barnehage på felles planleggingsdag og webinarer, for å reflektere og knytte innspill til egne prosjekter.
- Barnehagene har mistet noe av fellesskapsfølelsen ved ikke å kunne møtes fysisk. Å bygge nettverk, prate med kollegaer og betydningen av det uformelle fremheves som viktigere enn man tidligere har vært klar over.
- Tilgjengelige digitale aktiviteter og ressurser etter gjennomføring, og har gitt rom for at barnehagene har kunnet tilpasse bruken til lokale behov.
- Å forstå samskapsbegrepet er en pågående modningsprosess. Vi er på vei fra et «bestiller/utfører» perspektiv til et perspektiv hvor aktørene er likeverdige parter som tar i mot hverandre og lærer av hverandre.

I planens avsnitt om tiltak for kompetanseutvikling, gis det en oversikt og beskrivelse av de pågående kompetanseutviklingstiltakene i barnehagene per august 2021. Regional kompetanseordning er det tiltaket som omfatter flest barnehager. 22 barnehager deltar i ordningen sammen med Unversitetet i Sørøst-Norge (USN).

## Kompetansekartlegging

På grunn av pandemisituasjonen ble det ikke gjennomført kompetansekartlegging høsten 2020. Det har også tatt tid å komme i gang med mikroprosjekter for barnehagene som deltar i ReKomp. Erfaringen viser at det er nødvendig å ta et steg av gangen og prøve ut før neste steg tas.

Tønsberg kommune er pilot i Kompetanseløftet, Inkludering og mestring. Samarbeidspartner er Læringsmiljøsentret i Porsgrunn. I piloteringen gjennomfører alle de kommunale barnehagene Udirs ståstedsanalyse på 3 områder våren 2021. De private barnehagene oppfordres til å delta i satsingen og gjennomføre samme ståstedsanalyse. De 3 områdene er:

1. Inkluderende praksis og tilrettelegging
2. Språk og kommunikasjon
3. Vennskap og fellesskap

Det planlegges for en ny kompetansekartlegging høsten 2021. Den må ses i sammenheng med gjennomføring av ståstedsanalysen i Kompetanseløftet.

## Satsningsområder

Satsningsområdene i denne planen baserer seg på barnehagenes kompetansekartlegging i 2019, endringer i Lov om barnehager samt det lokale nettverkets vurderinger av påbegynte tiltak og videreføring av disse:

- Vi vil fortsette å støtte barnehagene i arbeid med barnehagebasert kompetanseutvikling med fokus på ledelse.
- I samskapingen mellom barnehagene og USN planlegges det for digitale møter og arbeidet med utviklingsdokument og drivkraft jobbes med våren 2021. I mai/juni vil det bli en erfaringsdeling med et frampek på videre oppstart i prosjektene i Inkluderende fellesskap for neste barnehageår.
- Kapittel 8 Psykososialt barnehagemiljø (Lov om barnehager). Vi har felles planleggingsdag 16.08.21 hvor tema er psykososialt barnehagemiljø og vi vil støtte barnehagene i videre arbeid for neste barnehageår.
- I de gamle kommunene har begrepene «rebarnehagene» og «tønsbergbarnehagene» vært brukt til å omtale alle barnehagene i kommunen, uavhengig av eierskap. I nye Tønsberg kommune er det 51 barnehager - tønsbergbarnehagene! Det blir viktig å bruke årene som kommer på og redefinere hva vi

legger i det nye fellesskapet barnehagene representerer.

## Barnehagebasert kompetanseutvikling

### Nåsituasjon, plan og utprøving, refleksjon og endring

Det er et mål at alle barnehagene i Tønsberg forsetter å utvikle seg som lærende organisasjoner. Kompetanseutviklingsarbeid i barnehagene skal være kontinuerlige prosesser. Systematisk og kollektivt vurderings- og refleksjonsarbeid legger grunnlag for barnehagen som lærende organisasjon. Barnehagene skal ha arenaer for dialog, refleksjon og samhandling. Barnehagene skal bruke egnede verktøy for kartlegging av eget arbeid, kollektive refleksjonsprosesser og vurdering av egen praksis. Forslag til verktøy for kartlegging:

