

FAGOPPGAVE

Tema: Den profesjonelle førskolelærer

Hvordan synliggjør pedagogisk leder kompetansen, taus kunnskap, hos personalet?

Utarbeidet av:

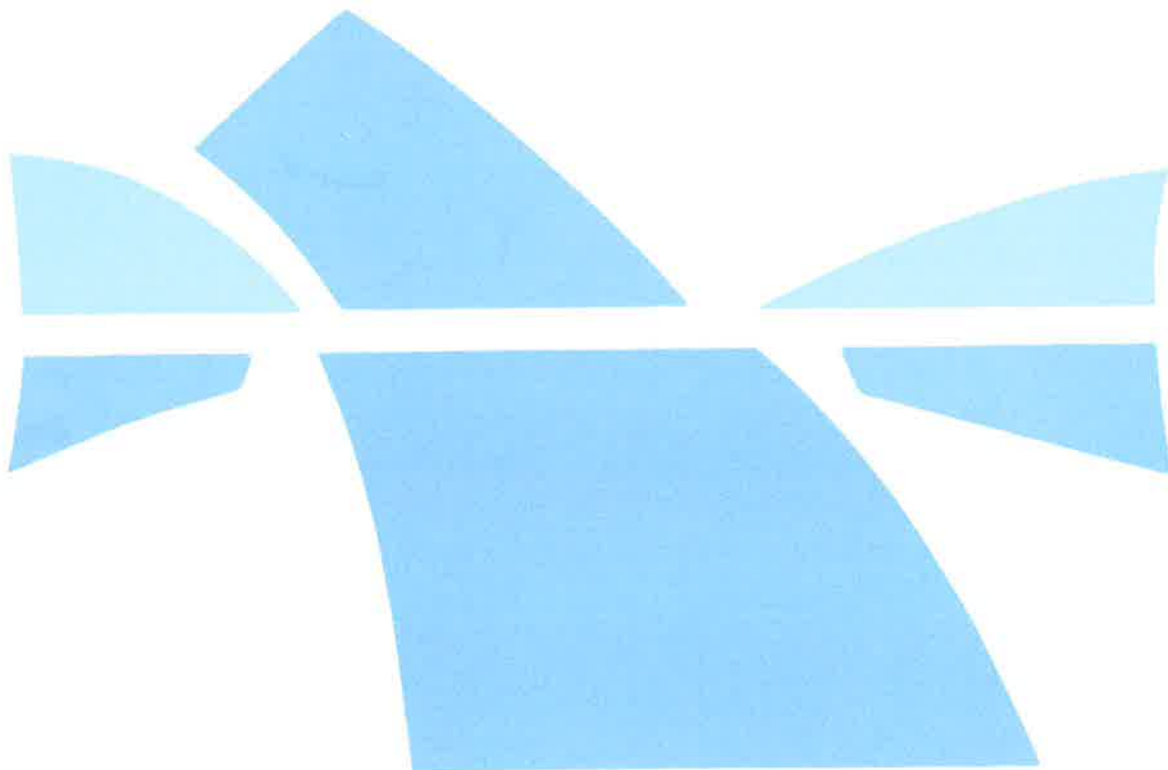
Aina Sjursen

Studium:

Førskolelærerutdanning, deltid, kull 2008, Mysen

Innlevert:

Høst 2011



1	Innledning	6
1.1	Formålet med oppgaven	7
1.2	Mål for utdanningen	7
1.2	Oppgavens oppbygging	7
2	Førforståelse	8
2.1	Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver	8
2.2	Stortingsmelding nr 41 og kompetanse	8
3	Teori og perspektiv	9
3.1	Kildebruk og kildekritikk	9
3.2	Den tause dimensjonen og Michael Polanyi, 1966,	9
3.3	Praksis går alltid forut for språket og John Dewey	10
3.4	Dialog og diskusjon, Schön	10
3.5	”SEKI – modell” og kunnskapsdeling mellom ansatte og Nonaka og Takeuchi	10
3.6	Praktisk yrkest teori og taus kunnskap, Arve Gunnestad	11
3.7	Taus kunnskap og læringsprosesser, Kjell – Åge Gotvassli	11
3.8	Kunnskapsdeling, Cathrine Filstad	12
3.9	Problemstillingen ble da som følger:	12
3.10	Begrensninger	12
4	Valg av metode	12
4.1	Drøfting av metode	13
4.2	Datainnsamling	13
4.3	Observasjon	13
4.4	Kvalitativt forskningsintervju/fokusgruppeintervju	14
4.5	Moderator	14
4.6	Hjelp i intervjuet	14
4.7	Gjennomføring av datainnsamling	14
4.8	Intervju – og observasjonsinformanter	15
5	Drøfting	15
5.1	Vi som jobber i barnehagen er ikke flinke nok til å få ned på papiret hva vi jobber med	16
5.2	Det må vi jo ta tid til	16
5.3	Være til stede og legge merke til	17
5.4	Verdsetting og synliggjøring	18

5.5	Man kan synliggjøre den tause kunnskapen gjennom veiledningssamtaler.....	19
5.6	Praksisfortellinger og bilder	20
5.7	Vi snakker om menneskesynet vårt at alle er kompetente, unike.....	21
5.8	Kan taus kunnskap observeres?.....	22
6	Avslutning.....	22
7	Kildeliste.....	24
8	Vedlegg.....	26
8.1	Tidsplan.....	26
8.2	Informasjonsbrev til informanter.....	27
8.3	Informasjonsskriv fra skolen.....	28
8.4	Intervju av styrer som informant til fagoppgave i pedagogikk	29
8.5	Fokusgruppeintervju.....	30
8.6	Et utsnitt av råmaterialet.....	32

Forord

Det har vært veldig interessant og lærerikt å arbeide med denne undersøkelsen og rapporten. Det har forekommet humper underveis, men læringskurven har vært stigende.

