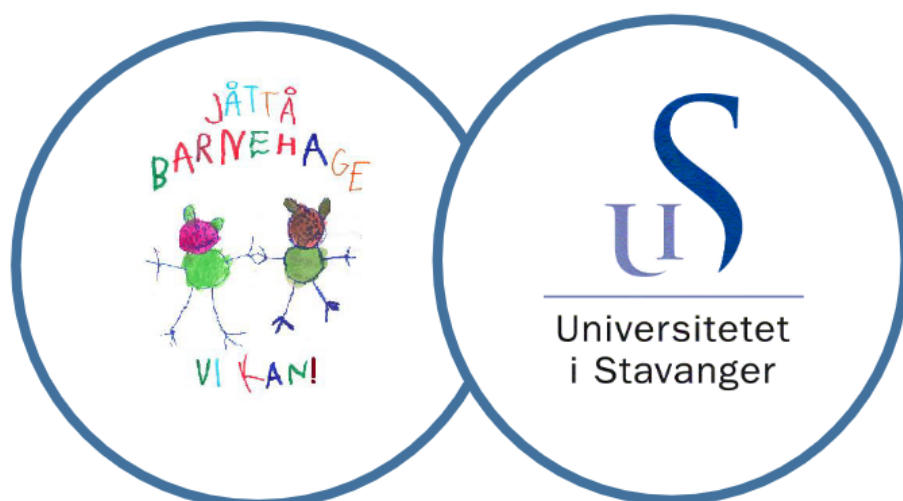


Universitetsbarnehagen og UiS

Rapport fra partnerskapsarbeidet mellom Jåttå universitetsbarnehage og UiS

Evaluering av pilotperioden 1.8.2019 - 1.8.2021



VI KAN

*utvikle sterkere profesjonsutdanning ved å
utfordre det velkjente og utforske det ukjente*

Inger Benny Espedal Tunglund og Tove Erna Belland
16.02.2023

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Teoretiske perspektiv.....	5
3. Arbeidsmåter – felles virksomhet om utarbeiding av prosjektplan	6
Utdrag fra «Prosjektplan»	6
Nasjonal strategi	7
Vår lokalt utarbeidede strategi.....	8
4. Delmål 1. Skape nye felles rom	9
Felles rom – målsetting og evaluering.....	10
Eksterne nye rom	17
Interne nye rom som ikke er skissert i figuren.....	19
5. Delmål 2. Sette kunnskap i bevegelse	21
6. Delmål 3. Synliggjøre ulike sammenhenger mellom teori og praksis.....	23
7. Rammer og økonomi.....	25
8. Oppsummering og veien videre	26
Tips til videre arbeid.....	28
9. Litteratur	29

1. Innledning

Våren 2019 inngikk Institutt for barnehagelærer utdanning (IBU) ved Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora på Universitetet i Stavanger (UiS) og Jåttå barnehage i Stavanger kommune, en toårig partnerskapsavtale om et pilotprosjekt i satsingen på universitetsbarnehager. Arbeidet skal utføres i tråd med målbildet i «Lærerutdanning 2025. Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene» (KD, 2017).

Partnerskapet er opprettet som en del av fakultetets etablering av universitetsskoler og universitetsbarnehager. Fakultetsledelsen har organisert arbeidet med hele satsingen, i en faglig og administrativ ledelse som ivaretar drift og framdrift i utviklingsarbeidet. Denne organiseringen ble satt i verk høsten 2019 og førte videre til opprettelse av en arbeidsgruppe og styringsgruppe med et overordnet ansvar for ordningen.

Formaliseringen av partnerskapet er nedfelt i en avtale mellom partene og målet for pilotfasen (de første to årene) var å utvikle struktur og rutiner for tettere samarbeid mellom partene. Det skulle utvikles nye samarbeidsformer som kunne bidra til å styrke praksisopplæringen og FoU-basert profesjonsutvikling i lærerutdanningen, og samtidig med mål om økt kvalitet i barnehagen.

Jåttå barnehage ble etablert i 2011. Barnehagen har 16 avdelinger og cirka 65 årsverk. Avdelingene er organisert i fire fløyer med fire avdelinger i hver fløy. Administrasjon og ledelse av barnehagen består i dag av virksomhetsleder, to avdelingsledere og en administrativ ressurs i 50% stilling

Vårt samarbeid i 2019, startet med at vi i fellesskap utarbeidet en prosjektplan. Planen har fungert som et viktig arbeidsredskap for å få til lære- og utviklingsprosesser kjennetegnet av delt eierskap og felles ansvar. Arbeidsformen har vært karakterisert av samskapte læreprosesser for å utvikle praksis på universitetet og i barnehagen, samt å skape ny kunnskap om profesjonsutdanningen vi tilbyr barnehagelærerstudenter på begge arenaer. Vi har erfart at satsningen på partnerskapsarbeidet mellom universitets- og høyskolesektor (UH-sektor) og praksisfeltet gir mange muligheter, men at det også kan være anstrengende og krever både tid, motivasjon og tillit (Munthe, 2017).

Tema for denne rapporten beskriver og evaluerer selve kjernen i partnerskapsarbeidet: Samhandlingen mellom faglig koordinator på UiS og virksomhetsleder i universitetsbarnehagen, med det mål å iverksette og lede aktiviteter i samsvar med både nasjonale og lokale føringer for tiltaket (KD, 2017). Rapporten beskriver og dokumenterer etablering av partnerskapet og de aktiviteter og endringsprosesser som ble iverksatt de to første årene av prosjektet. Foreløpig er det ikke nedfelt noe særskilt i lov eller forskrift om partnerskap mellom lærerutdanningsinstitusjoner og eier. Formålet med rapporten er å dele erfaringer og refleksjoner rundt ulike tiltak og perspektiv som har vært sentrale i arbeidet med å etablere partnerskapet og om det å lære sammen i en oppstartsfase. Faglig Råd for lærerutdanning (2020, s. 40) anbefaler at det utvikles et veiledningsmaterieell for universitetsbarnehage-satsingen. Med dette ønsker vi å gi et bidrag til kolleger og andre som står i liknende prosesser i et felt i stadig utvikling.

Tove Erna Belland (daværende virksomhetsleder i Jåttå Universitetsbarnehage) og Inger Benny Espedal Tungland (faglig koordinator IBU) er forfattere av denne rapporten. Vi har hatt faglig ansvar og koordinert samarbeidet mellom de involverte i etableringen av arbeidet de to første årene. Det kommer frem fra fakultetets organiseringsplan at “kjernen i systemet”

er mellom barnehage og institutt og at det er der arbeidet med å skape gode koblinger mellom teori og praksis foregår. Tillit, entusiasme og god støtte fra ledelsen på begge arenaer har gitt oss rammer og muligheter til å stake ut en kurs tilpasset konteksten vi har stått i.

Vi har oppfattet det som en naturlig del av vår oppgave å informere, kalle sammen til møter for å diskutere veien videre, knytte kolleger på IBU og i barnehagen og studenter til satsningen, legge til rette for involvering og deltakelse, sørge for en løpende evaluering og vurdering av det som foregår og trekke konsekvensene av vurderingene sammen med de andre involverte partene.

De viktigste personene er imidlertid studentene og kollegaene våre, i barnehagen så vel som på institutt og fakultetet, som deltar i prosjektet. Stadig flere blir involvert i satsningen hvor alle bidrar i prosjektet på ulike unike måter. Vi har opplevd mye entusiasme, arbeidet har vært meningsfullt og åpnet opp for ulike muligheter.

Vår intensjon er at også våre kollegers stemmer kommer til uttrykk i rapporten, og vi er takknemlige for velvilje og for overbærenhet med oss som skulle lede prosessene der lite var kjent fra før. Det har vært mye å lære om virksomhetene og arbeidsvilkårene på begge arenaer. At dere, våre samarbeidspartnere har vist raushet med oss i en hverdag som allerede er preget av stadige skiftninger og uforutsigbarhet, er noe vi setter stor pris på.

Nå går satsningen inn i sitt fjerde år. Likevel har vi valgt å utarbeide en rapport som beskriver de to første årene av etableringen av arbeidet. Virksomhetsleder i barnehagen skiftet arbeidssted til IBU, og det ble ansatt ny midlertidig virksomhetsleder. Et skifte i ledelse er ressurskrevende. Det tredje året ble på ulike måter et unntaksår preget av lederskifte, pandemi med medfølgende restriksjoner for å komme sammen. Betydelige krafttak fra avdelings- og pedagogiske leder i barnehagen, forståelse og støtte fra faglærere på IBU, i den aktuelle fasen har sikret stabilitet og kontinuitet i prosessen med å opprettholde arbeidet. Om enn i mindre omfang har det med felles innsats likevel vært mulig å holde tak i prosessene i en utfordrende periode også det tredje året. I skrivende stund er det ansatt ny virksomhetsleder som skal lede arbeidet i universitetsbarnehagen. Satsningen ved UiS går på samme tid inn i en ny fase som fast ordning. Ytterligere to nye universitetsbarnehager ble tilknyttet UiS høsten 2022.

Rapporten bygger på prosjektplanen, og inneholder utdrag fra planen med mål og tiltak og evalueringer. Den er i så måte et tilbakeblikk på de aktiviteter som er gjennomført, og den inneholder vurderinger om veien videre etter pilotperioden. Evalueringen av arbeidet bygger på våre referat, dokumenterte erfaringer, notat og felles refleksjoner.

Rapportens oppbygging er nær opp til strukturen i prosjektplanen der mål, delmål og tiltak er formulert. Direkte gjengivelse og utdrag fra Prosjektplanen er uthevet i egne rammer. Figuren som illustrerer de ulike nye rom s. 9 har fungert som ramme for vår felles virksomhet og kan trolig være nyttig ramme også for leserne. Etter hvert hovedmoment (mål/delmål) følger en evaluering, våre refleksjoner og forslag til videre arbeid. Avslutningsvis deler vi noen synspunkt og tips for videre prosesser i satsningen.

Vår intensjon er at rapporten kan være informativ for eiere og dere som var delaktige i arbeidet de to første årene, nyttig for dere som skal etablere nye partnerskap og starte opp med lignende arbeid og også for andre praksisbarnehager. Rapporten kan også benyttes i en helhetlig evaluering av den felles ordningen som fakultetet har iverksatt. Arbeidet med å

utarbeide rapporten, skrive ned erfaringer, samle evalueringer og vurderinger av valgene vi tok og tanker om veien videre har ført oss inn i nye læringsprosesser. Skrivningen er en del av det pågående arbeidet med å oppnå felles ny innsikt. Rapporten er erfaringsbasert. En forskningsbasert fremstilling om partnerskapet ut fra faglig koordinators perspektiv (IBU), er publisert i boka: *Barnehageutvikling* (Tungland, 2022). Vi vil takke Wenche Andreassen, UiS og Bjørghild Hamre, Jåttå universitetsbarnehage for gjennomlesning og nyttige kommentarer i arbeidet med rapporten.

