

Den profesjonelle førskolelæreren.

Veiledning som metode til kompetanseheving for assistenter i barnehagen.

Fagoppgave i pedagogikk.

Sylvia Opdal
Desember 2010.
Defu 07

Hine.

Forord.

Gjennom forelesninger, oppgaveskriving og lesing av teori har jeg fått større kunnskap om det å være en førskolelærer. Praksisene mine har gitt meg mange opplevelser og erfaringer med forskjellige førskolelærere og deres lederstil, som jeg har reflektert over. Gjennom disse prosessene har jeg også forstått viktigheten av voksne som reflekterer over egne handlinger. Jeg opplever at noen voksne har behov for hjelp til å reflekterer over egne meninger og handlingsmønstre. Veiledning er da en metode som kan hjelpe assistenten til selv å finne og forstå sin egen kunnskap, og dette er et lederansvar. Likevel opplever jeg at ikke alle førskolelærere har kompetanse på dette viktige feltet. Mine tanker og min praksis som pedagogisk leder har forandret seg etter hvert som jeg har kommet lengre i utdannelsen, og i takt med de erfaringene jeg har gjort meg som pedagogisk leder. Jeg fant et gullkorn av et sitat mens jeg leste fagstoff til denne oppgaven. Den gir et håp for oss alle, egenutvikling er mulig om man bare ønsker det selv, og om man tør.

"Det tar tid å bli menneske. Et liv omtrent",

Jacob Weidemann

(Kvistad og Søbstad:124).

Jeg vil takke alle som har på en eller annen måte vært til støtte for meg mens jeg har jobbet med denne oppgaven. Først og fremst min familie som har sett særdeles lite til meg i en lang periode. De har vist forståelse for at jeg har prioritert både kvelder og helger sammen med min datamaskin. En stor takk til mine arbeidskolleger som har hatt mye ekstra arbeid fordi jeg har prioritert all min tid til oppgaven. Takk til mine medstudenter og samboere på Nesna, Siv Heidi og Lena som har hørt på meg og lånt meg fagbøker. Takk til alle informantene som tok seg tid til å ta imot meg i en hektisk hverdag. De har prioritert meg og min oppgave framfor andre viktige gjøremål. Anita Moum, pedagogisk leder i min barnehage som har lest oppgaven og vært behjelpelig med gode tilbakemeldinger. Det samme til Bente Rosset, spesialpedagog i PPT, som tok i mot oppgaven min til gjennomsyn nå i jula. Av henne fikk jeg også tilbakemeldinger som jeg kunne ta med meg i drøftingen, tusen takk. Takk til min datter, Lisa Madelen Opdal som leste korrektur og fikk rettet opp en del småfeil. Sist og egentlig aller mest, tusen takk til min gode veileder Sølvi Thuv som har løftet meg opp og fram. Når jeg har tvilt på meg selv har hun vist meg at jeg kan! Hun har vært til uvurderlig støtte underveis i min prosess mot en ferdig oppgave. Når jeg gikk fra det jeg trodde var min

siste veiledning følte jeg meg vingeskutt, sendt ut i verden av mor for å klare meg selv. Jeg følte meg liten og redd. Så satte jeg meg ned og jobbet med oppgaven og så at jeg leste oppgaven som Sølvi hadde vist meg, jeg så de små ordene og sammenhengene som hun hele tiden hadde forsøkt å vise meg i veiledningen. Jeg klarte det helt alene. Tusen takk Sølvi, for at du viste meg at jeg kan.

Innhold

1.0	INNLEDNING OG TEMA VEILEDNING I BARNEHAGEN.....	2
1.1	Min førforståelse.	2
1.2	Faglig ståsted.....	3
1.3	Formålet med oppgaven.	4
1.4	Min begrunnelse for valg av problemstilling, og problemstillingen.	4
1.5	Begrepsavklaring med begrenset teori.	5
	Assistentene, hvem er de?	5
	Veiledning.	5
	Faglig utvikling.	6
	Dialog.	7
	Taus kunnskap.....	7
	Menneskesyn.....	8
2.0	TEORETISKE PERSPEKTIVER OG BEGREPER I UNDERSØKELSEN.....	9
2.1	Etikken i handlingene og Den Andres Ansikt.....	9
2.2	Den etiske fordringen, grunnlagsetikk.	9
3.0	METODE OG INFORMANTENE.....	11
3.1	Metode, hva er det?	11
3.2	Mitt valg av metode.....	11
3.3	Innsamling av data.	12
3.4	Presentasjon av informantene.....	13
4.0	RESULTAT OG DRØFTING.	15
4.1	Veiledning handler på mange måter om å ha mot.....	15
4.2	Det tar tid å legge fram en sak og ”jobbe” seg gjennom den.	15
4.3	Språk er makt....	16
4.4	Ha fokus på veisøker... ..	17
4.5	Jeg kan ikke vite hvordan du har det, men jeg kan forsøke... ..	18
4.6	Målet er at vi etter hvert kan hente praksisfortellingene fra eget ”hus”.....	18
4.7	Veiledningsmodellene.....	19
4.8	Gestalt veiledning.....	20
4.9	Så hvordan kan jeg som førskolelærer på best mulig måte veilede assistentene mtp faglig utvikling?	21
4.10	Oppgaven og formålet.....	22
5.0	VEIEN VIDERE.....	24
	KILDER.....	25
	Presentasjonsbrev.....	27
	Intervjuguide.....	28
	Samtale med Kari Pape, om praksisfortellinger.....	30
	Intervju av kursholder.....	32

1.0 INNLEDNING OG TEMA VEILEDNING I BARNEHAGEN.

Dette kapitlet starter med min førforståelse med to eksempler fra praksis. Så kommer faglig ståsted, formålet med oppgaven og min begrunnelse for valg av problemstilling. Tilslutt kommer min problemstilling og noen av begrepene jeg benytter i problemstillingen. Jeg forteller hva jeg selv legger i begrepet samtidig som jeg har avgrenset, og valgt ut noen perspektiver på teori som bekrefter min forståelse av begrepene.

1.1 Min førforståelse.

Nå har jeg kommet til 4. og siste året som førskolelærerstudent ved Høgskolen i Nesna, og jeg er i gang med å skrive en obligatorisk fagoppgave om den profesjonelle førskolelæreren. Oppgaven befester jeg i målet for førskolelærerutdanningen ved Høgskolen på Nesna. Målet er:

å utdanne førskolelærere som kjennetegnes av faglig innsikt, gode lederegenskaper og evne til å se sammenhenger mellom teori og praksis. Førskolelærerutdanning skal utvikle studentenes faglige kompetanse, didaktiske kompetanse, sosiale kompetanse, yrkesetiske kompetanse og endrings- og utviklingskompetanse. Gjennom studiet skal studentene bli gjort kjent med relevant forskning innenfor fag og fagområder
(<http://www.hinesna.no/node/1756>, 14.10.10).

Erfaringene og mine refleksjoner omkring lederens rolle i assistentenes faglige utvikling og motivasjon legger jeg i min førforståelse. Det er spesielt to forskjellige barnehager jeg har vært i praksis i, som har gitt meg mange spørsmål til refleksjon. De to barnehagene jeg tenker på hadde førskolelærere med to helt forskjellige måter å lede avdelingene sine på. Menneskesynet i de to forskjellige avdelingene var nok ganske forskjellig. “*Det positive menneskesynet vi finner i relasjonsledelse sier at medarbeidere ønsker å bidra og gjøre sitt beste for å nå bedriftens mål. De skal motiveres til å bruke, og utvikle sin kompetanse*”(Spurkeland, 2009:41). Med et slikt menneskesyn ser vi menneske som foranderlig og veiledning er da en metode som kan brukes for å utvikle kompetansen hos hver enkelt. Dette menneskesynet var kanskje ikke representert ved en av disse barnehagene. Jeg vil nå presentere de to barnehagene som et eksempel på førskolelærerens rolle som motivator og veileder.

Eksempel 1.

Jeg har hatt praksis i en barnehage hvor jeg ikke kunne se hvem som var førskolelærer eller assistent. Ut i fra det jeg kunne se hadde ikke førskolelæreren noen form for veiledning eller positiv motivasjon for sine assistenter. Mitt inntrykk var at avdelingen var preget av mye frileik uten engasjerte voksne som støttet eller skjermet barn i leik. Hvem skal assistentene gå til for å finne motivasjon under slike forhold? Hvem skal sørge for kvalitet og utviklingsarbeid på avdelingen? I rammeplanen(06:16) står det at det er styrer og pedagogisk leder som har ansvaret for å veilede det øvrige personalet.

Eksempel 2.

På den andre barnehagen var det helt motsatt. Det var ikke det at førskolelæreren, som også var pedagogisk leder, var så synlig. Det hadde hun heller ikke noe ønske om å være, sa hun. Men hun samarbeidet tett med styrer og sammen gav de assistentene mulighet til å prøve ut forskjellige aktiviteter de hadde ønske om.

