



BAKON

(...prosjektet: 2016-2018)

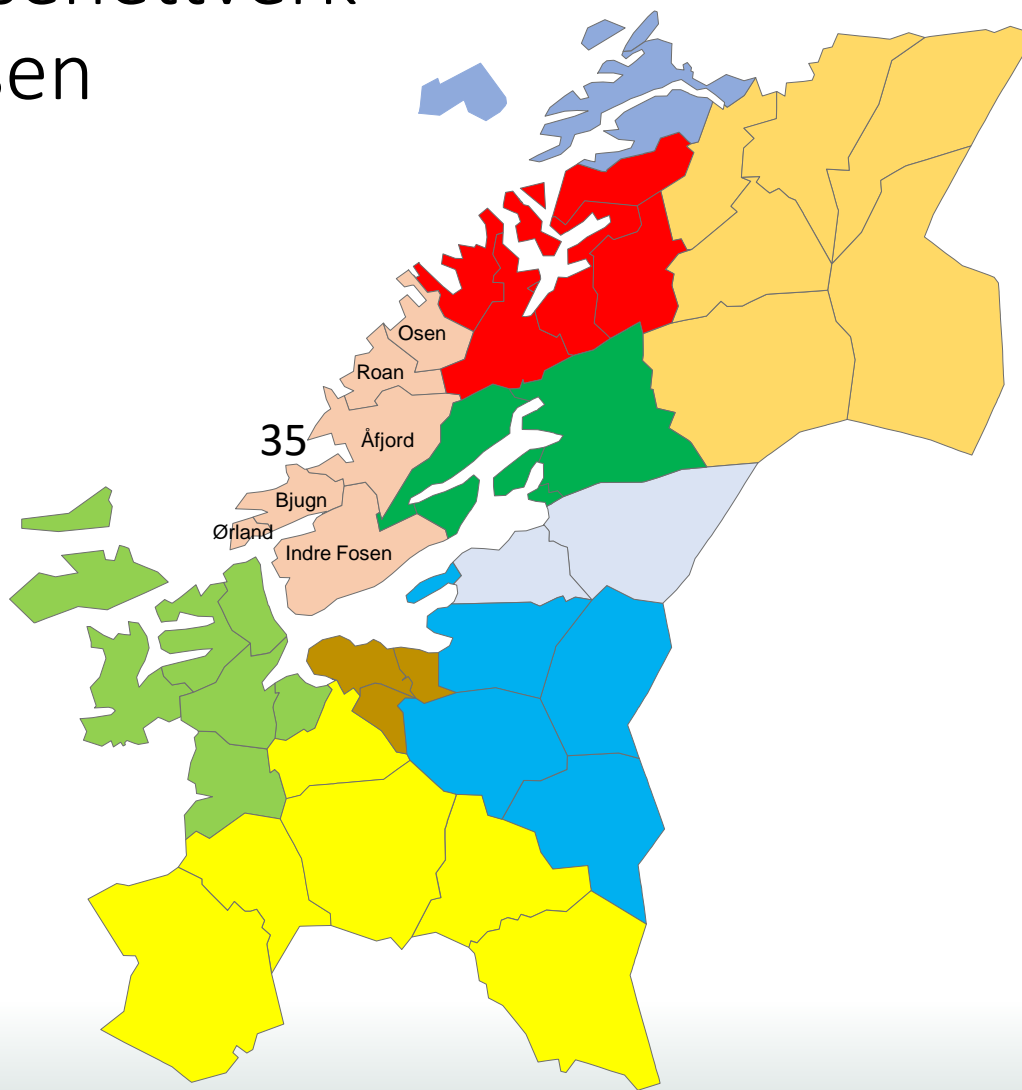


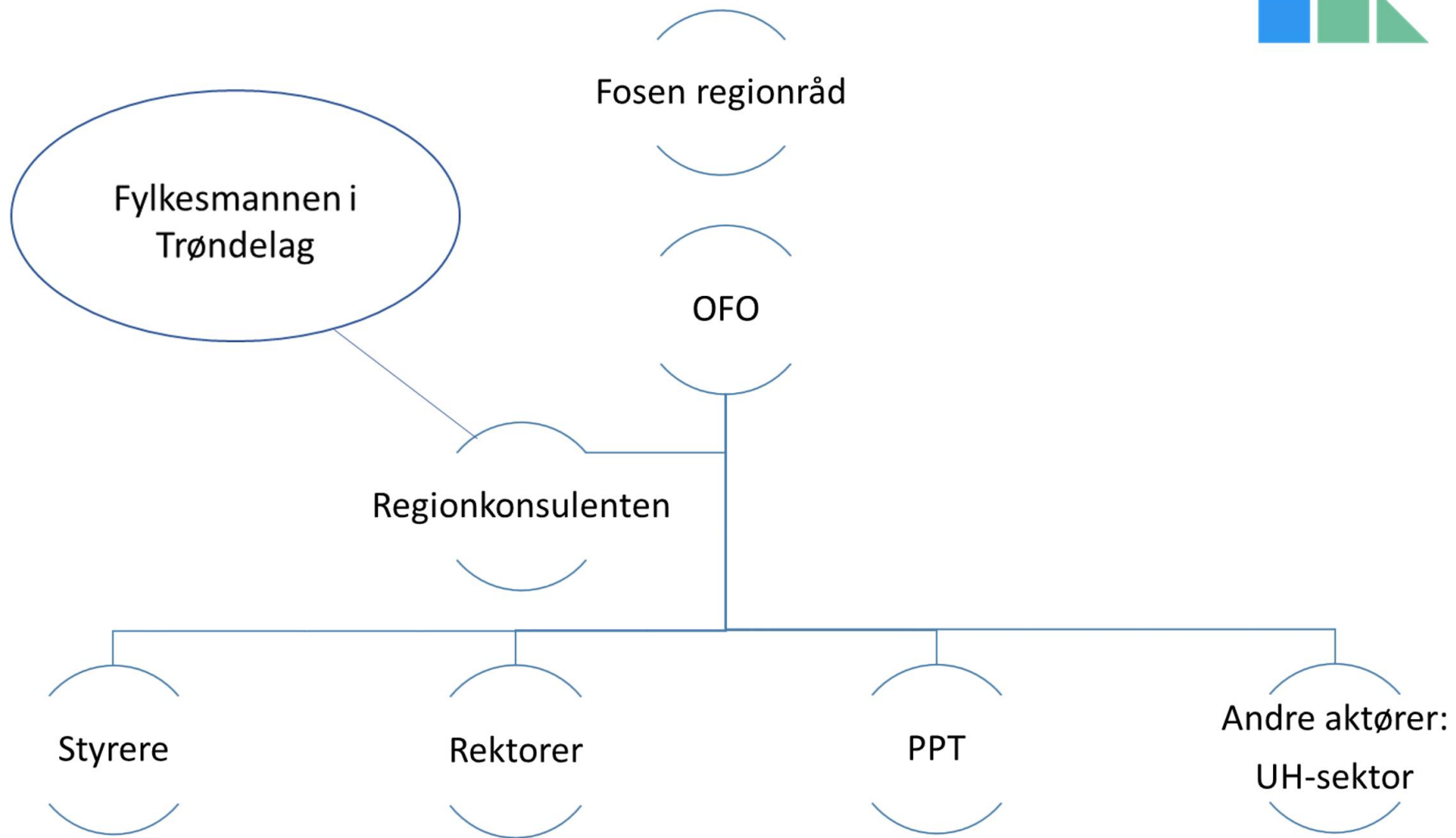
## Hvorfor akkurat BAKOM?

- **BA**rnehagebasert **KOM**petanseutvikling
- Vi skal gjennom dette prosjektet øve oss på å komme BAKOM hverandres *tause kunnskap* og *uutalte verdier*. Det handler om *barnesyn*, om *forståelse av egen rolle* i barnehagen og ikke minst om en *felles forståelse* for hva som er «*god*» *praksis* i vår barnehage.

# Kompetansenettverk

## Fosen







## Strategisk kompetanseplan

FOR BARNEHAGENE PÅ FOSEN 2016-2018



Dtg. 30.11.2014  
Rev. 10.06.2016

## REGIONAL PLAN FOR TILSYN MED BARNEHAGER

Etter Lov om Barnehager



vedtatt desember 2010  
Revidert og vedtatt CFO 4. juni 2015  
Revidert 09.11.15  
Revidert 14.02.16  
Revidert 26.01.16



