

Region Kristiansand
plan 2023 –24

Barnehagebasert kompetanseutvikling

i Regional ordning



Innhold

| | |
|---|----|
| 1. Partnerskapet i Region Kristiansand | 2 |
| 1.1 Mål for ordningen..... | 2 |
| 1.2 Strategi i Region Kristiansand..... | 3 |
| 1.3 Satsingsområder i regionen | 4 |
| 1.4 Ansvar og roller i partnerskapet | 4 |
| 2. Organisering av ordningen | 5 |
| 2.1 Nettverksmodell..... | 6 |
| 2.3 Organisering på UiA | 7 |
| 3. Innhold i barnehagebasert kompetanseutvikling..... | 8 |
| 3.1 Kartlegging og vurdering av kompetansebehov | 8 |
| 3.2 Barnehagenes behov og utviklingsområde | 9 |
| 3.3 Innhold i de ulike sonene 2023 | 9 |
| 3.3.1 Lindesnes..... | 9 |
| 3.3.2 Vennesla Iveland..... | 10 |
| 3.3.3 Birkenes Lillesand | 11 |
| 3.3.4 Kristiansand | 11 |
| 4. Økonomi | 12 |

1. Partnerskapet i Region Kristiansand

Denne planen bygger videre på de foregående planene fra 2019 til 2021 og vil legge rammen for arbeidet fra 2022- 25. Planen skisserer partnerskapet og ulike tiltak for å utvikle en barnehagebasert kompetanseutvikling. Mål og tiltak er forankret i [Kompetanse for framtidens barnehage](#) som legger rammene for Regional ordning og har som mål å sikre alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet blant annet gjennom alle ansatte i barnehagen får mulighet til kompetanseutvikling og at alle barnehager utvikler sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling. De tre prinsippene som ligger til grunn for strategien er:

1. Kompetansetiltakene skal bidra til å realisere rammeplanens intensjoner og krav.
2. Barnehagens eier og ledelse bør ha en plan og legge til rette for kompetanseutvikling for alle ansatte.
3. Individuelle og kollektive kompetansetiltak skal ses i sammenheng



1.1 Mål for ordningen

Ifølge retningslinjene for Regional ordning for kompetanseutvikling skal tiltakene gi støtte til kollektiv kompetanseutvikling for personalet i barnehagen. Barnehage- og skoleeiere skal, i partnerskap med universitet eller høyskole, vurdere lokale behov og planlegge og gjennomføre tiltak.

Kriteriene for ordningen er beskrevet i [Kompetanse for fremtidens barnehage](#) og [Retningslinjer for tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnsopplæring](#):

- Kompetanseutviklingstiltak er forankret i lokalt definerte behov. Det vil si at behovene for kompetanseutvikling skal være basert på lokale vurderinger av kompetansebehov i den enkelte barnehage og skole, og basert på faglig dialog med universitet eller høyskole.
- Lokale vurderinger av kompetanseutviklingsbehov skal forankres ved den enkelte barnehage og skole på en måte som involverer de ansatte og ledere.
- Midlene skal brukes til barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling.

- Tiltakene skal fremme kollektive prosesser for profesjonsutvikling som utvikler barnehagen og skolen
- Tiltakene skal gjennomføres i partnerskap mellom barnehage- og skoleeiere og universiteter og høyskoler.
- Eiere og universiteter og høyskoler skal samarbeide om å vurdere kompetansebehov, planlegge og gjennomføre tiltak i barnehager og skoler.
- Universiteter og høyskoler som bidrar i kompetanseutviklingen skal legge til rette for at erfaringene fra partnerskapet skal styrke lærerutdanningene.

1.2 Strategi i Region Kristiansand

Region Kristiansand har et interkommunalt oppvekstsamarbeid som omfatter hele oppvekstfeltet for de 6 kommunene Lillesand, Birkenes, Iveland, Venesla, Kristiansand og Lindesnes. Dette samarbeidet ledes av oppvekstnettverket som består av øverste leder for oppvekst i hver av de 6 kommunene.



