

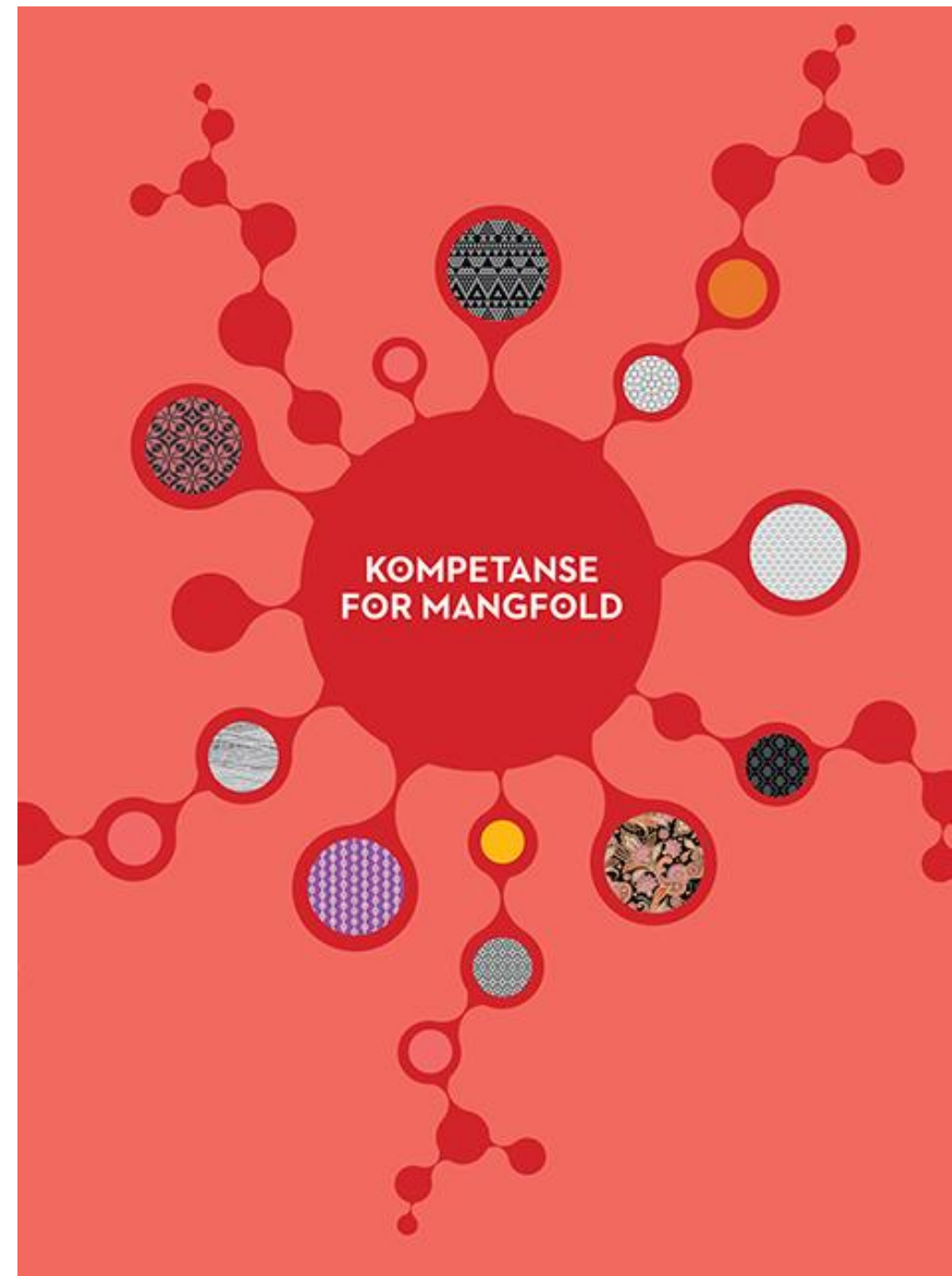


Høgskulen
på Vestlandet

Erfaringer fra Kompetanse for mangfold-satsingen i Hordaland.