”Jeg har vært her så lenge at jeg vet hva som er prøvd ut før. Hva som gikk bra, hvorfor eller hvorfor ikke. Denne assistenten vet ikke det. Samtidig er det en ny barnegruppe og en ny voksen som vil prøve seg. Det kan jo gå bra denne gangen”, sa pedagogisk leder(Opdal 2007).

De tok heller en veiledningssamtale i etterkant hvor de vurderte hvordan det hadde gått, pedagogisk leder og assistenten. De hadde en gjennomtenkt måte å lede avdelingen på. Lederne viste tiltro til assistentenes kunnskap ved at de fikk prøvd seg. Styrer og pedagogisk leder var tillatende, motiverende og veiledende. Refleksjonene og erfaringene fra disse to praksisene gjør meg svært nysgjerrig på den veiledende rollen jeg bør ha som førskolelærer og pedagogisk leder, også på bakgrunn av mitt faglige ståsted.

1.2 Faglig ståsted.

Jeg var med på å starte opp en privat gårdsbarnehage i 2004. De 3 første årene jobbet jeg som assistent. Det har gitt meg et erfaringsgrunnlag i den stillingen. Jeg jobbet under 2 ulike førskolelærere de årene. Begge dyktige på sin måte, men jeg opplevde ikke at de drev med veiledning kanskje heller rådgivning. Siden 2007 har jeg vært konstituert som pedagogisk leder på storbarnsavdelingen på samme barnehage. Det har vært utfordringer underveis. Etter

beste evne har jeg forsøkt å lede personalgruppen, med mine menneskelige egenskaper, men uten den fulle pedagogiske utdannelsen man har behov for når man skal lede en avdeling med flere voksne og barn. Stortingsmelding nr.11 sier at *"Nyutdannede lærere trenger trening og veiledning i å håndtere den praktiske delen av læreryrket, i et omfang som utdanningen ikke kan gi"*. Trening må jeg jo si at jeg har fått hele veien, men jeg har ikke hatt noen som kunne veiledet meg i min utøvelse av lederstillingen. Det er noe jeg som ferdig utdannet førskolelærer kan håpe på å få med tanke på stortingets satsning på veiledning av nyutdannede førskolelærere som gjelder fra høsten 2011 (<http://veiledning-nyutdannede.hit.no/>, 12.12.10).

1.3 Formålet med oppgaven.

Formålet med oppgaven min er todelt. Mitt motto er at jeg ikke bare skal bli en førskolelærer, men en god førskolelærer. Når jeg har valgt veiledning som tema på forskningsoppgaven min, er målet mitt å øke min egen kompetanse på veiledning. Jeg ser det som et skritt i retningen mot det å bli en god førskolelærer.

Det andre formålet handler om hva jeg som kommende førskolelærer har å forholde meg til i forhold til lovverk. I rammeplanen(06:16) står det at *"kvalitetsutvikling innebærer en stadig utvikling av personalets kompetanse og styrer og pedagogisk leder har ansvar for å veilede det øvrige personalet slik at alle får en felles forståelse av barnehagens ansvar og oppgaver"*. Dette innebærer at jeg som kommende førskolelærer trenger kompetanse i forhold til veiledning av assistenter som metode for kompetanseheving.

1.4 Min begrunnelse for valg av problemstilling, og problemstillingen.

Som konstituert pedagogisk leder har jeg ansvaret for det pedagogiske innholdet på avdelingen. Det skal være et lærende og utviklende miljø, for barn og voksne. At de voksne har nok kunnskaper er avgjørende for om vi får et lærende og utviklende miljø. Veiledning blir da en metode som jeg ønsker å få større kunnskap i. På grunnlag av dette har jeg valgt min problemstilling som jeg nå presenterer:

Hvordan kan jeg som førskolelærer på best mulig måte veilede assistentene mtp faglig utvikling?

1.5 Begrepsavklaring med begrenset teori.

Assistentene, hvem er de?

Assistentene er ingen homogen gruppe. Det kan være ufaglærte, barne- og ungdomsarbeidere eller personer med annen utdanning. De har ulik bakgrunn og ulikt erfaringsgrunnlag.

Assistentene er de som ofte kan jobbe nærmest barna da de ikke har det samme ansvaret som førskolelærere, som ofte medfører en del møter og andre gjøremål som gjør at førskolelæreren er borte fra avdelingen. Tospråklige assistenter er den minste gruppen assistenter. Med tospråklig forstår jeg at de snakker både norsk og sitt morsmål.

Assistentene utfører den pedagogiske jobben som førskolelæreren har planlagt. De sitter med en stor kompetanse på barna og den daglige jobben som gjøres på avdelingen. I

stortingsmelding 41 står det at *"de er en viktig gruppe fordi de står for mye av oppfølgingen og kontakten med barna"*

(<http://www.regjeringen.no/pages/2197014/PDF/STM200820090041000DIDPDF.pdf>,

13.12.10). I samme stortingsmelding står det også at *"assistentene utgjør halvparten av de ansatte i barnehagen. De har stor betydning for hverdagen til barnehagebarna med hensyn til læring og omsorg. De skal iverksette store deler av det pedagogiske opplegget som den pedagogiske ledelsen legger opp til. Deres utdanning og kompetanse kan ha stor betydning for god kvalitet i tilbudet"*. Begrepet assistent er egentlig et lite dekkende begrep for den jobben de utfører. De utfører den pedagogiske jobben sammen med førskolelærer, og etter min mening fortjener de en annen betegnelse. Selv bruker jeg normalt ikke assistent men medarbeider. Men selv den betegnelsen dekker ikke godt nok den jobben de gjør. Jeg ser ikke bort ifra at de i nær framtid vil få betegnelsen pedagogisk medarbeider som jeg mener er mye mer dekkende for den jobben de utfører.

Veiledning.

Veiledning er en prosess som involverer både veileder og den som søker veiledning. Veisøker og dennes problemstilling, tanker, følelser og utsagn skal være i fokus. Veiledningen skal øke bevisstheten hos veisøker på egne verdier, handlinger, følelser osv. Ved spørsmål skal

veilederen få veisøker til å sette ord på tankene og reflektere over disse. Veilederen skal hjelpe veisøker til å finne en løsning som er rett for veisøker. *"Å hjelpe den enkelte med å trekke forbindelseslinjen mellom verdier, teoretisk kunnskap og egne erfaringer til den praktiske hverdagen, ikke i sin alminnelighet, men i tilknytning til den enkeltes tenking om og handling i en konkret situasjon"*

(http://www.nb.no/utlevering/contentview.jsf?&urn=URN:NBN:no-nb_digibok_2008081400007#&struct=DIV10:11,27.12.10).

Ved å bli mer bevisst egne tanker og holdninger ligger muligheten for både veileder og veisøker å kunne endre sine tanker og prøve ut nye handlingsmønstre. Med det mener jeg at også veilederen kan lære noe i veiledningen om han stiller seg som en likeverdig partner i dialogen og virkelig lytter og tar inn over seg det veisøker sier. Kvaliteten på veiledningen er avhengig av hvilken kompetanse veilederen har i veiledning. Veiledning er en måte å heve den personlige, faglige utviklingen på.

Faglig utvikling.

Faglig utvikling kan forstås på flere måter. Det handler blant annet om den kognitive utviklingen. Det er tankene mine som styrer handlingene og min forståelse av hva som er riktig og galt. For å kunne utvikle meg er jeg avhengig av å få nye tanker. Gjennom sosial omgang med andre, veiledning og ved å lese fagstoff har jeg fått nye tanker om det å være førskolelærer. Jeg er likevel avhengig av å forstå de nye tankene, den nye kunnskapen for å få en faglig utvikling. Først da kan jeg klare å handle ut ifra dem og jeg har fått en faglig utvikling.

Dannelse er også en del av en faglig utvikling. I sosial omgang med andre mennesker dannes vi ved at vi tar til oss holdninger, tanker og handlingsmønstre fra den kulturen vi er i.

"Danning kan sees på som en persons sett av allmennkunnskaper, kulturelt betinget adferd og innsikt som samfunnet vurderer som høyverdige og positiv" (Brekke og Søndena, 2009:205).

Gjennom prosessen jeg har gjennomgått for å bli en førskolelærer har jeg utviklet meg mot de forventningene som stilles til en førskolelærer, jfr studieplan. Både i forhold til faglig kunnskap og sosiale ferdigheter har jeg gjennomgått dannelse, mtp førskolelærerrollen i et moderne samfunn. *"Det moderne helhetlige dannelsesbegrepet står for menneskets livslange utviklingsprosess. Det er en kontinuerlig utvidelse av åndelig, kulturelle og praktiske ferdigheter, personlig og sosial kompetanse samt kunnskap knyttet til etiske leveregler og*

kultur generelt"(ibid:205). Danning er dermed noe som foregår gjennom hele livet i sosial omgang med andre mennesker.