Jeg vil gjerne få takke de som har vært til hjelp og støtte underveis i prosessen. TAKK til: først og fremst mine informanter, uten dere hadde det ikke blitt noe forskning. Min medstudent, og ”medforsker”, det har vært en utrolig god hjelp å forske, reflektere og diskutere sammen med deg. Medstudent, for at du tok deg tid til alle de telefonsamtalene underveis, de var fylt av både håp, frustrasjon og ”skravl”. Mine foreldre som har stilt opp som barnevakter stadig vekk. Min datter som fikk meg til å holde fokus på at dette skulle jeg klare, ved hjelp av ordene: ”mamma, du fikser dette, husk at du er en nerd da”. Venner som har lest og prøvd å forstå det jeg har skrevet om. Og ikke minst TUSEN TAKK til min veileder Sølvi Thuv, du er fantastisk. Du veiledet meg gjennom prosessen, svarte på mail i tide og utide, og hele tiden fikk du meg til å tenke selv.

TUSEN TAKK

Kandidatnr. 280368

Sammendrag

Denne rapporten har tema *Den profesjonelle førskolelærer*. Det er et vidt tema og studentene kunne velge en problemstilling knyttet til dette selv. Min problemstilling er: *Hvordan synliggjør pedagogisk leder kompetansen, taus kunnskap, hos personalet?*

Formålet med rapporten er at vi er pålagt å lære en forskningsmetode i siste studieår. Jeg har en personlig interesse for temaet taus kunnskap, det har sitt utspring i den positive måten jeg selv ble møtt på som ufaglært assistent i barnehage. Jeg vil lære mer om hvordan jeg, som pedagogisk leder, kan ta i bruk personalets helhetlige kompetanse, se hele mennesket med all dets erfaring og kunnskap.

Jeg har valgt å bruke kvalitativ metode, intervju/fokusgruppeintervju, og observasjon. Det ble laget en intervjuguide, men den ble ikke fulgt slavisk, det var rom for tilleggsspørsmål for å kunne utdype svarene.

Underveis i forskningen, og videre under arbeidet med rapporten har min oppfatning og forståelse endret seg. Jeg har lært at det ikke var så enkelt å se personalets tause kunnskap i hverdagen. Hvordan dette blir lagt vekk på og prioritert kan være veldig forskjellig fra barnehage til barnehage. Det kan være mange veier å nytte for å synliggjøre personalets uformelle kompetanse/tause kunnskap. Funnene viste at det er betydelig forskjell i informantbarnehagene, mtp verdsetting og synliggjøring av den uformelle kompetansen/tause kunnskapen til personalet. Hvorvidt den ble brukt som en ressurs på veien mot videre utvikling, og om pedagogisk leder brukte noe tid på å løfte frem denne kunnskapen, er da også varierende.

Det å inneha en formell kompetanse, og være pedagogisk leder, trenger ikke bety at personalets uformelle/tause kunnskap blir synliggjort.

Den som tror at høy utdanning alene
gir visdom og klokskap, han har
selv ikke engang sett begynnelsen
på visdommens vei.

Thor Heyerdahl

1 Innledning

Temaet for undersøkelsen er den uformelle/tause kunnskapen personalet innehar i barnehagen. I en institusjon som barnehagen er det ofte flere, assistenter for eksempel, som ikke har formell utdanning, som førskolelærerutdanning, men er drivende dyktige i det de gjør. Det de kan er basert på en uformell/taus kompetanse, og føyer seg inn i barnehagens helhetlige kompetanse om den blir løftet frem og synliggjort. Det er pedagogisk leders ansvar å sørge for at personalet er i stadig utvikling og læring. Dette er nedfelt i Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver: ” *Som pedagogisk samfunnsinstitusjon må barnehagen være i endring i og utvikling. Barnehagen skal være en lærende organisasjon slik at den er rustet til å møte nye krav og utfordringer. Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer en stadig utvikling av personalets kompetanse* ” (Kunnskapsdepartementet, 2006, s 16).

Forskningen dreier seg om hvordan pedagogisk leder synliggjør den tause kunnskapen til personalet i hverdagen i to utvalgte barnehager. Hvordan blir kunnskaper og ferdigheter som personalet har, som ikke er en del av en førskolelærer utdanning, verdsatt og synliggjort på avdelingen? Blir det sett på som en ressurs, en del av avdelingens helhetlige kompetanse på veien mot videre utvikling? Bruker pedagogisk leder tid på å finne frem til denne kunnskapen hos personalet? Hvilket syn pedagogisk leder har på personalets iboende ferdigheter, erfaringer, holdninger, kunnskap og verdier vil innvirke på hvordan de voksne ser på barna, ved å møte aksept og anerkjennelse for sin egen kunnskap er det lettere å møte barna på samme måte. Spørsmålene kan være mange, men jeg velger å forholde meg til disse tre tidlige nevnte. Jeg vil forske på og søke å belyse temaet ut i fra de ansattes perspektiv, forsøke å få frem det de erfarer med temaet, og bruke noen utvalgte perspektiver på teori som en bakgrunn i rapporten.

Jeg innser det er mange sider ved temaet som jeg ikke kan berøre nevneverdig i oppgaven, det kan dreie seg om styrerens rolle, refleksjon, eksakt kvalitetsutvikling av barnehagen, og kompetanse bygging. Enkelte av disse elementene blir likevel nevnt i rapporten, fordi det er vanskelig å forske på tause kunnskap og synliggjøring som et enkeltstående fenomen. Rapportens lengde, og tiden, jeg har til rådighet krever en relativt snever problemstilling. Det kunne vært mulig å få et bredere svarutvalg om jeg hadde spurt flere informanter. Meningen er å få en innføring i forskning og hvordan tause kunnskap kan bli synliggjort i utvalgte barnehager, ikke å komme frem til svar som gjelder for et stort antall barnehager.

