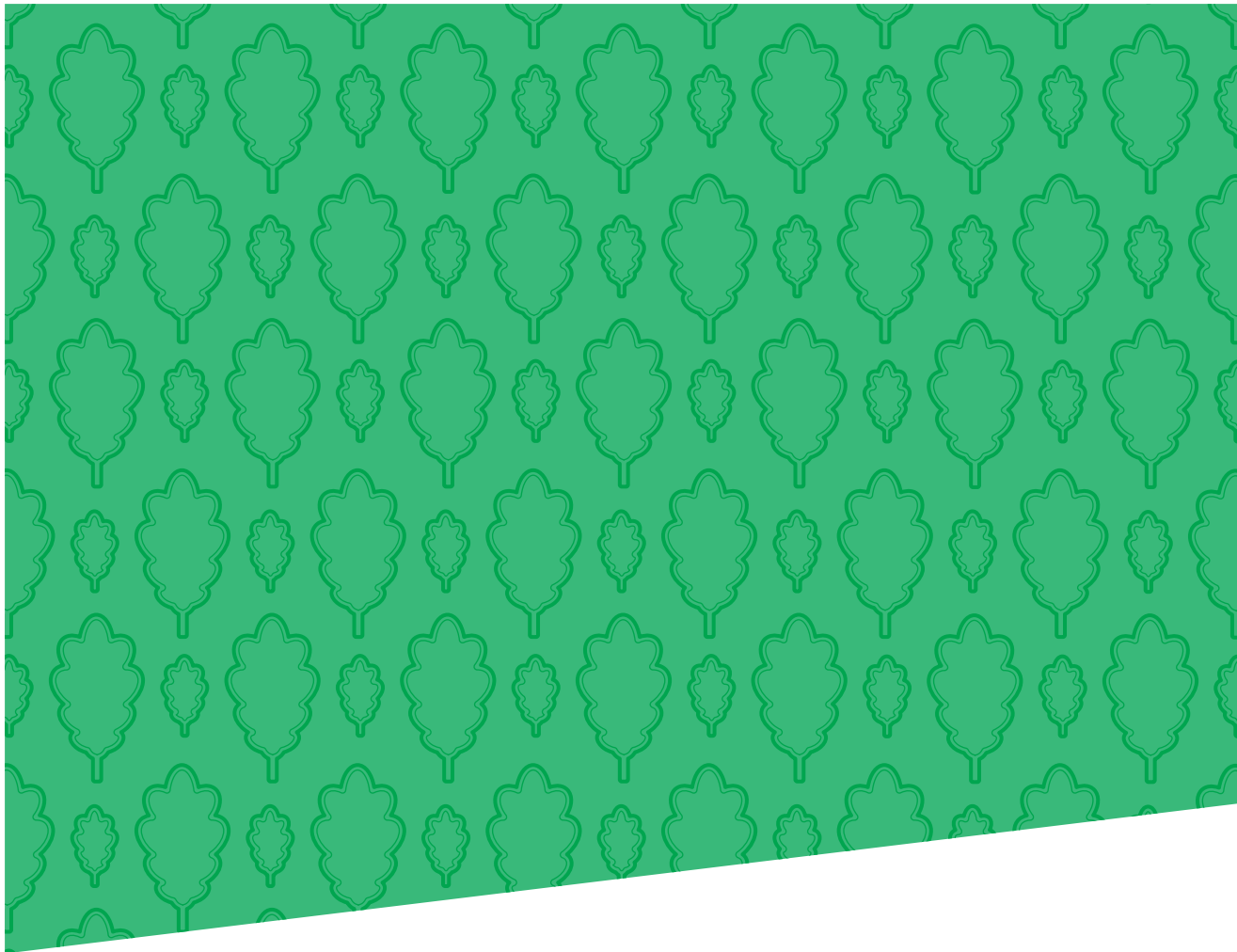




IMPLEMENTERINGSPLAN

Læringsmiljø og pedagogisk
analyse (LP- modellen)