Dialog.

Dialog er en samtaleform som er hensynsfull. I dialogen stilles det spørsmål for å få forståelse og innsikt i den andres tanker og uttalelser. *"God morgen, hvordan har du det i dag"*, er en invitasjon til den andre, jeg ser deg og ønsker å snakke med deg. Dialogen vil den andres vel, er ikke ute etter å vinne samtalen. *"Dialogen er sentral innen god kommunikasjon og kan trenes i det daglige arbeidet med relasjonsbygging"*(Spurkeland, 2009:59). Det vil si at uansett hvem du fører en dialog med så skal du ta hensyn til den andre. Om du er utdannet, kommer fra andre kulturer eller om det er et barn du snakker med, spiller da ingen rolle. Dialogen som samtaleform vil kunne bygge opp tillit da samtalepartene er likeverdige. *"Å la andre ta styringen der de behersker området bedre enn deg, er å vise personlig mot og styrke"*(ibid:64). En god førskolelærer kan trekke seg tilbake i dialogen og la andre stå fram, men han kan også stille de spørsmålene som engasjerer alle deltagerne. *"Når flere mennesker samtidig oppnår en høy grad av felles interesse, begeistring eller mental fordypelse kan vi tale om kollektiv flyt. Begrepet flyt kommer fra M. Csikszentmihalyi og betegner en opplevelse av indre uanstrengt effektivitet i en prestasjonssituasjon"*(ibid:69).

Taus kunnskap.

Taus kunnskap er betegnelsen på den kunnskapen som sitter i mennesket, som det ikke snakkes om eller reflekteres over. Kunnskapen er innebygd i rutiner, praksis og spontane reaksjoner. *"Polanyis kalte dette **tacit knowledge**, og det kan oversettes med underforstått kunnskap"* (Pape, 2004:76). Vi utfører handlinger i det praktiske arbeidet som det er vanskelig å vurdere med et kritisk blikk så lenge det ikke snakkes eller reflekteres rundt. *"Kunnskap man har tilegnet seg gjennom praktisk handling, ryggmargskunnskap"* (ibid:76). Kunnskap ervervet i praktisk arbeid, innlært av det miljøet mennesket er i kalles taus kunnskap.

Menneskesyn.

Hvilke tanker og holdninger vi har, bevisst eller ubevisst, om andre mennesker og deres verdi er menneskesyn. Ser vi folk fra andre kulturer som likeverdige, folk med en annen hudfarge, med et handikap? Det er flere kjente eksempler å komme med hvor enkelte mennesker ikke er ansett som likeverdige, som i Amerika hvor de mørkhudede bla. ikke fikk sitte i samme rom som de hvite, apartheid i Sør-Afrika og jødeutryddelsen i 2. verdenskrig. Også i Norge har vi flere eksempler å komme med. Jeg nevner de store institusjonene hvor alle med Downs syndrom mf ble plassert ofte fra de var ganske små, hvor de bodde i kummerlige forhold og ikke ble behandlet med respekt og verdighet. I disse eksemplene er enkelte folkegrupper sett på som mindreverdige. Det menneskesynet vi har får konsekvenser for hvordan vi behandler våre medmennesker. I menneskesynet ligger vår mening om mennesket er født godt eller ondt, om mennesket kan ta ansvar for egne handlinger eller ikke. Hvis jeg som førskolelærer mener at assistentene bare er "*mine assistenter*" som kan beordres til oppgaver, ser ikke jeg assistentene som likeverdige individer. Det handler også om respekt og anerkjennelse. *Alle mennesker er født frie og med samme menneskeverd og menneskerettigheter. De er utstyrt med fornuft og samvittighet og bør handle mot hverandre i brorskapets ånd*", heter det i artikkel 1 i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter(<http://www.fn.no/FN-informasjon/Konvensjoner-og-erklæringer/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>, 21.12.10). Hvordan vi mener mennesket lærer har også med menneskesynet å gjøre.

2.0 TEORETISKE PERSPEKTIVER OG BEGREPER I UNDERSØKELSEN.

”Den Andres Ansikt” og grunnlagsetikken er hovedperspektivet i min undersøkelse og rapporten om hvordan jeg best mulig måte kan veilede assistenter til faglig utvikling.

2.1 Etikken i handlingene og Den Andres Ansikt.

Filosofen Emmanuel Levinas står bak uttrykket Den andres ansikt. Han var opptatt av etikken i handlingene. *”Han sier at det starter med å kunne se Den Andre, anerkjenne at Den Andre er suveren og annerledes, men også å anerkjenne at Den Andre ligner meg”*(Eidhamar og Leer-Salvesen, 2008:48). Jeg tolker dette slik at det er viktig å møte mennesker med et åpent sinn, se de andre menneskene som de er og godta ulikheter. Jeg har ingen rett til å dømme andre mennesker som er ulik meg selv. Den Andre ligner meg, ved at han også har sine tanker og følelser som er hans egen, som jeg ikke kjenner og ikke har rett til å fordømme. Jeg skal respektere alle mennesker, for den de er. Det kan være mennesker med en annen hudfarge, handikappede eller det kan være et menneske fra en bestemt familie, med et rykte. De er også min neste, Den Andre.

2.2 Den etiske fordringen, grunnlagsetikk.

Den danske teologen og filosofen Knud E. Løgstrup skriver om *”det som kommer før etisk analyse, før diskusjonene om hva som er rett og galt. Han beskriver det som et kall til å være god og handle rett”*(Eidhamar og Leer-Salvesen, 2008:45). Han mener at etikken er universell på den måten at etikken er det samme uansett hvor i verden man møter andre. Mennesker forholder seg til mennesker hele tiden og her har alle et kall til å handle rett og godt. I de relasjonene vi som mennesker har, er vi avhengige av hverandre og vi holder et annet menneskets liv i våre hender. Løgstrup sier at *”menneskets liv er i interdependens, i en gjensidig utleverthet til hverandre”*(ibid:46). Hvordan jeg som morals subjekt skal handle i forhold til andre er det etikken handler om, mener Løgstrup. Tillit er noe han kaller en livsytring, det samme er barmhjertighet, kjærlighet og håp. Tilliten forklarer han med hvordan vi mennesker er født og møter andre mennesker i verden med tillit.

Når vi først opplever at tilliten blir brutt opplever vi motsetningene som blant annet misstillit. Gjennom hele livet er vi i sosial samhandling med andre og vil oppleve både tillit og

tillitsbrudd. De kretsende tankefølelsene som dette fører til kan få mennesket til å miste blikket for min neste. "Du skal elske din neste som deg selv" er en etisk fordring som tilhører menneskelivet, den er human og gjelder for hele universet. *"Min neste er slett ikke bare en person jeg inngår forpliktende avtale om gjensidig ytelser med, ut fra det gamle slagordet: jeg gir for at du skal gi"* (ibid:47). Med disse ordene ser jeg min neste som alle mennesker, kjente og ukjente også i forholdet førskolelærer- assistent.

Det blir da viktig mtp all kommunikasjon og veiledning, at førskolelæreren evner å se den andre personens jeg. Måten en kommuniserer og samhandler med medarbeidere på sier mye om hvilket menneskesyn man har.

3.0 METODE OG INFORMANTENE.

I dette kapitlet har jeg samlet alt som kan forklare metoden i forskningsrapporten. Jeg starter med å forklare hva metode er, før jeg sier litt om hvilken metode jeg har valgt og hvorfor jeg har valgt akkurat denne metoden. Jeg har så beskrevet hvordan jeg har gått fram for å finne mine informanter og hvordan jeg tok kontakt og hvordan jeg gjennomførte intervjuene. Til sist kommer en kort presentasjon av hver enkelt informant.

3.1 Metode, hva er det?

”Tranøy definerer metode som en framgangsmåte for å frembringe kunnskap eller etterprøve påstander som fremsettes med krav om å være sanne, gyldige eller holdbare”(Dalland, 2008: 83). Når vi ønsker å finne svar på et bestemt spørsmål eller en påstand er metoden det redskapet vi må bruke for å finne svaret. Som metode kan vi bruke kvalitativ metode som intervju og observasjon. Her er vi ute etter et bredest mulig svar som kan fortelle mest mulig om informantens opplevelse av den virkeligheten han lever i. Den kvantitative metoden er spørreskjema. Ved å bruke denne metoden får vi inn data som lettere lar seg tallfeste, den kan settes opp som statistikk. De ulike metodene egner seg til ulike formål og alle metodene har både fordeler og ulemper. Dette er noe man må tenke gjennom før man bestemmer seg for valg av metode. Det kan også være hensiktsmessig å benytte seg av flere metoder.

