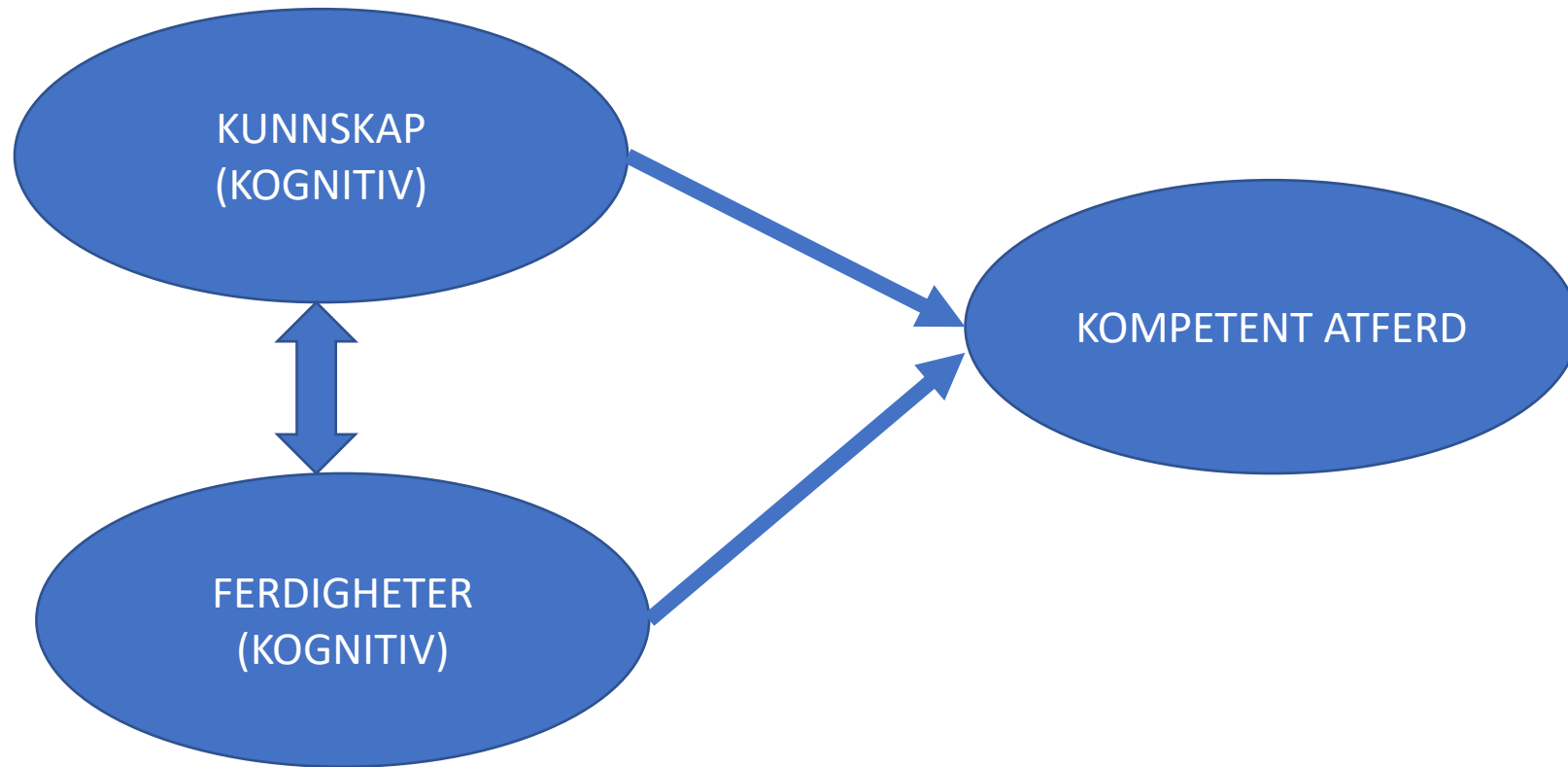


# KOMPETANSEUTVIKLING SOM ORGANISASJONSUTVIKLING

TO STRATEGIER – OG EN ANBEFALING

# KOMPETANSE



# KUNNSKAP

- KOGNITIV
- LEVERT AV ANDRE - FAG OG PROFESJON
- UTVIKLET GJENNOM FORSKNING
- KNYTTET TIL UNIVERSITET/HØGSKOLE-SEKTOR
- EKSPLISITT KUNNSKAP (SKRIFTLIG NEDFELT)

