

Den viktige videreføringen

Pål Roland

«Endring [...] er lett å foreslå, vanskelig å implementere og særdeles vanskelig å videreføre.»ⁱ

Et utviklingsarbeid som *Språkløyper* skal ikke avsluttes, men videreføres som en del av barnehagens naturlige utvikling. Det skal skape endringer i de ansattes praksis, som igjen – over tid – skaper bedre kvalitet i det daglige arbeidet med barna. Endring av praksis skjer når vi arbeider jevnt med hovedinnholdet, altså kjernekomponentene, i *Språkløyper*. Kjernekomponentene representerer det vi skal bli bedre på. «Lesing for alle», for eksempel, er en av kjernekomponentene i *Språkløyper*.

Målet med denne kompetanseutviklingspakken er å styrke barnehagens daglige arbeid med barnas språklæring gjennom ulike leseaktiviteter.

Gjennom arbeid med kompetanseutviklingspakken får barnehagepersonalet:

- økt kunnskap om barns **språklæring**
- erfaringer med og kunnskap om hvordan **ulike måter å lese på** kan brukes som redskap i arbeidet med barnas språk
- trygghet i pedagogiske valg for å lykkes med **lesing for alle**

Kjernekomponentene i pakken Språk og leseaktiviteter

Dersom arbeidet med kjernekomponentene avsluttes, eller gradvis forsvinner, vil også kunnskapen over tid bli redusert i barnehagen. Slike prosesser er avhengige av ansatte som ser verdien av utvikling, og en ledelse som har forståelse for og gode holdninger til innovasjoner, altså prosesser som bidrar til å endre praksis i barnehagen slik at den blir bedre.ⁱⁱ

Faser i innovasjonsarbeidet

Det er vanlig å dele en innovasjon inn i tre faser: initiering, implementering og videreføring.ⁱⁱⁱ Selv om disse fasene beskrives som en rekkefølge, forløper de mer som en sirkelprosess, og utvikles i et overlappende forhold til hverandre.

Fase én, initiering, er planleggings- og forberedelsesfasen. Denne fasen er viktig for å komme godt ut fra starten. I forberedelsesfasen skal de ansatte blant annet bli kjent med kjernekomponentene (hovedinnholdet) i *Språkløyper* og utvikle en plan for implementeringsfasen.

Den andre fasen, implementering, handler om å omsette og lære inn hovedinnholdet i *Språkløyper*, slik at det blir brukt i praksishverdagen. I implementeringsfasen skal de ansatte trene og veilede / bli veiledet i de ulike emnene som introduseres. Dette er en fase som krever arbeidsinnsats over en lengre tidsperiode. Fixsen og kolleger,^{iv} for eksempel, antyder at det tar mellom to og fire år å oppnå en effekt i organisasjonen.

Videreføring blir ofte omtalt som den tredje fasen, og sikrer at arbeidet lever videre og holdes «varmt» over tid.^v I videreføringsfasen utvikles kjernekomponentene og koples sammen med nye endringer som vi jobber med i barnehagen. Slik sett er videreføring en fortsettelse av implementeringsperioden. De ulike fasene henger sammen, og en kan vanskelig tenke seg en god videreføring hvis ikke initierings- og implementeringsprosessene har vært gjennomført med god kvalitet.

Videreføringen kan styrkes på mange måter. I det følgende skal vi se på

- forsterkning av kjernekomponenter
- utvikling av kjernekomponenter
- opplæring av nyansatte
- sammenkopling av *Språkløyper* og nye endringer

Forsterkning av kjernekomponenter

Gjennom implementeringsfasen og evalueringen av denne vil en ofte finne ut hvorvidt personalet har lært de ulike kjernekomponentene, eller ikke. Det kan være nyttig å ta flere runder med fagstoffet i personalet, slik at læringskvaliteten øker. Deler av fagstoffet kan være vanskeligere å forstå, noe som gjerne krever en forlengelse av innlæringen. For eksempel, inneholder særlig fagfilmene i *Språkløyper* mye informasjon på kort tid. Et tips fra barnehager som har jobbet lenge med *Språkløyper*, er å bruke samme film flere ganger eller å dele fagfilmene opp. Dette er tilpasninger som må gjøres ut fra personalets behov. Ofte kan en se at personalet ikke arbeider lenge nok med det faglige innholdet i endringen, og at arbeidet ikke er preget av systematikk.