- Ståstedsanalysen for barnehage - Utdanningsdirektoratet

Å arbeide med kunnskap og endringsarbeid handler både om valg og å velge bort. Det er av betydning at barnehagen har forskningsbasert kunnskap om hvordan kunnskap kan omsettes til praktisk handling. I utviklingsarbeid er det sentralt å definere kjernekomponentene i endringen. De ansatte må trene på kjernekomponentene i det daglige arbeidet. I denne prosessen er det avgjørende med avsatt tid til trening, refleksjon, veiledning og god ledelse.

Noen kjente arbeidsmodeller for utviklingsarbeid :

- Fixsen mfl. (2005)
- DUEN - Mostad, Skandsen, Wærness og Lindvig, 2013 (Skandsen og Mostad, IMTEC)
- Aksjonsforskning
- Appreciative Inquiry

### Samskaping

Det er et mål at samskaping skal føre til kompetanseheving i den enkelte barnehage, og føre til økt praksiskunnskap på universitetet. Vi utfordres fra å ha en bestiller – utfører rolle fra barnehagene til USN, hvor vi nå skal skape sammen ut fra den enkelte barnehages og USN sitt ståsted. Nysgjerrighet på egen

praksis og utdanning med et anerkjennende blikk og utvidende perspektiv for begge parter. Erfaringsdeling blir viktig synliggjøring av undersøkende og utøvende endringer i praksis ved nettverk, samlinger og gjennom digitale verktøy som for eksempel Canvassiden til USN.

Hovedprinsippet i barnehagebasert kompetanseutvikling er som nevnt at læring og utvikling skjer i det daglige arbeidet i barnehagen og involverer hele personalet. Det er en sentral føring i kompetansestrategien at kompetansetiltakene skal utvikles i samskaping med relevante kompetansemiljøer.

Det er uttalt mål om:

- at ordningen skal bidra til samskaping og gjensidig læring som endrer praksis mellom aktørene i samarbeidet.
- at samskaping skal sikre at alle barn får et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet
- at arbeidet skal bidra til å styrke implementering av rammeplanen
- at universiteter og høyskoler gjennom satsingen får en mer praksisnær kompetanse, som skal bidra til å videreutvikle barnehagelærerutdanningen og etter- og videreutdanningene.

For barnehageåret 2021 - 2022 vil vi vektlegge en kombinasjon av direkte kontakt og samskaping mellom den enkelte barnehage og USN og kollektive møteplasser for styрere og prosjektgrupper.

## Tiltak for kompetanseutvikling og ressursbank

### Barnehagebaserte tiltak

Satsning:	Faglig ansvar:	Innhold:	Periode:	Antall deltakende barnehager:	Ressursbank:
Regional kompetanseordning (Rekomp)	USN	Inkluderende fellesskap	2020 – ut 2022	22	<a href="#">Canvas - USN</a> <a href="#">MOOC digital læringsressurs-del 1</a> <a href="#">MOOC digital læringsressurs-del 2</a>
Inkluderende barnehage – og skolemiljø	UDIR	Inkluderende barnehagemiljø (pulje 5)	2020 – ut 2022	6	<a href="#">Inkluderende barnehage – og skolemiljø - Udir pulje 5 «De voksne så liksom bare forbi det hele» Ingrid Lund (film)</a> <a href="https://dialogmodellen.no/">https://dialogmodellen.no/</a>
Kompetanseløftet	STATPED	Inkludering og mestring	2021 - 2025	Avklares senere	
Kompetansemoduler	RBUP	Pilot	2021 - 2025	2	



## Tiltak for ansatt grupper

Satsning:	Faglig ansvar:	Ansatt gruppe:
Veiledning av barnehageeiere (pilotprosjekt)	UDIR	Barnehageeier
Videreutdanning Masterutdanning Styrerutdannig	Universitet og høyskole	Styrer Pedagogisk leder
Barnehagelærerutdanning (deltid) Fagbrev/grunnkompetanse	Universitet/høyskole Fagskole	Assistent Fagarbeider