**I BARNEHAGENE
I EIGERSUND KOMMUNE**

2021-2025



**EIGERSUND
KOMMUNE**

Innhold

Innledning – bakgrunn for planer	2
Kompetanse for framtidens barnehage	2
Kvalitet i barnehagen	3
Barnehagen som en lærende organisasjon	3
Profesjonelle læringsfelleskap	4
Barnehagebasert kompetanseutvikling i Eigersund kommune	5
Læringsmiljø og pedagogisk analyse	5
Implementering av LP – modellen	8
Litteraturliste	11

Vedlegg 1

Handlingsplan for arbeid med LP-modellen barnehageåret 2021/2022

Vedlegg 2

Ordliste for LP-modellen



Innledning

I dagens komplekse samfunn stilles det stadig nye krav til barnehagens innhold og kvalitet. Dette gjør at vi hele tiden må være i endring og følge med på ny kunnskap og forskning om kvalitet i den pedagogiske praksisen i barnehagen.

Barnehagene i Egersund skal være en berikelse som fører til at alle barna får realisert sitt potensial for trivsel, læring og utvikling.

Barnehagene skal være lærende, og det krever at vi tar bevisste og gode pedagogiske valg. Det er derfor viktig at vi systematisk analyserer vår pedagogiske praksis i barnehagen og skaper gode læringsmiljøer for barn.

I Eigersund kommune har vi valgt å jobbe systematisk med «Læringsmiljø og Pedagogisk analyse» i alle barnehager for å skape et likeverdig tilbud for alle barn, og sammen skape den beste kvaliteten med de ressursene vi har til en hver tid.

Kompetanse for fremtidens barnehage

I det nasjonale dokumentet Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018 – 2022 (Kunnskapsdepartementet, 2017) blir det understreket at for å realisere kravene i rammeplanen må en drive målrettet kompetanseutvikling i barnehagesektoren.

Flere studier slår fast at god kompetanse hos de ansatte i barnehagen er den viktigste forutsetningen for kvaliteten i tilbudet som blir gitt i barnehagen.

(Manning, Garvis, Fleming & Wong, 2017)

Kvalitet i barnehagen

Kvalitet i barnehagen kan knyttes til føringer og innhold i lov om barnehager og rammeplanen. Denne innrammingen betyr også at kvalitet kan ses i forhold til hvordan og i hvilken grad vi klarer å implementere rammeplanens mål og innhold.

Dette er et synspunkt som også er forankret i rammeplanen (Utdanningsdirektoratet 2017, s.37):

Målet med barnehagen som pedagogisk virksomhet er å gi barna et tilrettelagt tilbud i tråd med barnehageloven og rammeplanen.

Gjennom godt arbeid med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og vurdering dannes grunnlaget for utvikling av en kvalitativt bedre pedagogisk praksis i barnehagen. Det er viktig at de ansatte i barnehagen ser sammenhengen mellom pedagogiske prinsipper og ideer, og det de faktisk gjør i barnehagen. Det blir da lettere å få til en god vurdering av arbeidet, som i neste omgang kan brukes til å forbedre og utvikle den pedagogiske praksisen.

Barnehagen som en lærende organisasjon

Barnehagene må utvikle en læringskultur som gjør at organisasjonen hele tiden er i bevegelse, stiller spørsmål og er villig til og kritisk vurdere den eksisterende pedagogiske praksisen. En viktig faktor er å endre den enkeltes endringskompetanse. Utvikling av egenvurdering og refleksjon over egne handlinger er helt sentralt. Denne refleksjonen må også skje rundt kollektive læringsprosesser.

