

LSU300 1 Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid

Kandidat 5307

Oppgaver	Oppgavetype	Vurdering	Status
1 LSU300-Kr.sand Forside	Flervalg	Automatisk poengsum	Leveret
2 LSU300- Kr.sand - oppgave 1	Skriveoppgave	Manuell poengsum	Leveret
3 LSU300- Kr.sand- oppgave 2	Skriveoppgave	Manuell poengsum	Leveret

LSU300 1 Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid

Emnekode	LSU300	PDF opprettet	02.09.2016 11:31
Vurderingsform	LSU300	Opprettet av	Espen Andersen
Starttidspunkt:	26.05.2016 09:00	Antall sider	8
Sluttidspunkt:	26.05.2016 15:00	Oppgaver inkludert	Ja
Sensurfrist	201606160000	Skriv ut automatisk rettede	Ja

Seksjon 1

1 OPPGAVE

LSU300-Kr.sand Forside

Emnekode: LSU300

Emnenavn: Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid

Dato: 26.05.2016

Varighet: 6 timer

Tillatte hjelpemidler: Ingen

Merknader:

Begge oppgavene skal besvares. Besvarelsene teller 50% hver, og hver del må være bestått for at det skal gis karakter.

Det forekommer av og til spørsmål om bruk av eksamensbesvarelser til undervisnings- og læringsformål. Universitetet trenger kandidatens tillatelse til at besvarelsen kan benyttes til dette. Besvarelsen vil være anonym.

Tillater du at din eksamensbesvarelse blir brukt til slikt formål?

Ja

Nei

LSU300- Kr.sand - oppgave 1

Oppgave 1

En lærende barnehage

Gotvasslie i boka den *Ledelse av en lærende barnehage skriver*: Et vesentlig poeng er at om vi skal skape en lærende barnehage, må vi ta utgangspunkt i ulike syn på hva kunnskap er, og hvordan vi utvikler kunnskap i barnehagen som organisasjon. Det går et hovedskille mellom det rasjonelle og det erfaringsbaserte/ sosiokulturelle perspektivet på kunnskapsutvikling (2014 s. 20-21).

Gjør rede for de to kunnskapssynene som er nevnt i sitatet over og gi eksempler på ulike verktøy som kan knyttes til de ulike kunnskapssynene. Ta utgangspunkt i et av verktøyene (her: pedagogisk utviklingsarbeid, veiledning eller pedagogisk dokumentasjon), og drøft utfordringer og muligheter for deg som leder av dette verktøyet i en personalgruppe.

Skriv ditt svar her...

BESVARELSE

Oppgave 1

Det rasjonelle kunnskapssynet tar utgangspunkt i Descartes, som er en fransk filosof. Descartes mente at kunnskap er noe individet besitter og brukte derfor setningen "jeg tenker, derfor er jeg" om hvordan man tilegner seg kunnskap. Dette er både begynnelsen og oppsummeringen på det rasjonelle kunnskapssynet. For tilhengere av dette kunnskapssynet er det analytiske viktig. Analytisk tenkning blir derfor sentralt her. Det rasjonelle kunnskapssynet vektlegger tilegnelse av kunnskap gjennom teori, forelesninger og kurs etc. Dette er kunnskap som andre allerede har funnet ut og skrevet ned, og mennesker tilegner seg da kunnskapen gjennom dette (Mørreaunet m.fl.). Man kan også si at det rasjonelle kunnskapssynet går fra toppen til bunnen, da det tar utgangspunkt i noe som allerede er ferdig laget eller produsert og jobber seg videre ut i fra dette. Verktøy som kan knyttes til det rasjonelle kunnskapssynet er for eksempel "Alle med", "Snakkepakka" og "Språkkista". Dette er verktøy som er andre har produsert, og som barnehagen kan jobbe ut i fra.

Det erfaringsbaserte og sosiokulturelle perspektivet på kunnskapsutvikling er en reaksjon på og motsats til det rasjonelle kunnskapssynet. I dette kunnskapssynet vektlegges erfaring og praksisfelleskap. Gjennom dette tilegner man seg kunnskap gjennom kommunikasjon og samhandling med andre i praksis (Mørreaunet m.fl.). Her arbeider man fra bunnen til toppen, og med det menes at man først tar utgangspunkt i sine erfaringer og refleksjoner som man har gjort i praksis, og kan på et senere tidspunkt bringe inn teori som samsvarer med sine erfaringer og refleksjoner. Verktøy som kan knyttes til det erfaringsbaserte og

sosiolokulturelle perspektivet på kunnskapsutvikling er pedagogisk utviklingsarbeid, pedagogisk dokumentasjon eller arbeid med og refleksjon av praksisfortellinger.

