

Forankring og prosess REKOM Vesterålen - et eksempel

Samling for samarbeidsforum og fagutvalg Nordland
28. og 29. september 2023

Camilla D. Carlsen, RKK Vesterålen

Presentasjon

- Struktur for samarbeid Vesterålen
- Fra behov til felles plan
- Partnerskap med Nord universitet
- Hva har vi lært?

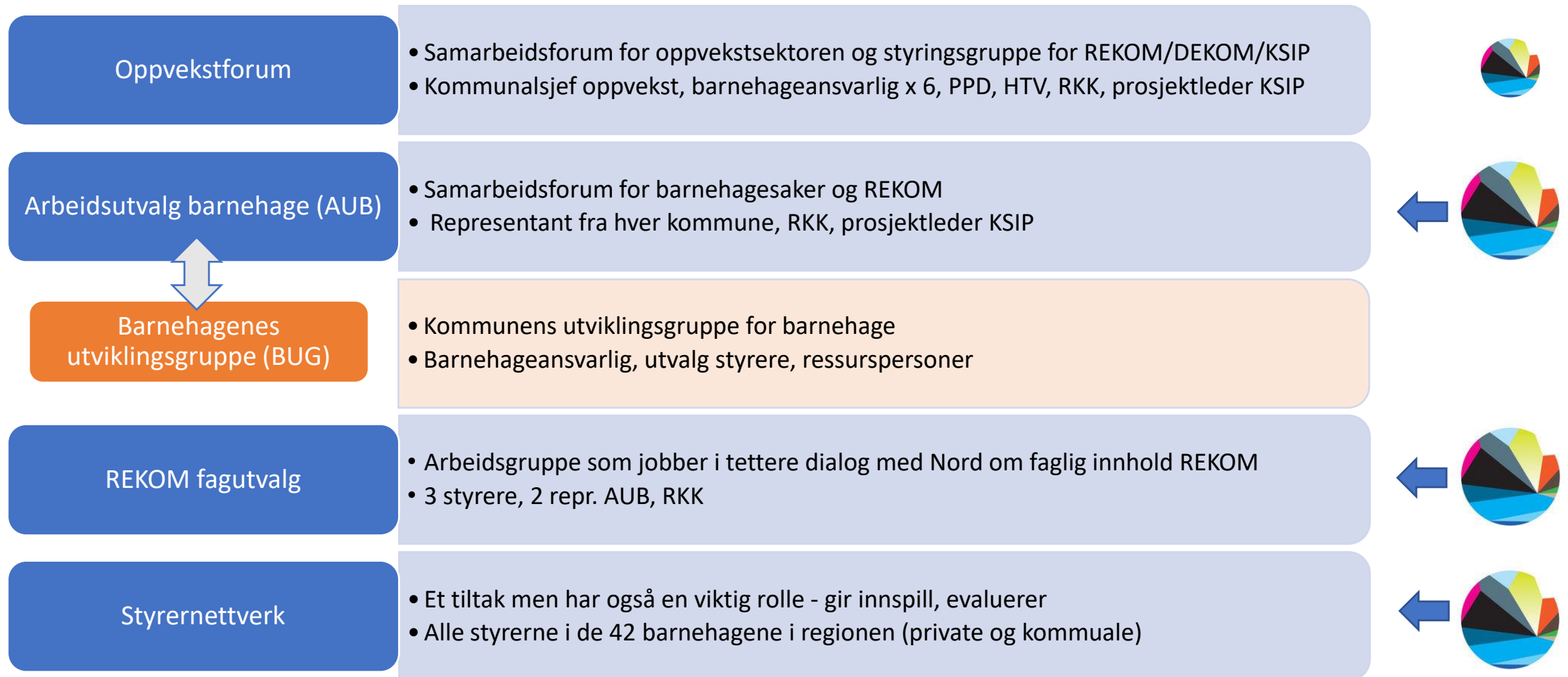
Forankring

Forankring av en plan betyr at de aktører som skal/må/bør ha ansvar og som er avhengig av å gjennomføre planen, tiltak m.m “eier planen”, de har vært med på å;

- utvikle innholdet
- de er enige i innholdet
- de erkjenner sin rolle som iverksetter, og
- og er i stand til å gjøre noe med feltet/tiltakene

