

# OSLO og VIKEN MODELLEN

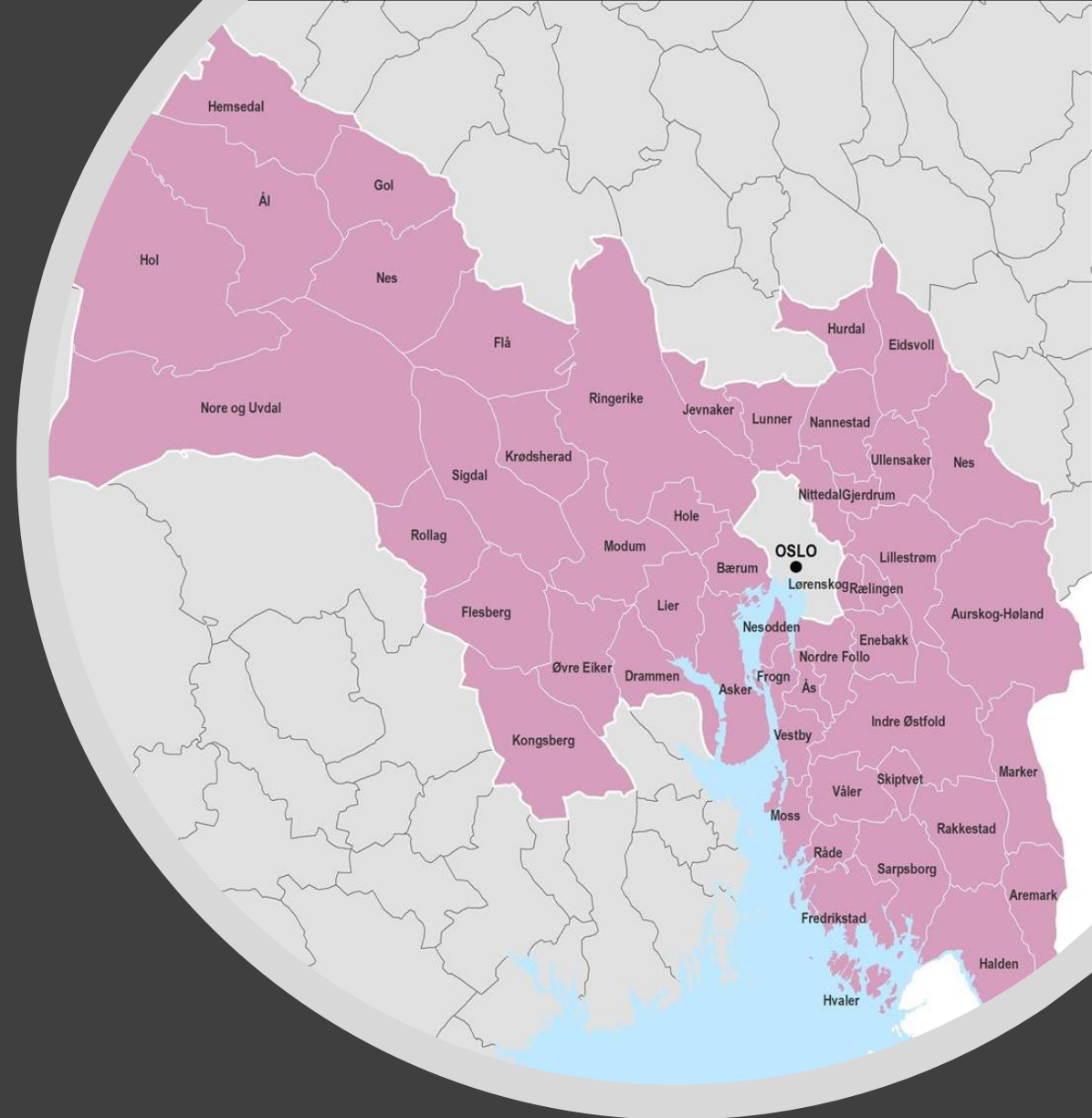
Skal bidra til å styrke:

- Barnehagen som pedagogisk virksomhet
- Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning
- Språk og kommunikasjon
- Barnehagens verdigrunnlag

Med særlig vekt på implementering av ny rammeplan

Forskning fra UH trekker ut særlig kritiske områder for kvalitetsarbeid i barnehagen:

- Behovet for et felles fagspråk blant de ansatte
- Behovet for prosess-kompetanse og profesjons-felleskap
- Behovet for kritisk refleksjon til praksis i det pedagogiske arbeidet





For noen er det kanskje nok med en liten støtte, veiledning eller "touch"



For andre er  
det behov for  
mer støtte

# Partnerskap, dynamisk utvikling sammen

- Behovsmeldingene er for ett år om gangen men med intensjon om langsiktighet for forankring og eierskap både i barnehagene og i UH (universitets- og høgskolesektoren)
- Vi må se på muligheten for videreføringer men også vurdere gjennomstrømming på lang sikt
- **Alle modellene bygger på gjensidig utviklende partnerskap**
- UH bidrar på ulike måter og i ulik grad avhengig av behovene, faglige ressurser, faglig bakgrunn og ståsted i barnehagene.
- UH er prosessveiledere. Barnehagen eier prosjektene