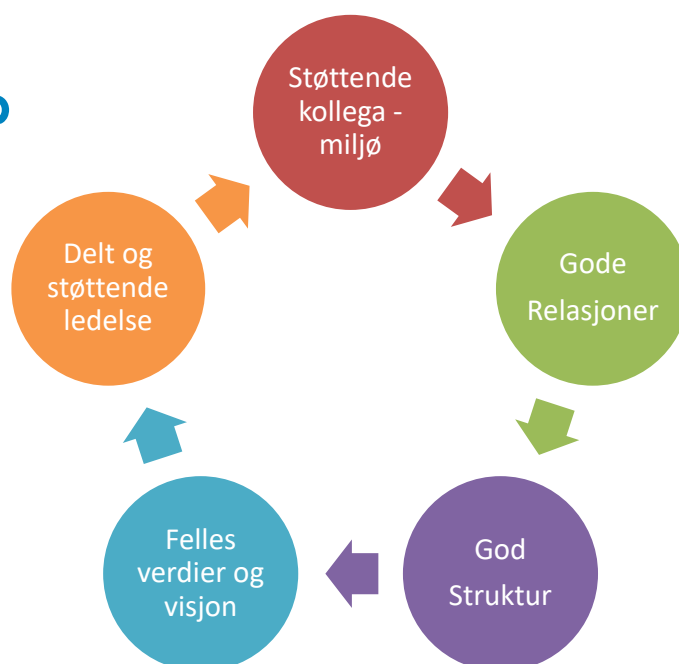
En lærende organisasjon krever også utvikling av fellesskapsbaserte arbeids- og organisasjonsformer og en kultur som er god på refleksjon og kunnskapsdeling. (Gotvassli, 2019)

Det handler om å utvikle felles holdning til læring og kunnskapsutveksling, en delingskultur og utvikling av felles refleksjoner knyttet til praktisk arbeid for å få til den kollektive læringen i et profesjonelt læringsfellesskap. (Hall & Hord 20015)

Profesjonelle læringsfellesskap

– for å få til kollektiv læring i barnehagen som fremmer profesjonell utvikling hos alle ansatte er vi avhengig av 5 prinsipper

(Gotvassli, 2020)



Barnehagebasert kompetanseutvikling i Eigersund kommune 2021 – 2025

Med utgangspunkt i nasjonale og regionale planer som omhandler regionale ordninger angående barnehagebasert kompetanseutvikling, har Eigersund kommune valgt å arbeide med å implementere LP-modellen som strategi inn i alle barnehagene for å forbedre nåværende pedagogiske praksis i samarbeid med Universitetet i Stavanger. Eigersund kommune skal gjennom et partnerskap med UiS sikre langsiktige og målrettede utviklingstiltak i barnehagene.

- **Kommunen** har som eier og barnehagemyndighet ansvar for, gjennom samarbeid med barnehagenes ledelse og personale, å bidra til utvikling av kvaliteten gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling. Kompetansebehovet skal kartlegges og det skal lages en plan for kompetanseutviklingen.
- **UiS** har sammen med kommunene og barnehagene ansvar for å kartlegge og analysere barnehagenes ståsted som utgangspunkt for gjennomføring av barnehagebasert kompetanseutvikling. Samarbeidet skal bidra til en mer praksisnær kompetanse som grunnlag for videreutvikling av barnehagelærerutdanningen.

Våre samarbeidspartnere ved UiS er Ragnhild Lenes ved læringsmiljøsenteret og Helga Vøssing Lahmeyer ved barnehagelærerutdanningen.

De samarbeider tett med kommunens fagutvikler, og alle styrere gjennom nettverksgrupper for å implementere arbeidet i alle barnehagene.



Læringsmiljø og pedagogisk analyse i barnehagen (LP-modellen)

LP-modellen er en strategi og et verktøy for systematisk og varig forbedringsarbeid som kan bruke i barnehagen for å bedre kvaliteten på barnas omgivelser. LP modellen er utviklet ut fra forskningsbasert kunnskap om pedagogisk praksis og endringsarbeid og er utprøvd i ca. 200 barnehager i Norge og Danmark.

Gjennom LP-modellen arbeider styrer og resten av de ansatte i barnehagen kollektivt om å forbedre læringsmiljøet i barnehagen.

Analysemodellen inneholder ikke metoder som beskrives hva som skal gjøres i de enkelte situasjoner der de ansatte møter utfordringer i barnehagehverdagen. Modellen representerer ikke noen ferdig metode som kan løse utfordringene.