Universitetet i Stavanger, 16.2.2023

Inger Benny Espedal Tungland
Førstelektor IBU

Tove Erna Belland
Tidligere virksomhetsleder i Jåttå universitets-
barnehage

2. Teoretiske perspektiv

Partnerskapet er teoretisk forankret i sosiokulturelle perspektiv på læring (Säljö, 2000; 2016; Lave & Wenger, 1991), og perspektiver fra ledelse- og organisasjonsutvikling (Senge, 2006, Fonseca, 2002, Grønnhaug, 2001). Vi ser på læring som deltagelse i praksisfelleskap, gjerne som uformell læring som foregår i hverdagssituasjoner på arbeidsplassen. Engeströms (1987) begrep om overskridende læring har vært nyttige for oss i vårt arbeid. Mens Sfards (1998) tilegnelses- og deltakelsesmetaforer for læring viser til kunnskap som eksisterer i kulturen, betegner overskridende læring kunnskap som utvikler seg i møte med det arbeidet handler om og hvordan mennesker tar i bruk nye redskaper for å mestre oppgavene sine (Engeström og Sannino, 2010).

Vi opplever at vår forståelse av ‘partnerskap’ er i tråd med Faglig råd for lærerutdanning 2019. Rådet beskriver det å skape likeverdighet, gjensidighet og interaksjon som sentrale element mellom partene (Jakhelln et al., 2017). Universitetsbarnehagesatsningen stiller nye forventninger til deltakerne på ulike nivå både i UH-sektor og i barnehagen. Det innebærer blant annet at nye redskaper må utvikles for å håndtere nye krav, forventninger og utfordringer i arbeidet. Sentralt i det sosiokulturelle perspektivet er at kunnskap er distribuert blant deltakerne. Vi er to parter med ulik kompetanse av teoretisk så vel som praktisk art som skal lære sammen i prosessen mot å nå et felles målbilde. Målbildet krever at ulik kunnskap fra begge arenaer tas i bruk for å kunne utvikle ny kunnskap og nye måter å arbeide på. Prosessen skal fremme fornyelse og innovasjon (Faglig råd for Lærerutdanning, 2020, s. 22). Gjennom innovativ ledelse skal vi blant annet utvikle ny kunnskap og nye erfaringer, ut fra den kunnskapen vi allerede innehar, som igjen kan gi ny verdi for de involverte partene (Fonseca, 2002, Grønnhaug, 2001). Dette kan føre til økt kvalitet i de lærende organisasjonene.

Å utarbeide en felles prosjektplan har vi sett på som et viktig redskap i vår læreprosess hvor overskridende læring har vært ønskelig å oppnå. En type læring som baserer seg på transformasjon av eksisterende oppfatninger og kunnskaper i arbeidsplasslæring som grensekryssing mellom ulike virkeligheter. Lahn og Jensen (2008) foreslår å tilføye et redskapsperspektiv på kunnskap som tar høyde for at kollegiale interaksjoner er gjenstandsmedierte, og at læringsprosessene struktureres av målene for aktiviteten (ibid. s. 296). I alle tilfeller vil det være snakk om å utfordre det som er tatt for gitt, og gi selvfølgeligheter ny og mer begrunnet mening.

Arbeidet i den første perioden kan karakteriseres som et pedagogisk utviklingsarbeid av innovativ karakter i den forstand at det er et systematisk arbeid som rettes mot å forandre, utvikle og forbedre pedagogisk praksis (Pedersen, 2010). Imidlertid er dette også et arbeid som har som siktemål å utvikle ny kunnskap og på den måten vil samarbeidet kunne karakteriseres som et forskende partnerskap (Tiller, 2016).

Regjeringen (2014) forklarer FoU-arbeid som *en kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap og omfatter bruken av denne kunnskapen til å finne nye anvendelser* (Det kongelige kommunal og regionaldepartementet, 2014, s. 5). Vi forstår det slik at utviklingsarbeid, handler om å utvikle kunnskap på et felt slik at menneskene i feltet får økt kompetanse i å endre/forbedre egen praksis. Ulike samarbeidsprosjekter og tiltak vil ha forskjellige hensikter og med det ulike vektning i forhold til om det er størst vekt på Utviklingsdelen eller Forskningsdelen i FoU prosjektene.

Å forutse hvor de igangsatte arbeidene ville ende har vært vanskelig å si. Når fagpersoner med ulik livsverden, fagkunnskap, erfaringer og teoretiske ståsted møtes, kan det både skape friksjon og refleksjon. Arbeidet med partnerskapet innebærer å arbeide i et spenningsfelt mellom akademia og praksisfeltet (Tungland, 2022). Tvetydighet og misforståelser vil oppstå når to svært ulike organisasjoner skal inngå i likeverdig samarbeid. Å være forberedt på at tvetydighet og misforståelser vil oppstå, og at prosessen vil kreve evne til å lytte og inngå i ulike dialoger er sentralt i denne type prosesser (Tungland, 2022). Vi har erfart at i dialog og refleksjon som har vært preget både av en tilstand av stabilitet og kaos, så har nytenkning og endring kunnet oppstå (Shaw, 2002). Slik vi forstår det kan arbeidet beskrives som en evolusjonær innovasjonsprosess som ble startet, og ny kunnskap, nye tiltak og ulike prosjekt ble utviklet og utprøvd (Kanter, 1988). Det var nyttig å bruke en kompleksitetspreget tilnærming (Fonseca, 2002), da prosessen med partnerskapet er et komplekst arbeid (Faglige råd for lærerutdanning, 2020 s. 40).

3. Arbeidsmåter – felles virksomhet om utarbeiding av prosjektplan

Å utarbeide en plan i fellesskap for arbeidet med prosjektet, var en arbeidsmåte for å få oversikt og mestre en nokså uoversiktlig situasjon i oppstarten av piloteringen. Vi formulerte en felles visjon ved å slå sammen visjonene som gjaldt for barnehagen, for UiS, og for lærerutdanning 2025, og fikk en felles visjon: ***vi kan utvikle sterkere profesjonsutdanning ved å utfordre det velkjente og utforske det ukjente.*** Deretter var det sentralt å klargjøre og forstå hva vi hadde gitt oss i kast med, forstå organiseringen i nivåene over oss, undersøke hva vi tok for gitt, samt utarbeide mer konkrete planer for eget arbeid som kunne operasjonaliseres. Prosjektplanen fungerte på det viset både som et læringsredskap (Lahn og Jensen, 2008) for oss som utarbeidet den, og videre som informasjon om arbeidet til våre overordnede, til personalet i barnehagen og til faglærere på IBU. Det var sentralt å utarbeide et dokument som kunne fungere som et redskap i prosessen med å legge til rette for at stadig flere skulle være med i læreprosessene sammen med oss. Vi så det som formålstjenlig å samle felles informasjon om satsningens organisering, om den nasjonale satsningen og målbildet vi skulle navigere etter, samt de mål og tiltak vi valgte å prioritere i vårt partnerskap lokalt.

Planen ble hengt opp på en tavle på barnehagens personalrom slik at den var tilgjengelig for alle. Det nasjonale målbildet og de målene vi selv utpekte som gjeldende får vårt samarbeid stod rimelig fast. Arbeidsmåter, tidsplan og tiltak gjennomgikk kontinuerlige justeringer. Vi definerte planen som et levende dokument for å kunne gjøre endringer i tiltak i tråd med intensjonen om takhøyde for levende prosesser og kreativitet (blå felt i figur. s. 9 under delmål 1).

Utdrag fra «Prosjektplan»

For å markere og tydeliggjøre sammenhengen mellom denne rapporten og prosjektplanen, vårt arbeidsredskap (Lahn og Jensen, 2008) i piloteringen, har vi satt alle direkte utdrag fra prosjektplanen inn i tekstbokser/rammer.

Mandat - Grunnlagsdokument:

«Lærerutdanning 2025. Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene» samt «Nasjonale retningslinjer for barnehagelærerutdanning»

https://www.regjeringen.no/contentassets/d0c1da83bce94e2da21d5f631bbae817/kd_nasjonal-strategi-for-larerutdanningene_net.pdf

<https://www.uhr.no/f/p1/i8dd41933-bff1-433c-a82c-2110165de29d/blu-nasjonale-retningslinjer-ferdig-godkjent.pdf>

Fra strategi 2025:

.... Ved disse lærerutdanningsbarnehagene og lærerutdanningsskolene skal det være et fagmiljø av kvalifiserte praksislærere som samarbeider tett med lærerutdannere fra lærerutdanningsinstitusjonene. Dette krever tydelig forankring i ledelsen ved lærerutdanningsinstitusjonene og hos eiere og ledere ved de involverte barnehagene og skolene.... (s.13)

Målbilde for innsatsområdet i 2025

1. Det er inngått avtaler mellom hver lærerutdanningsinstitusjon og lokale barnehage- og skoleeiere om et definert antall lærerutdanningsbarnehager og lærerutdanningsskoler som kjennetegnes av:
 - «klinisk praksis», det vil si utprøving og modellering av undervisning i skolen og pedagogisk praksis i barnehagen
 - et fagmiljø av praksislærere
 - lærerne fra lærerutdanningsinstitusjonen deltar aktivt i praksisopplæringen
 - delte stillinger og ph.d.-utdannede lærere er vanlige
 - lærerutdanningsinstitusjonen og lærerutdanningsskolen/barnehagen er kunnskapsproduserende fellesskap som videreutvikler seg ved bruk av felles fagspråk
 - stabilt og langsiktig samarbeid mellom partnerne
 - likeverdighet og balanse i aktørenes innflytelse på samarbeidet
 - det foregår relevant forskning på barnehagens og skolens utfordringer og løsninger
 - studieprogrammene og campusundervisningen får løpende tilbakemeldinger fra praksis, delvis ved at universitets- og høyskolelærerne selv kommer ut i praksisfeltet, og delvis ved at representanter fra skolene og barnehagene trekkes inn i kvalitetsutviklingen ved lærerutdanningsinstitusjonene
 - partnerskapene deler erfaringer i eget nasjonalt partnerforum, og erfaringer spres og anvendes i alle barnehager og skoler hvor det drives praksisopplæring
2. Hver lærerutdanningsinstitusjon har i tillegg en rekke avtaler med eiere av vanlige praksisskoler og -barnehager for å kunne tilby det volum av praksisopplæring som er nødvendig i henhold til rammeplanene. Størstedelen av praksisopplæringen foregår her. Det er en forutsetning at de vanlige praksisskolene og -barnehagene ikke nedprioriteres til fordel for lærerutdannings-skolene og -barnehagene, men at partnerskapene er av verdi også for disse. Det må etableres ordninger for å spre gode erfaringer med samarbeid mellom lærerutdanningsinstitusjoner, barnehager og skoler.

(KD, 2017, *Lærerutdanning 2025*, s. 14)

Overordnet mål for arbeidet:

En sterkere profesjonsutdanning.

Vi bygger arbeidet vårt på at vi er lærerutdannere på ulike arenaer. Vi må også øke vår kompetanse i å tilrettelegge for studentens læring av ulike sammenhenger mellom teori og praksis. Vår kompetanse økes ved at også vi må reflektere over hvordan teori og praksis samspiller og hvilke etiske utfordringer barnehagehverdagen kan by på.

For oss innebærer det å synliggjøre ulike sammenhenger mellom teori og praksis. Og at vi har et felles ansvar for barnehagelærerstudentenes profesjonskvalifisering.

Vi er inspirert av tidligere universitetsbarnehage samarbeid (OsloMet) og har foreløpig satt opp følgende delmål for arbeidet:

I vårt partnerskap er det grunnleggende å bygge på en forståelse av at:

- Profesjonsutdanninger er en spesiell type høyere utdanning som innebærer spesielle utfordringer knyttet til utdanningens relevans for arbeidet og dermed samspillet mellom ulike typer kunnskap og mellom kunnskap, ferdigheter, verdier og holdninger.
- Kvalifiseringen foregår på ulike arenaer og fortsetter eller bør fortsette gjennom hele karrieren.
- Spenningsforhold mellom profesjonalisering ovenfra og innenfra er viktig for å forstå profesjonskvalifisering i arbeidslivet generelt.
- Derfor blir samspill mellom utdanning og yrke viktig, og spørsmål om profesjonskvalifisering må ses i lys av det som foregår både i utdanning og arbeidsliv (gjensidig grensekryssing).