## Tett oppfølging

- Eksempel på tiltak og aksjoner:
  - Observasjon og/eller analyse i den enkelte barnehage
  - Veiledning i den enkelte barnehage
  - Kompetanseheving
- Organisering og ressurser:
  - Mest ressurskrevende
  - 2-lærer-system
  - Stort behov i hver bhg



Tett på



Tett oppfølging

## Fleksibel delingsmodell

- Eksempel på tiltak og aksjoner:
  - Observasjon / analysekonkretisering
  - Veiledning i nettverk
  - Kompetanseheving i nettverk
  - UH bidrar med faglig innhold
- Organisering og ressurser:
  - 2-lærer system
  - Ressurspersoner og nettverkssamlinger

Fleksibel delingsmodell

Møtes på midten



# Veilede, styrke og støtte lokale ressurser

- Tiltak og aksjoner:
  - Veiledning og kompetanseheving, av eiere/ressurspersoner
  - UH bidrar med faglig innhold
  - Selvgående bhg med aksjoner
  - Bistand utviklingsarbeid
- Organisering og ressurser:
  - Iverksetter at barnehagene drifter selv
  - Barnehagene er selvgående og leder egne utviklingsprosesser
  - Inspirert av organiseringen i PUB studiet



Støtte til lokale ressurser



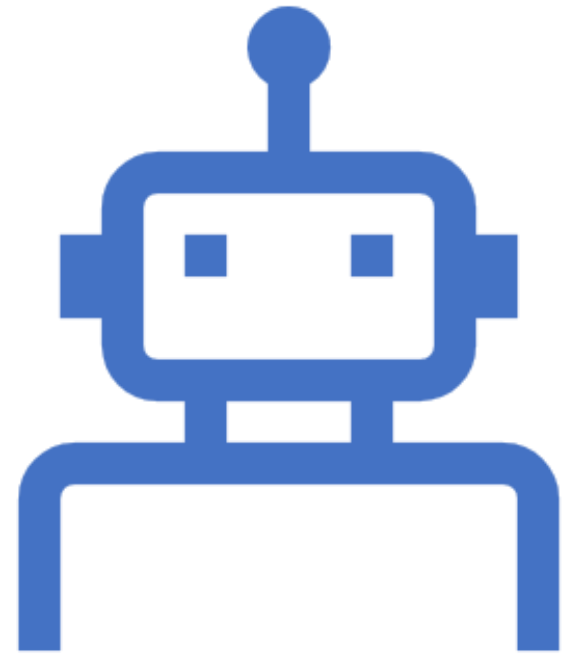
# Tilgjengelige ressurser for alle

- DIGITAL delingsplattform
- For deling av ideer, erfaringer, materiell, læringsressurser og lenker til eksterne sider og relevante pågående Fou arbeid
- De 4 satsningsområdene fra strategien og i tillegg tema prosesskompetanse, fagspråk og kritisk refleksjon



# Hvordan jobber UH ?

- Gjensidig utviklende partnerskap
- Organisering internt ved de 3 UH
- Læring tilbake til utdanningene? Hvordan?
- Hvilken betydning får denne ordningen for UH?
- Følgeforskning
- Kobling til annen forskning og utviklingsarbeid?



## Oppsummering av de viktigste erfaringer så langt. Ris og ros

- Oppstartsmøter har vært gode
- Planer og igangsetting – bedre forståelse av ordningen
- Hvordan sikre det barnehagebaserte ?
- Forbedring av meldeskjema
- Hvordan sikre god dialog og kommunikasjon med alle involverte parter, også barnehagemyndigheten?



## USN og HIØ

### USN

- Tett oppfølging 37
- Fleksibel delingsmodell 13
- Støtte til lokale ressurser 41
- Nettressurser 64
- Totalt ant bhg **151**

### HiØ

- Ant bhg totalt **47**

# OsloMet

- **26 prosjekter bekreftet**
- 13 fleksibel delingsmodell
- 6 lokale ressurser
- 3 tett oppfølging
- 4 nettressurs
- Totalt meldt inn **311 barnehager**

# ERFARINGER FRA MØTENE MED NETTVERKENE og BARNEHAGENE

OsloMet

Ett møte  
med 1- 7  
representant  
er fra  
deltakerne i  
hver melding

ENDELIG!!

Vet akkurat hva vi  
trenger og forventer.

Har mye kompetanse  
selv og vil ha  
hovedrollen.

Vil bli best på alt – og  
det helst i går.

Vi bare søkte på noe ,  
vi..

Dere er jo ekspertene.

Endelig blir vi stilt krav  
til.

Hvordan kan personalet  
i barnehagene bruke sin  
kompetanse systematisk  
i hverdagen?

Hva kan UH bidra med i  
denne" nye" rollen?

Hvordan kan dette ,til  
forskjell fra tidligere  
kompetanseutvikling  
,bidra til en forskjell i  
praksis ?

Hvordan kan  
samarbeidet bli  
jevnbyrdige partene i  
mellom?

Hva innebærer dette for  
rollen som pedagogisk  
leder og styrer ?

Hva betyr  
kompetanseutvikling i  
nettverk ?

Må alle ha eierskap i  
samtlige prosesser?

Klarer UH å ha en  
birolle som  
prosessveileder?