**Referat Styrarnettverk 2.januar 2014**

**Utviklingsøkt med Øyvind Glosvik, HiSF**

Viser til power-pointpresentasjon, ligg under barnehagestemne.

Øyvind Glosvik hadde tema om lærande barnehage og, lærande organisasjon.

**Kan me byggja lærande barnehagar?**

 (Moilanen, 2001)

**Kva kjennerteiknar nivå?**

Viser til fig. S. 7 i p.p.

Glosvik tok utpkt i individnivå og organisasjonsnivå, og kor må barnehagen bør vera for å vera ein lærande organisasjon.

Kva kjennerteiknar leiarrolla?

Leiing ?

Individnivå

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Organisasjonsnivå

Adminstrasjon?

Kva kjennerteiknar leiarrolla?

Leiing:

* Finne ein retning
* Relasjon – viktigaste er omsorg til barna
* Leiaroppgåva er viktigare enn administrera

Administrasjon:

* Praktiske oppgåver,
* Systematisera retningane
* Viktig å ha nok folk på jobb

Ein leiar menneske, men adminstrerar organisasjonen.

For å væra lærande organisasjon, må ein vera over streken.

**Kva skapar retning og endring?**

Viser til fig. S. 8 og 9 i p.p.

Drivkrefter:

* Engasjement, dei tildette, kunnskap, barna, foreldre, ynskje om endring, holdningar, feedback, insterne samarbeidspartar (kommunen),

Utfordringar:

* Personal som ikkje brenn for jobben sin, lover og reglar, økonomi, logistikk, tid, mangel på kompetanse, fysiske rammer, ressursar

**Kva gjer meining i barnehagen?**

Viser til fig. S. 10 og 11 i p.p.

Meiningsskapande aktivitetar i bg:

* Alle skal ha det like godt, deling av kunnskap, glede i møte med barna, rom for refleksjon, rekrutering, godt arbeidsmiljø, støtte foreldra, å bli sett, rom for handling, glade barn, kreativitet.

Arbeidsoppgåver:

* Bake rundstykker, styre positive aktivitetar, leia møte med foreldra, medarbeidarsamtale,

Desse to aktivitetane heng saman, arbeidsoppgåvene må gjerast og me må gjera dei meiningsfylte.

**Korleis nærma seg problem og utfordringar?**

Viser til fig. S. 12 og 13 i p.p.

Korleis snakkar ein med andre, fører ein dialog for at det skjer læring? Korleis spør, kven ein spør….

Open og spørjande:

Rutinar og framgangsmåtar:

Haldning:

* Komme med innspel, mottakeleg for innspel, tryggheit, må starte med seg sjølv og vera open for innspel og forandring.

Rutinar:

* Faste arbeidsplanar (kan òg vera utfordrande)

**Skape handlingsdyktige medarbeidara?**

Viser til fig. S. 14 og 16 i p.p.

Handlingsdugleik (powerment)

* korleis gjer ein andre til å gjera gode ting?
* Korleis sprer ein holdningar og verdiar?

Handlingsdugleik:

* Tillit, sette krav, følgje opp krava, støtte, sjå dei, rollemodell, vera synleg/til stades, tørre å «drite seg ut», refleksiv, tilføre seg kunnskap, innsikt, utfordra – SNAKK MED FOLK!!

Delegasjon:

* Det same som handlingsdugleik, dette heng saman – SNAKK MED DEI!!

**Systematisk læring?**

Viser til fig. S. 17 og 18 i p.p.

Evaluera:

* Stille spørsmål

Analysera:

* Halde seg til fakta