Oppvekstnettverket i Region Kristiansand har vedtatt en egen strategiplan for utviklingsarbeidet i regionen (2020-25) som legger føringer for Regional ordning i vår region.

Hovedmålsettingen er: «Regionsamarbeidet skal føre til at barn og elever opplever god sammenheng i hele utdanningsløpet, med utdanningsmiljø som fremmer læring, helse og trivsel». Strategiplanen har fire overordnede strategier som også bygger på hverandre. De fire er:

1. **Kapasitetsbygging** på alle nivå i organisasjonen.
2. En **innovativ og samarbeidsorientert ledelse** der bred deltakelse, gode samarbeidskulturer og bygging av tillit i organisasjonen skal vektlegges.
3. **Profesjonelle læringsfellesskap** skal bidra til å skape bærekraftig læring blant ansatte, både individuelt og kollektivt. For å oppnå kollektive prosesser må ansatte få tilgang til ny felles kunnskap, dele praksiserfaringer og reflektere over disse i fellesskap.
4. På bakgrunn av dette er **lærende nettverk** en strategi for å bygge strukturer og kulturer for organisasjons- og praksisutvikling i barnehager og skoler. Nettverkene skal være arenaer for erfaringsutveksling, refleksjon og faglig utvikling. Arbeidet skal ta utgangspunkt i konkrete eksempler fra praksis og støttes opp av relevant teori og forskning.

Vi vil gå fra «kompetanseheving» til å bygge kapasitet gjennom kvalitetsutvikling. Fokus skal i større grad rettes mot organisasjonen og barnehagens evne til selv å skape varig læring og endring. Synet på hvordan endring og utvikling skjer i en organisasjon, og hvem som må ta ansvar for dette, er endret. Vi går fra å se barnehagelærerne som objekter for utvikling og endring til å bli endringsagenter. En flytter på ansvaret for utvikling og endring. Styringen skal ikke være ovenfra og ned, men nedenfra og opp. Å samskape kunnskap betyr ikke at det ikke eksisterer kunnskap allerede, men det handler om hvordan

kunnskap kan formidles ved å gjøres relevant for den enkelte barnehage, og hvordan barnehagens fortolkning og utprøving av kunnskapen (erfaring) kan bli til noe nytt. Arbeidsformen har gått fra kurs og enkeltstående «happenings» til lærende møter og lærende nettverk der vi vil utvikle en kultur for læring. Det betyr blant annet at det er lov å være underveis og at prøving og feiling er en del av utviklingen.

1.3 Satsingsområder i regionen

Satsingsområdene er utarbeidet i partnerskapet og har fulgt Rekomparbeidet siden første plan i 2019. Også for neste planperiode vil arbeidet være forankret i disse fire satsingsområdene:

- 1. Partnerskap og forankring.**
 - God kommunikasjon er viktig for en god samhandling i partnerskapet. Vi må kontinuerlig forankre og utvikle dette slik at samskaping om kompetanseutvikling skjer mest mulig til nytte for barnehagene i regionen.
- 2. Organisasjonslæring.**
 - Barnehagenes egne utviklingsprosesser skal støttes gjennom deltakelse i lærende nettverk.
- 3. Kartlegging og analyse.**
 - Systematisk arbeid med kartlegging og analyse av behov skal følges opp i perioden. Dette gjelder både i barnehagene og på overordnet nivå i regionen.
- 4. Digitale verktøy**
 - Det skal utvikles digitale ressurser med de tema som blir aktuelle i nettverkene.