MÅL for bruk av LP-modellen

Målet med LP-modellen er å realisere potensialet for læring hos alle barn. Dette er knyttet til utvikling av både språklige, sosiale og motoriske ferdigheter samt trivsel i barnehagen. Utvikling av et godt og inkluderende læringsmiljø i barnehagen vil fremme disse målsettingene.

Kollektiv kompetanseheving

Personalet sin kompetanse er den viktigste faktoren for barns trivsel og utvikling i barnehagen. (Udir barnehagebasert kompetanseutvikling).

Arbeidet med LP-modellen skal involvere alle ansatte i hele barnehagen. Arbeidet skal gjennomføres som en kollektiv kompetanseutvikling. For å gjennomføre dette

arbeidet i Eigersund kommune følger vi forskning om implementering av endringsarbeid, slik at vi kan omsette de ulike endringene i praksis på en bærekraftig måte.

Kompetanseutvikling ved bruk av LP-modellen innebærer systematisk arbeid med forskningsbasert kunnskap knyttet opp mot erfaringer fra egen praksis.

Sentrale virkemidler i arbeidet er vurdering av egen praksis, innhenting av informasjon gjennom blant annet observasjon, analyse, utprøving av tiltak og evaluering.

LP-modellen legger til grunn at praksisforbedring skal bygge på gode pedagogiske analyser av egen praksis og utvikling av tiltak ut fra forskningsbasert kunnskap.

Barnehagen og de ansatte tar utgangspunkt i kunnskap om sin egen virksomhet og utfordringer de står overfor. De ansatte samler inn data og informasjon som danner grunnlaget for å finne fram til hvilke faktorer som opprettholder utfordringene. Ut fra disse analysene skal det velges tiltak som gir en forbedret praksis og som dermed skal realisere målsettingene med LP-modellen.

Pedagogisk analysemodell

I arbeidet vårt skal vi bruke en pedagogisk analysemodell. Det er viktig å knytte integritet og lojalitet til bruken av denne pedagogiske analysemodellen. Det vil si at modellen skal anvendes i samsvar med den framgangsmåten som er beskrevet for at vi skal lykkes i arbeidet.



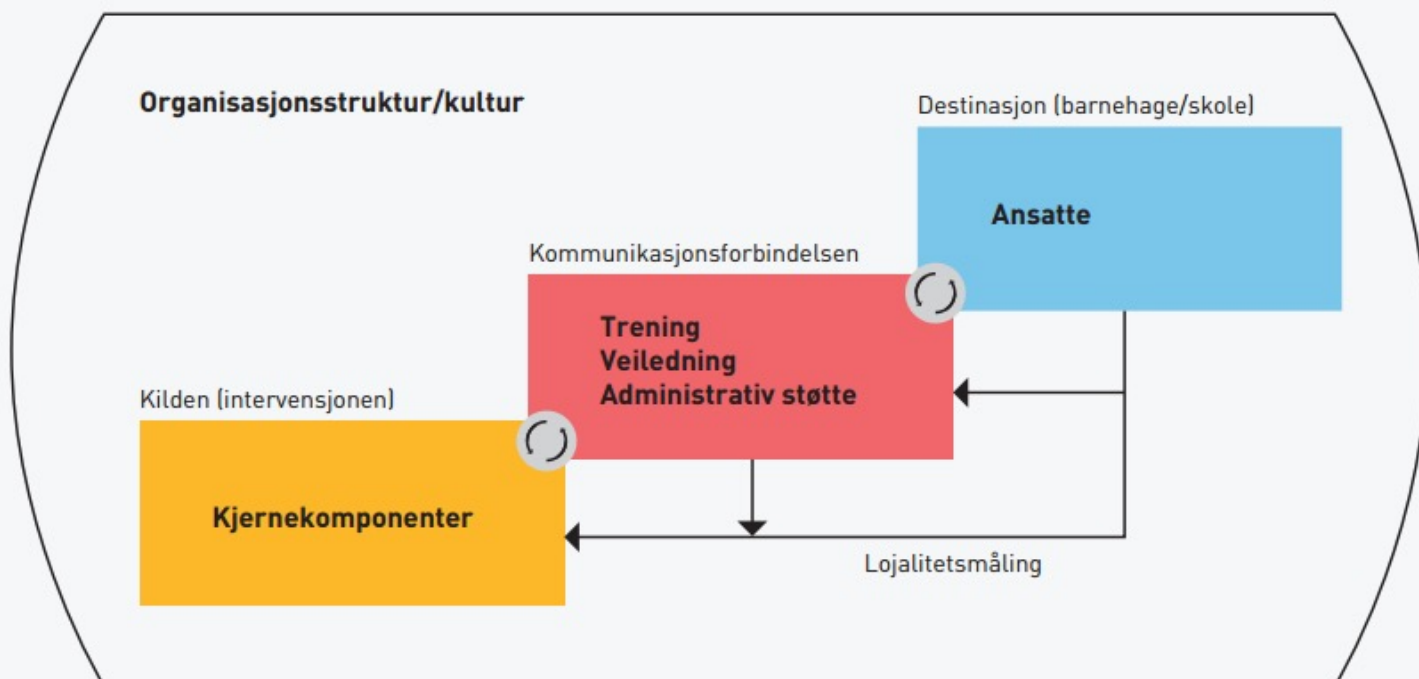
Modell for analyse av pedagogiske utfordringer (Thomas Nordahl)