Begrepsavklaringer:

Pedagogisk leder: lederen for avdelingen, med pedagogisk utdannelse

Personalet: assistenter, de som arbeider på avdelingen som ikke er pedagogisk leder

Synliggjøre: sette ord på, finne frem,

Uformell kompetanse/taus kunnskap: personalet praktiske erfaringer, holdninger, evner, personlige dyktighet/håndlag, ekspertise

1.1 Formålet med oppgaven

Oppgaven er et resultat av personlig interesse for temaet, og at jeg vil øke min faglige kompetanse om emnet, samt at vi er pålagt å lære en forskningsmetode i siste studieår. Målet mitt er ikke bare å bli en "god nok" førskolelærer. Jeg vil også være en som har lært noe om, og sett viktigheten av at hele personalet får ta i bruk sin helhetlige kompetanse som en ressurs i hverdagen. Både den tause, og den de mestrer å sette ord på. Dette mener jeg er en del av oppgavens overordnede tema: "Den profesjonelle førskolelærer". Videre befester jeg oppgaven til målet for utdanningen i pedagogikk ved Høgskolen på Nesna:

1.2 Mål for utdanningen

"Studiet har som målsetting 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."

(<http://www.hinesna.no/node/1756>)

1.2 Oppgavens oppbygging

Første del av oppgaven omhandler formålet med oppgaven, min førforståelse, og videre at den er befestet i mål for utdanningen, og knyttet til Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver og Stortingsmelding nr 41. Kapittel 3 er teorikapittelet hvor jeg gjør kort rede for noen utvalgte teoretiske perspektiver om temaet taus kunnskap, og litteraturstudiene med relevans i problemstillingen. Her er også problemstillingen og begrepsavklaringer gjort rede for, disse kommer som en følge av teorien og litteraturstudiene. Kapittel 4 omhandler metoden, hvor jeg redegjør for hvorfor og hvordan denne valgte metoden er brukt, samt presentasjon av informanter. I kapittel 5 sier jeg noe om, og drøfter mine resultater opp mot teorien og opp mot problemstillingen, samt egne refleksjoner.

2 Førforståelse

. Da jeg som sekstenåring gikk ut i arbeidslivet, som ufaglært barnehageassistent, møtte jeg en dyktig styrer, og en bekreftende pedagogisk leder. De tok tak i mine erfaringer og den kunnskapen jeg hadde med meg, og med støtte og veiledning viste de meg hvordan jeg kunne bruke den i barnehagen. De viste meg at jeg faktisk kunne mer enn jeg trodde, og ved å gi meg anerkjennelse og respekt, synliggjorde de min uformelle kompetanse/tause kunnskap. Nå, som sisteårsstudent ved høyskolen, ser jeg tilbake på denne erfaringen og innser hvordan den har bidratt til å forme meg. I arbeid med mennesker så trengs det også noen egenskaper, holdninger, verdier og handlingsmønstre som ikke læres gjennom skole. Dette er den uformelle kompetansen/tause kunnskapen et menneske har, det sitter liksom i hendene og utføres ofte uten noen egentlig refleksjon. Jeg tror ikke det er nok å være skolert og faglig dyktig, man må også inneha en praktisk handlingskompetanse. Med det mener jeg det å kunne se personalets erfaringer og ferdigheter på ulike områder, løfte det frem og synliggjøre. På den måten kan pedagogisk leder sette dette sammen til barnehagens helhetlige kompetanse. Om dette sier Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver, og Stortingsmelding nr 41:

2.1 Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver

Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver er en forskrift til Barnehageloven som barnehagene plikter å følge. Disse forskriftene sier ingenting om metodene, hvordan ansatte i barnehagene bør handle for å følge opp forskriftene, men den sier at det er visse elementer som skal følges opp i hverdagen.

Rammeplan s 50, pt 4.3: *"barnehagen som organisasjon bærer på tradisjoner, sammensatt kompetanse, innforståthet og taus kunnskap som er viktig å sette ord på og reflektere over for å legge grunnlaget for videre kvalitetsutvikling"* (Kunnskapsdepartementet, 2006, s 50).

2.2 Stortingsmelding nr 41 og kompetanse

Regjeringen legger i denne meldingen til grunn at de ansattes kompetanse er avgjørende for kvaliteten i barnehagen. Regjeringen vil bidra til rekruttering og utdanning av et tilstrekkelig antall førskolelærere, at styrerne i barnehagene skal ha god lederkompetanse og at flest mulig av det øvrige personalet i barnehagen har god kompetanse. Ansatte i barnehagen er en mangfoldig gruppe. Personalet består av førskolelærere, personer med annen pedagogisk utdanning, personer med barne- og ungdomsarbeiderfag fra videregående skole, assistenter og annet personale. Rundt halvparten av de ansatte i barnehagen er assistenter. De er en viktig gruppe fordi de står for mye av oppfølgingen og kontakten med barna. Av

assistentene hadde om lag 26 prosent barnehagefaglig utdanning (førskolelærerutdanning, annen pedagogisk utdanning eller barne- og ungdomsarbeider utdanning) i 2008, jf. tabell 4.3. Andelen med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid har vært økende siden 2003 og utgjorde 10,7 prosent av ansatte i barnehagene i 2008, jf. tabell 4.1. Personalets faglige og personlige kompetanse er barnehagens viktigste ressurs og en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for omsorg, lek, læring og sosial utjevning. (St.meld.nr.41 2008 – 2009).

