



# Så barna merker det – å lede og følge opp lærende fellesskap

Jorunn H. Midtsundstad  
Universitetet i Agder



## Bakgrunn

- Drop-In metoden (Midtsundstad, 2013).
- FOU i praksis: Samarbeid for barns helhetlige utbytte: Barnehagebarn med nedsatt funksjonsevne (Cameron m.fl 2014).
- Lærende regioner (Langfeldt, 2015).
- Prosjekt School-In. Innovasjon for inkluderende læringsmiljø FINNUT (2017-2020). Kommuner: Iveland, Lillesand, Songdalen, Søgne og Vennesla Forskningsteam: Inger Marie Dalehefte, Stefanie Hillen, Kirsten Johansen Horrigmo, Grethe Ingebrigtsvold Sæbø. Maria Kristianne Myrann og Jorunn H. Midtsundstad

## Innhold

- Hvorfor er forventninger viktig?
- Hvordan skapes forventninger? Individnivå - organisasjonsnivå
- Å lede er og forvente
- Hvordan lede gjennom forventninger?
- Felles prioriteringer - en forutsetning for å kunne lære av hverandre?
- Så barna merker det....

# Hvordan senker vi forventningene våre?

*Fra et NFR prosjekt i regi av Agderforskning og UiA*

- Veldig aktiv, veldig sosial, han er veldig motorisk flink, han er over alt, veldig humor, elsker å leke med andre barn. Han har et hørselsproblem, ellers er han veldig lett å ha med å gjøre og veldig sosial og kontaktsøkende - så ja, elsker å være i sentrum (mor).
- Ja, han tar jo ikke fem øre for å være ute å leke og klatre og han utfordrer seg selv kanskje litt for mye. Så det er sant, han er ikke forsiktig sånn som veldig mange er med Downs, som på en måte ikke tør, det er mye de ikke tør, men han tør mer enn han burde kanskje (styreren).
- For motorisk sett så var han mye flinkere enn veldig mange andre barn med Downs (koordinatoren - helsesøster) (Midtsundstad, 2010).

## Forventninger og ansvar

- Forventninger – personlige
- Lærere senker sine forventninger til ulike grupper barn (Diamond m. fl. 2004)
  - USA – etnisitet
  - Norge – etnisitet? - sosioøkonomisk bakgrunn? – diagnoser? – kjønn?
- Påvirker ansvarsforståelsen
- Differensierer ansvaret for barns læring sosialt og faglig

## Forventninger preger praksis

- Forventninger kan begrense, stigmatisere, optimalisere
- Forventninger: kunnskap og kjennskap (Midtsundstad, 2013)
  - *Kunnskap – Diagnoser/forutsetninger*
  - 'Det kommer til å ta lang tid...'
  - 'Ja, du vet jo hvordan adhd-unger er...'
  - *Kjennskap - Kjenner familien*
  - 'Da jeg så faren, skjønnte jeg at det ikke nytta...'
  - 'Ja, du har jo søstera - så du vet hva jeg snakker om...'

# Forventninger i organisasjonen

- «Det sitter i veggene»
- Forventningsstrukturer som begrep beskriver et system av forventninger i organisasjonen som former fellesskapet; voksenrollen, barnerollen, oppdragelsen og ansvarsforståelsen
- Voksne og barn utvikler sin rolle i møte med forventningene til atferd i organisasjonen (Fend, 2006)
- Forventningene oppdrar i rollen
- Forventningsstrukturer etableres i organisasjonen og i kommuner

## Forventninger på organisasjonsnivå:

- «Vi bekymrer oss for elever som ikke klarer å ta til seg noe, de stille, utagerende...»
- «..regner med diagnose»
- «passer ikke inn hos oss»
- «vi skyver de litt bort, ikke sant – tar de utarbeidsro – men de mister jo tilhørighet da..»

- «Vi bekymrer oss for elever som går alene»
- «..vi dytter dem inn i flokken igjen..»
- «..de må sosialisere seg»
- «vi tar dem på fersken i å gjøre no' bra»
- «det hender vi henter de som ikke dukker opp..»



