

OSLOMET

Styrenettverk som ressurs i utvikling av barnehagens innhold

Erfaringer fra Sletta,
Bjerkedalen og Brobekk
barnehager i bydel Bjerke, Oslo.



Utdanningsbarnehager

Bevegelige praksiser –
Likeverdige partnerskap



Bakgrunn og utgangspunkt

- 3 barnehager i bydel Bjerke fikk muligheten til å delta i prosjektet, Sletta, Brobekk og Bjerkedalen.
- Bjerke-barnehagene hadde også tidligere vært med i utviklingsprosjekt i samarbeid med det som den gang var Høgskolen i Oslo og Akershus.
- **Bjerkedalen barnehage:** 72 barn og 17 ansatte.
- Erfaring med studenter og ABLU gjennom mange år.
- **Brobekk barnehage:** 72 barn og 17 ansatte. Ingen erfaring med å ha studenter.
- **Sletta barnehage:** 57 barn og 13 ansatte. Erfaring med å ha studenter.
- 3 styrere med lang fartstid og stort engasjement for barnehagekvalitet.

- Oppstart høsten 2015 startet vi i innovasjonsprosjektet Finnut Utdanningsbarnehage, som etter hvert gikk under navnet UBLU.
- Utgangspunktet er; «behovet for å videreutvikle kvalitet både i barnehagefeltet og i utdanningen på bakgrunn av en iakttagelse av at utdanningen i for liten grad imøtekommer de kravene som stilles til barnehagelærerne i barnehagen.»

(sitat fra informasjons-skriv om prosjektet mai 2015)

Innovasjonsprosjekt.....

- Styrke utdanningens arbeidslivsrelevans
 - Styrke studentenes læringsutbytte
 - Skape nye rom og redskap for læring
-
- **BASERT PÅ ET LIKEVERDIG PARTNERSKAP
MELLOM PRAKSIS OG UTDANNINGEN**

Prosjektbeskrivelsen sier videre at den « skal fremme praksisrettet forskning og utvikling i utdanningen og faglig utviklingsarbeid og organisasjonsutvikling i barnehagene gjennom å tilrettelegge og utvikle læringsformer, både på individuelt og kollektivt nivå.»

(Informasjonsskriv om FINNUT-prosjektet januar 2016)

OSLO



- 1) Hvordan «selge inn» i organisasjonen din noe du ikke egentlig aner hva er?
- 2) Hva gjør vi?
- 3) I hvilken ende begynner vi?
- 4) Vi tar personale ut fra avdelingene for å delta i noe vi ikke vet så mye om.
- 5) Vi ber personalet være entusiastisk med ut i det ukjente.

- **Noe tar form :**
- Delprosjektene - 4 ulike
- Dialogseminarer - med aktører fra alle barnehagene i prosjektet
- Felles personalmøte med tema «hvem er vi i prosjektet», å skape en forankring til en identitet.

Bredde, deltagelse og involvering med alle barnehagene - med alle ansattgrupper – med forankring i bydelens barnehageledelse viste seg å være viktige faktorer.

Ut av kaos vokste et behov for støtte.

Vi strevde med de samme tingene, - hvorfor ikke da slå oss sammen og være til hjelp og støtte for hverandre?

Styrernetverket ble til. Vi møttes i en av barnehagene ca 1 time en gang i måneden. Fast agenda, oppgave- og løsningsfokusert.

Vi etablerte også et **praksislærernettverk** på tvers av barnehagene



FILM laget i de 3 barnehagene i Bjerke.



Styrerrollen i dag

Kan oppleves ensom

Styrerrollen stadig i endring

Å lede endringsprosesser er kanskje en av de viktigste , men vanskeligste lederoppgavene i barnehagen(Aasen 2012)

Å ta vare på seg selv som leder

- Sosiale relasjoner er viktig
- Man må ta vare på seg selv som leder og det kan være hensiktsmessig å bygge nettverk med noen som har samme rolle som seg selv (Lundestad 2012, 2013)
- Ikke alle diskusjoner kan tas i egen ledergruppe eller i egen barnehage

Motstand mot endring

- Å møte motstand er naturlig i utvikling og endringsprosjekter
- Styreren må se på motstand som en energi og ønske motstanden velkommen
- Å drøfte motstand med andre i samme situasjon er en ressurs
- Graden av motstand samt dens intensitet og varighet vil variere betydelig fra organisasjon til organisasjon (Jacobsen 2004)

- Refleksjon over egen lederrolle
- Tilbakemeldinger på prestasjoner
- Få hjelp til å finne egne utviklingsbehov
- Vurdere andre reaksjonsmåter
- Arnulf (2012) skriver om generisk lederutvikling –alle tiltak som bedrer den enkeltes evne til å opptre som leder

Motivasjon

- Glede og humor
 - Feiringer underveis
 - Holde prosjektet varmt
 - Utfordre hverandre
 - Utvikle nye aksjoner
-
- Indrestyrt motivasjon beskriver en tilstand hvor man er engasjert i oppgaven i seg selv

(Martinsen 2015)

Å gjøre hverandre gode

- Framheve og dele kompetanse
- Gi positive tilbakemeldinger
- «Det er godt nok»
- Ingen konkurranse

Hvor står vi nå?

- Halvveis i det siste av de fire prosjektårene
- FOU prosjekt fysisk aktivitet initiert fra barnehagene med ressurspersoner fra Groruddalssatsingen og forsker fra Oslo Met som samarbeidspartnere

Hvor går vi videre?

- Nettverkets framtid
- Erfaringsdeling: Et felles ansvar for å gjøre hverandre gode
- Universitetsbarnehage

- Aasen, Wenche (2012). *Teamledelse i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Arnulf, Jan Ketill (2012). *Hva er ledelse?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Jacobsen, Dan Ingvar (2012). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Martinsen, Øyvind Lund (2015). Ledelse og kompetansestyring. Motivasjon, utvikling og rekruttering i et strategisk perspektiv (s. 263-297). I Martinsen, Øyvind Lund (red). *Perspektiver på ledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Skogen, Eva, Haugen, Richard, Lundestad, Magritt og Slåtten, Mette Vaagan (2005). Å ta vare på seg selv som leder (Lundestad, Magritt) i *Å være leder i barnehagen*(red). Bergen: Fagbokforlaget.