# FERDIGHETER

- KOGNITIV
- «OPPSKRIFTER» - EVNE TIL Å UTFØRE EN OPPGAVE
- UTVIKLET GJENNOM PRAKSIS
- KNYTTET TIL YRKE/ARBEIDSPASS
- OFTE IMPLISITT (TAUS) KUNNSKAP

# KOMPETENT ATFERD

- HANDLINGER I DAGLIG ARBEID
- EVNE TIL Å VELGE ATFERD UT FRA KUNNSKAP OG FERDIGHETER
- EVNE TIL Å TA GODE (INFORMERTE) VALG I SITUASJONER DER KUNNSKAP IKKE GIR KLARE SVAR
- EVNE TIL Å VITE NÅR SAMARBEID GIR BEST RESULTAT
- EVNE TIL Å GJENNOMFØRE OG AVSLUTTE

# INDIVIDUELL OG KOLLEKTIV ATFERD

- KOMPETANSE ER I UTGANGSPUNKTET INDIVIDUELL
- «KOMPETENT BARNEHAGE» – ET KOLLEKTIVT BEGREP
- BARNEHAGEN SOM PROFESJONSFELLESSKAP
- EVNE TIL Å LØSE (KOMPLEKSE) OPPGAVER I FELLESSKAP
- KOMPETANSEUTVIKLING = ORGANISASJONSUTVIKLING

# ORGANISASJONSUTVIKLING OG KOMPETANSEUTVIKLING

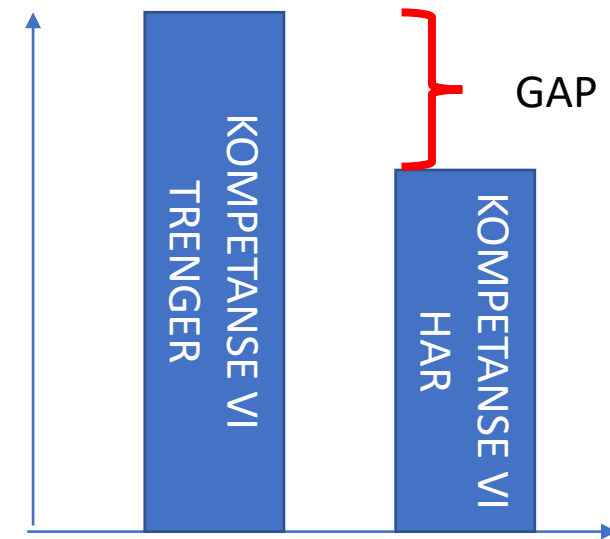
TO STRATEGIER

# KOMPETANSEUTVIKLING SOM PLAN



# FOKUS PÅ KUNNSKAP OG FERDIGHETER

- «GAP-ANALYSE»
- KARTLEGGJE DAGENS KOMPETANSE
  - OFTE AVGRENSET TIL KUNNSKAP
  - SUM AV INDIVIDUELL KUNNSKAP
- KARTLEGGJE BEHOV
  - FAGLIGE ELLER FORMELLE KRITERIER
  - BRUKERUNDERSØKELSER
  - MEDARBEIDERSAMTALER