# Forventninger på organisasjonsnivå

- Dialogpreget samtale
- De voksne og barna skaper innholdet sammen
- Gjensidighet
- Forventninger til fellesskapet
- Gjør det enkelt for hverandre, deler, omsorg

- Reproduserende samtale
- Spørsmål og svar
- Rett/galt svar
- Lydighet
- Forventninger til atferd og resultater
- Kontroll, privat

- Forklarer gode resultater med dyktige voksne
- Forklarer dårlige resultater med barnas bakgrunn
- Forklarer dårlige resultater med dårlig undersøkelse

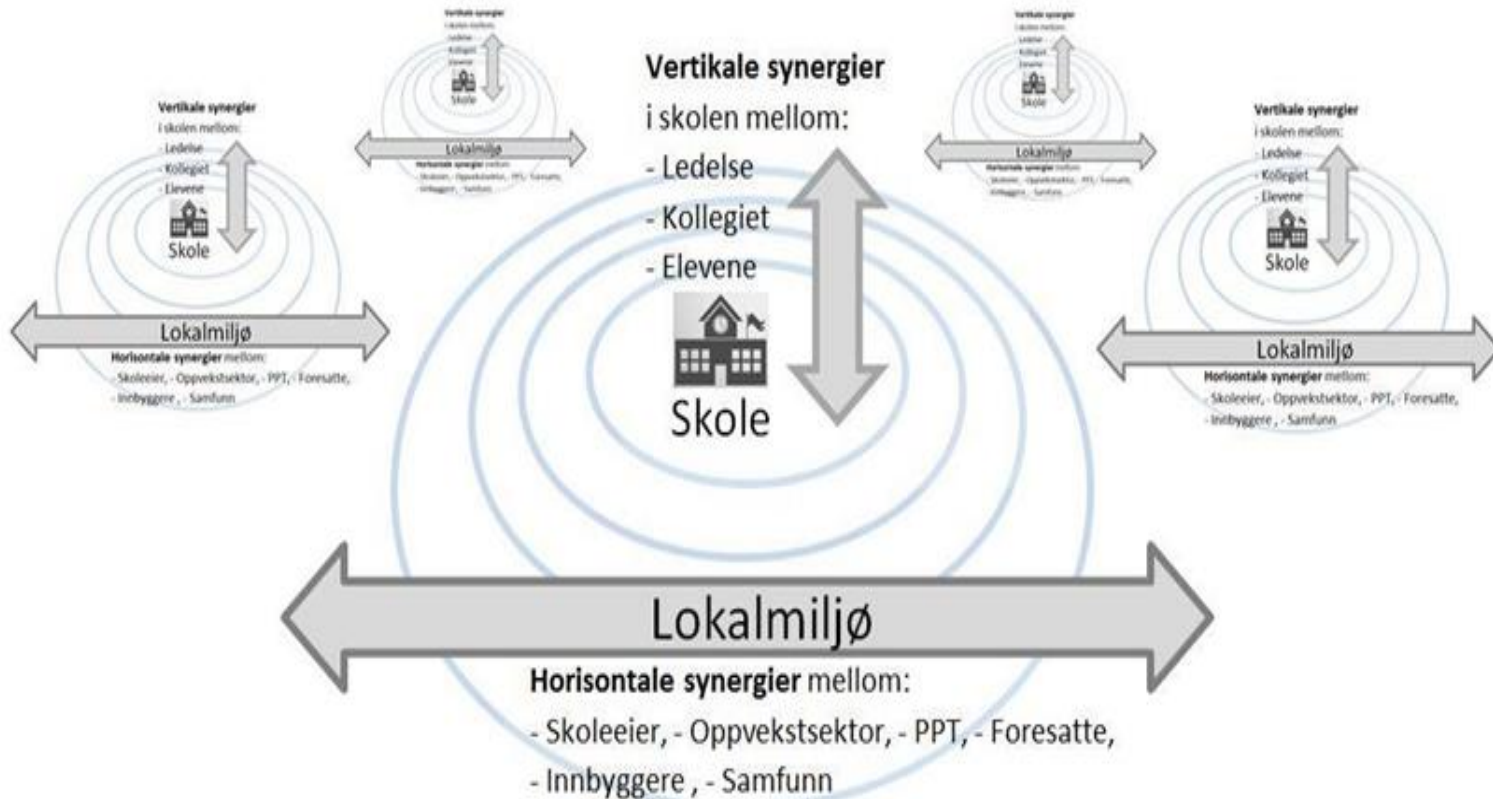
## Eksterne forventninger – interne forventninger

- Skolen (AA høy) lar seg påvirke av:
  - Skolens dårlige rykte i lokalmiljøet og i administrasjonen – elever med atferdsproblemer
  - Sammenligner seg med egne tidligere resultater på NP
- Internt fokus:
  - Lærerne samordner konsekvenser for dårlig adferd
  - Fra frihet til kontroll for både elever og lærere
- Roller: Elevrollen- atferd - ris/ros, Lærerrollen – styrt/samkjørt
- Undervisning: Dialog er vanskelig, læreren inviterer, men elevene tar ikke imot (Aasebø et.al., 2015).