Delmål for arbeidet:

- Skape nye felles rom for erfaringsdeling, refleksjon og utvikling av ny kunnskap om læring i praksis
- Sette kunnskap i bevegelse mellom studenter og ansatte i Jåttå barnehage og på universitetet
- Begge parter bidrar aktivt i partnerskap for å synliggjøre ulike sammenhenger mellom teori og praksis

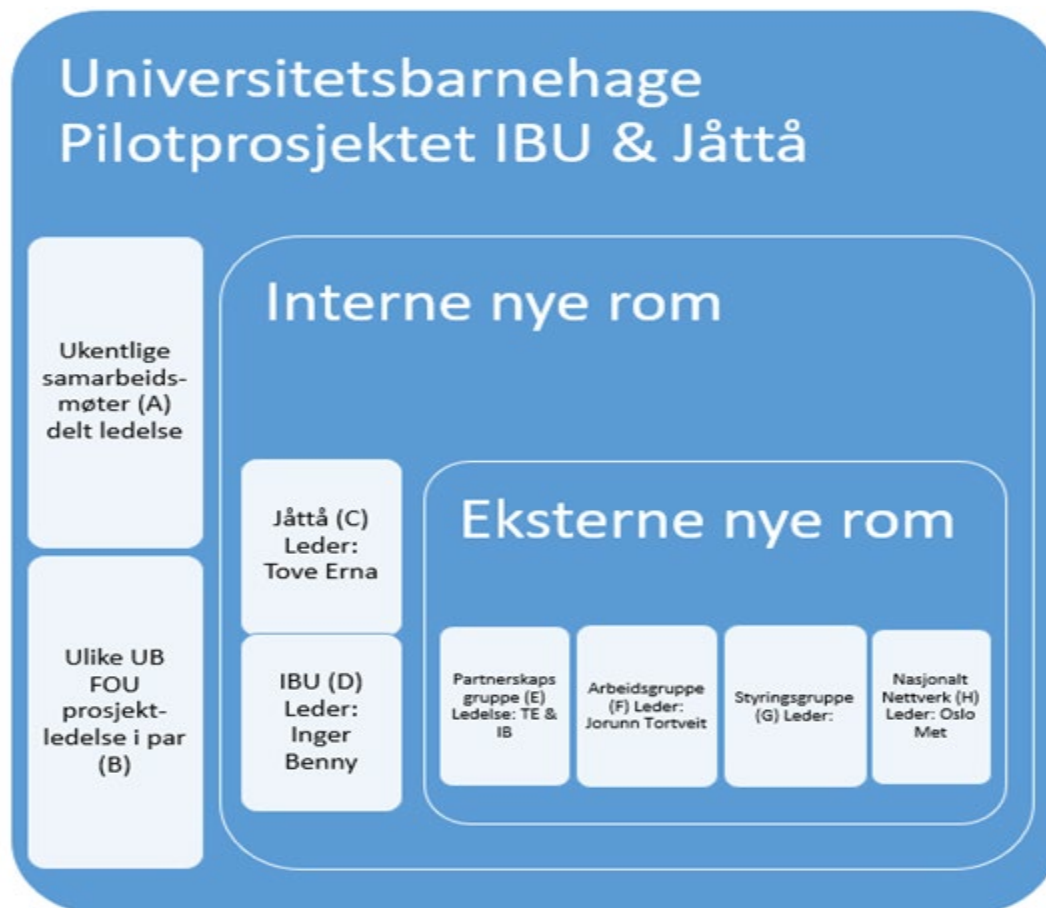
4. Delmål 1. Skape nye felles rom

Delmål 1.

Skape nye felles rom for erfaringsdeling, refleksjon og utvikling av ny kunnskap om læring i praksis.

Sentralt for dette delmålet er å tilrettelegge og organisere strukturer for deltakelse og samarbeid for å fremme at arbeidet utvikles i tråd med partnerskapstanken.

På den ene siden så vi stadig behov for flere «rom» og møteplasser for å sikre deltakelse og gode prosesser, og på den andre siden «duknet det også opp» innkallinger til møteplasser og rom vi ikke var klar over. Hvert av disse rommene hadde en bestemt målsetting og skulle ivareta ulike behov for samhandling.



Figuren har som hensikt å vise rom som både struktur og holdning. Blå felt illustrerer frirom med takhøyde for levende prosesser og kreativitet. Tid for refleksjon og ettertanke, – læring og utvikling (Prosjektplan 2019-2021, s. 2-5).

For å få en visuell oversikt og innsikt i ulike møteplasser og felles rom som innvirker på prosessene ble det utarbeidet en figur. Fakultetet karakteriserer samarbeidet mellom barnehagen og instituttet som kjernen i systemet, og skildrer at det er her det viktige arbeidet foregår. Denne beskrivelsen førte til at figuren ble utformet slik at rommene A og B som er samarbeidsrom mellom barnehage og institutt, har fått størst plass. Disse rommene ligger som et bakteppe for det vi har kalt nye interne rom som ble etablert henholdsvis i barnehagen og på Institutt for barnehagelærerutdanning (IBU). Rom som involverer eiere, fakultetsledelse, og andre sentrale samarbeidspartnere benevnes i figuren som eksterne nye rom.

I det som følger presenterer vi de ulike nye rommene som ble etablert og beskrevet i figuren over. Enda flere rom og møteplasser har blitt utviklet og etablert i tråd med utviklingen av samhandlingsprosessene. Det gjelder særlig organisering og utvikling av flere interne nye rom i de to organisasjonene, enn det som på et tidlig tidspunkt ble skissert i figuren.

Felles rom – målsetting og evaluering

Ledelse og målsettingen til de ulike rom som er skrevet i ramme under, er direkte utdrag fra Prosjektplanen.

Målsetting rom A:

A. Ukentlige samarbeidsmøter

Ledelse:

Delt mellom virksomhetsleder, Jåttå barnehage og faglig koordinator, IBU, UiS.

Målsetting:

Kontinuerlig kontakt for å utvikle ideer, sikre progresjon, felles forståelse, oppdateringer med mer. Møtene har form som fysiske møter i barnehagen og på UiS, eller som i digitale møter og telefonsamtaler.

Evaluering rom A:

Starten av partnerskapet var tidvis preget av ukentlige møter mellom virksomhetsleder og faglig koordinator. Møtene kunne foregå fysisk, på telefon eller på Teams. Arbeidet tok mye tid og flere nye veier ble startet og videreført. Prosjektplanen var en sentral felles sak som strukturerte felles virksomhet. Et levende dokument som etter hvert ble en tydeligere plan for vårt felles ansvar og arbeid. For å ha en god struktur og oversikt over arbeidet, utarbeidet vi i tillegg en mer detaljert månedlig tidsplan med tid, tiltak og ansvar. Arbeidsoppgaver ble fordelt ut fra struktur og ulike ansvarsområder. Etter hvert som planer og system fikk sin form, ble treffpunktene redusert. Møtehyppighet og kontakt ble etter hvert redusert til cirka et par ganger i måneden, med økt frekvens før andre møter og felles aktiviteter.

Våren 2020 ble det en gradvis økning av aktiviteter og involvering av flere faglærere på IBU, og pedagoger samt øvrig personale i barnehagen i tråd med intensjonene i satsingen. Arbeidet og ansvaret for fremdriften ble nå delt på flere involverte. **Videre arbeid** i partnerskapet mellom IBU og Universitetsbarnehagen vil, slik vi ser det, være å fortsette arbeidet med å

fremme gode rutiner for forventningsavklaringer og arbeidsfordeling for satsingen. Faste møter omkring en gang per måned vil kunne være hensiktsmessig fremover.

Målsetting rom B:

B. Universitetsbarnehagen (UB) FOU prosjekt i par; foreløpige fagprosjekt

Målsetting:

FoU-arbeidene er fellesprosjekt hvor faglærere og pedagogiske ledere i barnehagen sammen skal utvikle det pedagogiske innholdet innen ulike tema.

1. PLOPIP – pedagogisk ledelse og progresjon i praksis.
2. Fysisk fostring og inkluderingsmodellen.
3. Utforskende lek i naturen.
4. Musikalsk trygghet og kompetanse.
5. Spor – forming.
6. Utfordre språk og veiledning
7. Barna og rom.

Evaluering rom B:

Fire FoU-arbeid mellom faglærer (IBU) og pedagogiske ledere i barnehagen, ble igangsatt allerede første høst (2019). Spiren til felles tema for FoU-arbeidene startet å vokse fram under en *speed date* mellom interesserte faglærere på IBU og pedagogiske ledere i universitetsbarnehagen med utgangspunkt i barnehagens årsplan. Det startet med tanker om hva som var betydningsfullt i det pedagogiske arbeidet både i barnehagen og på UiS og de som fikk “treff” og gehør for egne planer gikk sammen om utviklingsprosjekt i fellesskap. FoU-arbeidene var svært ulike i både tematikk, form og innhold. Deltakerne i det enkelte FoU-arbeidet hadde et felles selvstendig ansvar for å utarbeide felles planer med mål, innhold og tiltak. Prosjektene har hatt mulighet til å søke sårkornmidler fra ledelsen i satsningen på fakultetet. Midlene har hatt vesentlig betydning for muligheter til møteplasser og samhandling blant annet ved å dekke vikarutgifter for barnehagepersonalet. Det ble utarbeidet egne rapporter av ulikt omfang fra de ulike FoU prosjektene.

Situasjonen med korona har helt klart betydd utfordringer for alle, og for noen resulterte dette i at enkelte av prosjektene ble utsatt eller forlenget og noen videreutvikles stadig mot mer felles aksjonsforskning høsten 22. Med felles innsats har vi klart å holde liv i arbeidet som er i prosess tross uforutsigbare hendelser. Partene har vist vilje til å snu seg rundt og tilpasse planene etter nye rammebetingelser.

Faglærerne på IBU var engasjerte og opplevde arbeidet som meningsfylt og av stor betydning for å utvikle en praksisnær og forskningsbasert utdanning. De var fleksible og entusiastiske og viste et sterkt ønske om å få til reelle partnerskap. Gjennom deltakelse i FoU-arbeid fikk de involverte fra IBU økt forståelse for hvor sammensatt praksisfeltet er, og hvordan barnehagelæreryrket utøves i praksis; både med hensyn til tid og utviklingsarbeid/ pedagogiske opplegg sammen med barna, men også andre sider ved barnehagelæreryrket som ikke er like synlige. I den forbindelse kan nevnes oppgaver som: daglig ledelse av personalet,

sikring av informasjonsflyt, ivaretagelse av spontane hverdags situasjoner og samarbeid med andre pedagogisk ledere, i tillegg til mer synlig arbeid som foreldresamarbeid, spesialpedagogikk, barnevern mm.

I barnehagen beskriver de involverte pedagogene at arbeidet var lærerikt, førte til økt kompetanse og kvalitet i det pedagogiske arbeidet med barna. Flere har fått forsterket motivasjon gjennom deling av kunnskap og erfaringer, og gjennom å samarbeide faglig med kollegaer. Deltakerne opplevde økt bevissthet om FoU-arbeid og om ulike prosesser i dette arbeidet. Mange reflekterte rundt egen rolle, og lærte mye om seg selv både som pedagog og som samarbeidspartner.