Implementering av LP-modellen

Individuell læring kan skape forandringer, men de store endringene i et system skjer når læringen blir kollektiv. Læringen er sterkest når mange individer samarbeider i kontinuerlige læreprosesser over lang tid. Hele kulturen i barnehagen må involveres i disse endringsprosessene.

For å få LP-modellen ut i praksis i barnehagene, har vi valgt å bruke implementeringsteori fra Pål Roland og Sigrun K. Ertesvåg. Boken Implementering av endringsarbeid blir kjøpt inn til alle barnehagene.

Modellen vi ser under gir en oversikt over hvilke prosesser som må være tilstede når nye ideer, teorier eller aktiviteter skal implementeres i en barnehage.



Fixen mfl (2005) sin oversiktsmodell for implementering. (Oversettelse til norsk: Pål Roland.)

Hva skal innføres i barnehagen – kilden (intervensjonen)

Kilden utgjør selve endringen (intervensjonen), og handler om hva som skal innføres i barnehagen. Eksempel på intervensjoner kan være rammeplanen, ulike opplæringsprogram, ulike verktøy, nye rutiner, innføring av trygghetssirkelen osv.

Kilden som skal innføres i Eigersund kommune er: Læringsmiljø og Pedagogisk analyse. (LP-modellen)

Kjernekomponent

En kjernekomponent utgjør hovedinnholdet i endringen som skal innføres i barnehagen. Det er her selve endringen er beskrevet. Eksempler kan være kjernekomponenter ved innføring av tilknytningsbasert barnehage, lek eller innføring av nye rutiner. Det er viktig at de ansatte kjenner godt til hva som er kjernekomponenter for endring og at de får god kunnskap om kjernekomponentene.

Kjernekomponentene som skal innføres i forbindelse med LP-modellen er:

- Modell for pedagogiske utfordringer med analysedel og strategi og tiltaksdel
- Observasjon og pedagogisk analyse
- De tre perspektivene: Aktør, Individ og kontekst
- Sammenhengssirkelen
- Opprettholdende faktorer
- LP – grupper
- Tiltaksplaner

Hvordan skal endringen innføres – kommunikasjonsforbindelsen

Hvordan kan kjernekomponentene omsettes og innføres i de ulike barnehagene. For eksempel trening, veiledning, og administrativ støtte/tilsyn.

Disse faktorene kalles implementeringsdrivere, og gir endringsprosessen energi. Uten energi vil arbeidet har sterkt redusert effekt. Personalet må trene på kjernekomponentene, og de må få veiledning i prosessen. Ledelsens rolle er å sørge for en plan for trening og veiledning, og at den gjennomføres.