3 Teori og perspektiv

Med teori menes noen teoretiske perspektiver fra gjeldende teoretikere som bakgrunn for emnet taus kunnskap. Jeg har valgt å bruke teorier som Polanyi, Dewey, Schön og Nonaka og Takeuchi har utarbeidet. Litteraturen er utdrag fra pensumbøker som omhandler emnet.

3.1 Kildebruk og kildekritikk

Jeg har valgt å forholde meg til noen teoretiske perspektiver for å kunne gi leseren en forståelse av temaet i oppgaven. Bla brukes Michael Polanyi, han har skrevet flere bøker om taus kunnskap, bla *Den tause dimensjonen, en introduksjon til taus kunnskap* (Polanyi, 1966). De andre teoretiske perspektivene sier også noe om taus kunnskap, med en litt annen vinkling enn Polanyi. Jeg har i hovedsak valgt pensumlitteratur da jeg erfarte at det var skrevet mangt og mye om emnet, men ofte ikke helt eksakt det som var viktig å få belyst i forhold til problemstillingen. Erfaringen min ble at det kunne oppleves vanskelig i forhold til seriøsitet og relevans. Søk på internett med søkeord "taus kunnskap" ga mange treff, ved å bruke Google Chrome ble søkene mer relevante og eksakte, men likevel måtte det brukes en del tid på å få tak i det som var relevant for problemstillingen. Søk på internett er i hovedsak valgt bort som en selvstendig del i oppgaven.

3.2 *Den tause dimensjonen og Michael Polanyi, 1966,*

Når vi er blitt gode i vår yrkesutøvelse, vet vi mer enn hva vi kan sette ord på. Michael Polanyi kalte det "taus kunnskap" (Polanyi, 1966). Det handler om at mennesket kan mer enn det kan teoretisk, det er handlingene som utføres fordi vi bare vet at det er sånn det bør gjøres. Dette kan være vanskelig å sette ord på, det skal en del refleksjon til. Han sier kunnskapen er basert på erfaringer og den kan videreføres bare ved at en lærer seg noe en annen kan. Den kun kan overføres via praksis, og den eneste måten å gjøre det på er å lære fra noen som kan. Polanyi sier bla at taus og eksplisitt kunnskap er knyttet sammen i erkjennelsesprosessen, og det er nettopp det, bevegelsen, mellom de to som er hans hovedfokus. Videre forstår jeg ham som at

taus eller eksplisitt (det man setter ord på) kunnskap ikke er et enkeltstående fenomen. Polanyis begrep *tacit knowing* eller *tacit knowledge*, den personlige, ikke – artikulerte kunnskap, og referer til innlemmingen av tause og eksplisitte elementer i kunnskapsprosessen.

3.3 *Praksis går alltid forut for språket og John Dewey*

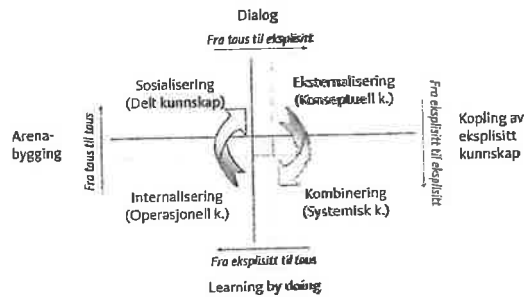
John Dewey mener at praksis alltid går forut for språket, dvs at praksis og erfaringsmuligheter ligger der allerede og kan artikuleres, eller utøves på nye og forskjellige måter. (Åsvoll, 2009). Erfaringene er et nesten utømmelig reservoar for refleksjoner og mulige kunnskaps - konstruksjoner. – en parallell til Polanyis ” vi kan vite mer enn hva vi kan si”. Videre sier Dewey at mennesket har visse automatiske vaner som de bare periodisk blir presset til å undersøke og reflektere over. Denne tause kunnskapingen kan også bidra til ny kunnskap og nye erfaringer, men dette er ikke lett. Dewey er opptatt av at kunnskap er et spørsmål om relasjonen mellom mennesket og miljøet. Kunnskapen skal bidra til å gjøre livet rikere og erfaringen dypere.

3.4 *Dialog og diskusjon, Schön*

Schön fokuserer på viktigheten av dialog og diskusjon om erfaringer fra praksis for å fremme læring i organisasjonen. (Gotvassli, 2006). Han mener det er på tide at profesjonene blir flinkere til å bruke bla sin intuisjon og sitt personlige engasjement, og ikke bare stole på den teoretiske kunnskapen. Utgangspunktet er en kritikk av den tekniske rasjonalitetstankegangen, eller ekspert tankegangen. Han hevder at den som forstår seg selv som en ekspert fort kan havne i den situasjonen å måtte hevde og være det, uansett sin egen usikkerhet. Eksperten vil fremheve det teoretiske uten å ta i bruk erfaring og intuisjon. Den reflekterte praktiker forstår at det å møte andres kunnskap og erfaringer blir en kilde til egen vekst. Den tause kunnskapen er det viktig å få frem, og mulig å få frem, via aktiv refleksjon og diskusjon.