KFM 2017 - 2018

Yvonne Bakken og Eva Mila Lindhardt
Gardermoen
8. november 2018

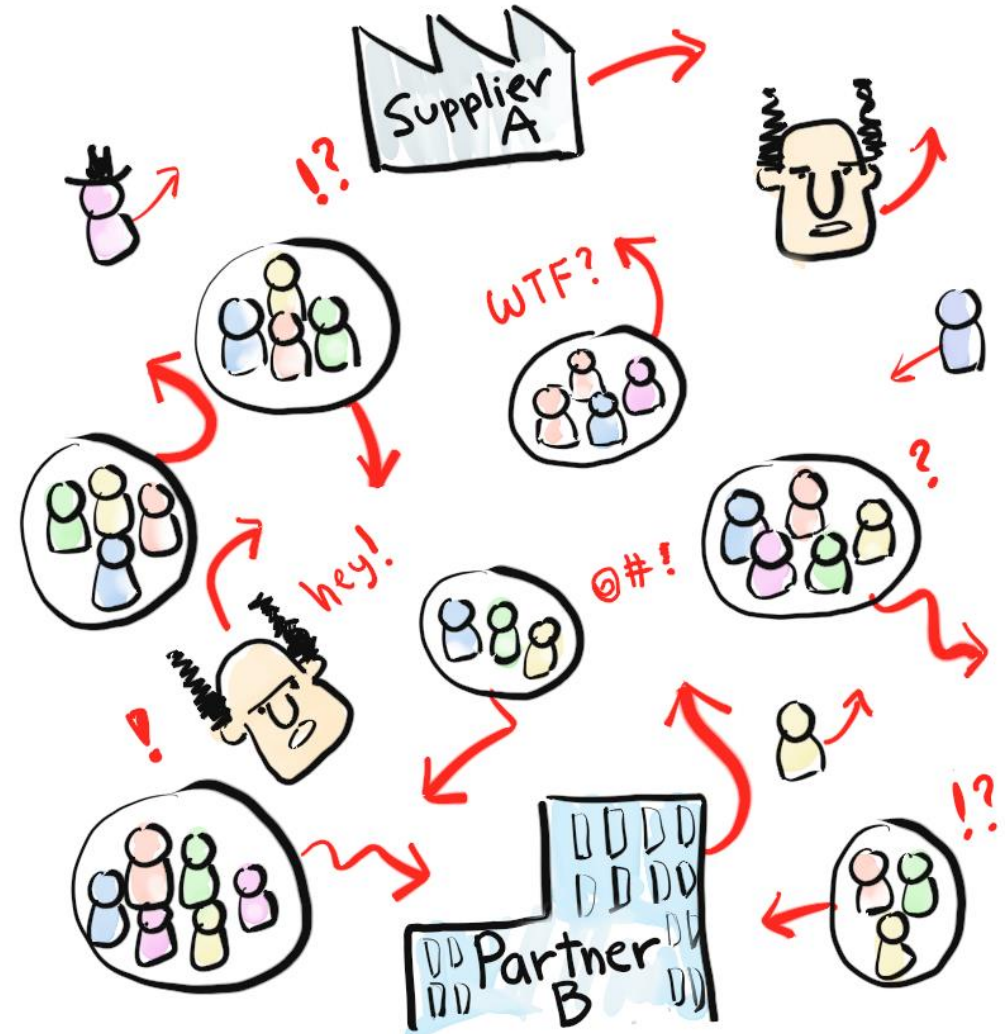


Tema for dette innlegget.

- › 1. Organisering
- › 2. Eksempler på områder vi har jobbet med innen Kompetanse for mangfold.
- › 3. Skråblikk på ReKomp i lys av Kompetanse fra mangfold.
- › 4 Erfaringer og gode råd fra to barnehager på Bømlo.

Organisering hos oss.