Ulike forhold påvirket FoU-arbeidet internt i barnehagen. God struktur og planlegging var svært viktig i prosessene. En evaluering av deltagelse og gjennomføringen av FoU-arbeidene internt i barnehagen ble gjennomført. Noen mente at bruk av den didaktiske relasjonsmodellen var nyttig, men krevende. Enkelte opplevde arbeidet som vanskelig eller som «nok en ting» i en travel hverdag. To av de pedagogiske lederne uttrykker at det var mye «fomling» fra begynnelsen, men at de fikk god støtte både fra ledelsen i barnehagen og fra faglærere på IBU. Mange fremhevet at det var krevende å finne felles møtetider, samt tid og rom til å prioritere dette arbeidet i en allerede travel hverdag. For enkelte var det emosjonelt vanskelig å «være så mye borte fra barna». Det handlet ikke bare om nok vikarer, men også om at de pedagogiske lederne hadde behov for å bruke tid sammen med barna for å oppleve at de gjorde en god jobb. Det har vært et tilbakevendende tema å diskutere dilemma mellom utviklingsarbeid og daglig drift.

Det vokste frem et behov internt i barnehagen for å utvikle en intern «Veileder for FoU-arbeid», hvor målsetting, innhold, forventninger, rammer (frikjøp), kompetansedeling og ansvar ble skissert. Veilederen kan nok videreutvikles og forankres i barnehagen og justeres i tråd med videre satsing og prioriteringer. Det vil også være hensiktsmessig å drøfte videre hvordan kunnskap og resultatene av FoU-arbeidet skal dokumenteres og deles.

FoU-arbeid kan være krevende, men vi opplever at dette er et tiltak i partnerskapet og i målbildet, som har stor verdi for utvikling og samarbeid mellom teori og praksisfeltet. Det var og er ulike utgangspunkt og forståelse for hva et FoU-arbeid skal innebære, både internt i barnehagen og sammen med IBU. Ulike forventninger og antagelser har bidratt til at de enkelte medansvarlige har svært ulike erfaringer fra arbeidet. Samarbeidet om felles FoU-arbeid mellom praksisfelt og IBU krever tett kontakt og pågående avklaringer. Å oppnå partnerskap med felles læring som mål er en prosess som krever tid og stadige refleksjoner. Den første tiden måtte nye tankemønstre etableres, for å forhindre at vi fortsatte i gamle vaner og antakelser. Eksempler på dette er utsagn som at «representantene fra IBU skulle lede arbeidet» og «at de kunne mest».

I både uformelle samtaler og i mer formaliserte rom viste det seg at de som representerer IBU på sin side hadde stor ydmykhet for kompetansen i barnehagen. Det kunne synes som at for mye ydmykhet for hverandres kompetanse og arbeid, kan skygge for avklaringer. Resultatet kan være at vi i liten grad utfordrer hverandres kunnskap og praksis, slik at arbeidet i verste fall stagnerer og stopper opp.

I barnehagen skulle FoU-arbeidet inkluderes som en del av hverdagen. Tid og omfang ble et sentralt tema. Faglærere var forundret over at pedagogiske ledere som de samarbeidet med i FoU-arbeidet, av ulike grunner ikke svarte som forventet/raskt nok på henvendelser på epost.

Det ble nødvendig å klargjøre rammer, veilede partene, justere og tydeliggjøre forventninger til samarbeidet. De pedagogiske lederne har fire timer til planlegging i uken. Denne tiden inkluderte det meste av plan- og administrativt arbeid i hverdagen, samt FoU-arbeidet. Samarbeid med faglærere synliggjorde at rammene var for trange til ekstra arbeid. I barnehagen ble det drøftet om andre arbeidsoppgaver kunne nedprioriteres, men det var ikke mulig. Rammer i forhold til tidsressurs som var til rådighet, opplevdes altså begrensende.

Det ble søkt om og innvilget «Såkorndidler» fra FoU satsningene fra UiS og økonomisk tilskudd fra Stavanger kommune, for å dekke timer for faglærere og frikjøp (vikar) for pedagogisk leder og virksomhetsleder i barnehagen. Etter at det ble avsatt og tilført ekstra ressurser til FoU-arbeidene, økte både interesse og kvalitet på arbeidet i barnehagen. Noen av FoU-arbeidene ble etter hvert innlemmet som del av studiet i Barnehagebasert praksislærerutdanning. De FoU-arbeid som hadde tilknytning til den Barnehagebaserte praksislærerutdanningen, har hatt større progresjon og er bedre dokumentert i form av skriftliggjøring som rapporter. Det kan tyde på at forutsigbare rammer og oppfølging er viktig for motivasjon og fremdrift i arbeidet.

I det videre arbeidet vil det etter vår oppfatning være viktig at begge parter opplever at de har et felles ansvar for hva som skal «komme ut av prosjektet» gjennom å utvikle forutsigbarhet i skjæringspunktet mellom forventninger og midler til rådighet. Deltakerne på begge sider har etter hvert fått mer forståelse av partnerskapsbegrepet som igjen har ført til et mer likeverdig samarbeid. Det kan være hensiktsmessig å drøfte viktige fagbegrep, slik at alle har en felles forståelse for samarbeidet. Å skriftlig gjøre og dokumentere avtaler om forventninger i forhold til arbeidsmengde og innsats kan være nyttig også i det videre arbeidet. Det kan også være hensiktsmessig med en halvårlig fast møte- og tidsplan der felles fokus, felles målsetting og innhold i arbeidet synliggjøres. Det er viktig å sørge for at nye involverte også «eier» eget FoU-arbeid. Grunnen er beredt for nye FoU-samarbeid i tilknytning til barnehagebasert praksislærerutdanning og/ eller videreføring av de eksisterende.

Et nyttig tiltak videre kan være at FoU-arbeidet knyttes enda tydeligere til studentenes praksisperioder. I dialog med faglærerne er det lagt ned arbeid i å sikre at nye studenter får bidra inn med sine perspektiv, og sikre mulighet for delt eierskap.

Betydningen av å dokumentere prosessene og endringene som følge av dem, og ha øye for at FoU-arbeidene muligens skal kunne bygges videre fra utviklingsarbeid (med vekt på U) til mer systematisk forskningsarbeid (med mer vekt på F) er sentralt i partnerskapsarbeidet. Her er det forskjeller i forventninger til skriftliggjøring og produksjon av data som kan gi empiri for videre kunnskapsutvikling. Faglærerne på UiS benytter egen FoU-tid, der det stilles krav til forskning og publisering. Vi erfarer at skriftlig dokumentasjon kan være utfordrende for personalet i barnehagen. Årsaken kan være tid, men det kan også se ut til at noen av andre årsaker vegrer seg for å skriftlig gjøre arbeidet. Her er det forbedringspotensialer. Gjensidig anerkjennelse og kunnskap om felles virksomhet og tanken om frirom (Tungland, 2022) må repeteres, jobbes med og erkjennes om partnerskaps- arbeidet skal kunne utvikles. Avklaringer om ”de blå feltene” og ”frirommene” innebærer blant annet at det skriftlige arbeidet ikke skal være korrekt ferdig vare, men mer kreative tanker og råtekster for videre analyser og læring.

Vi erfarer ulikheter i fremdrift og innhold, det er personavhengig, situasjonsavhengig og komplekst, men vi er på vei til å få økt kunnskap om hverandres arbeidsoppgaver både på IBU og i barnehagen.

Et behov for flere interne rom for samhandling med avklaringer og diskusjoner i begge organisasjoner, viste seg tidlig i etableringen av partnerskapet. I figuren er dette synliggjort som interne nye rom.

Målsetting rom C:

C. Intern ressursgruppe i Jåttå barnehage

Ledelse:
Virksomhetsleder

Målsetting:
Sikre involvering, medvirkning og idemyldring fra alle i organisasjonen

Gruppens medlemmer: To fagforeningsrepresentanter (fagforbundet og utdanningsforbundet), to avdelingsledere, en praksislærer, barnehagelærer student deltid, Faglig koordinator UiS, rådgiver eier og virksomhetsleder.

Evaluering rom C:

Å opprette en ressursgruppe har vært viktig for å få til en begynnende identitet som Universitetsbarnehage. Å sikre medvirkning fra de ansatte er en sentral oppgave for ledelse av lærende organisasjoner (Senge, 2006). Gjennom ressursgruppen opplevde medarbeiderne å være delaktige i, og at vi sammen utviklet innholdet i partnerskapet og universitetsbarnehagesatsingen. Dette førte til økt motivasjon og involvering for deltakerne.

Det ble gjennomført et møte i halvåret i ressursgruppen. Intensjonen var å dele og innhente viktig informasjon og kunnskap om medarbeidernes behov og ønsker. Ulike saker som ble drøftet var blant annet: ønske om å bruke mer tid til kompetansedeling fra FoU-arbeidene på fellesarenaer og planleggingsdager, behov for videre avklaring av roller, forventninger, ansvar, arbeidsområder og tid for alle involverte, og at assistenter og barne- og ungdomsarbeidere ønsket å bli mer involvert i FoU-arbeidene og i studentenes praksisperioder i barnehagen. Det ble foreslått at studentene i 2. trinns praksisperiode, skulle intervju en assistent eller en barne- og ungdomsarbeider for å synliggjøre og få økt innblikk i deres arbeidsoppgaver og ansvar. Dette ble gjennomført og oppgaven ble beskrevet som lærerik både fra personalet og studentene.

I det videre arbeidet vil det være ønskelig at de utførte tiltak videreføres. Det kan være formålstjenlig at Ressursgruppen videreføres med møte en gang i halvåret. Å bruke tid til felles refleksjon, erfarings- og kompetansedeling for alle i barnehagen (på pedagogiske ledermøter, assistentmøter og felles personalmøter) vil etter vår mening være nyttig. Alle skal med! Å sikre at alle pedagoger, assistenter og barne- og ungdomsarbeidere inkluderes i studentenes praksisperioder kan være hensiktsmessig. Hele barnehagen er universitetsbarnehage og ansvarlige for studentenes læring i praksis. Dette er også i tråd med idegrunnlaget for partnerskap i utdanningsbarnehagene (Faglig råd for lærerutdanning, 2019, s. 27).

Målsetting rom D:

D. Interne prosjektgrupper på IBU

Ledelse:

Faglig koordinator

1. Gruppemøter for faglæreransvarlige FoU-prosjekt
Målsetting: informasjon, samkjøring, ideutveksling og felles søknader.
2. Drøftingsmøter, - praksiskoordinator og instituttleder
Målsetting: samarbeide om særskilte praksisoppgaver for studenter i UB og konsekvenser av det. Utvide og diskutere tiltak for at flere praksisbarnehager kan dra nytte av våre erfaringer.