3.5 *”SEKI – modell” og kunnskapsdeling mellom ansatte og Nonaka og Takeuchi*

Nonaka og Takeuchi definerer taus kunnskap som en ikke lingvistisk form for kunnskap (Filstad, 2010, s 105). Den er vanskelig og formalisere og kommunisere, den er personlig og kontekstspesifikk, og oftest forankret i individuelle erfaringer, ideer, verdier og emosjoner. Det foregår en vekselvirkning mellom taus og eksplisitt kunnskap, og mellom et individ i relasjon til andre individer. Vekselvirkningen utløser en spiral som fører til utvikling av ny kunnskap



http://go.startsiden.no/go/e/content_results:siteId=230:afu=verden.abcso.noa47index.html%3Ff%3Dlang_no%26q%3DDen+profesjonelle+f%2b%20b%20ker

3.6 Praktisk yrkesteori og taus kunnskap, Arve Gunnestad

Arve Gunnestad tar opp temaet taus kunnskap i sin bok, *Didaktikk for førskolelærere* (Gunnestad, 2007). Han skriver at taus kunnskap kan sees i sammenheng med pedagogisk grunnsyn og praktisk yrkesteori. For å arbeide og bevisstgjøre dette i personalgruppa foreslår han arbeid med det enkelte begrep i en liten periode, så kan personalet knytte det sammen, som for eksempel: hvilket menneskesyn kommer til uttrykk via våre handlinger? En slik felles bevisstgjøring vil skape større samsvar mellom ulike valg – mellom det vi sier og det vi gjør. Videre i boken sier han at personalets personlige forutsetninger og interesser er viktige ressurser, for eksempel musikalske eller formings interesser, flink til å fortelle eventyr/historier og lignende. Han karakteriserer det som et tap for barnehagen og den enkelte i personalet om dette ikke skulle bli utnyttet til felles beste. Denne kunnskapen kan komme frem ved ulike kurs, medarbeidersamtaler, div planleggingsmøter osv.

3.7 Taus kunnskap og læringsprosesser, Kjell - Åge Gotvassli

I Gotvassli sin bok, *Barnehager – organisasjon og ledelse* (2006), er det skrevet at taus kunnskap kan deles gjennom for eksempel å delta med andre i praksissituasjonen, eller gjennom veiledning. Han sier at denne kunnskapen er personlig, og er integrert i personligheten til hver enkelt. Den kommer til syne via handlinger i praksis, for eksempel det å takle barns problemer spontant, eller formidling av visse typer inntrykk fra musikk og kunstverk. Førskolelæreren kan tilføre arbeidet en ny dimensjon ved å sette ord på det som skjer, tolke og begrunne, og sette dette i et helhetlig perspektiv. I barnehagen er det positivt om en pedagogisk lederstil er den dominerende, dvs en stil som vil legge til rette for, og starte opp gode læringsprosesser. Dette er avhengig av utfordringer innen motivasjon, kommunikasjon og etablering av tillitsforhold. Erfaringer og refleksjoner er også stikkord her.

3.8 Kunnskapsdeling, Cathrine Filstad

Kunnskapsdeling mellom ansatte i en organisasjon er helt avgjørende for innovasjon og organisatorisk suksess (Filstad, 2010, s 111 – 112).

Det handler om på den ene siden å utnytte den kunnskapen som er i organisasjonen, og på den annen side å gjøre hverandre gode ved å dele kunnskap, og dermed også ha mulighet for å reflektere og å videreutvikle kunnskapen. Det er ikke kun selve kunnskapen som er viktig for å forstå kunnskapsdeling. Vel så viktig blir ledelsen, omgivelsene og de mellommenneskelige relasjonene, samt individet selv og hvorvidt det ønsker, setter av tid til eller gjenkjenner behovet for å dele sin kunnskap. Mellommenneskelig tillit er avgjørende for dette, og også vanskeligst å skape.

3.9 Problemstillingen ble da som følger:

Hvordan synliggjør pedagogisk leder kompetansen, taus kunnskap, hos personalet?

3.10 Begrensninger

Begrensningene i forskningen og rapporten dreier seg om antall informantbarnehager og antall informanter, samt problemstillingen. Problemstillingen handler om synliggjøring av uformell kompetanse/taus kunnskap. Med det menes hvordan denne kunnskapen blir løftet frem, hvordan den blir brukt som en del av personalets kompetanse, og om den blir nyttiggjort som en ressurs i barnehagen. Dette er en liten del av et stort emne.

4 Valg av metode

En metode er en fremgangsmåte, et verktøy, for å få frem ny kunnskap eller få svar på et spørsmål/problemstilling. Metoden er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke (Dalland, 2007, s 83). Metoden som velges henger nøye sammen med temaet som skal belyses, og den sier noe om hvordan man skal gå frem for å nå det målet som er satt for en ev oppgave.

Metoden som ble valgt i forskningen er kvalitativt intervju. Dette gjelder både styrer og pedagogiske ledere, etterfulgt av observasjon av pedagogiske ledere. Jeg valgte å intervju styrer også, selv om fokuset for undersøkelsen er pedagogiske ledere. Dette for å undersøke om styrer og pedagogisk leders fokus på taus kunnskap er sammenfallende.

4.1 Drøfting av metode

I forskningen ble det brukt en kvalitativ metode. Hensikten med det var å få frem informantenes egne beskrivelser av emnet. I intervjudelen fungerte det noe varierende. Erfaringen ble at det ikke er alle som er komfortable med denne måten å ha en dialog på. Det kan være at informantene opplever det er lettere å svare på ja/nei spørsmål som moderator siden følger opp, eller det kan være moderator som ikke er sikker i sin rolle. Funnene viser at det informantene kom med mange gode tanker og svar om emnet, så metoden i sin helhet fungerte bra.

Observasjonene bød på litt mer utfordring, det er ikke lett å observere, og trekke ut, noe som i utgangspunktet ikke er synlig. Det kunne kanskje vært en løsning å brukt flere dager på observasjon, men den tiden var ikke til rådighet denne gangen.

Forskningen er begrenset til to barnehager, dette pga rapportens lengde og tiden som var til rådighet. Erfaringen er at det tar veldig lang tid å transkribere og analysere funnene.