1.4 Ansvar og roller i partnerskapet

Det ble våren 2022 inngått en avtale med UiA om rammene for partnerskapet der ansvar og roller beskrives. Det er kommunene og private barnehageeiere i Region Kristiansand som har det overordnede ansvar for kompetanseutviklingen i sine barnehager. Kommunene skal samarbeide med UiA om å definere behov og prioritere satsingsområder/tiltak for kompetanseutviklingen i sine barnehager. Som samarbeidspartner har UiA delansvar for å bidra til utvikling av barnehagene og skolene i regionen. UiA skal gjennom å være en faglig og pedagogisk samarbeidspartner, tilføre og bistå i utvikling av kompetanse i henhold til de satsingsområdene Region Kristiansand og UiA er enige om. UiA, ved avdeling for lærerutdanning, har ansvar for interne læringssløyfer på UiA, også beskrevet som *det doble oppdraget* i kompetanseordningene, og har også ansvaret for evaluering og forskning på Rekom og Dekomp. Partene har utarbeidet disse prinsippene som skal ligge til grunn for partnerskapet:

1. Partene i regional ordning er barnehagenes eiere og ansatte, kommunene ved barnehagemyndigheten og UH sektor ved Universitetet i Agder.
2. Barnehagen og UiA betraktes som læringsarenaer med en symmetrisk relasjon. Vi skal sammen søke ny forståelse og bidra til å heve kvaliteten i både praksis og barnehagelærerutdanningen i tråd med intensjonene i Rammeplanen.

3. Partene skal sammen utvikle kompetanse som forholder seg til erfaringsbasert kunnskap og relevant teori og forskning.
4. Partene som deltar, må forplikte seg til å sette av tid til eget arbeid i kompetanseutviklingen.
5. Samarbeidet må være forutsigbart med hensyn til forventninger, tidsbruk, roller og ressurser, forankret i en partneravtale.

2. Organisering av ordningen

Ledelse og koordinering av samarbeidet i Region Kristiansand legges til en av kommunene og vervet går på omgang. For 2023 er det Lindesnes kommune som har denne rollen.

Det er 155 private-, kommunale- og familiebarnehager i Region Kristiansand. Rundt regnet, er det 9000 barn som går i disse barnehagene.

Regionen er delt i 4 geografiske soner (se figur 2) som igjen danner lærende nettverk ut fra lokale forhold:

1. Birkenes og Lillesand
2. Iveland og Vennesla
3. Kristiansand
4. Lindesnes

Styring og utvikling av ReKomp er fordelt på ulike nivå og skjer i et partnerskap med UiA. Et samarbeid mellom kommunene ligger til grunn for ordningen i dag. Ansvar og roller er fordelt slik på de ulike nivåene i regionen:

| Nettverk/ organ | Rolle | Ansvar | Deltakere |
|--|--|---|--|
| Styringsgruppe REGIONAL STYRING | Regional styringsgruppe for ReKomp og DeKomp. | Overordnet ansvar for kompetanseordningenes strategi i regionen. | Ansvarlige for oppvekstområdet i hver av de 6 kommunene. Private barnehageeiere. Tillitsvalgte. UiA |
| ReKomp kompetansenettverk (se deltakere, tabell under) REGIONAL KOMPETANSEUTVIKLING | Koordinerende ledd som realiserer mål i partnerskapet på tvers av soner/kommuner og med UiA. | Initiere, koordinere, støtte opp om og sørge for fremdrift og utvikling i regional ordning. | Barnehagemyndighet med fagansvar i hver av de 6 kommunene. Repr. for kommunale og private barnehageeiere. Tillitsvalgte UiA |