Evaluering rom D:

1. Det første interne rommet på IBU ble etablert da det viste seg behov for en møteplass for faglærerne som var involvert i ulike FoU prosjekt i par etter «speed dating». Omtalt tidligere under evaluering av rom B, s. 11-13. Faglærerne hadde behov for felles drøftinger om deres rolle i FoU-arbeidene. Uventede situasjoner og hendelser dukker opp som en del av prosessene, og det var behov for et fora for erfaringsdeling og drøfting om hvordan samhandlingen kunne utvikles og foregå i tråd med partnerskapstanken. Vante forestillinger om at faglærerne skulle levere kunnskap og kompetanse om fag og prosjekt, har vært tilbakevendende tema for felles refleksjoner. Faren for å havne i rollen som «læreren» eller *den som kan mest* i samarbeidet er stadig aktuell. Et annet tema som har gått igjen i drøftingene blant faglærerne er fremdrift i prosjektene og hvordan en skal kunne balansere mellom å svare på bestillinger og vente på svar. Rammer som tid og mulighet for å samhandle, svare på e- poster, møtes fysisk eller digitalt er en utfordring når den ubundne tiden til barnehagelærerne er så knapp. Selv om såkornmidler kan dekke vikarer er det ikke gitt at det er mulig å få vikar, eller at det vurderes forsvarlig å bruke vikar med tanke på at barna skal få et godt nok tilbud i en hverdag med sammensatte arbeidsoppgaver, sykdom og ustabilitet i personalet. Forventing om, og tilrettelegging for felles ansvar i partnerskapene blir derfor tilbakevendende tema. Faglærerne på IBU ønsker ikke å mase. De ser det er hektisk arbeid i barnehagen, de vet også at barnas behov kommer først. Samtidig benytter faglærerne seg av egen forskning og utviklingsressurs og er avhengig av samhandling for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver og forpliktelser om å utvikle faget. Forventninger om forskningsproduksjon og deling henger over faglærerne.

Den gjensidige avhengigheten (Jakheln et al., 2017) har vært tematisert. Gruppen har vært nyttig for å kunne komme sammen og diskutere for å leve med og erkjenne at partnerskapsarbeidet er og må være tidkrevende.

2. Drøftingsmøter med henholdsvis instituttleder og praksiskoordinatorene, har vært få de første 2 årene. I starten har møtene med praksiskoordinatorer handlet om å sikre at studentene som kommer til barnehagen i praksis, er motivert for ekstraoppgaver og annerledes praksisoppgaver enn øvrige studenter. Deling av arbeidet som pågår i universitetsbarnehagen planlegges også i denne gruppen. Dette er forhold som kan diskuteres etter hvert.

I det videre arbeidet rundt studentenes praksis, ser vi for oss at studentene deltar som *medforskere* i arbeidet med å utvikle nye praksisoppgaver som skal sikre progresjon i

praksisstudiene (FoU-prosjektet PLOPIP) med tanke på å utdannes og dannes som pedagogisk leder. Samarbeidet handler også om å sikre at praksis i universitetsbarnehagen koordineres slik at det er hovedsakelig 1. og 2. trinn heltidsstudenter som har praksis i universitetsbarnehagen. Formålet har vært å sikre konsentrerte praksisperioder for barnehagen og at det er flere studenter som er i barnehage på samme tid som kan delta i prosjektet.

Eksterne nye rom

I tillegg var det behov for rom for samhandling med våre ledere og med eksterne samarbeidspartnere som var involvert i universitetsbarnehage- og skole satsingen. I figuren er dette synliggjort som eksterne nye rom.

Målsetting rom E:

E. Partnerskapsgruppe

Ledelse:

Delt mellom virksomhetsleder og faglig koordinator

Målsetting:

Gjensidig informasjonsutveksling og innspill fra ledelsen på UiS og eier; Stavanger kommune

Gruppens medlemmer:

Fra UIS: Instituttleder og faglig koordinator

Fra Jåttå barnehage: Virksomhetsleder og avdelingsleder

Fra Stavanger kommune: Kommunalsjef barnehage og rådgiver

Evaluering rom E:

Det ble gjennomført møte i gruppen hvert halvår. Møtene var viktig får å gi og få informasjon slik at ansvaret og forventningene ble avklart og at vi fikk en felles forståelse for oppdraget. Vi fikk også gode innspill til organisering, føringer og videre utvikling av partnerskapet. Det ble videre informert om status for arbeidet, prosjektplanen med mål og tiltak, FoU-arbeid, utdanningen, samt formidlet et behov for økonomisk forutsigbarhet og økte rammer både på UiS og i barnehagen.

Det har vist seg at dette fora har vært viktig for at alle parter skal få tilstrekkelig informasjon og medvirkning. Vi opplever i likhet med Faglig råd for Lærerutdanning (2020, s. 24) at dette rommet er vesentlig for å utvikle en delt forståelse og delt eierskap til arbeidet. Det vil ifølge deltakerne i dette rommet også i fremtiden også være behov for en halvårlig møtefrekvens.

Målsetting rom F:

F. Arbeidsgruppe

Ledelse:

Faglig koordinator (UiS) og administrativ ressurs (Fakultetsadministrasjonen UiS)

Målsetting/ mandat:

Utvikling av planer for universitetsbarnehager og skoler i tråd med «Lærerutdanning 2025»

- Følge opp planene
- Utvikling av emneplaner for eventuelle studietilbud
- Utvikling av kriterier for tildeling av såkornmidler til FoU-prosjekter, eventuelt annen virksomhet som krever kriterier for valg
- Valg av prosjekt som eventuelt får såkornmidler
- Oppfølging av det nasjonale nettverket og informasjonsspredning
- Innkalling og saksforberedelser til styringsgruppemøter
- Rapportering til styringsgruppen

Gruppens medlemmer:

Rektor på ungdomsskole, barneskole, videregående skole, virksomhetsleder barnehage, to studenter, og fire faglige koordinatore fra UiS.

Arbeidsgruppen har 2-3 møter hvert semester, etter behov.

Evaluering rom F:

Det har vært avholdt 2-3 møter i halvåret. Faglig koordinator (Arbeidsgruppeleder UiS) og administrativ ressurs UiS, har utarbeidet plan for universitetsbarnehage- og skole satsingen. Arbeidsgruppen har bidratt til tydeligere avklaring av mandatet; hva det vil si å være Universitetsbarnehage. Vi har opplevd mye støtte og gode tilbakemeldinger i forhold til Prosjektplanen og tiltak som er iverksatt i universitetsbarnehagen og på IBU. Dette har skapt en trygghet for at vi er på rett vei. Vi opplever at deltagelse i denne gruppen har hatt stor betydning og vært nyttig i forhold til partnerskapet og utviklingsarbeidet.

I det videre arbeidet vil deltagelse i gruppen også fremover være formålstjenlig, mulig noe mindre frekvens er egnet. Det er ønskelig med en felles konferanse for alle ansatte i universitetsbarnehager, skoler og UiS, hvor inspirasjon, erfarings- og kompetansedeling er målet. Dette vil sannsynligvis være et motiverende og nyttig supplement for medarbeiderne i de virksomheter som deltar.

Målsetting rom G:

G. Styringsgruppe

Leder: Dekan

Målsetting/mandat:

Å ta opp overordnede problemstillinger og for å få informasjon om arbeid som er i gang, framdrift, problemstillinger som man møter på. Fatte overordnede føringer og beslutninger.

Gruppens medlemmer:

Dekan, enhetsledere, skole og barnehageeier

Evaluering rom G:

Styringsgruppen møtes 1-2 ganger i året. Vi deltar ikke på disse møtene, men gis anledning til å fremme saker gjennom Arbeidsgruppen, samt får referat fra møtene.

Målsetting rom H:

H. Nasjonalt nettverk

Leder:

OsloMet.

Målsetting:

Kompetanseutvikling: Informasjon, ideutveksling og felles refleksjon, samt å dele faglig kunnskap og erfaringer fra satsingen.

Gruppens medlemmer: Representanter fra UH-sektor og barnehager fra hele landet som har prosjekt med partnerskap om lærerutdannings-/universitetsbarnehager.

Evaluering rom H:

OsloMet har organisert nasjonalt nettverk med mål om kompetanseutvikling og erfaringsdeling. I regi av nettverket besøkte vi en universitetsbarnehage i Oslo. De ulike instanser arbeider ulikt og er i forskjellige faser i arbeidet med partnerskapet og mandatet. Vi fikk stort utbytte av å dele erfaringer og høre hvordan andre universitet, høyskoler og barnehager arbeidet med universitetsbarnehagesatsingen og ikke minst en bekreftelse på at vi var på rett vei. Det vil være ønskelig med videre deltagelse i det nasjonale nettverket. Vårt syn støttes også av Faglig Råd som anbefaler at partnerskap fremmes og videreutvikles gjennom etablering av arenaer for kunnskaps- og erfaringsoppsummeringer og felles kunnskapsutvikling (Faglig Råd for lærerutdanning, 2020, s. 40).

Interne nye rom som ikke er skissert i figuren

Rommene som er skissert i figuren i «Prosjektplanen», og som her er evaluert og beskrevet, er aktivt og systematisk benyttet, og bidrar til at vi nærmer oss en felles forståelse for oppdraget. Alle rom er benyttet og vi har utvekslet informasjon og delt kunnskap og erfaringer som gjør at begge parter har fått en tydeligere felles forståelse av målbildet og mandatet.

I tillegg til disse rom har både barnehagen og IBU aktivt benyttet seg av allerede veletablerte rom, for jevnlig oppdateringer og informasjonsutveksling. I barnehagen har planleggingsdager, pedagogiske ledermøte, medbestemmelse- og personalmøter blitt benyttet. Virksomhetsleder har også bidratt med erfaringsformidling for andre virksomhetsledere og ledere i Stavangerbarnehagene. På IBU har tema universitetsbarnehagesatsningen jevnlig vært tatt opp på instituttmøter, fagdager, i styringsgruppen og på praksislærerdager.

I barnehagen ble det etter hvert et behov for å etablere ytterligere tre interne rom for at ledelsen, praksislærerne og de andre medarbeiderne ble mer involvert i arbeidet (er ikke skissert i figur s.9).

Det første interne rommet var et **lærende praksislærernettsverk**, for alle som var praksislærere. I praksislærernettsverket var målet kunnskapsdeling, og å reflektere over hvordan kompetansen fra partnerskapet kan komme studentene enda mer til gode i praksisperiodene. Tema ble spilt inn fra både ledelsen og praksislærerne selv. Oppsummeringen viser at det er enighet om også i fremtiden å prioritere denne møteplassen minst en gang i halvåret. Dette kan ha stor betydning for motivasjonen og kvaliteten på arbeidet som praksislærer og også for studentens læring mens de er i praksis. Aktuelle tema i nettsverket har vært hvordan øke kvaliteten på eget og studentenes arbeid, rollen som student, rollen og ansvaret som praksislærer i universitetsbarnehagen og for de andre medarbeiderne på avdelingen, samt innholdet i praksisoppgavene. Vi leste i fellesskap og diskuterte artikkelen *Partnerbarnehagens praksisfellesskap – læringskultur og barnehagelærers- studenters profesjonelle utvikling* (Vala og Sell, 2020), og drøftet Biestas tre begrep; motstand, forstyrrelser og responser (Biesta, 2015, i Vala og Sell, 2020), og hvilken betydning disse hadde for praksis.

Det andre interne rommet var et eget rom for **assistenter og barne- og ungdomsarbeidere** for å bygge «Universitetsbarnehageidentitet» og inkludere medarbeiderne på avdelingen i satsingen med særskilt søkelys på medarbeidernes betydning for studentenes læring i praksisperioder. Det ble iverksatt kompetanseutvikling på to kveldsmøter for assistenter og barne- og ungdomsarbeidere. Tema på møtene har handlet om kvalitet for barn, læring på arbeidsplassen, roller og ansvar i satsningen/stillingsinstrukser, utviklingsarbeid mm. Fremover kan det være realistisk å gjennomføre et slikt møte i halvåret.