Trening, veiledning og administrativ støtte

Trening, veiledning og administrativ støtte er en forutsetning for endringsprosessen, og utgjør kraften i arbeidet med endringen.

Trening handler om hvordan de ansatte øver seg og får veiledning om kjernekomponentene i endringen. Et eksempel kan være rollespill, kollegaveiledning, IGP-metoden og dialogspillet.

Administrativ støtte henspiller på ledelse av det aktuelle endringsprosjektet. Før tilsyn, gi støtte i form av ros og oppmuntring til de ansatte.

Implementeringsdrivere som er planlagt ut mot styrergruppen for barnehagene:

- Kommunal implementeringsplan
- Teori om pedagogisk analyse: Hefte om LP-modellen for de minste, boken Pedagogisk analyse og boken Observasjon og pedagogisk analyse
- Teori om implementering, observasjon og pedagogisk analyse: Boken implementering av endringsarbeid i barnehagen
- Tema på hver styrersamling med refleksjonsoppgaver
- Nettverksgrupper en gang pr. måned med partnere fra Uis
- Refleksjon på styrersamling
- Øving i nettverksgruppene med case

Motiverte og kompetente ansatte er en nøkkelfaktor for arbeid med endringer i barnehagen.

- Kurs og planleggingsdager
- Tema i kompetanseplanen fra 2021 – 2025
- Presentasjon på personalmøter (barnehagene avtaler tid med fagutvikler)
- Årlig handlingsplan for arbeidet

Lojalitet

De ansattes lojalitet overfor intervensjonen er en avgjørende faktor for at arbeidet lykkes. Lojalitet og forpliktelse virker inn på motivasjon og entusiasme for endringen som skal gjennomføres, og om det blir suksess eller ei. God ledelse, grundig forankring og endringer som svarer til behovet i barnehagen vil skape forpliktelse overfor nye endringstiltak.

Motiverte og kompetente ansatte er en nøkkelfaktor for arbeid med endringer i barnehagen. Kapasitet er de ansattes kompetanse som blir benyttet i barnehagen. Styreren i barnehagen må kjenne til den enkelte ansattes kapasitet og den totale kapasiteten i barnehagen.

Begrepet KAPASITET kan deles inn i 3 ulike faktorer:

- Kompetanse (kunnskap + erfaringsbakgrunn)
- Motivasjon
- Verdier

Litteraturliste

Gotvassli, Kjell Åge(2020) Kvalitetsutvikling i barnehagen. Oslo: Universitetsforlaget