Metoden i den teoretiske delen var å studere litteratur, andre oppgaver skrevet om emnet, lese på internett og å studere andre bøker. Det ble veldig mye lesing i jakten på å finne sammenhenger, og å utvikle en bredere forståelse for uformell kompetanse/taus kunnskap.

4.2 Datainnsamling

- Intervju
- Observasjon
- Litteraturstudier: Filstad C., Gunnestad A., Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, artikler, bøker om emnet, internett: Regjeringen.no: Stortingsmelding 41, Polanyi M., Åsvoll H.

4.3 Observasjon

Observasjon er å legge merke til det som skjer på en særlig observant måte. Sansene blir skjerpet, det blir lagt merke til mest mulig og det tas ikke for gitt at det som synes er det som i virkeligheten skjer (Gjøsund og Huseby, 2007).

Min medstudent og jeg planla å dele oss under observasjonene, men vi valgte likevel å observere sammen for å sikre oss så godt som mulig mot feilobservasjoner, og etterarbeidet ble ikke så omfattende da vi hadde to observasjoner. Vi forsøkte å gjøre oss mest mulig ” usynlige ” for å unngå at vi skulle virke forstyrrende på det daglige virket på avdelingen. Vi noterte fortløpende underveis og prøvde å få tak i den tause/uformelle kunnskapen som ev ble synliggjort og brukt som en kompetanse i hverdagen.

4.4 Kvalitativt forskningsintervju/fokusgruppeintervju

Det kvalitative forskningsintervjuet har som mål å få tak i informantens egen beskrivelse av emnet. Under intervjuet er det viktig å følge godt med, notere kroppsspråk, gester og mimikk. Det er mulighet for å stille utfyllende spørsmål for å sikre seg at informasjonen blir forstått, intervjuet er ikke fast strukturert. Åpenhet, nysgjerrighet, vise interesse og lytte aktivt er en forutsetning for en gjensidighet mellom intervjuer og informant.

4.5 Moderator

Moderatoren er den som i hovedsak snakker med informantene under intervjuet. Min medstudent og jeg byttet på å være moderator og assistent (støttespiller, sekretær) under intervjuene. Det å være moderator stiller krav til aktiv lytting, oppmerksomhet og evne til å stille oppfølgingsspørsmål og utfyllende spørsmål. Da blir svaret mest mulig relevant. Det ble erfart at selv om moderator stilte mange oppfølgingsspørsmål, utdypende spørsmål, og omformulerte spørsmålet, var det ikke alltid informantene sa noe om det vi ville ha frem. Det kan være en årsak at min medstudent og jeg er i en læreprosess, og at settingen rundt intervjuet kan ha vært ufordelaktig.

4.6 Hjelp i intervjuet

Under intervjuene ble det brukt noen hjelpemidler. Diktafon ble brukt for å sikre at det ikke ble utelatt noen ord og kommentarer under transkriberingen. Det ble lagt vekt på å bruke et rom uten forstyrrelser, som støy utenfra og distrahering av andre ansatte. Før intervjuene hadde min medstudent og jeg avklart rollene, slik at den ene var assistent som skulle notere ned det uartikulerte språket til informantene, som mimikk, gester og fakter, ansiktsuttrykk og kroppsspråk.

4.7 Gjennomføring av datainnsamling

Det ble tatt kontakt med barnehagene pr telefon for å høre om de kunne tenke seg å stille opp som informanter, her ble oppgavetemaet lagt frem, og de fikk forespørsel om styrer og to pedagogiske ledere ville stille opp. Intervjuguiden ble sendt til styrer på e – post i forkant. Min medstudent og jeg intervjuet styrer i begge barnehagene. Her var tanken å belyse hva barnehagens leder tenker rundt begrepet taus kunnskap, hvordan det blir brukt, er det noe som er satt ord på slik at alle er bevisste på det og lignende. Under intervjuene ble det brukt lydopptaker.

Etter å ha observert pedagogiske ledere inne på deres avdeling gjennomførte vi et fokusgruppeintervju i begge informantbarnehager. Her var hensikten at informantene skulle beskrive tanker, vurderinger og erfaringer av temaet.

4.8 Intervju – og observasjonsinformanter

Informant barnehage 1

Dette er en stor kommunal barnehage med beliggenhet i en by.

Vi intervjuet styrer først, dette for å se om hun hadde en annen oppfating av hverdagen i barnehagen enn pedagogisk leder. Styrer hadde flere tilleggsutdanninger, hun hadde videreutdanning i spesialpedagogikk, veiledning og coaching. I tillegg gikk hun nå på styrerutdanning, og har utdanning i pedagogisk dokumentasjon og relasjonsledelse. Begge pedagogiske ledere (heretter kalt informant A og B), som var informanter hadde videre utdanning i veiledning og spesialpedagogikk. Informantene var veldig ivrige på å formidle sine tanker og erfaringer rundt temaet og vi ble ikke forstyrret av noen utenforstående.

Informant barnehage 2

Dette er en liten barnehage i ei bygd.

Vi intervjuet styrer først også her for å se om hun hadde en annen oppfating av hverdagen i barnehagen enn pedagogisk leder. Styrer hadde utdanning i tillegg til førskolelærer – utdanningen, som hun har tatt på deltid. Hun har videreutdanning i barnehagepedagogikk og hovedfag i pedagogikk (Cand. Polit grad). Under intervjuet ble styrer avbrutt av telefonsamtale.

Informantene (heretter kalt informant C og D) hadde noe forskjellig bakgrunn, informant C var førskolelærer med spesialpedagogikk, og hadde jobbet i skolen i mange år før hun begynte i barnehagen. Informant D var opprinnelig kunst og håndverklærer. Hun hadde i tillegg gjennomført barnehagepedagogisk og småbarnspedagogisk etterutdanning. Under intervjuene opplevde jeg at det var forstyrrende lyder utenfra, og vi ble avbrutt på slutten av intervjuet fordi det var pausetid.