## REGLEMENT FOR LOKALT GITT MUNTLLIG EKSAMEN PÅ FOSEN



gjeldende fra 01.02.17



## PLAN FOR OPPFØLGING AV NYTDANNEDE BARNEHAGELÆRERE I FOSEN-REGIONEN 2017/2018



22.08.2016

## PLAN FOR EKSTERN SKOLEVURDERING I FOSENREGIONEN 2018-2021



Plan for ekstern skolevurdering i Fosenregionen, vedtatt i CFO 17.05.17

## Plan for lærende nettverk mellom skolene i Fosen 2016-2018

Bjugn, Leksvik, Osen, Rissa, Roan, Ørland, Åfjord





## Desentralisert etter- og videreutdanning:

- ✓ Barnehagelærerutdanning
- ✓ KOMPASS
- ✓ Lederutviklingsprogram for ped.ledere
- ✓ Fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget



## Meld. St. 19

(2015–2016)

Melding til Stortinget

Tid for lek og læring  
Bedre innhold i barnehagen



FOSEN REGIONRÅD



# Strategisk kompetanseplan

FOR BARNEHAGENE PÅ FOSEN 2016-2018

 Ørland kommune	
 Rissa kommune	
 Bjugn kommune	
 Årfjord kommune	
 Roan kommune	
 Osen kommune	
 Leksvik kommune	

Utg. 10.11.2014

Rev. 10.06.2016



e for  
barnehage

g rekruttering 2014-2020





Kommunen som barnehagemyndighet skal sikre at barna i barnehagen får et godt pedagogisk og trygt barnehagetilbud.



Barnehageeier skal legge tilrette for at alle ansatte får delta i kompetanseutvikling på egen arbeidsplass.



Styrere og pedagogiske ledere skal få styrket sin kompetanse i å drive utviklingsprosesser i egen barnehage



Alle ansatte skal få mulighet til å utvikle seg gjennom faglig refleksjon i personalgruppa

**Alle barn i barnehagene på Fosen skal:**

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

(Fra formålsparagrafen for barnehager)



Kommunen som  
barnehagemyndighet skal  
sikre at barna i barnehagen  
får et godt pedagogisk og  
trygt barnehagetilbud.



- Satt av tid i månedlige møter med barnehagemyndighetene hvor BAKOM har vært i fokus fra plan til gjennomføring
- La føringer i plan for hva prosjektet skulle inneholde (f.eks. ståstedsanalyse, veiledning, nettverk og fokus på pedagogisk dokumentasjon)
- Utformet en avtale ved initieringen av prosjektet som bidrag til forankring og forpliktelse
- Tilskudd til hver barnehage for å frigjøre tid til utviklingsarbeid
- En representant fra barnehagemyndighetene har deltatt i møter med DMMH en gang pr. semester (kompetansegruppa) sammen med regionkonsulenten
- Om «styringslinjene»: (nesten) all kommunikasjon om prosjektet er sendt ut fra barnehagemyndighetene til barnehagene
- Mottar halvårlig skriftlig evaluering av utviklingsarbeidet i den enkelte barnehage



## Avtale mellom \_\_\_\_\_ **barnehage og Fosen regionråd**

Antall ansatte som skal delta i kompetanseutviklingstiltaket: \_\_\_\_\_

### Tilbud til barnehagen

I følge Strategisk kompetanseplan for barnehagene på Fosen 2016 – 2018 skal alle barnehagene på Fosen få tilbud om støtte i sitt arbeid med barnehagebasert kompetanseutvikling.

Støtten vil bestå av:

- ❖ Veiledning i den enkelte barnehage gitt av FEI ved DMMH minst en gang hvert semester fra og med våren 2017, totalt minst fire veiledningsmøter.
- ❖ Lærende nettverk for styrere og **ped. ledere**.
- ❖ Tilskudd til barnehagen for å frigjøre tid for planlegging av det pedagogiske utviklingsarbeidet.

### Forventning til barnehagen

For å sikre at midlene brukt til disse tiltakene får en ønsket effekt på kompetanseutviklingen i den enkelte barnehage, er det viktig at tiltakene blir fulgt opp i den enkelte barnehage. Fosen regionråd forventer at barnehager som deltar i kompetanseutviklingstiltakene forplikter seg til å:

- ❖ Arbeide med kompetanseutvikling etter intensjonene i Strategisk kompetanseplan for barnehagene på Fosen 2016 – 2018.
- ❖ Gjennomføre ståstedsanalysen innen slutten av desember 2016.
- ❖ Samarbeide med FEI ved DMMH om forberedelse og gjennomføring av veiledningsmøter.
- ❖ Gjennomføre arbeidsoppgaver som blir gitt av veileder i periodene mellom veiledningene.
- ❖ Delta i lærende nettverk for styrere og **ped. ledere**.
- ❖ Gjennomføre skriftlige halvårslige evalueringer av egen utviklingsprosess som sendes barnehageeier og barnehagemyndighet.