Det tredje interne rommet var for barnehagens **ledergruppe**. I oppstarten av partnerskapet var organisasjonens rammer, kapasitet og «timing» utgangspunktet for hvem som skulle involveres og lede arbeidet. Avdelingsleders rolle og ansvar inn i satsingen ble diskutert internt i barnehagen. Det var enighet om at de ikke skulle ha et særskilt ansvar for ledelse og organisering det første året, på grunn av et allerede høyt arbeidspress og arbeid med ny organisasjonsstruktur/lederstruktur for Stavangerbarnehagene. Avdelingslederne var hele tiden informert om arbeidet, men ble mer delaktige og ansvarlige for satsingen etter hvert som strukturer og systemer var på plass. Andre året fikk de økt ansvar og deltok mer i diskusjoner og organisering av FoU-arbeid og utdanningen. Ledelse og utviklingen av partnerskapet ble delt på flere, og avdelingslederne arbeider mer direkte med medarbeiderne. For andre som skal starte med lignende prosesser kan det muligens være hensiktsmessig at ansvaret er delt på flere allerede fra starten i lignende prosesser. Dette ville avlastet virksomhetsleder og kanskje gi ytterligere motivasjonen og kapasitet internt i organisasjonen.

I barnehagen ble det etter hvert et behov for å utvikle et internt dokument om rolleavklaring, samt avklaring av forventninger og fordeling av ansvar og arbeid for de som deltok i satsingen

(barnehagelærere, pedagogiske ledere, administrative ansatte, avdelingsleder og virksomhetsleder). Dokumentet var viktig for tydeliggjøring av arbeidet, og ble vedtatt i Medbestemmelsesmøtet der de tillitsvalgte også er representert. Det kan være formålstjenlig å holde dokumentet varmt, evaluere og justeres dette underveis i det videre arbeidet med implementering av satsingen.

Arbeidet er påbegynt, men er ikke i mål. Disse tre rommene var viktig for å nå målsettingen om å utvikle en felles forståelse, engasjement og identitet som universitetsbarnehage i hele organisasjonen. I 2020 fikk barnehagen eget skilt ved hovedinngangen som markerte at barnehagen var universitetsbarnehage. Dette var et nyttig bidrag til identitetsbyggingen.

I det videre arbeidet vil det slik vi ser det, være hensiktsmessig å fortsette med, og videreutvikle alle disse rommene, med de tiltak som er skissert i teksten over. Det kan være en ide å avklare hvor ofte det er behov før møter og det kan være hensiktsmessig å lage et årshjul for rom, møter og samarbeid. Det vil også slik vi ser det, være nyttig å fortsette arbeidet med identitetsbygging slik at partnerskapet blir en del av organisasjonskulturen i barnehagen.

5. Delmål 2. Sette kunnskap i bevegelse

Delmål 2

Sette kunnskap i bevegelse mellom studenter og ansatte i Jåttå barnehage og på universitetet.

Dette delmålet handler om at studenter og ansatte på begge arenaer kommer sammen og deler erfaringer, ideer, kunnskap og kompetanse. Etablering av ulike samhandlingsarenaer som tilrettelegger for å bygge relasjoner og gi mulighet for samarbeid preget av felles ønske om utvikling, er iverksatt. Felles læring, kreativitet og felles refleksjoner er sentralt for delmål 2.

Evaluerer delmål 2

Et mindre fagprosjekt om undervisning (i fysisk fostring) ble gjennomført. En faglærer og en pedagogisk leder samarbeidet om innhold i undervisningen, og hvordan faget kunne knyttes enda mer til praksis på en småbarnsavdeling. Utgangspunktet var at en ny faglærer på IBU hadde behov for mer kunnskap om å tilrettelegge for didaktiske opplegg for de yngste barna. Det som begynte i det små, fikk ringvirkninger for videre engasjement i samarbeidet, og førte til en avtale om at tre pedagogiske lederne skulle delta i undervisningen på IBU høsten 2021.

Prosjektet pedagogisk ledelse og progresjon i praksis (PLOPIP) kan karakteriseres som en liten delpilot og ble iverksatt allerede ved semester- og barnehageoppstart på første planleggingsdag. Alle ansatte var bidragsyttere i prosjektet. Prosjektet har tatt utgangspunkt i satsingsområder fra Nasjonale retningslinjer for barnehagelærerutdanningen (2018), og handler om å utvikle oppgaver i praksis som ivaretar progresjon i å lære å bli pedagogisk leder. I tråd med sosiokulturelle perspektiv på læring (Säljö, 2000; 2016; Lave & Wenger, 1991) er deltakelse i praksisfellesskapet, uformell læring som foregår i hverdagssituasjoner på arbeidsplassen og språkets betydning for felles læring sentralt i prosjektet. Utprøving av praksisoppgaver med mål om å oppnå dialoger og felles refleksjoner mellom faglærere, praksislærer, studenter og personalet om pedagogisk ledelse var og er vesentlige

mål for prosjektet. Videre er det en intensjon å kunne utvikle et felles fagspråk gjennom involvering på begge arenaer. Å involvere alle fra start i et mindre delprosjekt kan også legge til rette for å sikre å få flere perspektiv med, og anerkjenne den kunnskapen som personalet i fellesskap besitter. Synliggjøring av at hele personalet utgjør det praksisfellesskapet som studentene møter og lærer i, er viktig for satsningen. Å gi alle en mulighet og forhåpentligvis motivasjon til å være aktive deltakere i samskapende prosesser er sentralt i prosjektet. Sist, men ikke minst, har prosjektet også vært å betrakte som et redskap for å lære å forstå kompleksiteten i og mellom de ulike organisasjonene vi representerte.

FoU-arbeid, samskaping etter «speed date». Faglærere på IBU og pedagogiske ledere i Jåttå ble invitert på felles møte i barnehagen. Målet var å finne felles *treff* med hensyn til interesser og ønsker om tematikker for felles forsknings og utviklingsarbeid. Et hovedkriterium for *treff* var at partene skulle være i en tidlig skisse stadium eller i *Rugekassen*, som Tom Tiller beskriver den tidlige fasen i aksjonsforskning (Tiller, 2016, s. 13). Ideene skulle være uferdige. Ferdige opplegg eller planer som skulle prøves ut gav ikke treff på denne samlingen. Fem ulike FoU-arbeid kom i stand etter dette møtet. Arbeidene er nærmere beskrevet i avsnittet under rom B på s.11-13.

Å komme i gang med små prosjekt har vært viktig som “prøvekluter” for hvor mye det er mulig å rokke ved det etablerte for å oppnå endring, - og før kaoset blir for overveldende for involverte parter (Shaw, 2002). Små prosjekter har gitt noen verdifulle erfaringer som har bidratt til læring vi trolig ikke ville fått på andre måter. Vi har lært en del om samhandling av både praktisk og intellektuell karakter. Kunnskap som våre kolleger kan ha nytte av når vi skal støtte dem i utviklingen av sine prosjekt.

Barnehagebasert praksislærerutdanning, videreutdanning 15 studiepoeng

Et fagmiljø av praksislærere er et av punktene i Målbildet for lærerutdanning 2025. Et år ut i piloteringen bidro også eier med betydelige økonomiske midler slik at det åpnet seg en mulighet for å sette i gang med en barnehagebasert utdanning for praksislærere. Det ble anledning til faglig utvikling for praksislærerne, en styrkning av kunnskap om partnerskapsarbeid generelt og universitetsbarnehagen spesielt. Egne FoU-arbeid ble del av arbeidskrav og eksamen. De som allerede var i gang med FoU-arbeid etter speed date fortsatte med disse som en del av utdanningen. Midler til utdanningen har bidratt til å styrke barnehagelærernes mulighet, og kompetanse i å inngå i likeverdige samarbeidsprosesser med faglærere fra IBU. Egne veiledere på FoU-arbeidene som også underviser studenter i grunnutdanningen, bidro ytterligere til synliggjøring av nye sammenhenger og ytterligere kunnskap i bevegelse. Å bringe inn egen veileder på FoU-rapporten dreide seg både om at de som studenter hadde behov for veiledning, og videre om å sikre at faglærerne forble partnere og ikke veiledere for de pedagogiske lederne. Det har vært vesentlig for oss å unngå «lærer-studentroller» i FoU-partnerskapene. Veilederne deltok på samlinger på Barnehagebasert utdanning, og var samtidig engasjert i undervisningen i grunnutdanningen på UiS. Dette har vi erfart som viktig for delmål 2 og 3 i vårt felles arbeid om å sette kunnskap i bevegelse mellom studenter og ansatte i barnehagen og på universitetet. Utdanningen kan innpasses i videreutdanning i profesjonsveiledning ved IBU (PVE 100), bygges opp til 30 studiepoeng som er en profil i master for barnehagevitenskap.

I utgangspunktet var det tenkt at 10 pedagogiske ledere skulle ta utdanningen, men på grunn av rammene og kapasiteten i barnehagen ble det avgjort at kun 6 pedagogiske ledere fikk tilbud det første året (2020), og at 6 nye skulle starte høsten 2021.

IBU hadde ansvar for studiene, som foregikk i arbeidstiden i barnehagen. Det ble tilført ekstra midler til vikar i studietid og i noe av lesetiden. Det var forventet at noe lesing av pensum ble gjort i egen regi.

Evalueringen etter gjennomføring av utdanning for det første kullet, var at de pedagogiske lederne opplevde et godt faglig utbytte av studiet. De erfarte å få økt kompetanse og trygghet som praksislærere og veiledere. En deltaker oppsummerte som følger i student evalueringen; *“Jeg tror at jo flere som tar utdanningen, jo mer kompetanse i ulike fagfelt, personlig utvikling for den enkelte, jo mer kvalitet vil det også bli for barnehagen som helhet”*.

Det var imidlertid krevende for noen å få gjennomført studiet i tillegg til arbeidet som pedagogisk leder på avdelingen. Ikke alle hadde samme motivasjon eller anledning til å gjennomføre utdanningen. Det er et ønske at alle praksislærerne skal ha videreutdanning i veiledning, men det ble diskutert om man kan kreve at alle som ansettes skal ta og ha denne utdanningen. I tillegg til at 6 pedagogisk ledere deltok i barnehagebasert praksislærerutdanning var to pedagogiske ledere studenter i ordinære praksislærerutdanning PVE 100 ved IBU. Noen hadde også allerede formell veiledningskompetanse. I skrivende stund har alle faste praksislærere i barnehagen utdanning i veiledning.

Hospiteringsordning for faglærer på IBU ble planlagt våren 2021. Det ble utarbeidet et felles dokument med retningslinjer, rammer, mål og innhold. Et sentralt mål for begge parter var å bli bedre kjent med hverandres fagfelt og arbeidsoppgaver. Å gjensidig dele teoretisk og praktisk kunnskap mellom faglærere på IBU og ansatte i barnehagen er ønskelig, slik at begge parter profeterer på ordningen. Interesserte faglærere fikk høsten 2021 tilbud om 5 dagers hospitering i barnehagen for å bli bedre kjent med hverdagen der. De skulle observere faget sitt i praksis, bygge relasjoner og utforske nye samarbeidsformer. Det ble tilført noe midler fra UiS til barnehagen som dekket frikjøp for deltagelse på møter.

En delt stilling mellom IBU og barnehagen var på planleggingsstadiet våren 2021. Intensjonen med en delt stilling var å knytte de to arena bedre sammen, å være en brobygger samt å koordinere arbeidet mellom IBU og barnehagen. Mandat, oppgaver, stillingsstørrelse og finansiering ble drøftet, men ble ikke igangsatt i pilotfasen. Vi ser at det vil være nyttig i det videre arbeidet at en slik stilling blir opprettet. En slik stilling er også i tråd med Faglig Råds anbefalinger (Faglig Råd for lærerutdanning, 2021, s. 40).