5 Drøfting

Hva var det så jeg fant om hvordan pedagogisk leder synliggjør kompetansen, taus kunnskap, hos personalet? Jeg har valgt å presentere mine funn med sitater fra informantene som overskrifter. Funnene, som er relevant for problemstillingen, er delt inn i 7 temaer. Jeg drøfter svarene opp mot teoriperspektivet og problemstillingen.

5.1 Vi som jobber i barnehagen er ikke flinke nok til å få ned på papiret hva vi jobber med

I Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, på side 50, punkt 4.3 står det: ... ”*barnehagen som organisasjon bærer på tradisjoner, sammensatt kompetanse, inneforståthet, og taus kunnskap som er viktig å sette ord på og reflektere over for å legge grunnlag for videre kvalitetsutvikling*” (Kunnskapsdepartementet, 2006).

Som svar på dette avsnittet sa informantene at de opplevde at barnehagene ikke var gode nok til å skrive ned, og sette ord på det som gjøres og reflekteres over i hverdagen. Men de mente det var viktig for å kunne bruke den til utvikling, og for læring av hverandre.

Informant A: ”... ønske i Rammeplanen om at vi skal få ned mer på papiret av det vi gjør, som vi gjør fordi det er en selvfølge at vi gjør det.”

Schøn sier en del om viktigheten av dialog og diskusjon om erfaringer fra praksis for å fremme læring i organisasjonen. (Gotvassli, 2006). En av strukturene ved Polanyi`s tause kunnskap kalles den kontekstuelle struktur. Denne strukturen innebærer og forutsetter samhandling. Kontekstfortrolighet er avgjørende for integreringen av taus kunnskap i et system eller mellom systemer, samhandling og dialog er avgjørende (Filstad, 2010, s 103). Det å sette fokus på denne kunnskapen, begynne å skrive ned noe om det, lage et system og arbeide bevisst med det er et første skritt på veien mot synliggjøring. Slik erfaringskompetanse kan det være vanskelig å sette ord på, men det er ikke mindre viktig av den grunn.

5.2 Det må vi jo ta tid til

Informantene kom inn på dette med å finne tid til å synliggjøre. De snakket om at der taus kunnskap blir brukt, og kanskje mest sett, er i hverdagens praktiske situasjoner. I situasjoner hvor personalet kunne sette seg ned og ha en dialog var mest på møter, og da kunne tiden fort bli brukt til alt det praktiske som må organiseres i en hverdag.

Informant C: ”Det er noe med det atte, når vi har møter å få tid til å sitte å prate om ... det som blir mest nødvendig ..det som kommer først, det er å få ordna med det praktiske , det som skal skje i den nærmeste framtid. Det må taes først liksom”.

Det bør være en prioriteringssak, kanskje noe av det praktiske kan planlegges utenom møter av og til? Det kan være mulig å rydde litt plass til å ha en god dialog om evner, interesser, holdninger, ferdigheter og kunnskaper som sitter i personalet og kommer frem i praktisk

handling. Dewey sier at de erfaringer vi har med oss er et uttømmelig lager for refleksjoner og mulige kunnskapskonstruksjoner, og ved og "tvinges" til å hente disse frem kan man oppnå ny kunnskap, men det må settes av tid til det. Videre sier han at mennesket har visse automatiske vaner som de bare periodisk blir presset til å undersøke og reflektere over (Åsvoll, 2009).

Informant A: ".eller å ta med et bilde av en eller annen situasjon til et basemøte. Hvertfall der som man har mulighet til å prate sammen og reflektere, og det blir som regel basemøtene som man har tid til det, eller personalmøter".

Dette kan jeg knytte til det Schön sier om betydningen av diskusjoner om erfaringer fra praksis (Gotvassli, 2001). Igjen blir det sagt det er mest på møter pedagogisk leder kan finne tid til å lete frem den tause kunnskapen hos personalet. Jeg lurer på om alt det som skjer i samhandling mellom alle som befinner seg i barnehagen, dialogene, handlingene og erfaringsutvekslingen kanskje blir litt glemt? Kan det være slik at det oppleves så vanskelig å synliggjøre, verdsette, og finne tid til å løfte den frem at de føler de må ha det som et punkt på et møte?

5.3 Være til stede og legge merke til

Det å være til stede med hele seg kom frem som et viktig element for å kunne løfte frem og synliggjøre den tause kunnskapen. Ved å være til stede og være bevisst på temaet, kan man bruke personalet der de kan yte mest, på det de er gode på.

Informant A: "Å være tilstede at det blir lagt merke til når vi har noen gode, noen gode situasjoner og sånn."

Informantene fremhever at er det noe spesielt som skal gjøres på avdelingen så henvender de seg til den personen som innehar den aktuelle kunnskapen.

Informant C: "Kanskje i det daglige, i praktiske ting..der er den god til å lede liksom..det å gjøre noe ut av et eller annet..".

Informantene mente at de var tilstede (i litt varierende grad) slik at de kunne synliggjøre personalet tause kunnskap. Informantene nevner at en slags kunnskapsbank av personalets tause kunnskap hadde vært lurt å ha i barnehagen. Jeg tenker da at det vil kreve utrolig mye tid og kartlegge denne kunnskapen, og det vil også ta mye tid å oppdatere denne banken. Mennesket er jo slik konstruert at vi lærer og utvikler oss, og flytter på oss hele livet. Kanskje

en slik kunnskapsbank vil kreve for mye i en hverdag som allerede kan være hektisk nok? Kanskje det kan være en idé å jobbe bevisst med dette å være tilstede, observere personalet for slik å ta tak i deres tause kunnskap?