(Jørgen Amdam)

Struktur og roller



Fra behov til felles plan

Bakgrunn:

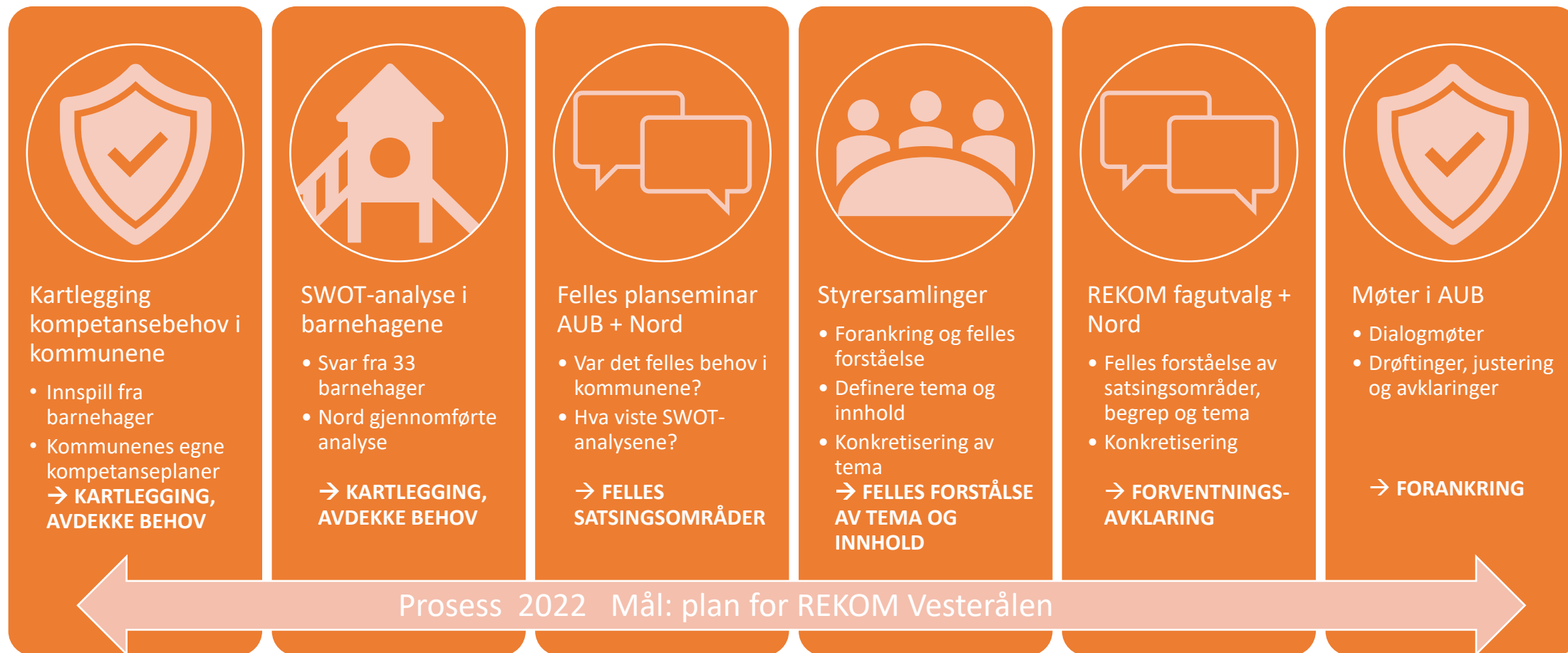
- Barnehagebasert kompetanseutvikling – behov for ledelse
- Målgruppe: Styrere
 - En sammensatt gruppe med mye og variert kompetanse

Utfordring:

- Treffe målgruppen!