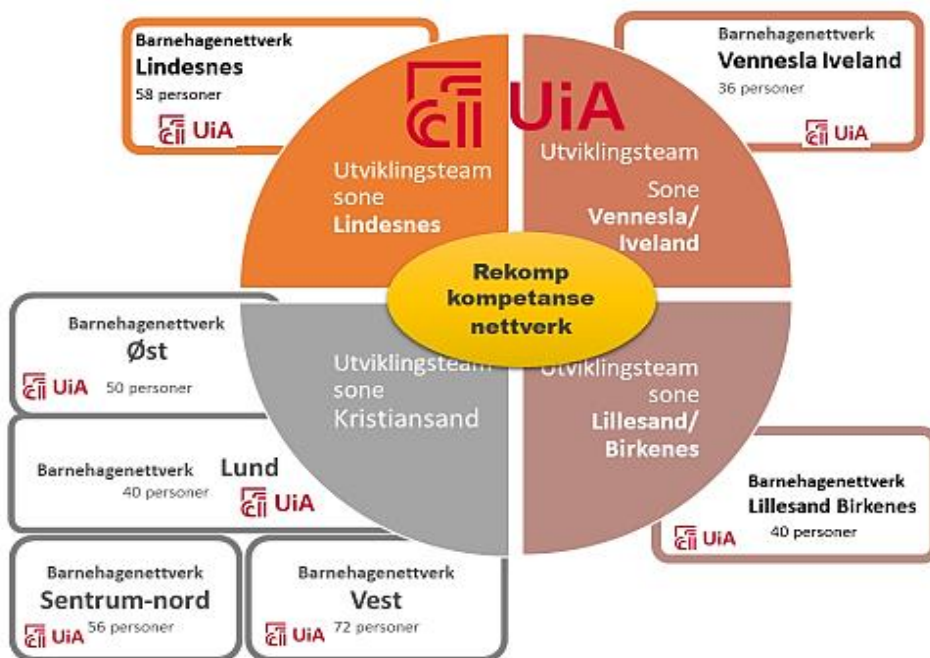
| | | | |
|---|--|---|---|
| Utviklingsteam i hver sone 1. Lindesnes 2. Kristiansand 3. Vennesla/Iveland 4. Birkenes/Lillesand | Planlegger, utvikler og gjennomfører lærende nettverk i egen sone. (4 soner) | Planlegge og utvikle innhold og form i nettverkene som støtter opp om fremdrift og utvikling i barnehagene i sonen. | Barnehagemyndighet med fagansvar i hver av de 6 kommunene. Repr. for private og kommunale styrere. Vitenskapelig ansatte ved Uia. |
|---|--|---|---|

**LOKAL
KOMPETANSEUTVIKLING**

Region Kristiansand har valgt en nettverksstruktur (figur 1) som sikrer sammenheng i lokale og regionale ledd og i partnerskap med UiA. Lokale utviklingsbehov blir ivarettatt i utviklingsteamet, ved at innhold og fremdrift i nettverkene tilpasses lokalt, nær barnehagene. UiA deltar i partnerskapet både når det gjelder styring og utvikling.

2.1 Nettverksmodell

Det er valgt en nettverksmodell i innretting og dimensjonering av regional ordning i region Kristiansand (figur 2). Regionen er delt i fire geografiske soner. Hver av disse har etablert barnehagenettverk med ledere og faglige ressursperson fra hver barnehage i sonen. Barnehagens leder er ansvarlig for å sette i gang og drifte utviklingsprosesser i egen barnehage og delta og bidra i barnehagenettverket. Barnehagenettverkene skal gjennomføres som lærende nettverk. Samarbeid og samskaping om ordningen skjer mellom praksisfeltet og UiA, og skjer på alle nivå i modellen. Vi definerer praksisfeltet som barnehagens eiere, styrere, ansatte og barn, samt barnehagemyndighet med ansvar for utvikling av kvalitet i barnehagen.



Figur 1- Nettverksmodellen

2.2 Lærende nettverk

Barnehagenettverkene organiseres som dialogkonferanser, med følgende fire hoveddeler:

1. Teori: teori, forskning og faglige perspektiv presenteres i plenum
2. Erfaringsdeling: Praksisinnlegg i plenum
3. Barnehager møtes på tvers: Dialog og ideutveksling i blanda grupper
4. Refleksjoner og dialog rundt tema: Veien videre ved egen barnehage