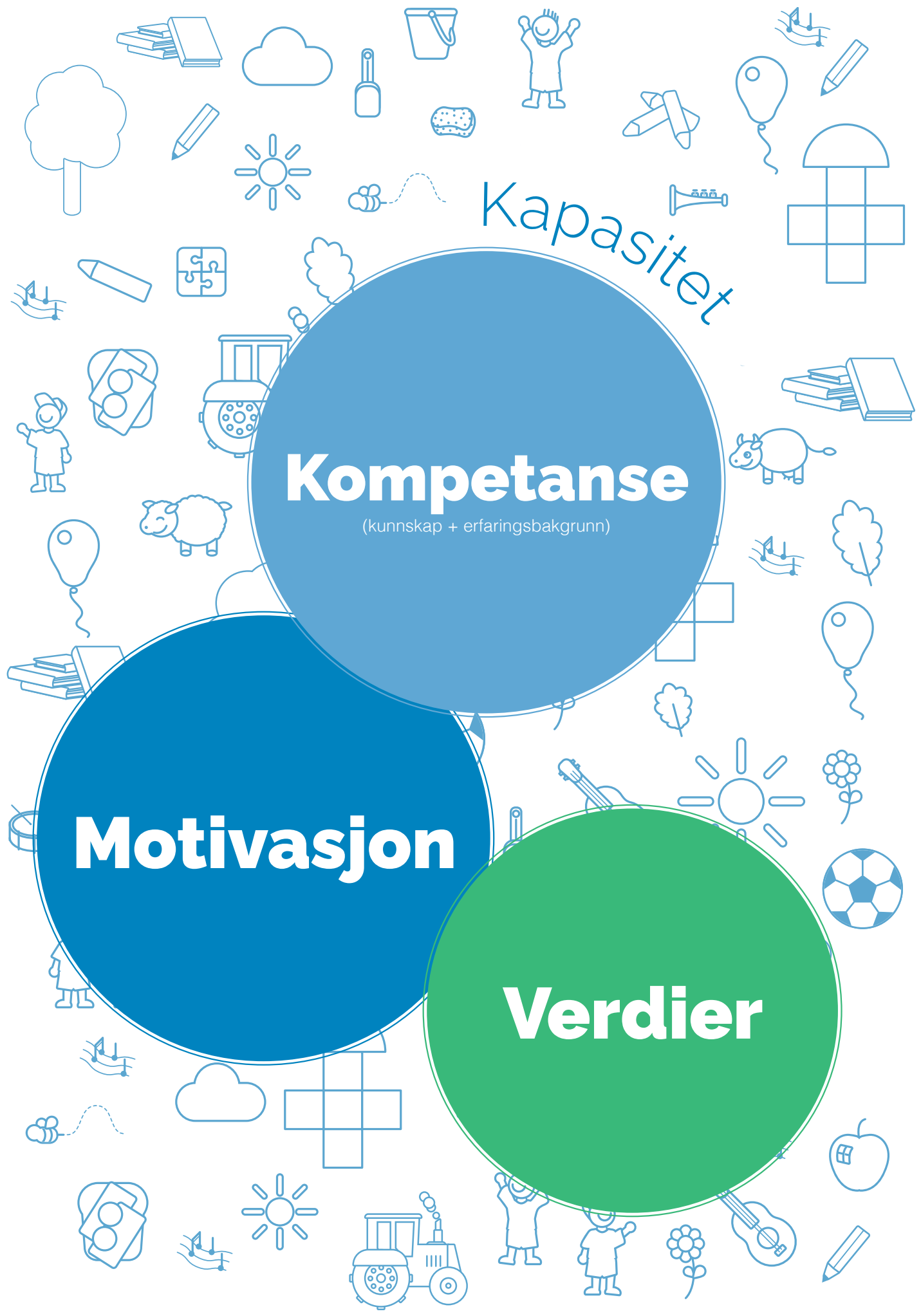
Nielsen, Margit Margrethe(2019) Dette vet vi om barnehagen: Observasjon og pedagogisk analyse (1. utgave, 5.opplag) Oslo: Gyldendal

Nordahl, Thomas (2018) Dette vet vi om Pedagogisk analyse (1.utgave, 8.opplag). Oslo: Gyldendal

Plischewski Henning, Støen Janne og Tinnestad Torunn LP(2013) Lp -modellen for de minste – med spesielt blikk på analysemodellen. Læringsmiljøsenteret Uis Porsgrunn

Roland Pål & Ertesvåg Sigrun K (2019) Implementering av endringsarbeid i barnehagen (1. utgave, 3. opplag) Oslo: Gyldendal