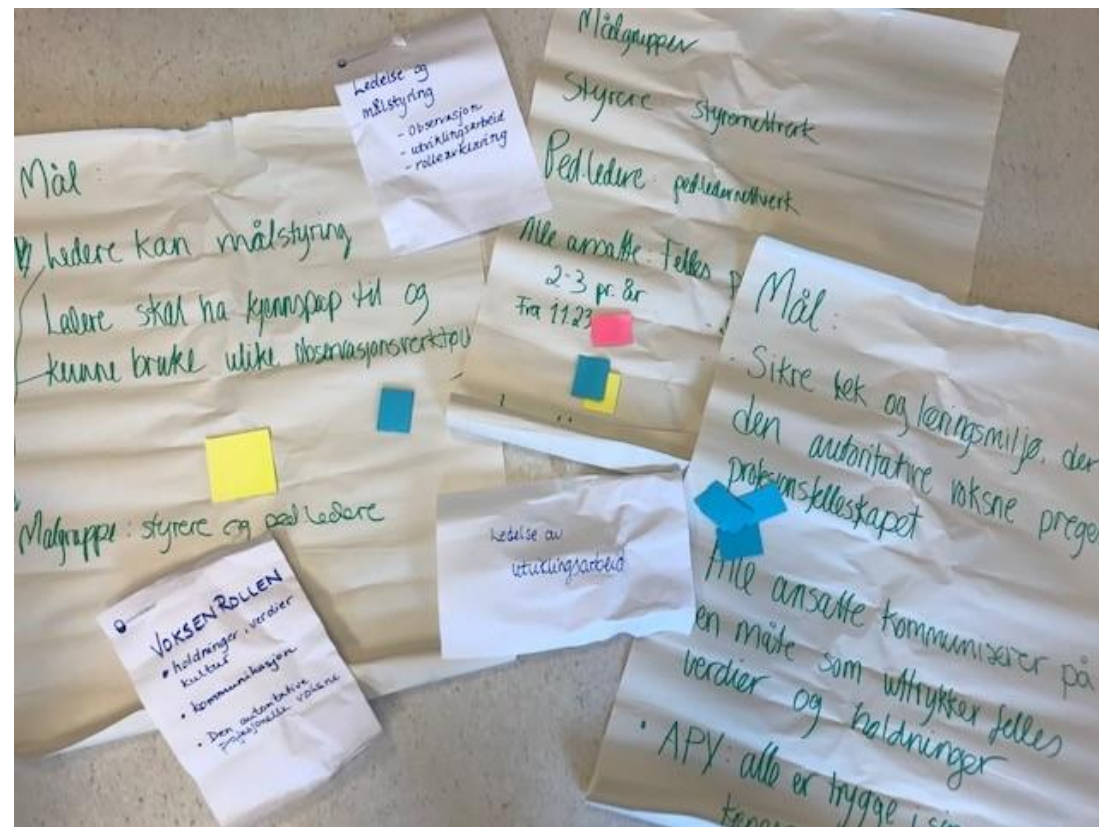


Fra behov til felles plan



Fra behov til felles plan

- Flere runder med involvering
- Konkretisere planer
 - Definere konkrete mål
 - Definere og være konkrete - tema og innhold
- Skissere en langsiktig plan
- Tiltak



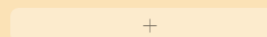
Fra behov til felles plan

Eksempel arbeid med konkretisering:

- Hvilke tema under målstyring er viktige å med?
- Hvilke tema under observasjon er viktige å jobbe med?
- Hvordan kan dere jobbe med voksenrollen? (Holdninger og verdier, kultur, kommunikasjon, den autoritative profesjonelle voksne)
- Hvilke verktøy kan brukes i arbeidet med voksenrollen?
- Hvordan kan dere jobbe barnehagebasert med disse temaene slik at det inkluderer alle ansatte?
- Hvordan sikre at alle har de faglige forutsetningene for å delta i faglig utvikling og lærer av det?

- Kartleggingsverktøy
- Observasjonsverktøy (f.eks fra GoBan)
- Tilbakemeldingskultur
- Kollegaveiledning, kollegaobservasjon
- Observasjon av voksenrollen, stemning, atmosfære
- Tåle å bli observert – forventningsavklaringer
- Mål med obs, hvorfor obs, hva skal vi observere, oppfølging av observasjoner, hva gjør vi med det? Prosess
- Hva ser styrer av pedagogisk arbeid, samhandling mellom ansatte, voksen-barn, ansatt-foreldre
- Ute i barnehagen: hvordan observere, dokumentere, ikke synse
- Systematisk observasjon vs. tilfeldig observasjon – rutiner
- Kommunikasjon

Ledelse av utviklingsarbeid og profesjonsfellesskap



Hva trenger du/din barnehage støtte på til å lykkes med dette arbeidet?