Lærende nettverk er arbeidsmåten for å bygge kompetanse i barnehagene og støtte og styrke det barnehagebaserte arbeidet. Det skal gjøres ved å bygge opp profesjonelle lærende fellesskap mellom barnehager og i barnehagen. Nettverkene skal være arenaer for erfaringsutveksling, refleksjon og faglig utvikling. Arbeidet skal ta utgangspunkt i konkrete eksempler fra praksis og støttes opp av relevant teori og forskning. I nettverkene skal det modelleres en arbeidsmåte der alle deltar og bidrar overfor hverandre og i dialogen skapes ny kunnskap hos deltakerne. Gjennom å delta i barnehagenettverk skal hver barnehage få støtte, inspirasjon og kunnskap til å jobbe med egen kompetanseutvikling. Deltakelse krever både forberedelse, aktiv deltakelse og ikke minst at barnehagen jobber med mellomarbeid der alle ansatte er involvert i prosessen.

Deltakelse i lærende nettverk skal følges opp med digitale ressurser som kan støtte det barnehagebaserte arbeidet. Dette kan være podkaster, webinar eller ulike ressurser som presentasjoner, artikler eller ulike former for digital kommunikasjon.

2.3 Organisering på UiA

Mål for tilskuddsordningen er å styrke kollektiv kompetanse i barnehager ut fra lokale behov. Gjennom et likeverdig og gjensidig forpliktende partnerskap med universitet eller høyskole skal samarbeidet bidra til å implementere rammeplanen i barnehager. Universitet eller høyskole skal bruke erfaringene fra partnerskapet som bidrag til å videreutvikle og fornye lærerutdanningene. Gjennom det «doble oppdraget» skal partnerskapet bidra til utvikling av det profesjonsfaglige fellesskapet.

UiA har en intern styringsgruppe som er ansvarlig for å følge opp tilskuddsordningene, og som blant annet skal sikre forankring av beslutninger relatert til ordningene på instituttene. Koordinering av tilskuddsordningene utføres av en arbeidsgruppe med faglig leder for tilskuddsordningene, koordinatorene for kompetanseløftet, Dekomp og ReKomp, samt en administrativt ansatt. I samarbeid med instituttledere kommer arbeidsgruppa frem til fagpersoner som skal delta i de ulike workshops og puljer. Vitenskapelig ansatte på barnehagelærerutdanningen, og også faglærere fra andre institutt, er samarbeidspartnere og skal bidra med planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak. Kompetansetiltakene skal være både forskningsbasert og praksisrettet (jf. Retningslinjer). Samarbeid på tvers av institutt og fagområder gir utvidet perspektiv og synliggjør muligheter for helhet og sammenheng i barnehagelærerutdanningen.

Det arrangeres fagteam og fagdager internt på UiA for involverte fagpersoner i ReKomp. Utrveksling av erfaringer og samarbeid på tvers av oppdragene er tema. I 2023 igansettes bl a et FoU-arbeid: *Barnehagelæreres ledelse av utviklings- og implementeringsprosesser i Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen.*

Karin Lilletun Langeland er studieleder og har studieprogramledelse av BLU på UiA. Studieleder deltar på noen møter inn i de regionale nettverkene, og er en viktig ressurs for å sikre at erfaringer fra ReKomp ses i sammenheng med videreutviklingen av barnehagelærerutdanningen.

Læringsløyfa og det doble oppdraget i tilskuddsordningene er avhengig av god dialog og kommunikasjon mellom de ulike aktørene. Samskaping av kunnskap skal videreutvikle profesjonen og komme barn og studenter til gode.

3. Innhold i barnehagebasert kompetanseutvikling

Udir definerer barnehagebasert kompetanseutvikling slik:

Barnehagebasert kompetanseutvikling innebærer at barnehagen med ledelsen og alle ansatte, deltar i en utviklingsprosess på egen arbeidsplass. Hensikten er å utvikle barnehagens samlede kunnskap, holdninger og ferdigheter og bevege barnehagen fra individorientert til kollektiv kompetanseutvikling.