# TILTAK – «KURSING»

- EKSTERNE FOREDRAGSHOLDERE
- ETTERUTDANNING
- VIDEREUTDANNING
- FELLES KURS FOR ALLE ANSATTE

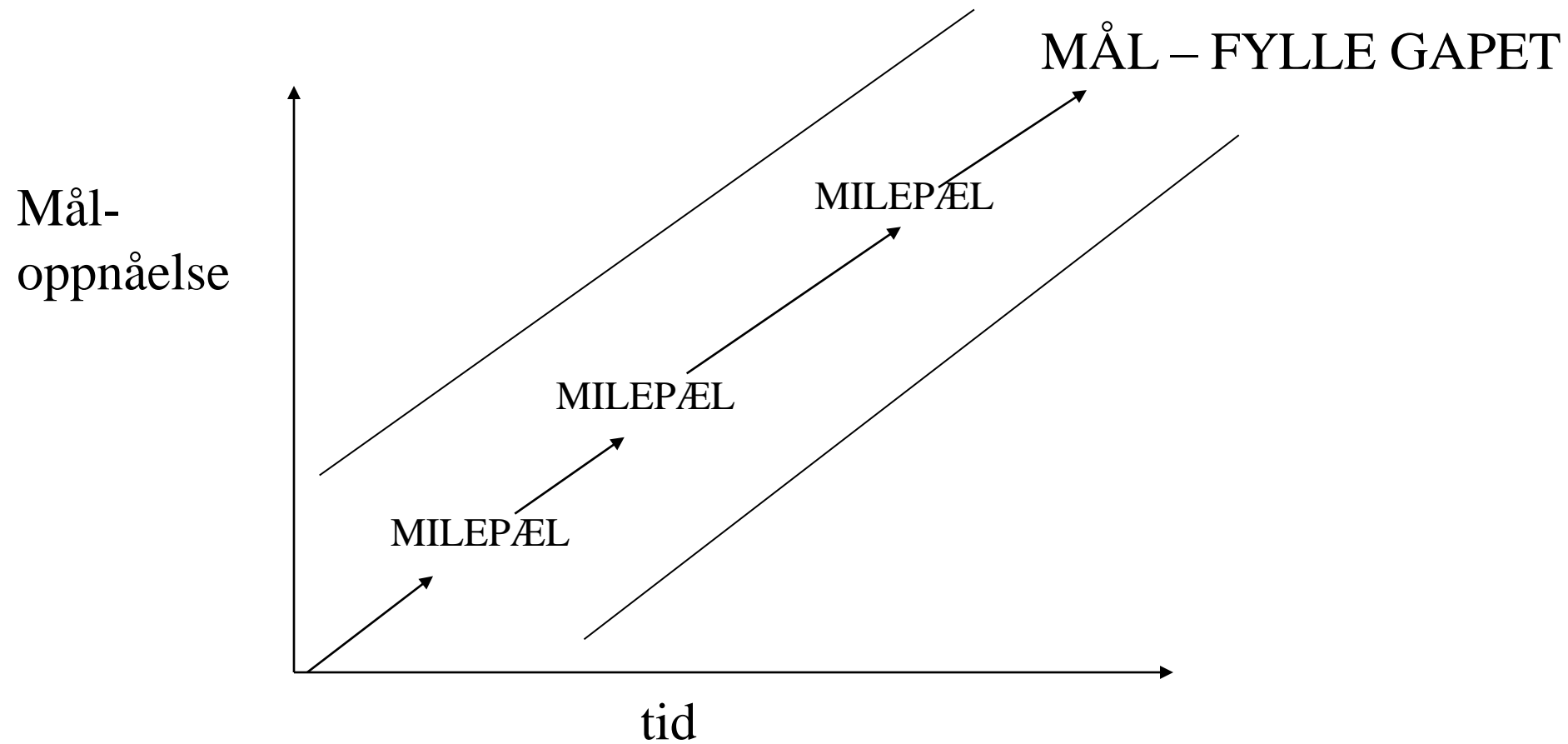
# DELTAKELSE – SELEKTIV OG MÅLRETTET

- ULIK KUNNSKAP FORMIDLES TIL ULIKE ANSATTE ETTER BEHOV
- EN-ETTER-EN-PRINSIPPET
- LEDELSE SENTRAL I UTVALG AV DELTAKERE...
- ...OG MATCHING AV DELTAKERE OG KURS