## Eksterne forventninger – interne forventninger

- Skolen (SF høy) lar seg påvirke av:
  - Fellesskapet og tilliten i lokalmiljøet
  - Sammenligner seg med en skole med bedre resultater
- Internt fokus:
  - Deler med hverandre, tar ansvar, gjør det lett for hverandre i lærerkollegiet, gjør det lett å være elev
- Rollene: Høflige, lyttende, opptatt av hverandres bidrag, lærerne og elevene hjelper hverandre
- Undervisning: Dialog er vanlig i en gjensidig relasjon (Aasebø et.al., 2015).

# Forventningsstrukturer



(School-In, 2016)

## Ledelse og forventninger

- Hvor tydelige og eksplisitte er deres forventninger til barnehagene?
- Hva er forventningene til enhetslederne/styrerne?
- Uklare/klare? Kvaliteten på forventningene?
- Hva fører deres forventninger til - internt i organisasjonene?
- Hvordan er rykte, omdømme til barnehagene i kommunen?
- Hvordan er omtalen av barnehagene internt i kommunen?

## Omtale som forventninger

- «Jeg har ingen tro på at de kommer til å jobbe videre med dette..»
- «Jeg tror bare ikke at disse enhetslederne kommer til å gjøre noe...»
- «Det er ikke alle barnehager som evner å heve kvaliteten»
- «I denne bydelen er det så mange nasjonaliteter at vi kan ikke forvente det helt store...»
- Omtale skaper forventninger

## Bevisste valg av forventninger

- Utgangspunkt i kartlegging?
  - Utgangspunkt i utfordring/styrke?
  - Utgangspunkt i livsmestring?
  - Utgangspunkt i lærende fellesskap?
  - Med støtte i lokale fellesskapsverdier?
- 
- Velg område for forventning sammen med enhetslederne
  - Enhetslederne tar med seg forventningen til personalet
  - Prioriteringer.....

## Erfaringer med arbeidsmåter

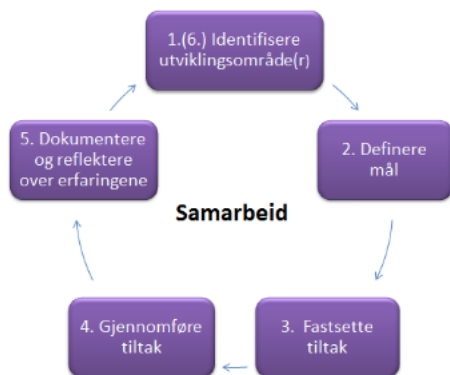
- Enhetslederne tar med seg forventningene til personalet
- Personalet utvikler konkrete tiltakene som passer
- Anerkjenner personalets kompetanse
- Arbeidsmåter – refleksjon
  - Dialogkafe – diskuterer spørsmål i grupper på tvers
    - Velge et område
  - Refleksjonssirkel – fra diskusjon til tiltak





# Refleksjonssirkel

## Felles arbeid med refleksjonssirkelen



Navn på gruppemedlemmene:

1) Vi har bestemt oss for å jobbe med temaet:|

2) Vi har satt oss følgende mål for arbeidet vårt

(Skriv ned mål og begrunnelse for mål(ene), prøv å være så konkrete i begrepsbruken og så realistiske i planleggingen som mulig. Tenk over hvilke tegn dere vil se etter for å legge merke til om tiltakene virker og når dere planlegger å nå målet).