Pedagogisk utviklingsarbeid går ut på at man skal endre og forbedre barnehagens praksis. Det er ofte vanlig å dele utviklingsarbeidet inn i faser: observasjonsfasen, analysefasen, gjennomføringsfasen og evalueringsfasen. I alle disse fasene er det både muligheter og utfordringer som kan dukke opp for den som leder utviklingsarbeidet for resten av personalgruppen. Her tar jeg utgangspunkt i hva jeg som leder kan møte i de forskjellige fasene.

Observasjonsfasen går ut på å observere og samle inn datamateriale til det pedagogiske utviklingsarbeidet. Observasjonen kan foregå på forskjellige måter, og dette avhenger av hva personalgruppen har kapasitet til. For en leder som skal observere, vil dette være en mulighet for å få et innblikk i barnehagen/avdelingen på en litt annen måte enn man er vant til. Lederen kan på denne måten trekke seg litt vekk fra det daglige arbeide og kanskje få et nytt blikk på hvordan situasjoner blir håndtert og arbeidet med i personalgruppen. Lederen kan også velge å være deltakende i observasjon, der lederen observerer, samtidig som den deltar i situasjonene eller aktivitetene. Å skrive ned det man observerer, vil være en mulighet for lederen å se tilbake på det man har sett i observasjonen, og vil være til hjelp i refleksjonen av observasjonene. Som leder vil det også være utfordringer i observasjonsfasen i et utviklingsarbeid. Dersom man velger å trekke seg litt tilbake under observasjonen, betyr dette kanskje at resten av personalet får ekstra arbeid. En annen utfordring vil kanskje være å faktisk trekke seg unna det daglige arbeidet, og prøve å være litt nøytral i forhold til det man pleier å være i barnehagen. Observasjon av en person som er tett knyttet til barnegruppen og avdelingen eller barnehagen (her: lederen), kan også by på utfordringer. Det kan være vanskelig å se problemer eller utfordringer når man er vant til at dette skjer ofte eller hver dag i barnehagen. Denne fasen kan også innebære å gå gjennom planer for barnehagen. Dette kan være både en mulighet og en utfordringer for lederen. En mulighet er at man kanskje får sett gjennom planene på en ny måte, som man ikke har gjort tidligere. Samtidig kan dette også være en utfordring, da lederen er vant til å forholde seg til planene som er skrevet, og kan derfor kanskje få problemer med å se utfordringene som ligger her.

Analysefasen handler om å analysere datainnsamlingen man har fått gjennom observasjonen. For en leder vil dette være en mulighet for å reflektere over sin egen og andres praksis, før man introduserer det til sine medarbeidere. På denne måten får lederen et overblikk og setter i gang tankeprosessen hos seg selv, for hva som kan endres og forbedres. Når lederen introduserer funnene sine for resten av personalgruppen, vil dette være en mulighet for lederen til å få tak i personalets tanker og refleksjoner. Samtidig kan det også være en utfordring for lederen og få medarbeiderene til å reflektere over egen praksis. I denne fasen skal også lederen sammen med personalet finne tiltak og felles mål for utviklingsarbeidet. Her vil det være mulighet for å videreutvikle barnehagen og øke kompetansen til seg selv og sine medarbeidere. Lederen får i denne fasen mulighet til å vise sine medarbeidere at deres erfaringer og refleksjoner blir tatt på alvor, ved å vise dem respekt og anerkjennesle. Dette vil kunne være en mulighet for lederen til å vise sine lederegenskaper gjennom å ta sine medarbeideres refleksjoner videre i arbeidet med utviklingsarbeidet. I denne fasen skal også tiltakene og refleksjonene forankres i teori, som for eksempel rammeplan og barnehageloven. Dette vil

gi lederen en mulighet for å vise sin tydelige lederposisjon ved å kunne vise til relevant teori, for de observasjoner som er kommet frem, refleksjoner som kommer underveis og for tiltakene som skal bestemmes i fellesskap.