# PROSESS - ENKELTTILTAK

- «FYLLE GAPET»
- ET SKRITT AV GANGEN
- EN REKKE MED «AVSLUTTEDE PROSJEKTER»
- LINEÆR PROSESS

# LINEÆR PROSESS



# LEDELSENS ROLLE

- EKSPERT
- ANSVARLIG FOR SELVE KARTLEGGING
  - GJERNE I SAMARBEID MED EKSTERNE AKTØRER
- ANSVARLIG FOR UTVELGELSE AV OG PRIORITERING MELLOM DELTAKERE
- ANSVARLIG FOR UTVELGELSE AV OG PRIORITERING MELLOM KURS
- FØLGER OPP ETTER GJENNOMFØRTE KURS

# KOMPETANSEUTVIKLING SOM PROSESS

# FOKUS PÅ KOLLEKTIV ATFERD

- HVORDAN UTVIKLE FELLES KUNNSKAP
- UTGANGSPUNKT I «LOKAL KUNNSKAP»
- FÅ FREM TAUS KUNNSKAP (EKSPLISERE)
- SPRE TAUS KUNNSKAP (FORMIDLE)
- ANVENDE TAUS KUNNSKAP (SOSIALISERE)
- BARNEHAGEN SOM PROFESJONSFELLESSKAP



# TILTAK - PROSESSER

- SYNLIGGJØRE TAUS KUNNSKAP – MENTORORDNINGER
- INTERN VEILEDNING – RUTINISERTE SAMTALER
  - LEDELSE – ANSATTE
  - PEDAGOGER – ANDRE
- KOLLEKTIVE DISKUSJONER KNYTTET TIL KONKRETE HENDELSER/UTFORDRINGER/PROBLEMER
- INNSPILL I KOLLEKTIVE DISKUSJONER
  - FRA EKSPERTER
  - FRA ANDRE ORGANISASJONER (BARNEHAGER, SKOLER, STATSFORVALTER, M.M.)
  - FRA FORELDRE