### Finansiering av tiltak

Disse tiltakene finansieres av kompetansmidler fra Fylkesmannen i Sør-Trøndelag og Fylkesmannen i Nord-Trøndelag, OU-midler fra KS, samt av fondsmidler hos Fosen regionråd.

### Ved manglende oppfølging av avtalen

Fosen regionråd v/Oppvekstforum Fosen (OFO) vil vurdere å trekke tilbake tilbud om veiledning gitt av FEI ved DMMH samt utbetalt tilskudd hvis punktene under «Forventning til barnehagen» over tid ikke følges opp.

Ved å underskrive denne avtalen bekrefter vi at vi har satt oss inn i tiltakene i Strategisk kompetanseplan for barnehagene på Fosen og takker herved JA til at vår barnehage deltar i de overnevnte kompetansehevingstiltakene.

Sted, dato:

Underskrift

styrer:

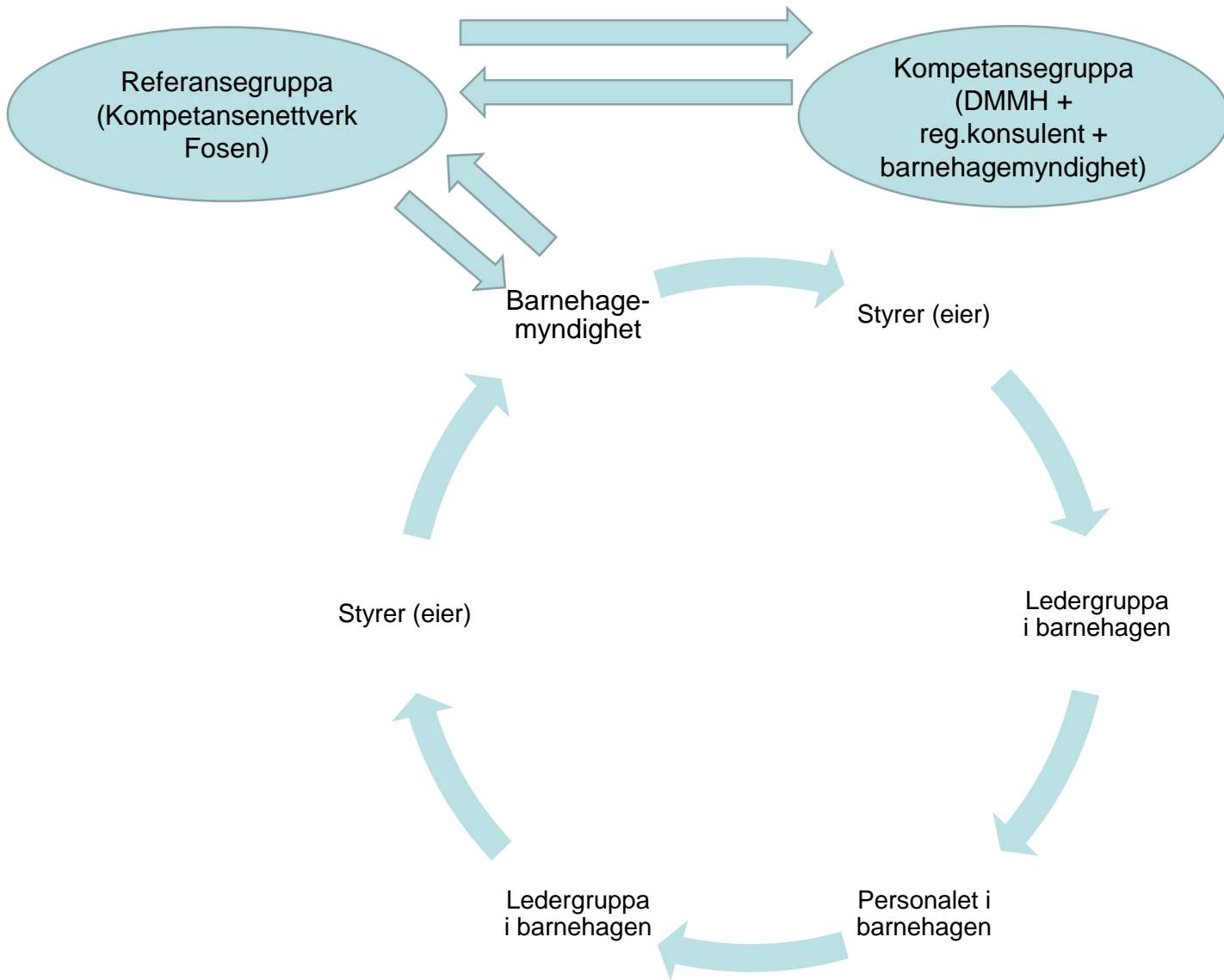
Underskrift

barnehageeier:

Underskrift

Fosen regionråd  
v/regionkonsulenten:







Barnehageeier skal legge til rette  
for at alle ansatte får delta i  
kompetanseutvikling på egen  
arbeidsplass.

- 30 av 35 barnehager underskrev avtalen og har deltatt i prosjektet
- Ved å forplikte seg til avtalen → alle ansatte har fått ta del i prosjektet
- Har prioritert ekstra midler for at ledelsen skal ha kapasitet til å drive utviklingsarbeid i personalgruppene



Styrere og pedagogiske ledere skal få styrket sin kompetanse i å drive utviklingsprosesser i egen barnehage

- ❑ Alle måtte gjennomføre ståstedsanalyse ved oppstart av prosjektet – velge tema/problemstilling ut fra dette
- ❑ Styrer m/ledergruppene har hatt to veiledningsmøter pr. semester med fast veileder fra DMMH
- ❑ Forventet at det jobbes i prosess i hele personalgruppa mellom hver veiledning
- ❑ 4 nettverk:
  - 1 regionalt for barnehagemyndighet og styrere
  - 3 parallelle for styrere med sine ledergrupper
- ❑ Har skriftliggjort erfaringer og refleksjoner om ledelse av utviklingsarbeidet gjennom halvårsrapporten



Hva må dere gjøre for å styrke egen ledelse i jobbingen med barnehagens problemstilling?