3) På denne måten vil vi nå målene våre

(Planlegg konkrete tiltak)

## Til neste gang

### 4) Gjennomføring av tiltak

(Skriv ned erfaringene deres og tidspunktet for når det skjedde)

### 5) Dokumentasjon / Refleksjon

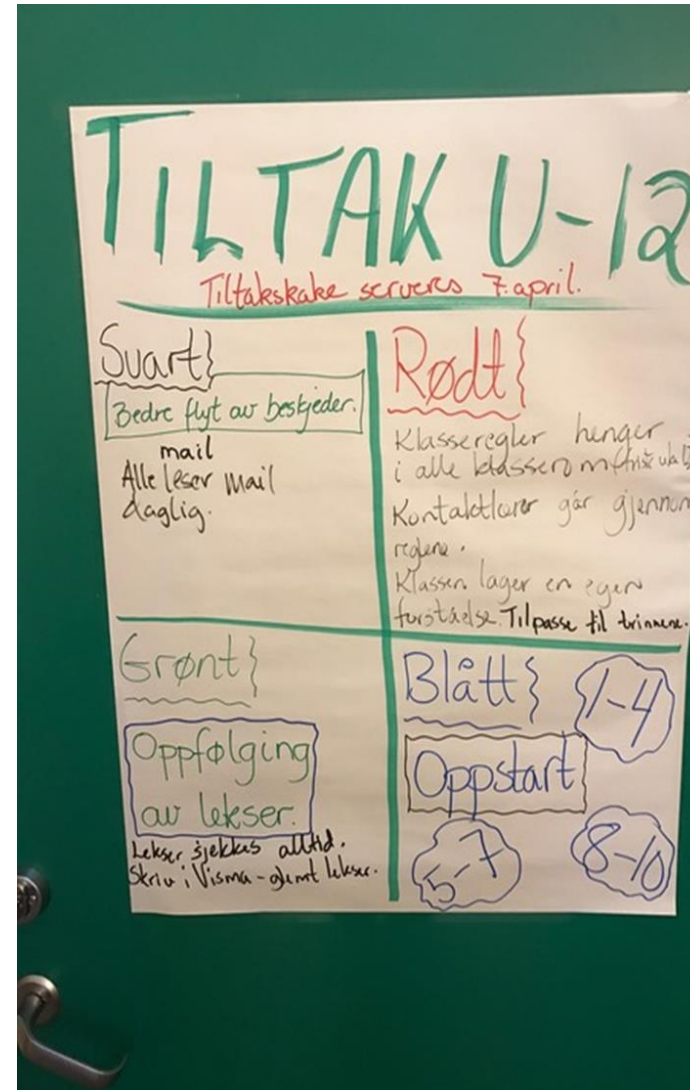
(Tenk over hvilke erfaringer dere har gjort. Hva har der klart å få til? Har dere (delvis?) nådd mål(ene)? Passer resultatet sammen med målene dere hadde i utgangspunktet? Vanskeligheter? Hva kan resultatene bety for deres videre arbeid?)

### 6) Erfaring med bruk av refleksjonssirkelen

Her ønsker vi tilbakemelding om hvordan dere synes det var å bruke refleksjonssirkelen i arbeidet deres.

## Tiltak som basis i lærende fellesskap

- Tiltakene dokumenteres
- Rapporteres
- Gis videre
- Deles
- Hvilke tiltak valgte de andre barnehagene?
- Hvordan gikk det?
- Hva merker barna? Samtaler
- Diskutere andre barnehagers tiltak – diskutere arbeidsmåter
- Konkret, rapportert, lært, felles
- Gi det tid
- SMÅ TILTAK SKAPER FORANDRING



## Tiltak som merkes, følges opp og støttes

- Hvordan kan **barnehageeiere og enhetsledere** jobbe frem forventninger som enhetslederne kan ta med seg til personalet?
- Hvordan kan **enhetslederne** jobbe frem forventninger som personalet kan arbeide med?
- Hvordan kan **personalet** jobbe frem tiltak som barna vil merke?
- Hvordan kan personalet jobbe frem tiltak som **foreldrene** kan støtte og forsterke?
- Hvordan kan **barnehageeierne** følge opp, samle og dele erfaringer?