10

- Anonym 11 måneder
1 observasjonsverktøy
 - Anonym 11 måneder
Systematisk observasjon
 - Anonym 11 måneder
Gode kartleggingsverktøy for her og nå situasjon
 - Anonym 11 måneder
Observasjonskompetanse og analysekompetanse
 - Anonym 11 måneder
2. eierforhold til - til de ansatte må være med i prosessen fra starten av.
 - Anonym 11 måneder
Tiltak for ped. Ledere
 - Anonym 11 måneder
Styrke pedagogiske ledere til å lede utviklingsarbeid
 - Anonym 11 måneder
Endringsledelse på Styrer og ped.leder nivå
 - Anonym 11 måneder
Veilederkompetanse og veileder verktøy i personalgruppen
 - Anonym 11 måneder
Kartlegging
- Legg til kommentar

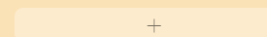
Observasjonsverktøy

3

- Anonym 11 måneder
Gode verktøy og webinarer om profesjonsfellesskapet.
 - Anonym 11 måneder
Prosessering i ulike nettverk (styrer/ped.leder/ass)
 - Anonym 11 måneder
Tiltak til ped.leder styrke komp i observasjon, kartleggingsverktøy, pedagogiske rapporter og motivasjon i ledelse.
- Legg til kommentar

Ledelse på avdeling. Ruste ped.leder til å stå i arbeidet

Voksenrollen

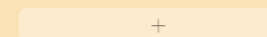


Hva trenger du/din barnehage støtte på til å lykkes med dette arbeidet?

14

- Anonym 11 måneder
Kurs og opplæring om aktivitetsplikt for alle ansatte
 - Anonym 11 måneder
Gode verktøy og webinarer om vokserolle og profesjonsfellesskap
 - Anonym 11 måneder
Direkte veiledning til hele personalet
 - Anonym 11 måneder
Hvordan sette nyansatte inn i « gammel» kunnskap
 - Anonym 11 måneder
Kommunikasjon,veiledning. Hva er vår rolle i bhg. Hva ligger i vårt ansvar som bhg ansatt
 - Anonym 11 måneder
Voksen som krenker. Barn kollegaer foreldre. Tilbakemeldingskultur
 - Anonym 11 måneder
Evaluering med alle ansatte- hvordan har det gått og hva må vi endre
 - Anonym 11 måneder
Bevisstgjøring av hva som ligger i å være autoritative voksne!
 - Anonym 11 måneder
Kartleggingsverktøy
 - Anonym 11 måneder
Kompetansepakke på voksenrollen(alle fire områder) først på styremnettverk deretter for å ta med til egen bhg. Eks til både store og små bhg.
 - Anonym 11 måneder
Tilbakemeldingskultur - verktøy
 - Anonym 11 måneder
Hvordan jobbe med den autoritative voksnes rolle. - tilstede - anerkjennende kommunikasjon
 - Anonym 11 måneder
Hvordan jobbe med rutiner og systemer?
 - Anonym 11 måneder
Webinar med mellomarbeid tilgjengelig. For pedagog hvordan lede et utviklingsarbeid. For ass hvordan delta på utviklingsarbeid
- Legg til kommentar

Innspill til videre arbeid



Innspill til arbeidsutvalgets planlegging av styrenettverkene fremover:

21

- Anonym 11 måneder
Organisering slik vi har det nå.
- Anonym 11 måneder
2 dager
- Anonym 11 måneder
Ikke korte møter, men heller heldagsmøter
- Anonym 11 måneder
Lunsj t lunsj er helt gull
- Anonym 11 måneder
Heldag eller to dager
- Anonym 11 måneder
Samling over to dager
- Anonym 11 måneder
Samling over to dager
- Anonym 11 måneder
En samling lunsj til lunsj. En dagsamling
- Anonym 11 måneder
Bedre utbytte av lange gode økter, sosialt samvær gir bedre profesjonsfellesskapet. Variasjon i grupper for å få flere erfaringer å spille på.
- Anonym 11 måneder
Slik vi har det nå, lunsj til lunsj.
- Anonym 11 måneder
2 dager som denne samlingen og noe digitalt.
- Anonym 11 måneder
Hele dager
- Anonym 11 måneder
1 felles plandag der man kan sende pedagogiske medarbeidere på gruppearbeid og faglig innspill. Dele erfaring på kryss av kommunene.
- Anonym 11 måneder
Fint å blandes på tvers av kommuner og ulike barnehager.
- Anonym 11 måneder
Fysiske møter, prosessveileder på teams. Viktig med kvalitet oi det vi gjør.
- Anonym 11 måneder
Digitalt 2 siste gangene og resten fysisk oppmøte