(Her kan dere blant annet trekke inn det dere har oppdaget gjennom arbeid med Lederhjulet)

Ha målrettet fokus på dette området, involvere resterende pedagoger med tydelige og avklarte roller og forventninger til deres bidrag ifht prosjektet.

## 2. Fokus på leders (styrers) utviklingsprosess

<p>Hvordan jobber du med at alle ansatte skal bli engasjerte i prosjektet?</p>	<p>Gjennomføre innsamling av dokumentasjon(praksisfortellinger), gjennomføre refleksjonsgrupper med hele personalet. Vise den røde tråden og sammenhengen i arbeidet slik at personalet får en forståelse for hvordan veien blir til, og at de blir tatt med på den veien. Det er viktig for meg å vise at veien videre henger sammen med personalets refleksjoner, fokus og ståsted. Det er med på å utvikle et eierskap til prosjektet, og engasjement ifht involvering. Jeg ser også at ei ledergruppe på tvers av teamene er positivt for å holde samme fokus opppe på de ulike teamene. Det er avgjørende for at vi skal dra i samme retning.</p>
<p>Hva har du lyktes med i å lede utviklingsarbeidet?</p>	<p>Utfordringer: Vi er en stor barnehage, og det kan være en utfordring å involvere og engasjere alle. Både assistenter og pedagoger. Så lenge vi får gjennomført møtepunkter i både ledergruppe og resterende personale klarer vi å holde engasjementet opppe.</p>
<p>Hvilke utfordringer møter du i å lede utviklingsarbeidet?</p>	<p>Som prosjektleder har jeg et overordnet ansvar for strukturer, informasjon og retning. Jeg er helt avhengig av at pedagogene ute på teamene tar ansvar for at vi går i riktig retning, holder fokus og leder prosjektet videre. I tillegg må vi ha en god dialog om fremdrift og utvikling. Dette har vært en utfordring det siste halvåret pga en del fravær og sykdom. Vi satses med ny frisk igjen til høsten.</p>
<p>Hva gjør du som leder for å styrke ditt lederteam?</p>	<p>Jeg prøver å holde alle involvert og informert om det vi holder på med. Vi har hatt fokus på</p>