## Verdier og organisasjonskultur

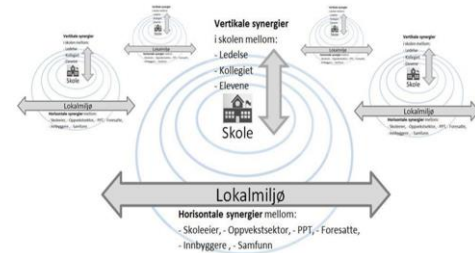
- Galtung (2003)
  - Teori – kart
  - Tester – hvor langt har vi kommet?
  - Verdier – er styrende!
- Barnehagens forståelse/forklaringer
- Tester vil aldri være nok
- Verdien ligger i det nære, det lokale og i fellesskapet
- Sektoren kan tenke større – tenke lokalt

# Barnehagens resultat

- Hva vil dere med barnehagene?
- Barnehagens viktigste oppgave hos dere?
- Organisasjonsdeltagere
  - Barnehage – skole
  - Skolesenteret – lokal skole
  - Småskole – mellomtrinn
  - Mellomtrinn – ungdomsskole
  - Ungdomsskole – videregående skole
  - Videregående – Høyere utdanning
- Arbeidsliv - organisasjonsliv



# Forventninger til barnehagesektoren



- Tydelige forventninger – praktisert/ felles
- Utydelige forventninger gir utfordringer
- Hvordan veiledes barnehagene? Med utgangspunkt i hva?
- Barnehagens forståelse av egne muligheter, - forklaringer
- Utfordre og lytte
- Kontekstavhengig – «place-based» - utvikling (OECD, 2015; Harris, 2015).

# Oppsummering

- Forventningers betydning for ledelse
- Individnivå, organisasjonsnivå, lokalt nivå
- Å lede og følge opp lærende fellesskap
  - Prioritert
  - Forankret
  - Konkret
  - Rapportert
  - Lært
  - Felles
- Det dere gjør og ikke gjør - merkes
- Deres innsats er viktig - barna merker det...

## REFERANSER

- Aasebø, T., Midtsundstad, J. H., Willbergh, I. (2015). Teaching in the age of accountability: Restrained by school culture? *Journal of Curriculum Studies*. Web:1-21.
- Birkemo, A. og Bonesrønning, H. (2011). *Kan skolen forbedres?* Unipub. Forlag.
- Bonesrønning, H. & Iversen, J.M.V. (2010). Prestasjonsforskjeller mellom skoler og kommuner: Analyse av Nasjonale prøver 2008 SØF-rapport (Vol. 1). Trondheim: *Senter for økonomisk forskning*.
- Cameron, D. L., Tveit, A. D., Midtsundstad, J. H., Nilsen, A. C. E., Jensen, C. (2014). An examination of the role and responsibilities of kindergarten in multidisciplinary collaboration on behalf of children with severe disabilities. *Journal of Research in Childhood Education* 28.(3) pp. 344-357
- dropinmetoden.no
- Fend, H. (2006) *Neue Theorie der Schule: Einführung in das Verstehen von Bildungssystemen*. Wiesbaden: VS, Verl. Für Sozialwiss.
- Galtung, J. (2003). *Både og – en innføring I konfliktarbeid*. Oslo: Kagge Forlag.
- Greene, R. W. (2011). *Utenfor. Elever med atferdsutfordringer*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske
- Haug, P. (2014). *Dette vet vi om inkludering*. Gyldendal norsk forlag
- Langfeldt, G. (2015) *Skolens kvalitet utvikles lokalt. Presentasjon av funn fra forskningsprosjektet 'Lærende regioner'*. Bergen: Fagbokforlaget.



- Luhmann, N. (2000). *Sosiale systemer. Grundrids til en til en almen teori*. København: Hans Reizelts forlag.
- Midtsundstad, J. H. (2010). Barnehagen viktig i samarbeidet om barn med individuell plan, *Første Steg*, oktober/ november
- Midtsundstad, J. H. (2013). Drop-In. En metode for å veilede elever til en positiv elevrolle. *Bedre skole. Tidsskrift for lærere og skoleledere*, Nr. 2 s. 24-29
- Midtsundstad, J.H. (2015). Bildung, - at risk in school organisations? In: C. Aprea & S. Hillen (Eds.) *Instrumentalism – where is Bildung left?*, 145 – 157.
- Thyssen, O. (1997). *Værdiledelse : om organisationer og etik*. København : Gyldendal

## Barneperspektivet – inkludering på organisasjonsnivå

- Å få like forventninger som andre
  - Da kan jeg strekke meg
- Å plassere meg blant ulike barn
  - Da har jeg mange å lære rollen av og finne min egen
  - Se etter hvordan de andre er barnehagebarn -modellæring
- Å gå i en barnehage hvor det er enkelt å finne sin plass
  - Tydelige forventninger til barnerollen - veiledning