Partnerskap



Ledere kan metoder for fastsetting av mål for eget utviklingsarbeid

g følge opp utviklingsarbeid ut fra egne fastsatte mål
e observasjonsverktøy
voksne preger profesjonsfelleskapet
ykker felles verdier og holdninger
ise i handling og ord at de er trygge og inkluderende i sin

PARTNERSKAP

Nord universitet er utviklingspartner for felles ko Satsingsområder og tiltak er valgt ut fra kartlagte Universitet. De regionale kompetansetiltakene si kompetanseutvikling og er et tilbud til alle barne

DET DOBLE FORMÅLET

Arbeid i nettverk sammen med Nord universitet : forskningsbasert kunnskap og Nord universitet bi barnehagelærerutdanningen. Målet er en nærme ruste studenten/nyutdannede for møtet med ba

KARTLEGGING OG ANALYSE

Det ble i 2022 gjennomført en grundig kartleggin barnehagene. Kartlegging og analyse er gjennom Nord universitet.

Vår 2022 Felles oversikt og forståelse av kompet Kartlegging og vurdering av kompetansebehov i t til lokale føringer. Gjennomføring av SWOT i 33 b undersøkelse.

Høst 2022 Involvering, forankring og konkretiseri Partnerskapsmøte: REKOM-fagutvalg og Nord un Kompetanseløftet: arbeid med å sikre sammenhe Styrenettverk: gjennomgang av foreløpige plane innspill og konkretisering.

Sammen med Nord universitet har det regionale plan som beskriver satsingsområder, tema, orgar regionen.

SATSINGSOMRÅDER

BARNEHAGEN SOM PEDAGOGISK VIRKSOM

Ledelse av utviklingsarbeid
Målruttede utviklingsprosesser
Observasjon
Roller

ET INKLUDERENDE MILJØ FOR OMSORG, L

Voksenrollen
Holdninger og verdier
Kultur

MÅL

- Ledere kan metoder for fastsetting av mål for eget utviklingsarbeid
- Ledere kan bruke ulike prosessverktøy og lede og følge opp utviklingsarbeid ut fra egne fastsatte mål
- Ledere skal ha kjennskap til og kunne bruke ulike observasjonsverktøy
- Et godt lek og læringsmiljø, der den autoritative voksne preger profesjonsfelleskapet
- Alle ansatte kommuniserer på en måte som uttrykker felles verdier og holdninger
- Autoritative profesjonelle voksne: Ansatte kan vise i handling og ord at de er trygge og inkluderende i sin utøvelse av omsorg for barna

ning, Sortland	Tema: Ledelse, lærende organisasjon
velge ut et område som det skal jobbes videre med	
	Gjennomgang av pedagogisk torg. Styrere erfaringsdeler. Faglig innlegg: Lærende møter som verktøy
praksis gjennom lærende møter	
	Tema: Egne mål, lærende organisasjon og prosesskvalitet Beskrivelse av arbeid gjennomført i barnehagen
mål for arbeidet	
i-lunsj,	Tema: Veiledning og kommunikasjon
	Tema: Veiledning Presentere erfaring med veiledning
ning, Sortland	
	Tema: Evaluering og veien videre

Hva har vi lært?



Bruk god tid!



Ha fokus på- og forståelse for målgruppa



Jobb med felles forståelse av tema og begreper



Bli enige om tydelige mål



Vær åpen for tilbakemeldinger og justeringer, men ha fokus på målene

Forankring av en plan betyr at de aktører som skal/må/bør ha ansvar og som er avhengig av å gjennomføre planen, tiltak m.m “eier planen”, de har vært med på å;

- utvikle innholdet
- de er enige i innholdet
- de erkjenner sin rolle som iverksetter, og
- og er istand til å gjøre noe med feltet/tiltakene