	<p>lederhjulet, og jobbet videre ut fra det. Her har alle blitt involvert med både å si noe om egne styrker og utfordringer, samt at vi har sett på ledergruppa sine styrker og utfordringer i sin helhet. Dette har vært et godt verktøy for oss for å finne en felles retning og fokus for det videre arbeidet. Når vi har valgt utviklingsområder for det videre arbeidet, opplever jeg godt engasjement og interesse fra resten av gruppa.</p> <p>Vi kan fort få en opplevelse av at vi holder på med «mye». Derfor er det viktig for meg som leder å forsøke å samle trådene og konkretisere arbeidet. Det er også viktig for meg at vi har et faglig fokus og et ledelsesfokus. I gruppa er det mye kunnskap og kompetanse, og det er viktig for meg at hver enkelt får komme med sine bidrag.</p>
<p>Hvordan opplever du det er å lede refleksjonsprosesser i personalgruppen?</p> <p>Hvordan løftes ny kunnskap opp i lys av teori, forskning og ny Rammeplan?</p>	<p>Meget spennende og interessant. Det er en fordel for meg som prosjektleder å møte hver enkelt ansatt i refleksjonsgrupper, oppleve trygghet/utrygghet, mestring, kunnskap, refleksjoner og bevisstgjøring hos den enkelte. Her har absolutt alle vist godt engasjement og involvering i arbeidet. Det er viktig for meg å kunne utfordre, stille spørsmål som utvider refleksjon og forståelse og forhåpentligvis kunne bidra til utvikling av praksis på sikt. Det er en stor mulighet til å løfte praksisfortellingene til et faglig nivå; «hva handler dette egentlig om?», se sammenheng med teori og rammeplan. Det har jeg inntrykk av at de fleste setter pris på, og ønsker enda mer av. Å sette ord på taus kunnskap krever bevissthet fra meg som leder.</p>
<p>Hvordan opplever DU å være leder /motivator i arbeidet?</p> <p>Hva trenger DU støtte på i egen rolle?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hva er viktig for deg som leder å ha fokus på i veiledningsmøtene fremover?</li> </ul>	<p>Jeg opplever at jeg har hatt hele personalet med meg fra starten. Tillit og engasjement. Det er et godt utgangspunkt for arbeidet, men ikke minst er det viktig å jobbe for at det skal vedvare. Arbeidet tar tid, det er en stor jobb å samle trådene, oppsummere gjennomført arbeid og bruke dette til å gi videre retning for arbeidet. Dette er faglig arbeid, som lett kan «drukne» i praktisk arbeid og administrering (timelister, turnus o.l.). Jeg har en viktig rolle ifht å kreve at prosjektet får og tar den plassen det trenger. Slik jeg ser det er det også med på å bidra til at barnehagen videreutvikler et mer faglig fremfor praktisk fokus.</p> <p>Som leder er det viktig å ha muligheten til å delta på fagsamlinger der lederfokus har stor plass. I</p>