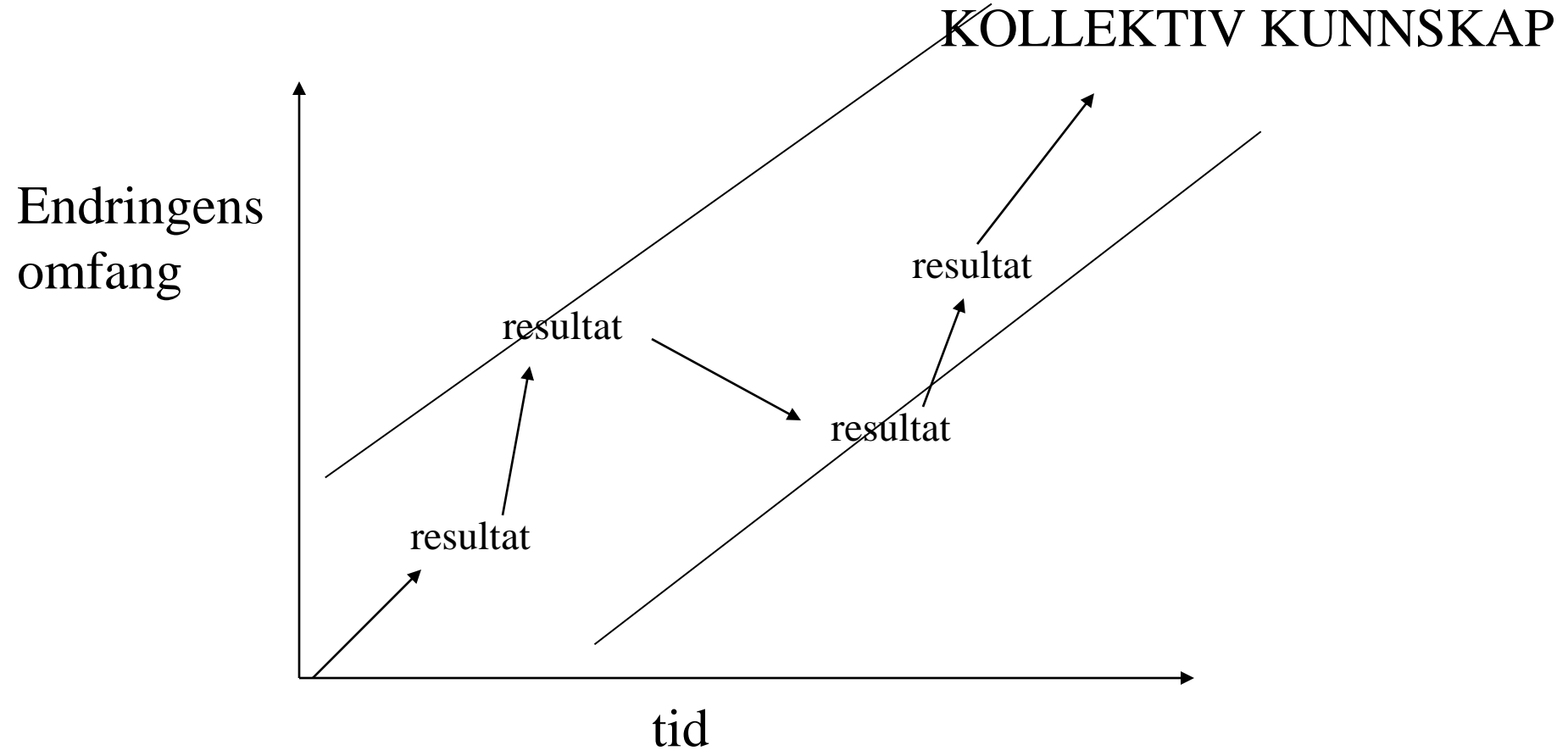
# DELTAKELSE – BRED OG DYP

- ALLE DELTAR
  - VED STORE ORGANISASJONER – FLERE PARALLELLE PROSESSER
- MULIGHET FOR LOKALE VEDTAK/BESLUTNINGSMYNDIGHET TIL FELLESSKAPET
- VEKT PÅ Å KUNNE PRØVE UT TILTAK

# PROSESS – KONTINUERLIG UTVIKLING

- KOMPETANSE OG KOMPETANSEBEHOV BETRAKTES SOM NOE SOM ER I KONSTANT UTVIKLING
- RUTINISERTE MØTEPUNKTER
- MULIGHET FOR Å PRØVE UT TILTAK MELLOM MØTEPUNKTER
- VEKT PÅ DRØFTING OG JUSTERING
- «DE SMÅ SKRITTS METODE»

# INKREMENTELL UTVIKLING



# LEDELSENS ROLLE

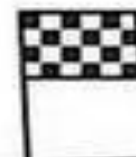
- DELEGERENDE
- DELTAKENDE – «MANAGEMENT BY WALKING AROUND»
- STØTTENDE
  - FAGLIG
  - SOSIALT
  - INDIVIDUELT

EN ANBEFALING

# PLAN VERSUS PROSESS

- FARE MED «PLAN-TILNÆRMINGEN»
  - BLIR INDIVIDUELL KOMPETANSEUTVIKLING
- FARE MED «PROSESS-TILNÆRMINGEN»
  - BLIR LITE MÅLRETTET OG TILFELDIG
- IDEAL – BÅDE-OG
- PLAN UTARBEIDES – BETRAKTES SOM INNSPILL TIL PROSESS
- PROSESS BESTÅR AV Å KOMBINERE PLAN MED LOKALE INNSPILL
- DIALOG MELLOM EKSPERTISE OG LOKALKUNNSKAP
- UTVIKLING AV PROFESJONSFELLESSKAP I BARNEHAGEN

Your plan



Reality