3.2 Mitt valg av metode.

Jeg har valgt å ha intervju som metode i min forskning. Dette valgte jeg fordi jeg følte at jeg på den måten kunne få mest utdypende svar på mine spørsmål. Jeg ville også ha muligheten til å stille tilleggsspørsmål underveis i intervjuet, noe jeg følte ble rett i forhold til min problemstilling. Samtidig gav det meg muligheten til å observere informanten, om han virket trygg i sine uttalelser eller ikke. Denne metoden gav meg en fin mulighet til å dra ut og snakke med førskolelærere som hadde erfaring i veiledning, og jeg hadde lyst på den utfordringen et intervju gir. Det krever dialogferdigheter som jeg hadde lyst til å utfordre meg selv i. Kvale sier at *”det ideelle intervjuet er en fortelling i seg selv som ikke krever ekstra kommentarer og forklaringer”*(Dalland, 2008:161). Det krever at jeg som intervjuer er 100 % til stede og at jeg klarer å samhandle med informanten. Bare gjennom øvelse kan jeg bli bedre.

Jeg har også et dybdeintervju. En av mine informanter jobber mye med praksisfortellinger så vi la bort intervjuet og tok en samtale om praksisfortellinger i stedet.

3.3 Innsamling av data.

For å finne mine informanter ringte jeg til konsulenten på barnehagekontoret i Namsos kommune for å spørre om hun kunne anbefale noen barnehager som hadde veiledning. Hun fortalte at det var flere styrere som tok videreutdanning i veiledning/mentor nå i år. Jeg fikk navnet på barnehagene og valgte den ene fordi det var min praksisbarnehage. Jeg ble glad over å høre at min praksisbarnehage hadde styrer som var i videreutdanning i veiledning og jeg følte det var en fin måte å bli litt kjent på. Den andre barnehagen valgte jeg fordi det er en barnehage jeg ikke har noen kjennskap til. Da stiller jeg uten forhåndskunnskaper samtidig som jeg fikk muligheten til å treffe en førskolelærer jeg ikke kjente. Det er alltid spennende.

Jeg ringte opp 2 av informantene og spurte om de kunne stille til intervju. Da de sa seg villige sendte jeg ut informasjonsbrevet og intervjuguiden slik at de fikk lest på den før jeg kom. Intervjuene ble gjort på informantenes arbeidsplass. Begge informantene godkjente bruk av diktafon. Dette sikrer at informasjonen kommer fram er riktig. Den andre informanten traff jeg på en kursdag i Namsos kommune. Jeg spurte om hun kunne tenkt seg å svare på et intervju og gav henne informasjonsbrevet og intervjuguiden der og da. Dette intervjuet er også tatt på informantens arbeidssted og er tatt opp på diktafon.

På kursdagen i Namsos kommune tok jeg kontakt med begge foredragsholderne og fortalte at jeg var student og at jeg jobbet med fagoppgave med temaet veiledning. Jeg spurte om de kunne ta seg tid til å svare på spørsmålene mine. Begge to sa ja. Den ene kursholderen svarte skriftlig på spørsmålene mine mens den andre ringte jeg opp for intervju. Tidlig i intervjuet sa informanten at hun nok ikke var rette person til å svare på spørsmålene da hun ikke jobbet i barnehage lenger. Men hun sa seg villig til å snakke litt om praksisfortellinger, som var det hun jobbet mye med. Vi la da bort intervjuet og hadde en *åpen samtale* om praksisfortellinger i stedet. Samtalen ble skrevet ned og sendt tilbake til informanten på mail slik at hun fikk mulighet til å rette opp og eventuelt sette på mer informasjon. Hun sendte så referatet tilbake til meg som godkjent. Dette er grunnen for at hennes navn også står på referatet. På grunn av missforståelser kom informasjonen fra disse to så sent inn at jeg har valgt å legge dem med som vedlegg til oppgaven. De står derfor ikke oppført blant informantene.

I tillegg fortalte en av kursholderne om en barnehage hun hadde et samarbeid med. Denne barnehagen hadde jobbet mye med praksisfortellinger og veiledning. Jeg fikk navnet på barnehagen og den pedagogiske lederen hun anbefalte meg å snakke med. Dermed sendte jeg en mail til pedagogisk leder med forespørsel om å svare på intervjuet. Svaret var positivt og jeg tok kontakt med henne på telefon. Hun sendte meg så svar tilbake på mail.

Denne barnehagen stiller i særstilling i forhold til de andre informantene. De har i barnehageåret 2009/2010 hatt en profesjonell konsulent inne i forbindelse med et utviklingsprosjekt om barnehagens verdigrunnlag. Konsulenten kommer i barnehagen og kurser og veileder i forhold til voksenrollen knyttet opp mot de verdier som ligger til grunn for virksomheten. I tillegg har førskolelæreren videreutdanning i veiledning, 60 stp. Dette vil nok ha noe å si for kunnskapen om og kvaliteten i veiledningen.

3.4 Presentasjon av informantene.

Informant A.

Kjønn: kvinne

Alder: 57 år

Utdannelse: førskolelærer med videreutdanning i pedagogisk veiledning.

Erfaringsgrunnlag/yrkeserfaring: 20 år som lærer uten utdanning, 1 år som pedagogisk leder og 11 år som styrer.

Nåværende stilling: konsulent på barnehagekontor(2,5 år).

Informant B.

Kjønn: kvinne

Alder: 44 år

Utdannelse: førskolelærer(ferdig utdannet i -89), videreutdanning i ledelse og personal, tar for tiden videreutdanning i veiledning og mentor.

Erfaringsgrunnlag/yrkeserfaring: styrer i 20 år.

Nåværende stilling: styrer

Informant C.

Kjønn: kvinne

Alder: 47 år

Utdannelse: førskolelærer (ferdig utdannet i -88), litt veiledning, videreutdanning i målrettet metodisk miljøarbeid, ledelse og personalarbeid. Holder nå på med videreutdanning som veileder og mentor.

Erfaringsgrunnlag/yrkeserfaring: 3 år som pedagogisk leder, 19 år som styrer.

Nåværende stilling: styrer.

Informant D.

Kjønn: kvinne

Alder: 37 år

Utdannelse: førskolelærer med 60 stp veiledning

Erfaringsgrunnlag/forkunnskaper: assistent i barnehage i 4 år og 10 år som pedagogisk leder.

På denne bakgrunn presenterer og drøfter jeg informasjonen fra intervjuene opp mot teoriperspektivet.

4.0 RESULTAT OG DRØFTING.

Etter å ha skrevet ned de tre intervjuene kunne jeg sammenfatte et kort utdrag av disse. På den måten ble det lettere å plukke ut hovedessensen fra intervjuene, som er samlet i 8 ulike tema. Temaene er presentert i prioritert rekkefølge. De temaene jeg føler er viktigst med tanke på veiledning har jeg satt først. Jeg drøfter informasjonen opp mot teoriperspektivet og relevant avgrenset teori under temaene. Spørsmålene i intervjuet ligger som vedlegg nr. 3. I underkapittel 4.9 drøfter jeg problemstillingen opp mot de 8 ulike temaene og mot teoriperspektivene og relevant avgrenset teori. Tilslutt drøfter jeg opp mot mitt eget mål for oppgaven.

4.1 Veiledning handler på mange måter om å ha mot.

Informant D sier at veiledningen handler om å ha mot, både for veisøker men også for veileder. *"Veisøker har mot som kommer med en sak som hun føler hun trenger veiledning på og dermed blottstiller hun seg i fht seg selv og kollegaer. Og veileder trenger mot til å være med i prosessen man fører veisøker igjennom"*. Motet det her er snakk om er ikke dristighet. Det er snakk om mot til å møte mennesker ansikt til ansikt. Motet som trengs i møtet med andre mennesker, i vanskelige personlige situasjoner, kalles *"relasjonelt mot"* (Spurkeland, 2009:45). *"Mot til å gå inn i konfliktshåndtering og følelsespreget kommunikasjon krever stor menneskekunnskap og empati"* (ibid:49). Evnen til å kunne se Den Andres Ansikt, ha mot til å møte et annet menneske med de egenskapene og de kvalitetene dette mennesket har og samtidig anerkjenne disse, må jeg ha i veiledning. Jeg tenker at uten dette motet vil jeg ikke klare å møte veisøker, men heller vike unna og unngå spørsmål som vil være nødvendig i enkelte situasjoner. Dette ser jeg som det mest grunnleggende jeg kan ta med meg når jeg skal veilede assistenter, *"å ha mot til"* å slippe kontrollen og være med veisøker dit veiledningen fører oss.

