

Utdanningsbarnehager



*bevegelige praksiser –
likeverdige partnerskap*

Barnehagen som lærende organisasjon



«et viktig fundament for å skape en lærende organisasjon er knyttet til synet på kunnskap og kunnskapsutvikling i organisasjonen» (Gotvassli 2014)

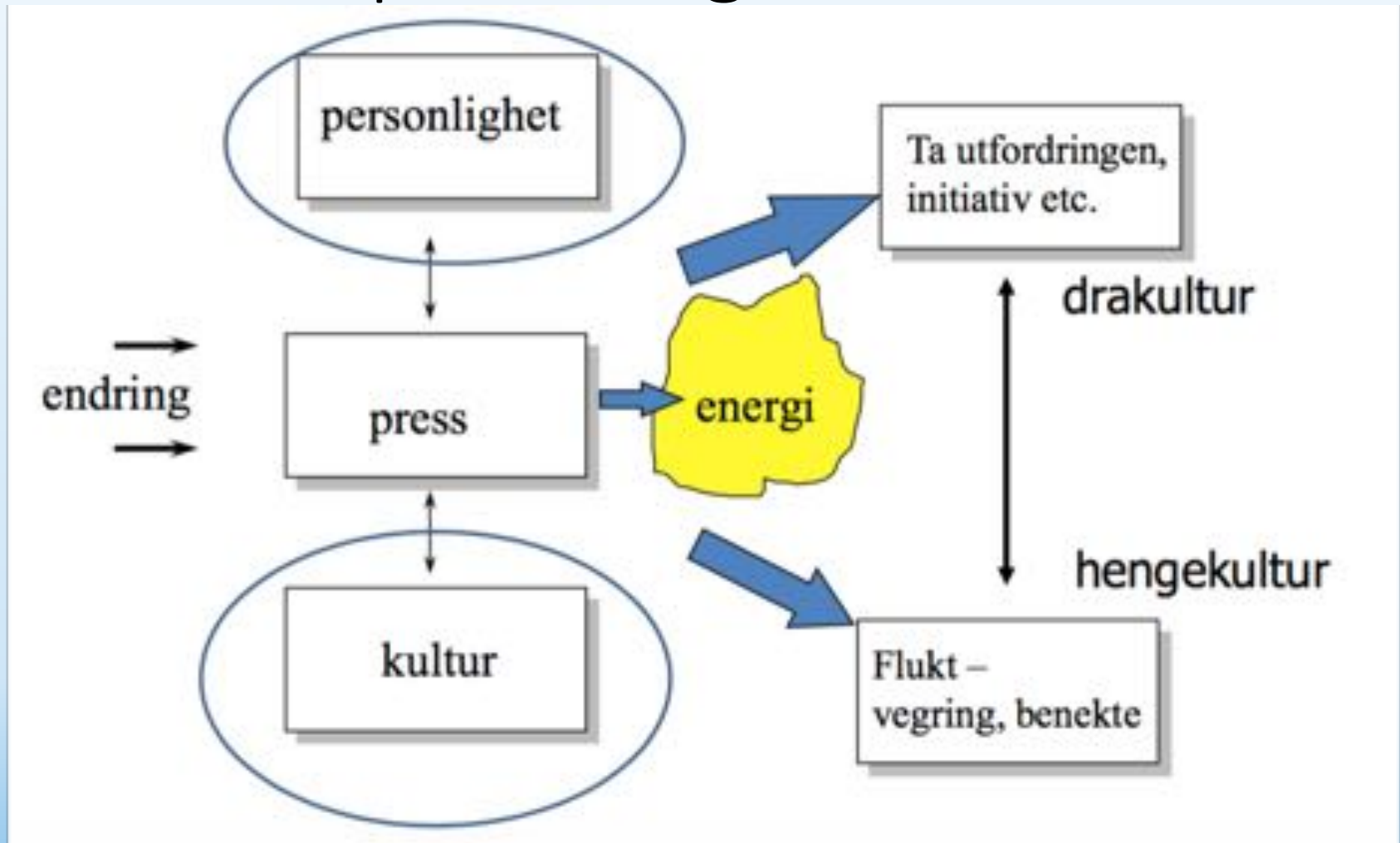
«det er godt dokumentert at gruppenivået er avgjørende for å bygge læringskapasitet i en organisasjon» (Paulsen 2014)

Gruppene er navet i læringsprosessene

- Kunnskap flyter ikke fritt, den må omsettes i handling
- Handlinger skjer der vi "er"
- Stiller krav til kulturen i gruppa
- Ledelse er ingen medfødt egenskap, det kan læres

(Les mer i Poulsen 2014)


Endring berører og beveger – det skaper energi



Å samles om ”noe”


Et likeverdig møte mellom to (eller flere) subjekter er avhengig av at man samles om noe felles tredje (Skjervheim)

Dette noe kan være et rom, en gjenstand, et innhold, en ide....

A large, solid green circle is centered on a light blue background. Inside the circle, there is text in a dark grey, sans-serif font. The text is arranged in five lines, centered horizontally.

Konsentrer deg om
den andre. Vis med
blikk, nikk og smil at
du er opptatt av det
som blir sagt.

Flytt fokuset. Tenk på møtet du skal på i kveld og at det som bli sagt er uinteressant. Flytt blikket vekk fra den andre og la det bare innimellom sveipe over den du snakker med.

A large, solid green circle is centered on a light blue background. Inside the circle, there is text in a dark blue, sans-serif font. The text is arranged in five lines, centered horizontally.

Konsentrer deg om
den andre. Vis med
blikk, nikk og smil at
du er opptatt av det
som blir sagt.

Flytt fokuset. Tenk på møtet du skal på i kveld og at det som bli sagt er uinteressant. Flytt blikket vekk
Bruk kroppsspråket aktivt til å vise at du kjeder deg og er skeptisk (gjesp, strekk deg litt, bli opptatt av noen andre)

Hva viser denne øvelsen oss?

Distribuert ledelse

- Distribuert ledelse er ofte forstått som «spontant samarbeid eller intuitive samarbeidsrelasjoner mellom [menneskelige] aktører» (Fuglestad 2006 s 180).
- Beskriver den komplekse dynamikken som oppstår mellom alle de faglige og kunnskapsrike deltagerne, som sammen arbeider med utvikling og endring av barnehagens innhold og arbeidsmåter (Lafton 2016).



Drakultur

«champagne»

«farris»

«dau farris»

«midt på treet», som stille vann

«brakkvann»

Hengekultur

«tungtvann»

(Gotvassli 2015)

Endring og utvikling krever språk

- Barnehagen har mange møteplasser, både formelle og uformelle.
- Hva blir avgjort hvor?
- I hvilke møter (eller rom) er det mulighet for «champagne»?

Det handler om «noe mer»

- Som leder av en kompleks organisasjon er det viktig å kjenne til det som ikke uttales men som likevel virker
- Diskusjonen dreier seg kanskje ikke så mye om kollektiv eller individuell ledelse (Hognestad og Bøe), men om hvordan aktører vi ikke tenkte på som viktige spiller inn i ledelsespraksisen.

Knyttet til noen spesifikke utfordringer i barnehagen

- Personalgruppa jobber tett sammen med hverandre og med barna i det daglige arbeidet
- Sterk gjensidig avhengighet på avdeling/base
- Heterogen kompetanse innad i gruppa
- Svakt "profesjonsherredømme" for barnehagelærerne
- "I barnehagen er vi alle like"
- Pedagogisk leder blir raskt assimilert av assistentgruppa

(Løvgren 2012)