(Gotvassli, 2017)

Partnerskapet har sammen kommet frem til at disse prinsippene skal gjelde for barnehagebasert kompetanseutvikling:

1. Hensikten skal være å utvikle barnehagens samlede holdninger, kunnskap og ferdigheter og bevege barnehagen fra individorientert til kollektiv kompetanseutvikling.
2. Alle ansatte deltar aktivt i et faglig felleskap for å styrke barnehagen som lærende organisasjon.
3. Barnehagene, med eier, tilpasser arbeidet med kompetanseutviklingen til egen barnehage, basert på kartlegging og analyse av behovene.
4. Styrer leder utviklingsprosessene med barnehagen som læringsarena.
5. Ulike metoder og læringsstiler skal tas i bruk.

3.1 Kartlegging og vurdering av kompetansebehov

Behovene for kompetanseutvikling skal være basert på lokale vurderinger i den enkelte barnehage og faglig dialog med universitet. Lokale vurderinger av behov skal forankres ved den enkelte barnehage på en måte som involverer både ledere og ansatte. De fleste av barnehagene i region Kristiansand har

gjennomført en kartlegging. Dette er et tiltak som er igangsatt for å styrke barnehagenes prosess med å analysere sine utviklingsbehov. I tillegg skal kartleggingen bidra til et systematisk refleksjonsarbeid. Arbeidet skal involvere alle ansatte. Kartleggingen er gjort med ståstedsanalysen eller tilsvarende verktøy. Våren 2021 tok Udir ned ståstedsanalysen og UiA kom opp med et tilsvarende alternativ som 77 barnehager har benyttet. Vi ser for oss at kartlegging kommer til å foregå regelmessig med intervall på to til tre år. Hver sone vil samle inn informasjon om barnehagenes kartlegginger og kompetansebehov. Denne informasjonen vil være viktig for valg av veien videre i sonen.

3.2 Barnehagenes behov og utviklingsområde

Det barnehagene har felles er at de jobber med utviklingsprosesser. Det blir da to bein i kompetanseutviklingen; en er «HVORDAN» jobbe med endrings og utviklingsprosesser, og en annen er mer spesifikk «HVA» - knyttet til det tema som barnehagen har kartlagt og analysert seg frem til at er deres behov. Det blir opp til det enkelte utviklingsteam å komme fram til en nyttig måte å støtte barnehagenes prosess og område for utvikling.

Når barnehagene er i gang med sine utviklingsområder kan det oppstå et behov for mer spesifikk kompetanse fra UiA. De lokale sonene må da, sammen med UiA vurdere behovene og prioritere i henhold til det. Behovene må da meldes inn i dialog mellom koordinator på UiA og utviklingsveileder, i tråd med partneravtalen.

3.3 Innhold i de ulike sonene 2023

Hver sone har skissert sine tema og tiltak slik:

3.3.1 Lindesnes

Det er valgt ut tre hovedtema i Lindesnes.

1. Digitalisering.
 - Digital dømmekraft
 - Digitale verktøy som legger til rette for at barn leker, lærer og selv skaper noe i et rikt og allsidig læringsmiljø
2. Ledelse av barnehagebasert kompetanseutvikling. Nettverkene legger til rette for og støtter barnehagene i at:
 - Barnehagen er en lærende organisasjon som reflekterer faglig og etisk rundt problemstillinger og holder seg faglig oppdatert.
 - Rammeplanen danner utgangspunkt for kompetanseutviklingen og for å iverksette rammeplanen på en god måte.
3. Målbilde; plan og strategiarbeid (i samarbeid med Kompetanseløftet og Dekomp):
 - Analyserer, prioriterer, planlegger og gjennomfører kompetanseutvikling.
 - Utarbeide en kompetanseplan

- Tiltaksvifte: Kartlegge eksisterende og definere framtidige tjenester, tiltak og kompetanse (tverrfaglig)
- Barne- og menneskesyn i praksis

Våren 2023:

Det er 24 barnehager som deltar i utviklings-/ barnehagenettverket i Lindesnes. Styrer og ressursperson deltar fra hver barnehage. Det skal arrangeres 2 nettverk vår 23 og 2 nettverk høst 23

Nettverk/Workshops:

Nettverk for digitale veiledere: 2 vår 23 og 2 høst 23 (i samarbeid med Dekomp).