4.2 Det tar tid å legge fram en sak og "jobbe" seg gjennom den.

Dette er det informant B som sier. *"Å jobbe med veiledning i barnehagen koster både tid og prioriteringer, men jeg mener at ved å jobbe aktivt med veiledning får man mye "gratis" på andre områder i hverdagen og at tidsbruken derfor kan forsvares"*, sier informant D. *"Hvor omfattende er organisasjonsutviklingen, hva slags arbeidsmåter anvendes og hvor kostbart er*

det”(Dalin, 1995:185)? Dette er spørsmål Dalin stiller seg. Veiledning er en metode i organisasjonsutvikling og når han snakker om kostbart ser jeg det som kostbar tid. Dalin henviser også til erfaringer med at fellesaktiviteter, les gruppeveiledning, normalt sett er 5-10 arbeidsdager og at mindre enn 4 dager kan føre til nedgang i kommunikasjonsferdigheter (ibid:186). Hvis jeg da regner to timer på en gruppeveiledning(personalmøte) 10 ganger i året blir det knapt 3 arbeidsdager. Da gjenstår å finne, eller prioritere tid til veiledning en til en. Mtp det Dalin og informant B sier mener jeg det er viktig å prioritere tid til veiledning. Alle informantene nevner 1.5 time som veiledningstid, noen sier maksimum 2 timer. Annenhver uke blir nevnt i forhold til hvor ofte det bør være veiledning i barnehagen. To av informantene sier at det ideelle ville vært å ha det hver uke men at tiden ikke strekker til. *”Det tar tid å bli menneske. Et liv omtrent”*(Kvistad og Søbstad:124). Vi mennesker dannes gjennom ulike kulturer og kontekster men ikke alle er like allment gyldige. Det er da veiledning kan være en metode for å nå ny forståelse. Men det tar tid. Dette er en evig sirkel. Vi møter nye mennesker, får nye erfaringer som kan føre til erkjennelse på at vi trenger endring i vår egen kunnskap eller holdninger.

4.3 Språk er makt....

...”så jeg mener det er viktig å være seg bevisst hvilke ord man bruker”, sier informant D. Velger jeg å bruke fagspråket i en veiledningssamtale med en assistent bruker jeg språket som makt. Jeg stiller meg over den andre og viser min makt i ordene og språket, jeg sørger for at den andre ikke kan følge meg i samtalen. Ved å stille spørsmål som er kritiske, negative og ved å overkjøre med å argumentere for egne meninger kan jeg også bruke språket som makt. Det bør også være samsvar i det muntlige og det kroppslige språket. Jeg kan si noe mens kroppsspråket mitt sier noe annet. Dette kan også oppleves som makt for den som sitter som veisøker. I veiledning bør veisøker føle tillit til veileder og da er det viktig å tenke på at språket er forståelig for veisøker. Har jeg først brutt tillitten kan det ta lang tid å få opparbeidet den igjen. Da vil min rolle som veileder bli vanskelig da tillit er viktig i veiledningssammenheng. *”Løgstrup og Levinas hevder at det etiske grunnlaget for kommunikasjon og samhandling ligger i møtet med den andre”*(Carson og Birkeland, 2009:151). Jeg har et etisk ansvar for å ta vare på den andre, på å ville det beste for den andre. Dette er også viktig mtp språket, både det verbale og det nonverbale. Da er det viktig å tenke på at ord og språk må være forståelig og begripelig for den andre. Språket blir også nevnt av flere av informantene. *”Dialogen, språket og ordvalget er viktig”*, sier informant A. De

legger også vekt på at det skal stilles gode spørsmål, og ikke komme med svaret. I en dialog likestiller jeg meg med samtalepartneren. Det er ikke viktig å vinne samtalen og da kan heller ikke språket brukes som makt, men heller til å styrke tillitsforholdet med veisøker. *"Når man vil vite mest mulig, finne ut av hva problemet består i, så må man stille åpne spørsmål"*, sier informant A. I dialog som samtaleform er hensikten å øke forståelsen og innsikten i hvordan den andre tenker og hvordan den andre har det.

4.4 Ha fokus på veisøker...

...sier informant B. Jeg mener det er dette Løgstrup sier det handler om når han snakker om menneskelivet i interdependens og menneskeliv i relasjonalitet (Eidhamar og Leer-Salvesen, 2008:46). Han snakker om kallet vi mennesker opplever i møter med andre mennesker hvor vi uselvvisk skal være opptatt av den andres liv og sørge for den andre. Det betinger at vi har fokus på veisøker og det den har å fortelle. Alle 4 informantene sier at veisøker selv bør komme med en problemstilling. *"Da eier veisøker selv problemstillingen"* sier informant B. De fremhever også alle hvor viktig det er å få veisøker til å reflektere selv, over egen praksis for å bli bevist på seg selv og sin egen rolle. *"Det handler om å finne den kunnskapen de allerede sitter inne med, om å få satt ord på den tause kunnskapen"* (informant C) og *"få veisøker til å oppdage hvor god hun egentlig er"* (informant B). *"Det er viktig å gi assistentene trygghet i at de kan noe, det skal du hjelpe assistentene med å komme fram til"* sier informant A. Løgstrup sier at vi i relasjonene er avhengige av hverandre og at vi holder et annet menneskets liv i våre hender. Jeg tenker da at i en veiledning har vi veisøkerens liv i våre hender. Veisøker åpner seg opp, med egne meninger og følelser. Veisøker legger all sin tillit til at veileder ønsker det beste for veisøker. Informant A sier *"det berører folk veldig sterkt når de må gå inn i seg selv å være ærlige på hvordan de reagerer og årsaken til at de reagerer som de gjør"*. Dette setter jeg også i sammenheng med Løgstrup og hans tanker om at jeg holder noe av et annet menneskes liv i mine hender. Informant A sier også at *"assistentene har mye praktisk erfaring, taus kunnskap, som de trenger å bli klar over. Hjelp dem å finne løsninger av det de kan, og løsningen må være rett for dem"*. Polanyi behandlet forskjellen på the tacit knowledge (taus kunnskap) og the focal knowledge (begrepsfestet kompetanse) (Kvistad og Søbstad, 2005:137). Ved å sette fokus på den tause kunnskapen, reflektere over den så vil den bli synliggjort og satt ord på. Mye av den tause kunnskapen er kunnskap som er god og som stemmer overens med det verdigrunnlaget vi ønsker å jobbe etter.

4.5 Jeg kan ikke vite hvordan du har det, men jeg kan forsøke...

.. *"og på seg selv kjenner man ingen andre"* sier informant D. Dette synes jeg var kloke ord. Jeg kan se på en person om han har det bra eller ikke, men hvordan denne virkelig har det på innsiden kan jeg ikke kjenne. Jeg kan forsøke å sette meg inn i personens situasjon men vår bakgrunn og våre opplevelser fra tidligere er med å forme våre følelser og vår opplevelse av ulike situasjoner. Det å lytte er et nøkkelord for informantene, vise at man lytter. Være en god lytter. Respekt og anerkjennelse nevnes også. Det å lytte til et annet menneske er å respektere og anerkjenne den andre. Du viser at du er interessert i det den andre har å si. *"Jeg gir sjelden råd, og sier alltid at de kan forkaste rådet om det ikke passer veisøker"* sier informant A. Hun sier også at det er viktig å ta den andre på alvor og å være ydmyk. Dette stemmer overens med det Levinas sier om Den Andre. For å kunne ta den andre på alvor må man først se Den Andre og anerkjenne den. Se og godta at Den Andre er seg selv med de tankene og uttrykkene denne kommer med. Informant D sier at *"Trygghet og tillit er viktig i en gruppe og at alle kjenner at det er plass og rom for seg og sine tanker"*. Å se hver enkelt deltager i gruppeveiledning blir også nevnt som viktig. Levinas sier at det starter med å kunne se Den Andre. I gruppeveiledning hvor det er flere deltagere vil det kreve større oppmerksomhet av veileder for å kunne se hver enkelt. Det å se må også bety å lytte og å observere. Hva kroppsspråket forteller, mimikk og hvor mye hver enkelt uttaler seg i veiledningen. Veileder må være oppmerksom slik at ikke enkeltpersoner i veiledningen blir oversett eller får uønsket oppmerksomhet. Det kan være å bli presset til å snakke eller å få mye fokus i forbindelse med temaet for veiledningen.