I gjennomføringsfasen er det viktig at lederen er tydelig på hva en vil og hvilke forventinger lederen har til medarbeiderne sine. Dette vil være en mulighet for lederen til å vise sine lederegenskaper ovenfor sine medarbeidere. Samtidig vil dette også kunne være en utfordring for lederen. Utfordringen her ligger i at lederen ikke må bli for autoritær, slik at resten av personalet føler seg overkjørt. I denne fasen vil man ofte kunne oppleve å måtte endre tiltak og finne nye tiltak for å forbedre og endre praksisen. I dette tilfelle er det viktig for lederen og være bevisst på utfordringen med å holde engasjementet og fokuset til medarbeiderne oppe. Dersom lederen mestrer dette, vil det være mulighet for at personalet blir mer engasjerte og mer villige til å forbedre praksisen i barnehagen.

Evalueringsfasen handler om å evaluere det pedagogiske utviklingsarbeidet. Her setter lederen seg sammen med resten av personalet, og evaluerer hva som gikk bra, og hva som kunne blitt gjort bedre. Her vil det være en mulighet for lederen å utvikle assistenes faglige kompetanse, ved at lederen språkligjør teorien for assistentene og setter ord på det faglige som er blitt gjort. Igjen kan det komme utfordringer for lederen ved å få resten av personalet til å reflektere over sine refleksjoner og erfaringer. En annen utfordring vil også kunne være å engasjere sine medarbeidere til å fortsette med tiltakene som det er kommet frem til. Samtidig vil lederen få mulighet til å engasjere medarbeiderne til å fortsette med tiltakene som er blitt bestemt, ved å kunne vise til relevant teori og resultater av det pedagogiske utviklingsarbeidet.

LSU300- Kr.sand- oppgave 2

Oppgave 2

Gjør kort rede for hva som kjennetegner en lærende organisasjon

Drøft, med referanser til pensum på samfunnsfagdelen, hvilke utfordringer barnehager støter på om de skulle ønske å bli lærende organisasjoner

Skriv ditt svar her...

BESVARELSE

Det som kjennetegner en lærende organisasjon, er at organisasjonen er i bevegelse og utvikling. Å være en lærende organisasjon vil si at du er klar for å møte utfordringer og krav som kommer fra omgivelsene rundt organisasjonen. Å være en lærende organisasjon kan sees i sammenheng med det sosiokulturelle kunnskapssynet. Man er avhengig av erfaringer og læring i samhandling for å tilegne seg kunnskap. Samtidig vil en også kunne trenge å lene seg til det mer rasjonelle og det som allerede er ferdig produsert eller skrevet, men lærende organisasjon handler mer om undringskultur enn en fastkultur. Å være en lærende organisasjon er en kontinuerlig prosess, det stopper ikke opp etter at for eksempel et utviklingsarbeid er gjennomført.

Senge sier at en organisasjon kun kan bli lærende dersom den jobber fremoverrettet og da gjennom de fem disiplinene. De fem disiplinene er personlig mestring, felles visjon, mentale modeller, læring i team og systemtenking. For å bli en lærende organisasjon må man da arbeide med personlig mestring, altså man må se på hvor man selv vil ende opp. Hva kan jeg mestre og hva kan jeg få til. Samtidig må man også finne felles visjoner for organisasjonen. Disse visjonene tar utgangspunkt i den personlige mestringen. Mentale modeller handler om de tankene og fortellingene vi har og som sier noe om organisasjonen. Læring i team handler om at kunnskapen kommer av erfaringer og samhandling i praksisfellesskapet. I tillegg nevner han også systemtenking, og dette handler om at alle disiplinene må sees i en helhet. Man kan ikke arbeide med en disiplin alene. Endrer man en ting, må alle de andre også endres.

Dersom barnehager ønsker å bli lærende organisasjoner, kan de støte på utfordringer underveis. En utfordring kan være å ta utgangspunkt i Senges fem disipliner om hvordan være en lærende organisasjon. Senge forklarer hvordan barnehagen skal arbeide for å bli en lærende organisasjon og utdyper dette med å forklare de fem disiplinene på dette. Likevel er Senge blitt kritisert for sine meninger om dette. Noen mener definisjonene hans på lærende organisasjon er for vide og brede, til å kunne arbeide med dette for å bli en lærende organisasjon.