- › 5 koordinatore – faglig bredde, ansvar for hver sin kommune/fylkeskommune med 5 enheter hver
- › Dekket hele utdanningsløpet
- › Prosjektleder (Hedvig ved kontor for etter- og videreutd.) administrerte pengesekken
- › Omregnet ressurser til at hver enhet "fikk" 3 hele eller 6 halve dagsverk à 2 fagpersoner fra HVL
- › F.eks: 1 dags felles "Kick-off" + 2 halve kursdager + 2 halve dager med observasjon/samtale/veiledning i skolen eller barnehagen
- › Samsvar mellom ønske - og kapasitet hos fagperson?



Eksempler på tema som Høgskolen og barnehagene har jobbet med i fellesskap.

- › Synliggjøring av språklig mangfold.
- › Foreldresamarbeid
- › Religion og mat
- › Religion og høytider
- › Kjønn og likestilling
- › Visualisering som språkhjelp i hverdagen

- › Hvordan ulike erfaringer gir ulike forventninger til barnehagen.
- › Nyankomne flyktninger
- › Interkulturell kommunikasjon
- › Interkulturell pedagogikk
- › Kulturforståelse
- › Holdninger
- › Fortellerprosjekt (drama).

Eksempler fortsatt - Synliggjøring



Eksempler fortsatt: Visualisering som språkhjep i hverdagen

Visualisering I



Visualisering som taus kunnskap.



Mangfold som ressurs. Eksempel fra en gruppeoppgave på et personalmøte.

- › Gå sammen tre og tre. Tenk på et av de flerspråklige barn dere har i barnehagen. Dere skal nå lage en presentasjon for de andre i personalet. Dere skal presentere dette barn ut fra et ressursperspektiv. (Husk at dere fortsatt har taushetsplikt)
- › Dere kan stille spørsmål som:
- › Hva vet vi om dette barnet? Bakgrunn så som familie, land, språkkompetanse, interesser, vaner, sosiale kompetanser, faglige kompetanser, humor, religion, livssyn, smak, foretrukne aktiviteter, foretrukne leker?
- › Hva kan dette barnet som alle kan lære noe om eller av?

Kompetanse for Mangfold versus ReKomp

- › størstedelen av satsinga skal vera barnehage og skulebasert **etterutdanning**
- › barnehagen og skulen med leiinga i spissen, deltek i ein prosess der ein utviklar barnehagen og skulen sin kompetanse
- › solid forankring hos tilsette i einingane som deltek, og hos barnehagemyndigheit, barnehage- og skuleeigarar
- › barnehagemyndigheit, barnehage- og skuleeigarar som deltek i satsinga skal ha ein plan for korleis dei vil gjennomføra **utviklingsarbeidet** i samarbeid med HVL
- › delta på opplæring i regelverket
- › dela erfaringar med andre i satsinga

- › Barnehagen vurderer sitt behov for kompetanseutvikling
- › Samarbeidsfora utvikler en langsiktig plan for kompetanseutvikling, basert på behovene i regionen.
- › Kompetanseutviklingsplanen gir en felles retning og større forutsigbarhet for barnehager, eiere, universiteter og høyskoler, og andre aktører.
- › Aktørene bidrar til samskaping og gjensidig læring som endrer praksis.
- › **Universiteter og høyskoler får en mer praksisnær kompetanse.**

ReKomp i lys av erfaringer fra *Kompetanse for mangfold* – et skråblikk

- › 1.Barnehagen vurderer sitt behov for kompetanseutvikling

- › Ikke alltid lett for en barnehage å vurdere egne behov.
- › Samtidig er det ikke UH sektoren som skal komme med de gode ideene, men i stedet evne å se de gode ideene som barnehagene ofte har.
- › Vår erfaring: Dra ut til barnehagene, bli litt kjent, høre på innspill og prøve å fange opp noe av den tause kunnskapen.
- › Hjelp dem til å artikulere noe de allerede vet. (Abstraksjonsnivå, teoretisk kunnskap).
- › Synliggjøre ressurser som allerede finnes blant personalet.
- › Mye positivitet å spore i barnehagene.