4.6 Målet er at vi etter hvert kan hente praksisfortellingene fra eget "hus".

Dette er det informant D som sier. Hun forteller at deres erfaring er at det er tryggere å jobbe med praksisfortellinger fra andre barnehager. *"Det er lettere å stille spørsmål som kanskje er kritiske når det ikke handler om en kollega"*. Jeg tror det her er viktig å tenke på praksisfortellinger som en gruppeveiledning. Ellers tenker jeg at det kan handle om relasjonell feighet, å ikke tørre å ta opp de utfordringene med en assistent. Jeg velger å tro at det blir gjort ved å veilede den ene det da handler om. Da først kan jeg forstå at dette kan ha noe for seg. De tar også hensyn til Den Andres Ansikt ved å bruke andres praksisfortellinger til å begynne

med. Ved å bruke praksisfortellinger fra andre steder setter likevel i gang en refleksjon. Det å ha en felles refleksjon og kommunikasjon på en "fremmed" praksisfortelling gir mulighet for at flere tør å uttale seg. Det kan gi et større grunnlag for å se fortellingen fra flere perspektiv. *"I det motsetningsfylte spenningsfeltet kan ny innsikt og dypere forståelse oppstå"* (Thuv, 2009). Det kan være at praksisfortellingen likevel gir ny innsikt for de berørte slik at situasjonen forandres mtp det de ønsker å få belyst i eget hus. Informant D forteller videre at de har valgt å presenterer praksisfortellingene felles for hele huset før de går i mindre grupper å jobber videre med casen der, før de møtes og tar en felles oppsummering og refleksjon. *"Tekstmaterialet er utgangspunkt for å etablere en mening eller forståelse hvor det å analysere og tolke teksten innebærer å dele opp teksten i ulike deler og prøve å forstå hva teksten forteller. Lærerens rolle i fortolkningsfasen er å strukturere dialogen, inspirere, bringe inn fagstoff og provosere slik at meningsforskjeller preger dialogen"* (Thuv, 2009). Ved å først reflektere i mindre grupper kan det være enklere for hver enkelt å uttale seg. Når de så samler seg for å ha en felles refleksjon kan veilederen komme med nye innspill. I samtale med Kari Pape forteller hun at hun vektlegger det å få fram refleksjonene og bruker praksisfortellingene som utgangspunkt for gruppeveiledning når hun jobber i institusjonene. Kari Pape har skrevet flere bøker om bla praksisfortellinger. I bøkene er det ikke noen teoretiske henvisninger som styrker det hun skriver, så bøkene kan sees på som arbeidsmetoder.

4.7 Veiledningsmodellene.

Felles for alle er at de sier at de ikke bruker en bestemt veiledningsmodell. De fleste sier at de vurderer dette underveis i veiledningen, hva som passer best for den problemstillingen og det veisøker sier. Informant D sier hun "stjeler" det beste fra de modellene hun blir kjent med mens informant A vektlegger dialogen og språket. I Bakhtins tradisjon er dialog å formulere forskjeller og ulike meninger. *"Kjernen i den Bakhtinske dialogen er respekt for den andres ord, vilje til å lytte, forstå den andres premisser og bruke den andres ord som tankeredskap, men samtidig å beholde respekten for sitt eget ord"* (Thuv, 2009). De ulike modellene som blir nevnt oftest er: reflekterende team, Handal og Lauvås sin systemveiledning, tom stol og perspektivveiledning.

Mens jeg sitter og reflekterer over svarene ser jeg at det kunne vært interessant å stille flere spørsmål her. Og ikke minst hatt mer erfaring så jeg kunne klart å stille de riktige

spørsmålene. Når informant D stjeler ”det beste” fra de ulike modellene kunne det vært interessant å vite hvordan hun bruker det beste, og ikke hele veiledningsmodellen. Bruker hun ”det beste” fra flere ulike modeller i en og samme veiledning og hvordan bestemmer hun hva som er best i de ulike situasjonene. Jeg blir her klar over at jeg trenger praktisk øvelse i veiledning for å helt ut forstå de enkelte modellene.

Tron Inglar har i sin bok, Lærer og veileder, foreslått å prøve ut ulike veiledningsstrategier og veiledningsteknikker for å utvikle egen kunnskap og praksisteori. I en oversikt har han beskrevet et atferdsteoretisk syn som er formidlingspreget(formidlingspreget pedagogikk) hvor veiledningsstrategien er formidlingspreget rådgivning der veilederen er aktiv og veisøker er mottaker. Det kritiske syn(kritisk pedagogikk) som har en kritisk orientert veiledning hvor førskolelæreren er veileder og veisøker er aktiv. Til slutt det humanistiske syn (proessorientert og konfluent pedagogikk) som har proessorientert og gestalt veiledning (http://www.nb.no/utlevering/contentview.jsf?&urn=URN:NBN:no-nb_digibok_2008081400007#&struct=DIV78:79,27.12.10).

4.8 Gestalt veiledning..

..blir nevnt i tre av intervjuene. ”Ordet gestalt er tysk og kan oversettes med et meningsfylt hele eller et komplett mønster”(Carson og Birkeland, 2009:118). For å forklare dette bruker jeg strikkemønster. Er du flink til å strikke så kjenner du igjen mønstret bare ved å se et strikkeplagg. Du vet hvor det er strikket rett og vrang, hvordan du lager fletter osv. Informant A sier om gestalt veiledning: ”vi legger vekt på tanker og følelser, bli klar over egne reaksjoner og kjenne igjen reaksjonene fra tidligere”. Dette er et av hovedområdene i gestaltveiledning. ”Det som skjer her og nå i veiledningen, gjøres til gjenstand for refleksjon og settes i sammenheng med tidligere erfaringer”. Det betyr at veileder kan be veisøker fortelle om episoder som tidligere har satt i gang de samme følelsene. De settes i sammenheng med de følelsene veisøker har i nåværende situasjon. Dette skal bevisstgjøre veisøker slik at ikke gamle følelser får være kontrollerende i dagens situasjon.

Gestaltveiledning har utgangspunkt i et humanistisk menneskesyn. Det er det hele mennesket som skal utvikles. Veilederen er opptatt av opplevelsesspektret ved læring og veiledning og har større tiltro til individets evne og vilje til å foreta bevisste og erfaringsbaserte valg

(http://www.nb.no/utlevering/contentview.jsf?&urn=URN:NBN:no-nb_digibok_2008081400007#&struct=DIV44:44-46, 27.12.10).

4.9 Så hvordan kan jeg som førskolelærer på best mulig måte veilede assistentene mtp faglig utvikling?

Jeg vil først si litt om prioriteringen av temaene. Jeg har flere ganger underveis byttet om på rekkefølgen. Dette fordi jeg anser alle temaene som viktig mtp veiledning som metode for faglig utvikling hos assistentene. Det kan godt være at jeg ved en senere anledning ser at jeg ville prioritert på en annen måte, men i dag er dette den riktige rekkefølgen for meg.

Mot og tid har jeg prioritert først. Jeg mener at i all veiledning handler det om at jeg som veileder må ha mot for å være tilstede for veisøker og dennes behov. Det er etter mitt syn avgjørende i veiledning. Uten motet vil jeg ikke være i stand til å stille de rette spørsmålene eller til å ta i mot veisøker sine behov. Kanskje ville det bare blitt en felles diskusjon eller refleksjon mellom meg og assistenten som veisøker. Tiden vurderer jeg både praktisk og etisk. Jeg ønsker å prioritere tid på veiledning for jeg har stor tro på at veiledning er en god metode for å heve kompetansen hos assistentene. Den etiske vurderingen går på å bruke den tiden vi tross alt må når vi først har kommet i gang med veiledning. Da må jeg bruke tid slik at veisøker finner sin kunnskap. Jeg trenger også tid for å bli en god veileder. Det vil være viktig å være ærlig på at jeg er nybegynner og innrømme feil når jeg gjør dem. Om jeg skal klare å få tillit til assistentene er denne ærligheten nødvendig. Jeg må også ha mot til å oppfordre assistenten til å si noe om hvordan denne opplevde veiledningen, om hun følte seg ivaretatt av meg som veileder. Tryggheten i min rolle som veileder vil komme etter hvert som jeg har fått øvelse.

Det å ta vare på veisøker, respektere og anerkjenne denne ser jeg også er viktig i veiledning og da er språket og ordvalget en viktig faktor. Det å stille spørsmål som er relevante og forståelig for assistenten. Spørsmålene skal ikke være ledende men åpent formulert slik at assistenten kan komme med sin uttalelse på eget initiativ og fra egne tanker. Fokuset må hele tiden ligge på assistenten og den problemstillingen den kommer med. Som førskolelærer og veileder må jeg ha så stor kjennskap til assistenten og denne kunnskaper at jeg klarer å hjelpe assistenten med å finne den kunnskapen som den kan og er god på.

4.10 Oppgaven og formålet.

Jeg ser tilbake på formålet mitt med oppgaven hvor mitt ønske er å bli en god førskolelærer samtidig som jeg ønsker å få en bedre kunnskap om veiledning i forhold til hva rammeplane sier. Hva legger jeg i begrepet en god førskolelærer? Det å kunne se både barnas og de voksnes behov mener jeg er viktig. Å ha innlevelsesevne og empati, kunne snakke med og ikke til, være en stabil og pålitelig voksen og leder som de har tillit til. La assistentene få medbestemmelse og mulighet for å prøve seg på nye ting. Vise at jeg har tro på at de kan utføre opplegg de selv ønsker å prøve. Å kunne delegerer arbeidsoppgaver er også viktig. Selv om jeg er førskolelærer betyr ikke det at jeg må ta alt ansvaret selv. Mye kan også assistentene få ansvar for men det må delegeres etter assistentenes ønske om- og i samsvar med assistentens kompetanse. Ansvarsområdet må stå i samsvar med de mulighetene assistenten har for å løse dem slik at de skal føle beherskelse og glede over ansvaret. En god førskolelærer legger til rette for at assistentene når sin flytsone. Jeg ser det da som viktig at den lederstilen jeg velger har betydning for om assistentene vil kunne komme dit. Jeg må da være motiverende og tillatende.

