

# ***Barnehage- basert kompetanse- utvikling***

Elvland barnehage, Holtålen kommune

# *Valg av tema*

- Gjennomførte ståstedsanalyse våren 2019 og foreldreundersøkelse høsten 2019
- Ønske om å jobbe med verdigrunnlaget
- Barns medvirkning

# *Metode*

- Enhetsleder og styrere danner nettverk sammen med DMMH. Første møte desember 2019.
- Plan for utviklingsarbeidet. Ønsket å bruke resultatledelse, noe vi var kjent med fra før.
- Personalmøte mai 2020 der utviklingsarbeidet ble introdusert for hele personalgruppa.
  - Fremlegg av veileder Laila Skjei Flormælen verdigrunnlag/ formålsparagrafen.
- Planleggingsdag september 2020, Hilde Merete Amundsen. Barns medvirkning.
  - Tips: Personalet får hver sin skrivebok med navn og en penn for å skrive i. De fikk også en liten notisbok til å skrive praksisfortellinger i.
- **Viktig! Alle skal med!**
- **Tid, vi har god tid!**

# **Resultatledelse eller.....**

- Refleksjon i lederteamet (barnehagelærerne) om det er dette vi ønsker. Standard og beste praksis. Ønsker vi å være resultatfokustert i et utviklingsarbeid myntet på barns medvirkning? Standard i pedagogisk arbeid kan være negativt ladet, noe som er satt, kan være vanskeligere å jobbe etter. Samme fokusområde for alle.
- Vi besluttet å ikke bruke resultatledelse, men vi har erfaringer med denne arbeidsmetoden, som vi kan overføre til dette utviklingsarbeidet. Vi vil jobbe mer dannelsingsbasert, prosessene og ny kunnskap skal føre til varig endret praksis.
- To nye begrep:
  - Felles faglig fokus (problemstilling): Utvikles av ledergruppa (barnehagelærerne) og gjelder for begge barnehagene.
  - Praktisk klokskap: Den enkelte avdeling finner sitt eget fokusområde de ønsker å jobbe med, for å oppnå felles faglig fokus. Finne prosesser for det videre arbeidet.

## **Felles faglig fokus:**

**Hvordan kan personalet bidra til å gi enkeltbarnet erfaringer til å medvirke i et demokratisk fellesskap?**

# *Veien videre*

- Det ble valgt en utviklingsleder på hver avdeling, en av pedagogisk lederne.
- Avdelingene velger fokusområde de ønsker å jobbe med.
- Hele avdelingen jobber sammen og er involvert i hele prosessen for å finne praktisk klokskap.
- Utviklingsleder får veiledning fra DMMH, felles eller individuelt.
- Finne teori som passer hele personalgruppa.
- Styrer er med i prosessen hele tiden.
- Det settes av tid til arbeidet i alle møter, refleksjonsmøter (avdelingsvis), Husmøter (personalet), planleggingsdager.
- Ulike fokusområder i forhold til barns medvirkning er:  
Turen, samlingstund, leken

***Utfordringer,  
ja de kan være  
mange***

- Endringer i personalgruppa, vikarer.
- Endringer i barnegruppa.
- Vanskelig å få med alle, når det er små stillinger.
- Få ansatte på avdelingen for å få i gang diskusjoner og refleksjoner.
- Ledergruppa, styrer og utviklingsledere, har for lite møtetid sammen.
- Se helhet, at tema i årsplan kan løftes inn i utviklingsarbeidet,.
- Osv.....

**Utfordringer må vi alltid regne med, vi må bare finne løsninger som passer for oss.**

# ***Eksempel***

Utviklingsleder og pedagogisk leder, Tonje Storstein på avdeling Nord, forteller om sin reise hittil.