Utvikling av kjernekomponenter

Når kjernekomponentene i *Språkløyper* etter hvert har blitt en del av barnehagens daglige arbeid, blir det neste steget å utvikle fagstoffet videre. Dette er en kreativ prosess som krever nye innfallsvinkler til innholdet i endringen. Det kan også være nytt fagstoff, nye behov som følge av ny sammensetting av barnegruppa eller ny forskning som setter kjernekomponentene i et nytt lys. En kan også tenke seg å sette sammen allerede kjente elementer i fagstoffet på nye måter. Elementer fra *Språkhverdag*-pakken kan for eksempel settes sammen med elementer fra pakken *Språk og leseaktiviteter*. Dette er spennende, men krevende arbeid som forutsetter at de ansatte har arbeidet mye med kjernekomponentene.

Opplæring av ansatte

Et sentralt punkt i videreføringsarbeidet er opplæring av nyansatte. Vanligvis kjenner ikke de nyansatte innholdet i endringsprosesser som har blitt gjennomført i barnehagen tidligere. Dette innholdet utgjør ofte sentrale deler av barnehagens pedagogiske plattform. Om ikke de nye settes inn i fagstoffet som brukes i det daglige arbeidet, vil kunnskapen etter hvert forvitne, og en kan få vansker med felles forståelse i personalet. Flere barnehager som har jobbet lenge med *Språkløyper*, forteller at nyansatte får et eget innføringsseminar, og nettopp fordi *Språkløyper* er digitalt og gratis, er det lett å ta i bruk også for nyansatte.

Kople sammen *Språkløyper* med nye endringer

Innholdet i *Språkløyper* skal etter hvert utgjøre en viktig del av barnehagens daglige arbeid. En mye brukt metafor på dette er at fagstoffet «sitter i veggene». Over tid vil barnehagene normalt inngå i nye endringer. De nye endringene må ses i lys av det de ansatte allerede kan fra tidligere utviklingsarbeid. Det må gjøres et arbeid som går på å kople sammen innholdet i ulike endringer. Dette er et komplisert arbeid, og det er avgjørende viktig at ledelsen er en drivkraft i prosessen. Når *Språkløyper* videreføres, bør det for eksempel over tid aktivt koples sammen med innholdet i den nye rammeplanen for barnehager.

Kapasitetsbygging i barnehagen

En overordnet tanke med *Språkløyper* er å bygge kapasiteten til de ansatte i barnehagen, og slik sikre god kvalitet i arbeid med barn og foreldre. Kapasitetsbygging handler om å utvikle personalets kompetanse, skape motivasjon og sikre at det arbeides etter gode verdier, for eksempel inkludering av alle barna i barnehagens språkarbeid.^{vi} Kapasitetsbygging blir best når den

treffer alle de ansatte – det kollektive nivået. Dette betyr at det må drives felles læringsprosesser, slik at de ansatte etter hvert kjenner til de samme teorier og begreper. Kapasitetsbygging skal skje kontinuerlig i en barnehage, for å skape forutsetninger for kvalitet. Innholdet i *Språkløyper* utgjør en viktig del av barnehagens kapasitetsbygging. Når de ansatte har gjort kjernekomponentene til en del av sin praksis, vil det skape forutsetninger for økt kvalitet i arbeidet med barns språkutvikling.

Referanser

- ⁱ Hargreaves, A. & Fink, D. (2006). *Sustainable Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- ⁱⁱ Ertesvåg, S. K. & Roland, P. (2013). Ledelse av endringsarbeid i barnehagen. Gyldendal akademisk.
- ⁱⁱⁱ Fullan, M. 2007. *The New Meaning of Educational Change* (4. utg.). New York: Routledge Teacher College Press.
- ^{iv} Fixsen, D.L., S.F. Naoom, K.A. Blase, R.M. Friedman og F. Wallace 2005. *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa, FL.: University of South Florida.
- ^v Roland, P. & Westergård, E. (Red.) (2015) Implementering: Å omsette teorier, aktiviteter og strukturer i praksis. Universitetsforlaget.
- ^{vi} Wandersman, A., Clary, E.G., Forbush, J., Weinberger, S.G., Coyne, S.M. & Duffy, J.L. (2006). Community Organizing and Advocacy: Increasing the Quality and Quantity of Mentoring Programs. *Journal of Community Psychology*, 34(6), 781–799.