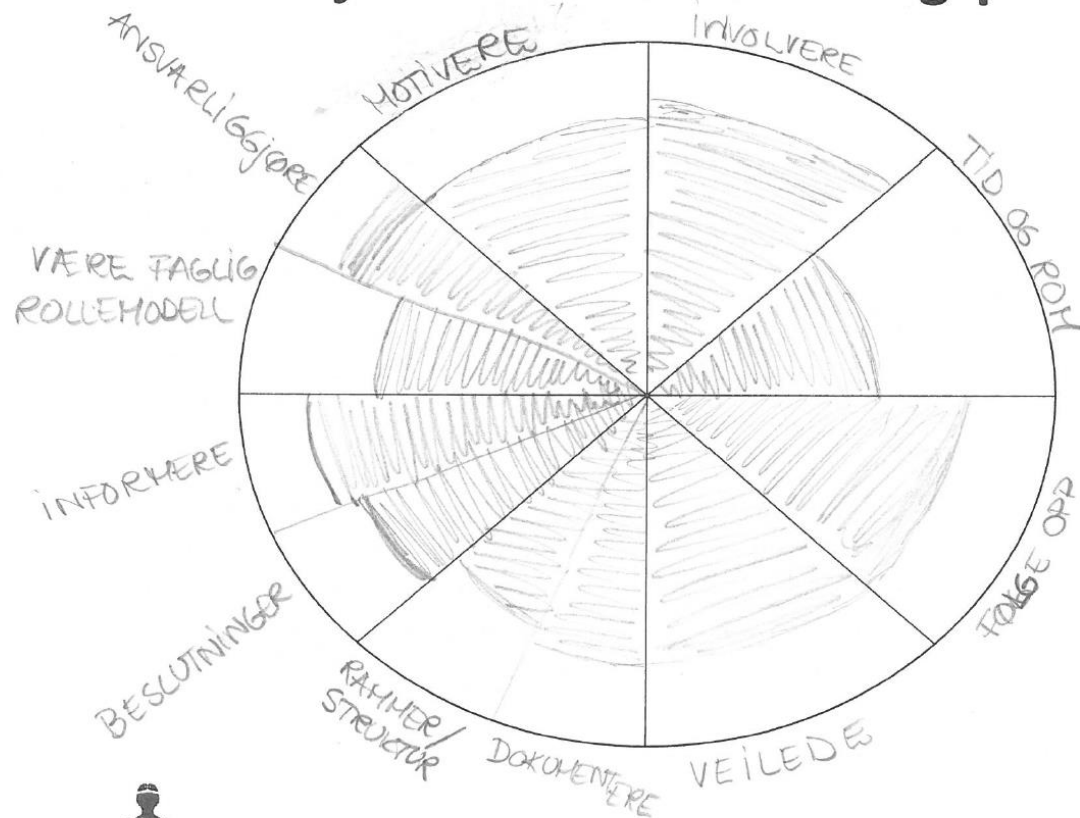
Styrere og pedagogiske ledere skal få styrket sin kompetanse i å drive utviklingsprosesser i egen barnehage

## □ Faglig fokus i veiledning og nettverk:

- Lederrollen
- Pedagogisk dokumentasjon
- Lov om Barnehager og implementering av ny Rammeplan
- Ledelse i team (lederhjulet)
- Organisasjonsutviklingsteori (implementering, motstand, teamarbeid osv..)
- Veilederrollen
- Møteledelse – hvordan skape meningsfulle møter med fremdrift?
- Rolleforståelse (for alle ansattegruppene)
- Utviklingsplan
- Å se «den røde tråden»
- Erfaringsdeling



# Lederhjulet - ledelse i endringsprosesser



dmmh.no





Alle ansatte skal få mulighet  
til å utvikle seg gjennom  
faglig refleksjon i  
personalgruppa

- ❑ Alle deltok i valg av tema i prosjektet gjennom ståstedsanalysen 2016
- ❑ Alle skal delta i personalmøter med fokus på bruk av pedagogisk dokumentasjon:
  - Dialogseminar og Reflekterende team (skriftlige praksisfortellinger)
  - Gruppeveiledning ved bruk av videoopptak
  - Faglegging (lese artikler som brukes i tilknytning til praksisfortellinger)
- ❑ Årlig fagdag for alle ansatte
  - Barnehagebasert kompetanseutvikling
  - Pedagogisk dokumentasjon
  - Implementering av ny Rammeplan
  - Rolleforståelse



1. Planlegg turen og meld fra hvor du går.
2. Tilpass turen etter evne og forhold.
3. Ta hensyn til vær- og skredvarsel.
4. Vær forberedt på uvær og kulde, selv på korte turer.
5. Ta med nødvendig utstyr for å kunne hjelpe deg selv og andre.
6. Ta trygge veivalg. Gjenkjenn skredfarlig terreng og usikker is.
7. Bruk kart og kompass, vit alltid hvor du er.
8. Vend i tide, det er ingen skam å snu.
9. Spar på kreftene, og søk ly om nødvendig.



# Hva nå – på Fosen?

- Sluttrapporten
- Ekstern barnehagevurdering og veiledning

**System for ekstern barnehagevurdering og veiledning (2019 – 2021) PILOT:**

	Høst 19		Vår 20		Høst 20		Vår 21		Høst 21	
	EV	Veil	EV	Veil	EV	Veil	EV	Veil	EV	Veil
<u>Bhg Bjugn</u>	Yellow			Green		Green		Green		
<u>Bhg Indre Fosen</u>	Yellow			Green		Green		Green		
<u>Bhg Osen</u>	Yellow			Green		Green		Green		
<u>Bhg Roan</u>			Yellow			Green		Green		Green
<u>Bhg Ørland</u>			Yellow			Green		Green		Green
<u>Bhg Åfjord</u>			Yellow			Green		Green		Green

EV = Ekstern vurdering

Veil = Veiledning