# ***Dokumentasjon og vurdering***

- Tar bilder av aktiviteter og øyeblikk som blir reflektert rundt.
- Notere praksisfortellinger i egen notisbok, utgangspunkt til refleksjon på avdelingen.
- Bilder og beskrivelse, blir lagt ut på Visma flyt barnehage, slik at foreldrene får se hva vi gjør. Samtale rundt middagsbordet.
- Evaluering og videre prosess i periodeskriv til foreldrene.
- Avdelingene viser frem for de andre avdelingene hva de holder på med og hvordan de løser det.
- Ekstra tid på foreldresamtalene for å informere og få inn foreldrenes medvirkning.
- Utviklingsplan, der alt som gjøres i utviklingsarbeidet blir skrevet inn i en egen plan og vurdert ut fra.  
Hva har vi lært, erfart, endret.
- Pedagogisk rapport



# UTVIKLINGSPLAN Elvland barnehage, Tone

## Tema: Barns medvirkning

### HØST 2020

Hva	Innhold	NÅR	Hvem	Ansvar	Hva har vi lært, erfart, endret....
Planleggingsdag	Barns medvirkning	11.09.20	Alle ansatte	Laila, Hilde og Randi	<p><u>Hva har vi lært:</u>                      Innføring i teori om Barns medvirkning – felles forståelse alle ansatte. Diskusjon rundt enkeltbegrep som for eksempel danning og demokrati. Etikdens tilknytning til barns medvirkning.                      Det skapte en refleksjonsprosess hos ansatte. Det ble stilt spørsmål over begrepene standard og beste praksis.  <u>Vi tar med oss videre:</u>                      Vi drøfter begrepene standard og beste praksis på utviklingsmøte.                      Spørsmål fra Hilde tas med på avdelingsmøte.</p>
Utviklingsmøte	Begrepsavklaring. Skal vi bruke resultatledelse med begrepene standard og beste praksis eller finne andre begreper i utviklingsarbeidet om Barns medvirkning	17.09.20	Alle ped.ledere fra begge barnehagene.	Randi, Tone og Lise	<p>Vi drøftet erfaringer og bruk av resultatledelse, begrepene Standard og Beste praksis.                      Gruppearbeid der vi la til rette for refleksjon og diskusjon.                      Det ble en god prosess.                      Det ble bestemt at styrerne jobber videre med begrepene.</p>

Styremøte	Gå gjennom spørsmålene til styrersamlinga. Komme med forslag til benevning - erstatning for Standard og Beste Praksis.	21.09.20	Tone, Lise og Randi	Randi	Vi reflektere over spørsmålene til styrersamlinga. Styrene jobber videre med disse spørsmålene. Med bakgrunn i referatet fra utviklingsmøtet blir Standard erstattet med «Felles faglig fokus» og Beste Praksis med «Praktisk klokskap».
<b>Husmøte</b>	Refleksjon rundt Hva er gjort hittil, hvordan kom vi fram til felles faglig fokus, Hvordan komme i gang på avdelingen?	22. september	Personalet	Styrer Ped.ledere	Kort evaluering av planleggingsdagen. Personalet var fornøyd med dagen, ble inspirert til videre arbeid. Oppsummering rundt videre arbeid på avdelingene, jobbet med spørsmål vi fikk på planleggingsdagen. Det skal settes av tid på alle møter.
<b>Veiledning</b>	Fra felles faglig fokus til praktisk klokskap	14. Oktober	Utviklingsledere DMMH	DMMH	Tanker rundt implementering av øvrige personalet, alle må få et eierforhold til prosjektet. Jeg må bli flinkere til å forberede personalet før, på saker de må forberede seg på. Noen må ha tid og runder med seg selv her. Møtearena lederteamet. Pedledermøter ca hver 6. uke. Laila synes dette er lite, men ped.ledere ønsker ikke oftere, men de kan bruke deler av egne refleksjonsmøter til samarbeid mellom avdelingene. Finne løsning på dette; Sette opp felles tid i samsvar med refleksjonsmøter.

**Takk for oss 😊**