En annen utfordring er å finne definisjoner på hva en lærende organisasjon er. Lærende organisasjon ble for første gang nevnt i et politisk dokument i Odelstingsproposisjonen 2004-2005. Her ble begrepet lærende organisasjon presentert, men ikke utdypet på noen måte. I Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver 2006, kommer det for første gang et krav om at barnehager skal være en lærende organisasjon, men heller ikke her er det utdypet hva det vil si å være en lærende organisasjon. I stortingsmeldningen 2008-2009, er lærende organisasjon et sentralt begrept, men det gis ikke noen definisjon på begrepet. Likevel stilles det her konkrete krav til styrerene og deres rolle i det å være en lærende organisasjon. I rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver 2011, blir det ikke gjort noen endringer på begrepet lærende organisasjon, og det blir stående likt som i rammeplanen fra 2006. Det kommer en ny kompetansestrategi for 2014-2020, og her gis det mer informasjon om begrepet lærende organisasjon. Helt frem til nå er ikke begrepet lærende organisasjon gitt mer betydning om hva det innebærer å være en lærende organisasjon. I den nye kompetansestrategien gis det nå større innsikt i begrepet, ved hjelp av forslag til hvordan barnehagen kan arbeide i retning av å bli en lærende organisasjon. På bakgrunn av dette vil det derfor kunne være en utfordring for barnehagen å arbeide i denne retningen, fordi det ikke gis klare og konkrete svar på hva det vil si å være en lærende organisasjon.

Samtidig kan man også se på organisasjonskulturen som en utfordring, for å kunne bli en lærende organisasjon. Organisasjonskulturen beskrives som de virkelighetsoppfatninger, normer og verdier som sier om virkeligheten. Organisasjonskulturen kan endres, men dette tar tid. Dette vil kunne være en utfordring for barnehager som ønsker å bli lærende organisasjoner. Det vil være mulighet for at barnehager må endre mye av sin organisasjonskultur, og dette kan skape utfordringer for barnehagen og de ansatte i organisasjonen. Organisasjonskulturen kan sees i sammenheng med et isfjell, det er mye som ligger skjult under det åpenbare. Struktur sees ofte på som toppen av isfjellet, og kulturen som den delen som ligger skjult. Det vil være lettere å endre kulturen, dersom strukturen blir endret. Subkulturer kommer også inn under organisasjonskulturen, og vil kunne være en utfordring å endre hos barnehager som vil bli lærende organisasjoner. Subkulturer kan forklares som mindre grupper med egne kulturer innenfor organisasjonskulturen til barnehagen. Dette vil kunne være en utfordring å møte, dersom barnehagen må endre organisasjonskulturen sin, for å bli en lærende organisasjon. På en annen side kan dette også virke positivt dersom subkulturen er i samsvar med den nye organisasjonskulturen som skapes.

Schein nevner tre faktorer for å utvikle en kultur: 1. Tid nok sammen til å ha møtt vanskelige utfordringer, 2. Erfaringer med å løse de vanskelige utfordringene og 3. Nye medlemmer. Dersom en barnehage ønsker å bli en lærende organisasjon, vil det kanskje være en utfordring og ta seg tid til å utvikle kulturen. Dersom organisasjonskulturen må endres, vil det være viktig at det gis rom og tid til å utvikle en ny kultur, slik som Schein presiserer her. Det kan også være en utfordring å bli en lærende organisasjon dersom barnehagen har en internalisert kultur. Dette er en kultur der det ikke reflekteres over det som gjøres i barnehagen. Dersom barnehagen skal kunne bli en lærende organisasjon, er det viktig at den er åpen for refleksjon og endring i hverdagen. Dette vil kunne være en utfordring for barnehager med en internalisert kultur, fordi de ikke vil være vant til å reflektere over egen og andres praksis.

Press fra ytre faktorer/rammer er også en utfordring barnehager som ønsker å bli lærende organisasjoner kan møte på. Disse ytre faktorene kan være politikk, økonomi, globalisering etc. Dette er faktorer som påvirker barnehagen på den måten at det legges press og krav på barnehagen, ut i fra hva som blir bestemt på ulike områder. Dette kan bli en utfordring, fordi barnehagen må forholde seg til kravene som kommer utenfra og må ta hensyn til å arbeide gjennom dette. Barnehager er pliktige til å arbeide ut i fra krav og retningslinjer.

Som en avslutning kan man si at det finnes mange utfordringer barnehager kan støte på, dersom de ønsker å bli lærende organisasjoner. Senges fem disipliner, press fra ytre faktorer og organisasjonskultur er blant annet faktorer som spiller inn på barnehager som ønsker å bli lærende organisasjoner. Barnehagene må sette seg inn i hva det vil si å være en lærende organisasjon, for å kunne arbeide i retning av dette. Dersom man arbeider med og setter seg inn i dette vil det kunne være lettere å møte kravene og presset som kommer utenfra og som påvirker barnehagene til å være en lærende organisasjon.