Workshops digitale verktøy: alle ansatte i barnehager i Lindesnes (i samarbeid med Dekomp) høst 23

Utviklingsteamet i Lindesnes har ca 4 møter pr år. Disse er med:

Bente Tronstad, (Oppvekst) leder arbeidet

Tove Mydland (Oppvekst)

Trine Ruud, enhetsleder barnehage

UiA: Eva Mila Lindhardt. Julie Madelen Madshaven,

private barnehager: Inga Solberg

Kommunale styrere: Inger Lise Askildsen

PPT/Kompetansesenter Sør: Astrid Kristine Møll Vårdal

Utdanningforbundet: Anita Tronstad

3.3.2 Vennesla Iveland

På bakgrunn av tidligere arbeid i nettverkene er det kommet frem, gjennom evaluering, et ønske om å satse på:

1. Struktur i barnehagene i forhold til bla oppgaver og organisering
2. «Politikker» – sette noen rammer for evidensbasert praksis, med mål om å styrke pedagogrollen og et felles fagspråk (stammespråk).
3. Kreativitet og magi – Gjøre noe på tvers, inspirasjon til utviklingsarbeid. Barnehagefestival?
4. I tillegg har vi temaet: «Grunnmur» - ledelse og kulturbygging.

Det legges alltid opp til mellomarbeid i egen enhet mellom samlingene. Vi har høsten 2022 startet med pedagogmøter for alle pedagogene i alle barnehagene og utviklingsteam.

Våren 2023:

Utviklingsteam: 10. januar og 27. februar (vil kommet flere)

Pedagognettverk: 18. april kl 17.00 – 20.00

Barnehagenettverk: 31. mai kl 09.00 – 15.00

Høsten 2023:

Workshop for alle ansatte i barnehagene

Utviklingsteamet i Vennesla Iveland har ca 4 møter pr år. Disse er med:

Lisa Eiken (Oppvekst/Iveland), Beate S. Frigstad (Bhg/Iveland)
Ingrid Fjellestad (priv. bhg/Vennesla)
Kristin V. Håland (kom. bhg/Vennesla)
Anita Kverneland (oppvekst/Vennesla), Hildegunn Lundevold (Oppvekst/Vennesla)
UiA: Lisa Annika Brandt, Bjørn Andreas Johansen

3.3.3 Birkenes Lillesand

På bakgrunn av tidligere arbeid i nettverkene er det, gjennom evaluering kommet frem et ønske om å satse på:

1. Bruke SMTTE som arbeidsverktøy for leder og i et utviklingsarbeid
2. Endringsledelse, fasene i et endringsarbeid
3. Hvordan bygge gode nettverk
4. Prosessledelse
5. Barnehagens rammer for å drive med utviklingsarbeid
6. Hvordan skal deltakerne ta med seg det som er gjennomgått på samlingen tilbake til barnehagen og benytte dette inn i barnehagens utviklingsarbeid

Det er 17 barnehager som deltar med styrer og en pedagog, i alt 34 deltakere, pluss 2 fra UiA og soneledere i ordningen i Birkenes og Lillesand. Vi har fire nettverkssamlinger per år, den første på høsten er over to dager, med overnatting. Vi har nettverk/mellomarbeid hvor barnehagene møtes imellom samlingene og jobber sammen om utviklingsarbeidet. Det sendes oppsummeringen fra disse møtene til sonelederne.

