

Felles kunnskap

De tre er enige om at den positive utviklingen de har opplevd i egne barnehager også kunne ha skjedd uavhengig av det Reggio Emilia-inspirerte arbeidet, men tror samtidig at nettopp denne tenkingen og arbeidsmåten er velegnet for et positivt endringsarbeid. Hva mener de så må til for at en slik endring skal skje?

– Felles kunnskap er et viktig stikkord. Det nytter ikke å dra en hel personalgruppe i samme retning hvis bare lederen eller lederne har kunnskap og oversikt over hva det handler om. Derfor bør hele personalet lese i hvert fall et minimum av artikler og faglitteratur, og så langt det er mulig bør hele personalgruppa får delta på felles kurs og eventuelle studieturer, sier Wenche Østraa Anderson.

– I tillegg må den som er leder være bevisst på hva hun vil, og hun må sette opp en plan for hva personalet skal lære. Personalet må naturligvis også være villige til å skaffe seg ny kunnskap og villige til endring. I den sammenhengen tror jeg det er viktig at lederen gløder og viser engasjement, men uten å «ta helt av» før personalet er klar til å være med på ferden. Det er viktig å legge lista på en realistisk høyde, det kan være lett å ville gjøre alt på en gang når man er tent og ivrig. Jeg tror også det er viktig at utviklingsarbeidet er et tema på alle personalmøter i en periode, slik at det holdes varmt, mener Olaug Drabløs.

– Som ledere må vi tørre litt mer, og vi må vise at vi tør. Det kan handle om praktiske oppgaver også. Jeg har for eksempel gode erfaringer med personalmøter der vi har hatt

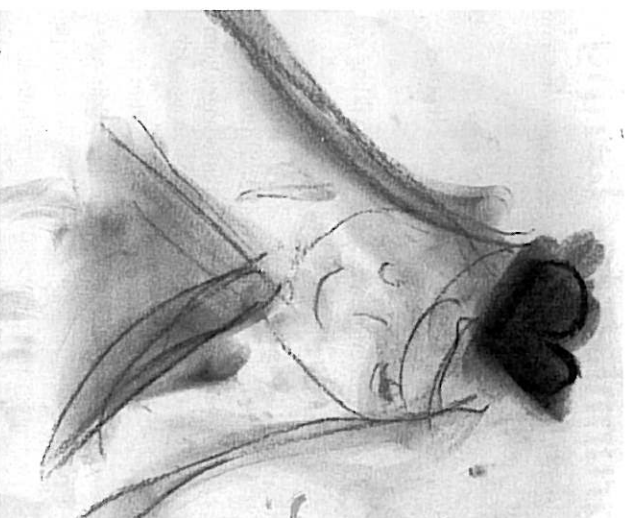
skapende aktiviteter som fellesoppgaver. Dette virker positivt, både fordi noen trenger å prøve nye ting i trygge omgivelser og fordi felles aktiviteter sveiser oss sammen, sier Grete Yndestad Ski.

Nyttige nettverk

Det er etablert flere nettverk i tilknytning til Reggio Emilia-barnehagene i Ålesund, og de tre styrerne mener disse har hatt stor betydning for hver enkelt barnehage. Nettverket som har fungert lengst er et styrernetverk som møtes en gang hver måned. I tillegg er det etablert to nettverk for førskolelærere/pedagogiske ledere, noe som har virket utviklende og løftende både for den enkelte og for de ulike barnehagene. Av praktiske årsaker er det foreløpig ikke etablert nettverk for assistenter, men disse er med på kurs og studieturer, og i nærmeste framtid vil det også bli gjennomført en workshop der hele personalet i nettverksbarnehagene er med.

– Det å investere i de pedagogiske lederne er viktig. Ved å legge til rette for at de kan få lese, delta i nettverk osv. og på denne måten bevisstgjøre dem i forhold til det vi arbeider med, er helt nødvendig dersom vi skal komme videre. Det er ikke nok at styreren skaffer seg ny kunnskap, for den pedagogiske lederen er en nøkkelperson for at det skal skje utvikling, sier Wenche Østraa Anderson.

– Nettverkene og samarbeidet mellom barnehagene har en nyttig funksjon også ved å vise at det å utvikle seg og skaffe seg ny kunnskap er «normalt», der er ikke noe det blir stilt krav om bare i vår barnehage. For noen



Konstans

no, for andre kan det være nødvendig med «drabhjelp» for eksempel i form av spørsmål og problemstillinger som de skal tenke over fram til neste diskusjon vi skal ha, sier Olaug Drabløs.

Tålmodighet

Endringsarbeid og utvikling tar tid, og tålmodig er en dyd, understreker de tre styrerne. Å ta mange små skritt i stedet for ett stort er en god grunnleggende holdning å ha når et endringsarbeid skal ta til. Samtidig er det viktig ikke å forkaste alt man har gjort og tenkt tidligere. «Vi har ikke gjort en dårlig jobb før, vi skal bare bli enda bedre» er den beste innstillingen å nærme seg endringsarbeidet på, mener de.

– Vi må også være innstilt på og tillate at det kommer downperioder. Vi greier ikke å ha like høyt engasjement og aktivitetsnivå hele



Lille Lovise

det tas hensyn til. I slike sammenhenger netverkene en svært god funksjon, være en god kanal for å lufte både egne og andres frustrasjon.

– Hvis dere skulle oppsummere kort hva til for å skape en slik utvikling som der skrevet, hva vil hovedpunktene være?

– Man må ha en felles plattform eller – hva vil vi at barna skal få ut av oppvår barnehage.

– Man må ha en leder som vet hva i med barnehagen.

– Personalet må få felles erfaringer og kunnskap.

– Og vi må ha tid og tålmodighet!