Alle skal med. Vi vurderer det slik at det er et vedvarende behov for å fortsette og utvikle tiltak som kan videreutvikle arbeidet med at alle i barnehagen skal være delaktige i satsingen. Vi tror at ulike samarbeidsprosjekt vil ha stor effekt for studentenes og barnehagens læring og utvikling, og vi vil anbefale at det i fremtiden arbeides videre med og utvikle lignende samarbeidsprosjekt.

6. Delmål 3. Synliggjøre ulike sammenhenger mellom teori og praksis

Delmål 3 henger tett sammen med og bygger på delmål 2. Delmålet kan på flere måter forstås som en videreføring av det å komme sammen, og at stadig flere aktører involveres.

I det videre arbeidet vil det være nyttig å fortsatt poengtere betydningen av en delt forståelse i begge organisasjonene om et felles ansvar slik at hver og en bidrar på sin måte til god kvalitet for studentene. Gjennom aktiv deltagelse er hensikten å synliggjøre ulike sammenhenger mellom teori og praksis. Vi betrakter på denne måten dette delmålet som en

mer aktiv involvering fra alle parter og et sterkere søkelys på å utvikle ny kunnskap. På sikt er målet at forskningsdelen i forsknings- og utviklingsarbeidene (FoU) får større vekt i noen prosjekt. I første rekke handler dette om å sikre systematikk og dokumentasjon av prosessene de involverte er en del av.

Evaluering av delmål 3:

Delmål 3

Begge parter (UiS og Stavanger kommune) bidrar aktivt i partnerskap for å synliggjøre ulike sammenhenger mellom teori og praksis.

Tiltak:

- Utarbeide praksisoppgaver som i større grad treffer barnehagens fokus og satsningsområder – studenter utarbeider oppgavene i samarbeid med praksislærer?
- Vurdere endringer av innholdet i praksisperiodene i samsvar med erfaringer med arbeidet
- Utarbeide noen felles begrep som kan tjene som felles fokus og omdreiningspunkt for de ulike prosjektene som kan samle ulike sammenhenger under en “felles paraply”
- Kartlegge og klargjøre ulike arbeidsforhold mht. mulighet for å holde kontakt mellom pedagogiske ledere og faglærere (plantid)
- Utrede/planer for barnehagebasert praksislærerutdanning for alle barnehagelærerne i Jåttå (høst 2020)
- Kartlegge behov for ressurser ut over dagens rammer.

Etter 2 års samarbeid har vi erfart betydningen av å stadig rette oppmerksomheten mot at deltakerne forstår seg selv som likeverdige partnere med felles ansvar. Vi er gjensidig avhengige av hverandre for at samarbeidet skal kunne foregå som et partnerskap. Det handler om forhold som felles ansvar for å ta initiativ, svare på henvendelser, lytte til hverandre, evaluere, dokumentere og videreutvikle samarbeidet. Ansatte på universitetet og i barnehagefeltet har ulike roller, forventninger, forpliktelser og ulike muligheter for gjennomføring av partnerskapsarbeidet. Det å finne en balanse og likeverdighet om felles ansvar i samskapende prosesser erfarer vi som et viktig tema å diskutere regelmessig i videre prosesser.

Planlagte tiltak for å synliggjøre ulike sammenhenger mellom teori og praksis gjennom aktiv deltakelse i partnerskap er påbegynt. Det gjelder blant annet felles drøftinger om hvordan praksisoppgavene i større grad kan treffe barnehagens fokus og satsningsområder, og videre hvordan studenter og praksislærere kan stå friere og sammen om å utarbeide oppgavene.

Felles fagspråk og arbeidet med å involvere studentene i å undersøke pedagogisk ledelse i tråd med progresjonsmodellen i Nasjonale retningslinjer for barnehagelærerutdanning (KD, 2018), har vist seg å være meningsfullt både for studenter og praksislærerne. Begge parter formidler utbytte fra dialogene om hva pedagogisk ledelse kan innebære i barnehagesammenheng. Foreløpig krever imidlertid PLOPIP-prosjektet, som er åpent og i prosess, tett oppfølging. Vi

regner med at erfaringene så langt, og at utdanningen av flere kvalifiserte praksislærere vil bidra til ytterligere deltakelse og større tillit til egen kompetanse i samskapende prosesser.

Ulike FoU-prosjekt (B) i samarbeidspaar har vært særskilte satsningsområder for å sette kunnskap i bevegelse mellom studenter og ansatte i barnehagen og på universitetet. Rapporter fra de ulike FoU - arbeidene dokumenteres og utarbeides av faglærer på UiS og barnehagelærere i barnehagen. Flere av utviklingsarbeidene vil videreføres til forskningsprosjekter. Det er et mål på sikt å inspirere og legge til rette for felles deltakelse i formidlingsarbeidet. Dette gjelder både deltakelse på forskningskonferanser og i utarbeidelsen av publikasjoner.

Det har vært et behov for å kartlegge og klargjøre ulike arbeidsforhold når det gjelder mulighet for å holde kontakt mellom pedagogiske ledere og faglærere. Plantiden er knapp, og det er behov for tid til disposisjon utover dagens rammer, f.eks. ressurser og vikarmidler til møtevirksomhet og dokumentasjon.

Etter at det ble avsatt ressurser til felles planlegging for barnehagelærere og faglærere var det lettere å samarbeide, men det var fremdeles vanskelig for noen av de pedagogiske lederne å sette av tid til og prioritere samarbeidet i en travel hverdag.

I det videre arbeidet vil det antakelig være hensiktsmessig å avsette en fast tid (felles plantid), faste møtepunkt for barnehagelærere og faglærer på UiS, eksempelvis et par ganger i halvåret.

7. Rammer og økonomi

Det var fra starten av avsatt midler (20% stilling) til koordinator på IBU til å arbeide med pilotprosjektet. I starten av partnerskapet var det nødvendig med mye felles tid til samarbeid, planlegging og administrasjon av arbeidet. I tillegg var det behov for interne møter både på IBU og i barnehagen for å sikre forankring og medansvar hos resten av personalet. Første året var det ikke avsatt midler i barnehagen til prosjektet. Det ble fort klart at det var nødvendig med øremerkede midler også for barnehagen for å arbeide i tråd med målbildet, og det var en forventning om at begge parter bidro med økonomiske rammer i et likeverdig partnerskap.

Fra 2. året (2020) fikk barnehagen årlig tildelt økonomiske ressurser fra barnehageeier for å sikre forutsigbarhet i arbeidet. Dette var av stor betydning for motivasjon, ledelse og planlegging av fremdriften i satsingen. Midlene ble brukt til å dekke vikar og «kjøp av tid» for pedagogiske ledere som deltok på studiet «Barnehagebasert praksislærerutdanning» og til felles FoU-arbeid med faglærer på IBU. I tillegg ble omtrent 10% stilling avsatt til ledelse, organisering og administrasjon av arbeidet.

UiS bidro i 2020 med ressurser til Barnehagebasert praksislærerutdanning og såkornmidler til FoU-arbeid, og høsten 2021 med midler til hospitering i barnehagen for faglærere, samt at noen pedagogiske ledere hadde undervisning på UiS. Vi er enige med Faglig råd for lærerutdanning når det påpekes at for å bygge kapasitet for lærere, ledere og fagfolk, er det behov for et avklart, forutsigbart samarbeid, med langsiktig finansiering av partnerskapene. Dette vil være avgjørende for likeverdig deltakelse. Forutsigbarhet er av betydning for kortsiktige målrettede satsinger og innovasjon, så vel som mer langsiktig, bærekraftig infrastruktur og investeringer for sikring av varige og likeverdige partnerskap. Å ha et

økonomisk handlingsrom er nødvendig for at arbeidsvilkår skal være realistiske og for å lykkes i partnerskapet. Dette er i tråd med erfaringer og anbefalinger som skisseres i rapport for Faglig råd for lærerutdanning (2020, s. 40).

8. Oppsummering og veien videre

Arbeidet med mål og delmål for satsningen er evaluert og beskrevet ut fra felles refleksjoner og vurderinger som har vært sentrale i arbeidet med å etablere og lære sammen i partnerskap. Prosessen er på ulike måter loggført underveis, dokumentert og evaluert hos begge parter. Vi vil i det som følger gi en kort oppsummering, samt noen synspunkter, tanker og tips for videre arbeid og satsing.

Gjennomføringen av det toårige pilotprosjektet som universitetsbarnehage (2019-2021) hadde ikke vært mulig uten tillit, aktivt engasjement og støtte fra våre ledere og medarbeidere. Det er mange som har vært involverte i satsingen, som så muligheter og hadde lyst til å delta. Vi opplever at deltakelsen har skapt felles og gjensidig læring for alle parter.

Å arbeide for å få til god kvalitet og fremdrift i partnerskapet mellom barnehagen og IBU (praksisfeltet og akademia), har vært spennende, sammensatt og utfordrende på mange vis. Det har vært viktig å stoppe opp og justere underveis. Begge parter har hatt en fremoverlent holdning i samarbeidet for å sikre tillit til prosjektet og holde motivasjonen oppe. Betydningen av en god dialog kan ikke understrekes nok. Vi har erfart at det er viktig å stille spørsmål, å klargjøre ulike begrep og oppfatninger underveis for å sikre felles forståelse og hindre misforståelser. Ulik kompetanse, bakgrunn og perspektiv har ført til ulik tilnærming til arbeidet. Dette har vi opplevd som en styrke i partnerskapet og har brukt det som grunnlag for felles refleksjon og utvikling. Det er også illustrert i figuren her på side 9, som frirom med takhøyde for levende prosesser og kreativitet (Prosjektplan 2019-2021, s. 2-5). Gjensidig tillit, åpenhet og ydmykhet for hverandres ståsted og arbeidsområder har vært en svært viktig faktor for arbeidet i partnerskapet. Felles ansvar, virksomhet og frirom har vært sentralt for utviklingen av partnerskapet (Tungland, 2022). Å bruke tid til relasjonsbygging i starten vurderer vi som viktig for å skape likeverd, god dialog og fremdrift i partnerskap. Vi har tro på at relasjoner bygges gjennom å ha en felles sak og arbeidet med å utforme en prosjektplan ha vært en slik felles sak og redskap for vår læreprosess. Det har vært nyttig for å utvikle felles forståelse og en felles ramme for arbeidet.

Mål og tiltak i prosjektplanen er slik vi ser det i tråd med anbefalinger gitt av Faglig Råd for lærerutdanning (KD, 2019, s. 18). Prosjektplanen har vært et levende dokument, og ble endret etter hvert som arbeidet vokste frem. Det er prøvd ut en rekke tiltak, og de fleste har, slik vi erfarer det, vist seg å være nyttige for satsingen.

I formaliseringen av partnerskapet var begge parter nye. I tillegg fikk vi et stort lokalt handlingsrom fra våre ledere som gav oss reell innflytelse på hva arbeidet skulle inneholde. Samtidig opparbeidet vi oss gjensidig tillit og respekt til hverandre. Alle disse momentene har etter vår oppfatning fremmet et likeverdig partnerskap. Faglig råd for lærerutdanning (KD, 2020, s. 4, og s. 25) viser til at dette er viktige moment for å utvikle et solid «tredje rom»-samarbeid. I forslag om innhold i forskrifter anbefaler rådet å tydeliggjøre partenes likeverdige ansvar for å utvikle og delta i partnerskap med utgangspunkt i partenes kjerneoppgaver. Rådet foreslår videre at partenes behov for lokalt handlingsrom ivaretas, slik at det kan utvikles et bærekraftig «tredje rom»-samarbeid (KD, 2020, s. 40).