Våren 2023:

Utviklingsnettverk barnehage: 15.02 og 26.04 kl 11.30-15.30

Utviklingsteamet i Birkenes/Lillesand har ca 8 møter pr år, 2 møter i forkant av hvert nettverk, pluss arbeidsmøter og evalueringsmøter. Disse er med:

Øyvind Mellem (Oppvekst/Birkenes), Kate Bie Paulsen (Oppvekst/Lillesand)

Cecilie Vardvik (priv. bhg/Lillesand)

Mette Harberg (kom. bhg/Birkenes)

UiA Silje Vegge og Miriam C. Lilledrange (UiA)

3.3.4 Kristiansand

I nettverkene har vi søkelys på ledelse av utviklingsarbeid og støtte til organisasjonsutvikling.

Barnehagene har gitt tilbakemelding på at det har vært mye faglig påfyll av god kvalitet, men at de nå trenger tid til å fordøye og finne bruk for stoffet de er presentert for i barnehagene. På nettverket i mai skal vi derfor ha erfaringsdeling og «praksisfestival». Privare og kommunale barnehager deltar også i utviklingsarbeidet Handlekraftig oppvekstsektor. Se plan for Dekomp.

For å komme tettere på barnehagene og bidra til det faglige temaet de har valgt har vi prøvd ut Workshop som arbeidsform. Vi har avholdt Workshop om mangfold og inkludering med 9 barnehager fordelt på to grupper som en pilot. Begge gruppene møttes to ganger. I løpet av våren 2023 skal det arrangeres et lignende opplegg for grupper på 4-5 barnehager, til sammen 33 barnehager vil ha deltatt på dette våren 2023. Barnehagene kan delta med inntil fire personer hver og forplikter seg på mellomarbeid mellom hver workshop. Planlegging og gjennomføring gjøres i et samarbeid med relevante fagmiljø på UiA. Dette er tema for work shop våren 2023:

1. Digital hverdag
2. Lek (to grupper)
3. Voksenrollen og relasjoner
4. Bærekraftig utvikling

Nettverk og utviklingsteam våren 2023:

Utviklingsteam: 17 januar og 23.mai

Nettverk sonevis i februar/ mars

Felles nettverk for alle 4. mai

Dato for de 5 gruppene som skal ha to work shop hver er ikke avtalt. Datoer for høsten 2023 er ikke satt, men det kan være vi samler nettverkene i felles samlinger når vi får de faglige workshopene opp å gå.

Utviklingstemaet i Kristiansand har ca 4 møter i året. Disse er med:

Gudrun Svensson (Oppvekst) og Kristin M. Rosen (Oppvekst)

Private bhg: Lene Danielsen (Læringsverkstedet) og Sissel Wåland (PBK)

Kommunale styrere: Kjersti Fuglerud Sødal (kom. bhg/KRS)

Eva Hauger Gjersvold (kommunalsjef barnehage)

UiA: Eva Mila Lindhardt, Elin Arnesen Moseid, Birgitte Stien Nordbø

4. Økonomi

Kompetansemidlene som tildeles regional ordning skal etter enighet i samarbeidsforumet fordeles med 45% til UiA og 55% til barnehagene i Region Kristiansand.

4.1 Region Kristiansand

Midlene fordeles de fire sonene basert på antall barn plassert i barnehage i kommunen. Lokale midler i utviklingsteamene skal brukes slik:

- Utgifter til lokaler og bevertning på nettverk og andre felles utgifter som eks felles litteratur eller andre ressurser.
- Resten kan tildeles barnehagene som midler til deltakelse i lærende nettverk og til å drive kompetanseutvikling i egen barnehage.

Ubrukte midler kan overføres til neste år og brukes fortløpende til formålet beskrevet i denne planen. Kommune og eieres egeninnsats vil være administrasjon av ordningen, samt deltakelse i utviklingsprosesser knyttet til partnerskap og samskaping i ordningen.

4.2 UiA

Midlene UiA tildeles for denne planen, benyttes på faglærere som er utviklingspartnere i Region Kristiansand. I tillegg finansieres de som administrerer ordningen på UiA med midlene fra de tre tilskuddsordningene, i alle Regionene i Agder som samarbeider med UiA.