Skråblikk på ReKomp

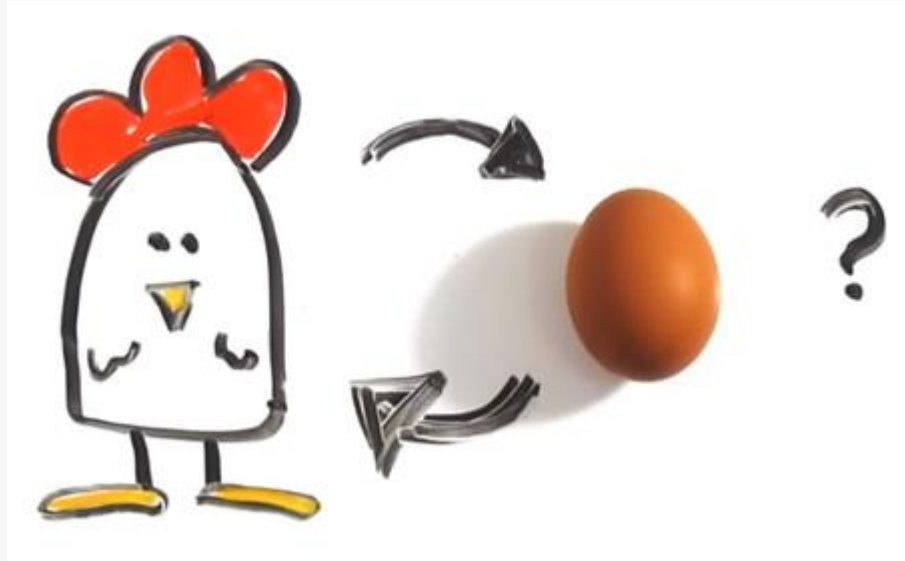
- › 2. Samarbeidsfora utvikler en langsiktig plan for kompetanseutvikling, basert på behovene i regionen

›

- › Hvem består samarbeidsfora av?
- › Kommun nivå
- › Ledernivå
- › Pedagognivå
- › Hele personalet.
- › Rolleavklaring viktig.
- › Viktig at ledere har eierskap til kompetanseutviklingen.
- › Rapport fra NIFU 2015 konkluderer det samme.
- › Referat fra første møte med en kommune.

Skråblikk fortsatt

3. Kompetanseutviklingsplanen gir en felles retning og større forutsigbarhet for barnehager, eiere, universiteter og høyskoler, og andre aktører.



- › Felles retning: For hvem?
- › Internt i barnehagen? Mellom barnehager? I kommunen? UH-sektoren.
- › Eksempel: Det ble meldt inn et behov om fokus på språk og språkutvikling hos minortetsspråklige barn.
- › På HVL var det kompetente fagpersoner, men deres arbeidsplaner var allerede fulle.
- › Barnehagene har også ganske fastlagte årsplaner og planleggingsdager.
- › Hva kommer først? Hønen eller egget.

Enda et skråblikk.

- › 4. Aktørene bidrar til samskaping og gjensidig læring som endrer praksis.

- › Tid er viktig.
- › Beskriver en ønsket situasjon – ingen indre logikk som tilsier at det blir sånn – her brukes det normativt, men det er ikke nødvendigvis deskriptivt i forhold til virkeligheten.

Siste skråblikk

- › 5. Universiteter og høyskoler får en mer praksisnær kompetanse.



- › Igjen en normativ uttalelse som kanskje ikke stemmer helt overens med virkeligheten.
- › «Intravenøs» tilgang en utfordring.
- › Ildsjel-fenomenet. Enkeltpersoner får kanskje en mer praksisnær kompetanse, men ikke nødvendigvis institusjonen.

Erfaringer og gode råd fra to barnehager med til sammen 90 ansatte.

- › Erfaringer:
 - › Organisering
 - › Initiering
 - › Implementering
 - › Videreføring
 - › Evaluering fra personalet.
- › Gode råd:
 - › Tydelig forankring i ledelsen og en arbeidsgruppe.
 - › God tid
 - › Delingskultur innad og mellom barnehager.
 - › Fokusområde som er tydelig for alle ansatte.
 - › Lojalitet i personalet.
 - › Alle skal kunne se og ha eierskap til det som jobbes med.