De voksne i barnehagen lager i fellesskap det miljøet som er der og førskolelærer har et ansvar for å se om det er lærende og inkluderende for alle medlemmene i miljøet. En god førskolelærer må vite hvilke grep som må gjøres slik at det blir et bra sted å være for alle. Den gode førskolelæreren kan vurdere om det er behov for medarbeidersamtaler, kurs, veiledning, omorganisering eller små eller store utviklingsprosjekt. Å ha faglig kunnskap til å kunne tilrettelegge slik at dagene er innholdsrike, ha evnen til refleksjon og vurdering av innholdet.

Når det gjelder veiledning har jeg lært mye mens jeg har jobbet med denne oppgaven. Det har vært både interessant og opplysende å intervjuer erfarne førskolelærere om veiledning. Det kom fram at noen av informantene ikke hadde så mye erfaring med veiledning til tross for at de hadde flere års erfaring som førskolelærere og styrere. Det er også min erfaring fra de praksisperiodene jeg har hatt i ulike barnehager. Jeg tror at mange førskolelærere mangler kompetanse på veiledning og at det derfor ikke er prioritert. Noe av den veiledningen jeg har fått som student i praksis vil jeg si er rådgivning med ledende spørsmål. Når jeg tenker på det jeg har lært om veiledning gir det mindre vekst hos meg som student/veisøker.

Det har vært utrolig spennende å jobbe med denne oppgaven. Til tider har frustrasjonen vært stor og jeg har tvilt på meg selv og mine egne kunnskaper. Jeg har da lagt fra meg oppgaveskrivingen og gått løs på fagbøkene i stedet. Frustrasjonen har gått over til større engasjement og glede over å se sammenhenger i fagbøkene, intervjuene og egen førforståelse. Veiledning er noe jeg ser på som viktig og gjennom den prosessen jeg har vært i har jeg økt min kunnskap om veiledning som metode. Nå er interessen og lysten på mer kunnskap i veiledning større enn noen gang.

5.0 VEIEN VIDERE.

Fra høsten 2011 skal jeg overta det pedagogiske ansvaret i styrerfunksjonen, samtidig som jeg fortsetter som pedagogisk leder. Det vil si at jeg har krav på den nasjonale satsningen på veilederutdanning av førskolelærere. Jeg har tatt en bestemmelse på at jeg allerede neste år vil ta videreutdanning i veiledning. Ved Høyskolen i Nord- Trøndelag har de et kurs i veiledning/mentor 30 stp. *"Studiet gir praktisk og teoretisk innføring i sentrale teorier, relasjonen mellom teori og praktisk yrkesutøving, deltakende arbeidsmåter, møtet og samtalen som virkemiddel, teambygging, konflikthåndtering og profesjonsetikk. Studiet vil gi lærere og førskolelærere formell kompetanse innen veiledning og mentor av nyutdanna lærere og førskolelærere"*

(http://www.hint.no/studietilbud/?S_OBJECTID=mentor%20og%20veilederid, 12.12.10).

Når jeg begynte å undersøke fant jeg ut at kurset krever tre års praksis og tok kontakt med studieveileder på kurset. Jeg undersøkte om min erfaring som assistent og konstituert pedagogisk leder var relevant praksis for kurset. Jeg fikk til svar at det så ut til å være veldig aktuell praksis, jfr opptakskravene på nettsiden. Dermed gikk jeg inn på nettsiden og fant mer informasjon. *"Kompetansen vil ha stor nytteverdi innen pedagogisk arbeid generelt, og det legges vesentlig vekt på å utvikle strategier og handlingskompetanse med utgangspunkt i hverdagslivets ulike utfordringer, enten det er didaktiske, relasjonelle eller andre utfordringer"*(<http://www.hint.no/content/view/full/36182>, 14.12.10).

Når jeg som nyutdanna førskolelærer starter i jobb høsten 2011 ser fram til å kunne få veiledning fra en formell veileder/mentor. Muligheten for at jeg skal få veiledning ser jeg som ganske god. Som følge av stortingets satsning på at nyutdannede førskolelærere skal få veiledning, har 9 styrere ved barnehager i Namsos kommune i år tatt videreutdanning i veiledning/mentor. Min kommune har således startet forberedelsene på å gi oss nyutdannede førskolelærere veiledning. Selv om jeg har jobbet som konstituert førskolelærer i noen år så har jeg behov for å ha noen jeg kan søke veiledning hos. Å kunne få veiledning i realistiske situasjoner fra min hverdag som førskolelærer ser jeg fram til. Ved å ta imot formell veiledning kan jeg også heve min kompetanse på hvordan jeg skal veilede assistentene, til faglig vekst og utvikling.

KILDER.

Brekke, Mary og Søndena, Kari. **Veiledningskvalitet**. Universitetsforlaget, 2009.

Carson, Nina og Birkeland, Åsta. **Veiledning for førskolelærere**. Høyskoleforlaget, 2. utgave 2009.

Dalin, Per. **Skoleutvikling, strategier og praksis**. Universitetsforlaget AS, 1995.

Dalland, Olav(1993). **Metode og oppgaveskriving for studenter**. Gyldendal akademiske, 4. utgave 2007, 3. opplag 2008.

Eidhamar, Levi Geir og Leer-Salvesen(1998). **Nesten som deg selv**. Høyskoleforlaget, 3. utgave 2008.

Gotvassli, Kjell-Åge(1990). **Barnehage, organisasjon og ledelse**. Universitetsforlaget, 4. utgave, 2. opplag 2008.

Larsen, Ann Kristin og Slåtten, Mette Vaagan(2002). **En bok om oppvekst**. Fagbokforlaget, 2. opplag 2008.

Nakling, Nina og Vavik, Mette. **Leder eller pedagog- ja takk begge deler**. GAN Aschehoug, 1. utgave, 1. opplag 2010.

Opdal, Sylvia. "Dagbok i praksispermen". Upublisert studie, Nesna 2007.

Pape, Kari(2002). **Fra ord til handling fra handling til ord**. Kommuneforlaget, 3. opplag 2004.

Spurkeland, Jan(1998). **Relasjonsledelse**. Universitetsforlaget, 3. utgave 2009.

Thuv, Sølvi. "Innspill vedrørende praksisfortelling". Høgskole i Nesna, 2009.

INTERNETT:

”FNs verdenserklæring om menneskerettigheter”. Internett (<http://www.fn.no/FN-informasjon/Konvensjoner-og-erklæringer/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>). 21.12.10.

”Førskolelærerutdanning bachelor, 4-årig deltid – samlet plan 2007-2011.” (<http://www.hinesna.no/node/1756>). 14.10.10.

”Hva er veiledning”. Internett (<http://introsidene.no/temasider/Veiledningogbrukermedvirkning/pages/Hvorforveiledning.aspx>), 07.12.10.

Inglar, Tron, Lærer og Veileder”. Internett (http://www.nb.no/utlevering/contentview.jsf?&urn=URN:NBN:no-nb_digibok_2008081400007#&struct=DIV10), 27.12.10.

”Mentor og veilederutdanning”. Internett (http://www.hint.no/studietilbud/?S_OBJECTID=mentor%20og%20veilederutd), 12.12.10.

”Stortingsmelding nr. 11”. Internett (<http://www.regjeringen.no/pages/2150711/PDFS/STM200820090011000DDDPDFS.pdf>), 12.12.10.

”Stortingsmelding nr. 41”. Internett (<http://www.regjeringen.no/pages/2197014/PDFS/STM200820090041000DDDPDFS.pdf>), 13.12.10.

”Veiledning for nyutdannede førskolelærere”. Internett (<http://veiledning-nyutdannede.hit.no/>), 12.12.10.

Presentasjonsbrev.

Sylvia Opdal

Flak

7822 Bangsund.

Til

Forespørsel om intervju.

Jeg er 4. års førskolelærerstudent ved Høgskolen i Nesna og er i gang med å skrive en obligatorisk fagoppgave om den profesjonelle førskolelæreren. Det er i denne forbindelsen jeg ønsker å få intervjuet deg. Veiledning er et området jeg synes er interessant og jeg ønsker med denne oppgaven å øke min egen kompetanse på dette feltet i arbeid med fagoppgaven.

Jeg står som ansvarlig for oppgaven og intervjuet. Min veileder, Sølvi Thuv(st@hinesna.no) og Høgskolen i Nesna står også som ansvarlige. De har på forhånd godkjent dette brevet og intervjuet mitt som følger vedlagt.