Stavanger kommune (2016) Implementeringsveileder for Stavangerbarnehagen



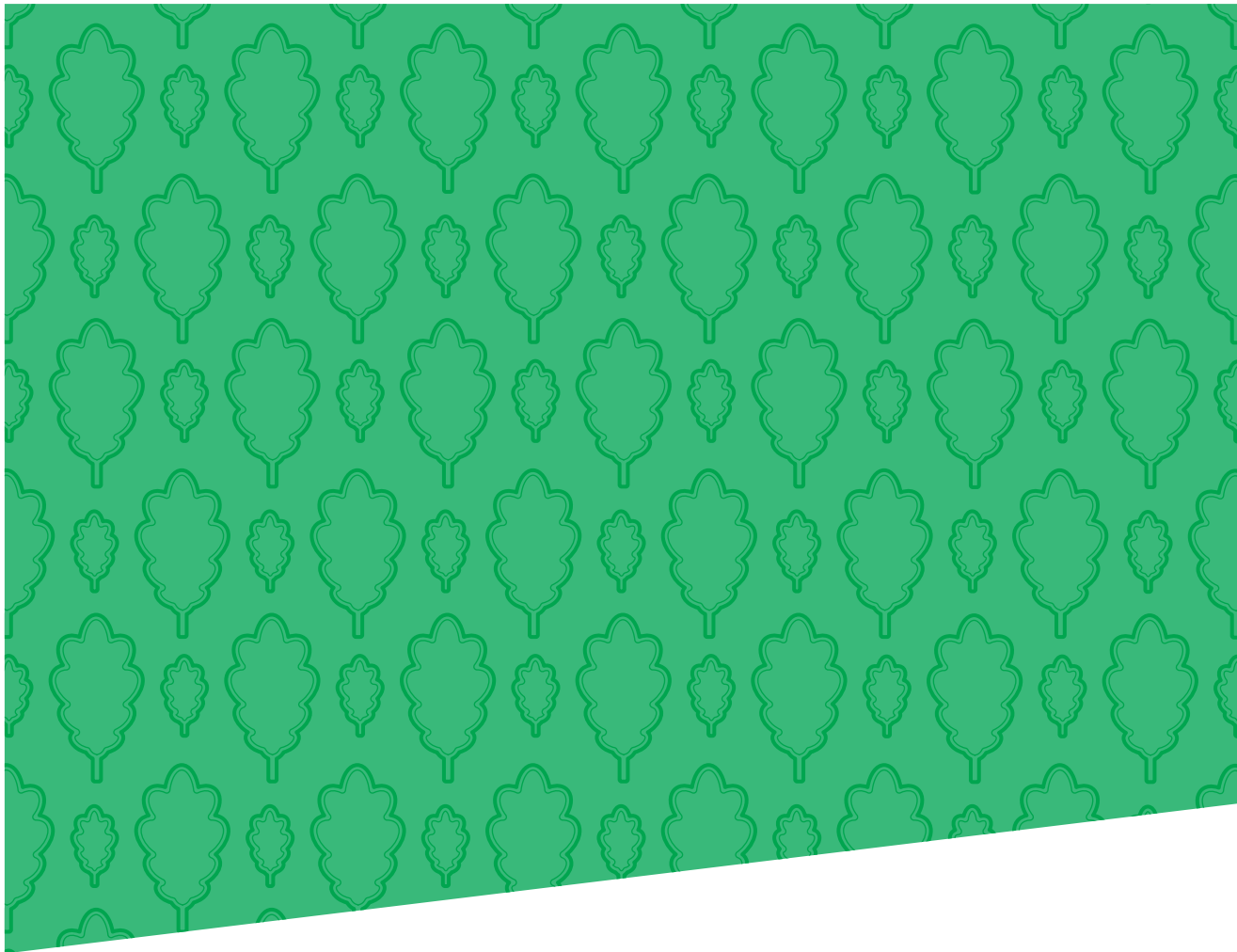
Kapasitet

Kompetanse

(kunnskap + erfaringsbakgrunn)

Motivasjon

Verdier



Barnehager i Eigersund kommune

Eigerøy barnehage
Grøne Bråden barnehage
Helleland FUS barnehage
Hellvik barnehage
Hestnes FUS barnehage
Jernhagen barnehage
Kiellandskogen FUS barnehage
Lykkeliten barnehage SA
Andelslaget Raketten barnehage SA
Robåten FUS barnehage
Rundevoll barnehage
Skattekisten kulturbarnehage AS
Slettebø barnehage
Varden andelsbarnehage
Tusenbeinet åpen barnehage



**EIGERSUND
KOMMUNE**

Telefon: 51 46 80 00 / post@eigersund.kommune.no

www.eigersund.kommune.no