Å få avsatt tid og ressurser (såkornmidler fra UiS og midler fra Stavanger kommune) har vist seg å være nødvendig for å få muligheter til et godt samarbeid. Likeverdighet og felles eierskap bør ivaretas gjennom krav om at lærerutdanning og barnehage/skole og deres eiere er involvert i arbeidet med partnerskapet (KD, 2020, s. 40). Dette må videre følges opp for begge parter. I fremtiden vil det være behov for å fortsette partnerskapets mål og tiltak som allerede er igangsatt både på IBU og i barnehagene, med støtte fra eier og ledere. Tiltakene kan videreutvikles, og justeres og nye kan tilføres.

Ikke alle tiltakene som er skissert ble gjennomført de første to årene. Å foreta en vurdering og en prioritering for hva som er viktigst her og nå, samt hvilken kapasitet, rammer og ressurser man har til rådighet kan være nyttig. Barnehages tålegrense har vært diskutert gjentatte ganger. Å vurdere barnehagens kapasitet og ikke starte på for mange aktiviteter på en gang, anbefales.

Felles planlegging for barnehagelærere og faglærere er en forutsetning. Det viser seg likevel at det for noen av de pedagogiske lederne var en utfordring å finne tid til møter i en travel hverdag. Det handlet ikke bare om å få inn vikar, men om at det å bruke for mye tid “borte fra barna” kan oppleves som krevende for å ivareta god nok oversikt over barna og avdelingen. Vi ser at det kan være hensiktsmessig for barnehagelærere og faglærer på IBU å arbeide med avklaringer av rolle, mandat, samt å utarbeide et årshjul med faste møtepunkt gjerne et par ganger i halvåret.

Det vil i tråd med målbildet være nyttig at partnerskapet fremover fortsetter med et felles søkelys på innholdet i praksisoppgaver og praksisperioder.

Arbeidet ble startet for å ansette en delt stilling (kombinert stilling). Vi ser at det er et behov for en slik stilling mellom barnehagen og IBU. Rammer; mandat og innhold for stillingen er påbegynt. Det er et stort behov for å koordinere arbeidet internt i barnehagen og mellom barnehagen og UiS. Delte stillinger kan ifølge Faglig Råd (KD, 2020, s.25) være et suksesskriteria for å styrke sammenhengen mellom praksisfeltet og utdanningen

Det er rom for økt samarbeid mellom faglærer og barnehagen. Gjennom studiebesøk i barnehagen kan studenter observere eller prøve ut pedagogiske opplegg med barna i barnehagen, eller barn kan delta i undervisningsopplegg på UiS. Det vil også være betydningsfullt for studentene med økt deltagelse fra praksisfeltet og fra pedagogiske lederne i undervisningen på UiS.

Det ble våren 2021 utarbeidet innhold og føringer for ordning med hospitering i barnehagen for faglærere på UiS. Hospiteringen startet høst 21. Hospitering kan evalueres og videreutvikles som en gjensidig ordning i barnehagen og på UiS.

Det er videre mulig å samarbeide om bachelor- og masteroppgaver, hvor begge parter kan melde behov for tematikker de ønsker belyst.

Å få til en felles plattform for lagring og deling av dokument, i takt med utvikling og utvidelse av samarbeidet er grunnleggende for god struktur. Vi har påbegynt arbeidet med å finne gode struktur for dokumentdeling i Teams, og har erfart at dette vil være nyttig for alle involverte. Det vil trolig være til stor hjelp å få kompetent bistand til å lage gode strukturer som er hensiktsmessige for alle parter.

På sikt og på et mer overordnet nivå vil opprettelse av et lokalt nettverk for deltakere i alle universitetsbarnehagene og faglærere, koordinator og administrasjonen på UiS trolig være nyttig. Å dele erfaring og kompetanse, samt drøfte mål og innholdet i partnerskapet sammen, kan være fruktbart. Å ha anledning til å delta på nasjonale nettverksmøter i regi av OsloMet har hatt stor betydning. Deltakelse i nasjonale nettverk anbefales videre. Vi ser det som hensiktsmessig å fortsette arbeidet med å bygge en felles identitet som ansatt i universitetsbarnehagen og for faglærerne på IBU. Det er ønskelig med en felles studietur for deltakerne, for å bli motivert og lære av andre som er involvert i Universitetsbarnehagesatsningen.

Virksomhetsleder har internt i barnehagen hatt god nytte av Senges teoretisk perspektiver og de fem disipliner (Senge, 2004) i forhold partnerskapstanken, samt som grunnlag for en helhetlig og systematisk implementering av de ulike mål og tiltak (målbidde) i prosjektplanen. For å øke de ansattes kapasitet, ble det utviklet en intern plan hvor god informasjon, medvirkning, oppfølging og god støtte til medarbeiderne var viktige element. Det anbefales å utarbeide en videre plan for implementering av arbeidet innad i barnehagen.

TIPS TIL VIDERE ARBEID:

- Bruk tid på å etablere tillit og relasjonsbygging i partnerskapet.
- Start med noen samarbeidsprosjekter, - disponer tiden.
- Informer, involver og bruk eiere og ledere tidlig i prosessene.
- Evaluer og høst erfaringer, planlegg så for utvidelse av partnerskapet med flere involverte.
- Lag en plan med mål, tiltak, årshjul, og strukturer arbeidet. Det vil likevel bli endringer, - ta tid til prosessene.
- Rigg organisasjonen for endring. Er medarbeiderne beredte? Rammene avklart?
- Diskuter spenningsfeltet der pedagogiskere ledere selv opplever at de er tilstrekkelig til stede med barn og medarbeidere, samtidig som utviklingsarbeidet pågår.
- Gi god informasjon og oppfølging til deltakerne.
- Veien blir noe til mens dere går, en må tåle å stå i uro og uferdige prosesser.
- Dokumenter arbeidet underveis.
- Vær rause med hverandre!

På overordnet nivå har barnehage- og UH-sektoren noen like, og noen ulike kjerneoppgaver som vil påvirke innholdet i partnerskapet (KD, 2019 s. 29, og 2020, s. 40). Det blir i fremtiden viktig å ivareta begge parters ulike mandat, å sikre at definerte akademiske oppgaver ikke vil gå på bekostning av barnehagens viktigste oppdrag, nemlig å gi hvert barn gode muligheter og omsorg, lek, læring og dannelse (KD, 2019, s. 20).

Vi har måttet stå i ulike prosesser og vi har tidvis opplevd at vi gikk et skritt frem og to tilbake. Covid har også hatt betydningen for oppdraget og for samarbeidet. Arbeidet er etter pilotfasen fremdeles i en startfase, og det blir spennende å se hvilke konsekvenser partnerskapet får for kvaliteten for studenter, utdanning og barnehagene i fremtiden.

Vårt ønske er at rapporten kan gi et bidrag og brukes som innspill og refleksjon i videre arbeid til dere som står i lignende partnerskapsprosesser i barnehagesektoren.

Vi ønsker alle involverte i Jåttå universitetsbarnehage, på IBU og fremtidige/nye partnerskap; lykke til med et spennende, lærerikt og nyttig arbeid.

9. Litteratur

Det kongelige kommunal og regionaldepartementet (2014). Forsknings- og utviklingsstrategi 2011 – 2014.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/vedlegg/pa/krd_fou_2011_2014.pdf

Engeström, Y. (1987). Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research (Helsinki, Orienta-Konsultit).

Engestrom, Y. and Sannino, A. (2010) 'Studies of expansive learning: Foundation, findings and future challenges' *Educational Research Review*, vol. 5, pp. 1-24.

Fonseca, J. (2002). Complecity and innvoation in organisations. London; Routledge.

Grønnhaug, K. (2001). Fornyelse og innovasjon i organisasjoner. I Einarsen, S. & A. I Skogstad, red. (2001), *Det gode arbeidsmiljøet*. Fagbokforlaget. Bergen.

Jakhelln, R., Lund, A. & Vestøl, J.M. (2017). *Universitetsskoler som arena for nye partnerskap og profesjonskvalifisering*. I S. Mausethagen J.C. Smeby (red.), *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*. Universitetsforlaget.

Kanter, M. (1988). When a thousand flowers bloom. Structural, collective and social conditions in organisations. *Research in Organizational Behavior*. Vol 10: 169-211.

Kunnskapsdepartementet (2017). Lærerutdanning 2025. Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene.

[Lærerutdanning 2025. Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene \(regjeringen.no\)](#)

Kunnskapsdepartementet (2018). Nasjonale retningslinjer for barnehagelærerutdanningen. [blu-nasjonale-retningslinjer-ferdig-godkjent.pdf \(uhr.no\)](#)

Kunnskapsdepartementet (2019). Partnerskap i lærerutdanningene - et kunnskapsgrunnlag. Faglig råd for lærerutdanning (2019).

[partnerskap-i-larerutdanningene---et- kunnskapsgrunnlag.pdf \(regjeringen.no\)](#)

Kunnskapsdepartementet (2020). Partnerskap for kvalitet i lærerutdanningene. Anbefalinger fra Faglig råd for lærerutdanning 2025.

[partnerskap-for-kvalitet-i-larerutdanningene-004.pdf \(regjeringen.no\)](#)

Lahn, L. C., & Jensen, K. (2008). Profesjon og læring, I: A. Molander & L.I. Terum (red.), *Profesjonsstudier*. Universitetsforlaget. ISBN 978-82-15-00859-

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Munthe, E. (2017). Skolebasert kompetanseutvikling i partnerskap. I. Folkvord K.A., Berg G.D. og Lyngstad, H. *Skolebasert kompetanseutvikling i partnerskap*. Universitetet i Stavanger. [UiS Brage: Skolebasert kompetanseutvikling i partnerskap \(unit.no\)](https://www.unit.no) 2. 17. s 295 – 305
- Pedersen, P.M. (2010). Pædagogisk utviklingsarbejde – en introduksjon. I P.M. Pedersen og B. Foged (Red.), *Nye tendenser I pedagogisk utviklingsarbejde* (s.13.35). Århus: ViaSysteme.
- Prosjektplan - Pilotprosjektet universitetsbarnehage (2019) - internt dokument.
- Senge, P.M. (2004). *Den femte disiplin. Kunsten å utvikle den lærende organisasjonen*. Egmont Hjemmets forlag.
- Sfard, A.(1998). On two metaphors for learning and the dangers of choosing just one, *Educational researcher*, 27(2), s.2-13.
- Shaw, P. (2002). *Changing conversations in Organizations*. Routledge.
- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken: ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma.
- Säljö, R. (2016). *Læring. En introduksjon til perspektiver og metaforer*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Tiller, T. (2016). *Aksjonsforskning: I skole og utdanning*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Tungland, I.B.E. (2022). Barnehageutvikling: partnerskap mellom utdanningssted og barnehage i universitetsbarnehagesatsningen. I M. Jernes & M. Alvestad (Red.) *Barnehageutvikling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Vala, H. Ø. og Sell, I. S. (2020). *Partnerbarnehagens praksisfellesskap - læringskultur og barnehagelærersstudenters profesjonelle utvikling*. I Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis, Vol 14, No 1, 2020, s. 118-133.