All opplysning som kommer fram under intervjuet blir behandlet konfidensielt og jeg vil anonymisere alle personer som blir intervjuet. Taushetsplikten vil bli overholdt. Intervjuet vil vare i ca. 30 minutter og jeg vil gjerne bruke diktafon under intervjuet. Opptaket på diktafonen vil bli slettet etter innleveringsfristen på oppgaven, 21. desember 2010. Det hadde vært fint om vi kunne sitte uforstyrret under intervjuet.

Jeg tar kontakt med deg i slutten av denne uken og håper da på en positiv respons. Jeg kan nåes på telefonnr. 48 18 42 23 eller via e-post sy_lso@hotmail.com, om det skulle være noe du lurte på.

Sylvia Opdal

Intervjuguide.

Bakgrunnsinformasjon/forkunnskaper:

Kjønn:

Alder:

Utdannelse:

Erfaringsgrunnlag/yrkeserfaring:

Nåværende stilling:

Hva legger du vekt på med tanke på veiledning i ditt daglige arbeid?

Kan du si litt mer om dette?

- Benytter du noen bestemte veiledningsmodeller?
- Hva er bakgrunnen for de valgene du gjør mtp veiledning?
- Har du tidligere brukt andre veiledningsmodeller?
- Hvis du har det, hva vil du si at du opplever som de største forskjellene i de ulike modellene?

På hvilken måte kan veiledning spille inn i den faglige kompetansen til assistentene?

Kan du si litt mer om dette?

- Hva opplever du som det viktigste å tenke på for en veileder?
- Hvilke forhold synes du det er vanskelig som førskolelærer og veileder å berøre i veiledningssituasjoner?
- Hvordan opplever du spørsmål som at veisøker i barnehagen selv skal komme med sin problemstilling eller ønske om veiledning?

- Hvilke områder opplever du som særlig viktige å veilede i forhold til, selv om den som skal ha veiledning ser større behov på andre områder?

Har du noen synspunkter på hvor ofte det er hensiktsmessig å ha veiledningssamtaler i barnehagen?

Har du synspunkter på hvor lang tid en veiledningssamtale bør vare?

Veiledning kan foregå en til en eller i gruppe.

- Kan du si noe om hva du legger vekt på i veiledning med hele personalgruppen, mtp veiledningsgrunnlag?
- Kan du si noe om hva du som veileder legger vekt på når en gruppe veiledes?
- Hva legger du vekt på med tanke på å få alle med i dialog i veiledningssamtaler?

Er det noe du mener er spesielt viktig som veileder i barnehagen, som vi ikke har berørt i samtalen?

Samtale med Kari Pape, om praksisfortellinger.

Kari er 48 år, utdannet førskolelærer og har hovedfag i førskolepedagogikk. Etter det startet hun egen barnehage som hun drev i 16 år. Hun hadde da stilling som pedagogisk leder og styrer. Nå jobber hun som forfatter, konsulent og foredragsholder på heltid.

Som regel jobber hun med utviklingsprosjekter i barnehager og kommuner, der pedagogiske ledere og styrere får ekstra oppfølging i forhold til hvordan de kan veilede det øvrige personale. *”Jeg veileder på et vis de som skal veilede andre”*, sier hun. Hun vektlegger det å få fram refleksjonen og bruker praksisfortellingene som utgangspunkt for gruppeveiledning når hun jobber i institusjonene.

Årsakene til at de ulike barnehagene kontakter henne er mange, men ofte handler det om at barnehagene har behov for å løfte fram og synliggjøre sin tause kunnskap. Mange voksne har et uavklart forhold til sine egne holdninger, sitt læringssyn, barnesyn, verdisyn osv. Hun henviser til bøkene *Plan og praksis 2 og 3* hvor det står en utviklingsmodell som hun ofte tar utgangspunkt i når hun jobber med personalet i barnehagene. Hun starter med at personalet klargjør en felles forståelse av barnehagens verdisyn, barnesyn, læringssyn osv. Det er da viktig at man helt planlagt jobber med å se sammenheng mellom det som står i planene og det som foregår i praksis. Når de skal vurdere arbeidet så jobber de med praksisfortellinger.

Hun starter da med egne praksisfortellinger som går på verdier og holdninger. Disse blir drøftet slik at de kommer fram til sitt eget barnesyn, læringssyn, verdisyn osv. I neste omgang setter de i gang med å jobbe med dokumentasjonen, og da bruker de praksisfortellinger fra egen barnehage. *”Hvis de deler en praksisfortelling så har de aller fleste assosiasjoner til situasjonen slik at de kan reflektere og dele tankene”*, sier hun. Hun har fått tilbakemelding om at mange barnehager finner stor nytte av å bruke praksisfortellinger for å veilede hverandre. Både i assistentveiledning men også i kollegaveiledning hvor man da veileder hverandre.

Stange kommune er en av kommunene hun jobber med oppfølging i. Her har de laget nettverksgrupper der de med utgangspunkt i praksisfortellinger veileder hverandre og jobber med utvikling av sin pedagogiske praksis. Styrere og pedagogiske ledere har egne nettverksgrupper. Assistentene har gitt uttrykk for at de også ønsker dette på sikt.

Praksisfortellinger er et godt utgangspunkt og et godt middel å bruke i veiledningssammenheng.

Jeg takker Kari Pape for at hun tok seg tid til å prate med meg, selv om vi er så nært julen med alle de gjøremål det fører med seg, og det faktum at hun var syk. Det er alltid spennende å snakke med folk som har stor erfaring og som er engasjerte i sitt yrke.

Sylvia Opdal

Intervju av kursholder.

Intervjuguide.

Bakgrunnsinformasjon/forkunnskaper:

Kjønn: kvinne

Alder: 55 år

Utdannelse: førskolelærer ved videreutdanning som spesialpedagog og familieterapeut

Erfaringsgrunnlag/yrkeserfaring: styrer i barnehage, kursholder i ledelse og pedagogisk arbeid.

Nåværende stilling: styrer

Hva legger du vekt på med tanke på veiledning i ditt daglige arbeid?

Kan du si litt mer om dette?

- Benytter du noen bestemte veiledningsmodeller?

Benytter ingen bestemt veiledningsmodeller, men benytter ofte reflekterende team og samtale.

- Hva er bakgrunnen for de valgene du gjør mtp veiledning?

Utdannet familieterapeut og erfaringene fra arbeid med mennesker.

- Har du tidligere brukt andre veiledningsmodeller?

Har ikke erfaring med å bruke andre veiledningsmodeller.

- Hvis du har det, hva vil du si at du opplever som de største forskjellene i de ulike modellene?

På hvilken måte kan veiledning spille inn i den faglige kompetansen til assistentene?

Kan du si litt mer om dette?

- Hva opplever du som det viktigste å tenke på for en veileder?

At jeg forstår hva den andre forstår.

- Hvilke forhold synes du det er vanskelig som førskolelærer og veileder å berøre i veiledningssituasjoner?

Ingen bestemte områder er vanskelig å veilede i. Men det er viktig å avgrense seg og se/ oppleve om den andre er bekvem i situasjonen.

- Hvordan opplever du spørsmål som at veisøker i barnehagen selv skal komme med sin problemstilling eller ønske om veiledning?

Ønske om veiledning må komme fra den som ønsker det men jeg må tilpasse veiledningen og være tilgjengelig for den personen. Og ikke minst, gjøre vedkommende klar på at veiledning er viktig.

- Hvilke områder opplever du som særlig viktige å veilede i forhold til, selv om den som skal ha veiledning ser større behov på andre områder?

Den personlige utviklingen hos vedkommende. Å lære seg selv å kjenne har alt å si for hvordan man utvikler seg som pedagog.

- Har du noen synspunkter på hvor ofte det er hensiktsmessig å ha veiledningssamtaler i barnehagen?

Hyppigheten er avhengig av den jeg snakker med. noen trenger hyppigere oppfølging, mens andre kommer selv når de kjenner behov for det.

- Har du synspunkter på hvor lang tid en veiledningssamtale bør vare?

En veiledningssamtale skal ikke vare mer enn maks 1 time hver gang.

Veiledning kan foregå en til en eller i gruppe.

- Kan du si noe om hva du legger vekt på i veiledning med hele personalgruppen, mtp veiledningsgrunnlag?

For å motivere ansatte til å se utviklingspotensialet i sitt arbeid med barn. Drive utviklingsarbeidet videre og motivere til stolthet og engasjement for jobben. Utvikle hver enkelt sin kompetanse.

- Kan du si noe om hva du som veileder legger vekt på når en gruppe veiledes?
- Hva legger du vekt på med tanke på å få alle med i dialog i veiledningssamtaler?

Det er viktig at alle har sin stemme i gruppen. De som sier minst må følges opp og få den plassen de skal ha. Da er reflekterende team en god modell, hvor det skal og må gjøres plass til hver enkelt.

Er det noe du mener er spesielt viktig som veileder i barnehagen, som vi ikke har berørt i samtalen?