5.4 Verdsetting og synliggjøring

Informantene svarte ganske forskjellig på spørsmålet om personalets tause kunnskap blir verdsatt og synliggjort i hverdagen. Informantene i barnehage 2 brukte relativt lang tid på å finne noe svar, informantene i barnehage 1 svarte forholdsvis raskt.

Informant D: "Men synliggjøring, den biten vi ikke er så gode på, den kunnskapen sitter jo det, den gjør jo det og til en viss grad utnytter vi den kanskje.."

Dette ble sagt etter en liten tenkepause. Jeg opplever at dette sitatet sier noe om hvordan personalets helhetlige kompetanse blir verdsatt. Informanten sier hun vet den er der, men at det kanskje ikke blir så synliggjort og verdsatt i hverdagen. Videre i intervjuet sa informant D:

"... sånn med å øke kvaliteten i barnehagen, det brukes jo..det der med å heve kvaliteten eller...der er jeg enig med deg, vi er ikke flinke til å løfte frem dette er du god på, det gjorde du bra det prosjektet der. Kanskje i det daglige, i praktiske ting.."

Her kommer det frem at det forekommer enkelte episoder med synliggjøring av personalets tause kunnskap.

Informant A: "Da tror jeg det er viktig at man blir verdsatt på det man er god til, at man får lov til å gjøre det som man er god til, da tror jeg du gjør det mye bedre i jobben din og..at du får fram en glød da, for det du gjør, det er alltid mye lettere å gjennomføre det man syns er artig å gjøre enn det man kanskje syns er mindre moro". "Vi bruker det, og vi veit jo egentlig atte dem... jeg kan jo egentlig si atte hvem som kan sy på symaskin, og vi bruker det jo.. Vi går jo til den personen hvis vi skal ha noe gjort. På symaskin for eksempel",

Det ble også sagt noe om at det er positivt om personalet kan få gjøre det de er gode på og opplever mestring ved. På den måten yter de bedre i jobben sin, og personalet føler seg anerkjent og respektert ved at deres kunnskap blir verdsatt. Her kan jeg tekke en linje til det Polanyi sier om uttrykksmidler, og det at personalet får uttrykke seg gjennom sine kjente medier. Polanyi sier noe om at taus kunnskap (det å bare vite/kunne noe) kan uttrykkes og

kommuniseres til andre om tilstrekkelige uttrykksmidler er tilgjengelige. Dette avhenger av at måten å bruke disse på blir lært (Polanyi, 1966).

Informant D kom med et eksempel, etter en lang tenkepause hvor hun så taus kunnskap:

”... ja måten en av assistentene forholder seg til unger som sitter og savner mamma eller sånne ting, at dette er ikke noe som jeg har lært på skolen en gang, men det er bare sånn. Med mer.”

Etter intervjuene satt jeg med en følelse av informantene måtte ”lete” litt for å kunne gi oss noen eksempler på verdsetting og synliggjøring av taus kunnskap. Det var nok ikke lett å sette eksakte ord på det, men de fant noen eksempler.

5.5 Man kan synliggjøre den tause kunnskapen gjennom veiledningssamtaler

Informant B: ”Det kan jo skje gjennom veiledning. Veiledningssamtaler. Vi holder på å lese oss opp litt, har en sånn modell som vi skal bruke. Men det handler jo om å stille spørsmål, ikke sant, for å vekke den derre tause kunnskapen, alle har jo no taus kunnskap”.

Det å dele kunnskap og bevisstgjøre assistentene blir også trukket frem som et element. Nonaka har en modell (SEKI – modellen) som viser hvordan taus kunnskap kan gjøres eksplisitt, kunnskapen går i en slags sirkel. Det handler om sosialisering, eksternalisering, kombinerings og internalisering (Filstad, 2010, s 105).

Jeg tolker det som at den tause kunnskapen kan bli koblet til eksplisitt kunnskap gjennom veiledning, som informantene drar frem som en måte for å løfte frem, synliggjøre og kunne bruke den tause kunnskapen som en ressurs i hverdagen. ”*Veiledningens kjerne blir derfor å være en hjelp for den enkelte til å forstå hvilke verdier, erfaringer og kunnskap som ligger bak det en har gjort, eller det en planlegger å gjøre*” (Carson og Birkeland, 2009, s 73). Det å løfte frem denne kunnskapen krever at man går i seg selv, jobber med sine holdninger og verdier, og kanskje må bearbeide noe som oppleves vanskelig. Det er noe med uttrykket at man først må kjenne seg selv før man kan kjenne andre. Jeg mener det er viktig at pedagogisk leder som skal ha veiledning bør ha kunnskap om dette i forkant. Jeg erfarte gjennom intervjuene at det var forskjell på hvorvidt informantbarnehagene hadde videreutdanning innen veiledning og brukte veiledning bevisst i forhold til personalets tause kunnskap, og jeg tenker at det også vil virke inn på graden av synliggjøring av den tause kunnskapen.

5.6 *Praksisfortellinger og bilder*

Jeg har brukt et sitat fra Schøn i intervjuet hvor han sier noe om at det er viktig, og mulig, å få frem den tause kunnskapen via aktiv refleksjon og diskusjon, og at det å møte andres kunnskap og erfaring kan brukes som en kilde til egen vekst (Gotvassli, 2006). Informantene støttet opp under dette ved å trekke frem praksisfortellinger og bilder som et verktøy for å synliggjøre og kunne bruke den tause kunnskapen i barnehagen.

Informant A ”..med en gang så tenkte jeg praksisfortellinger jeg, eller å ta med et bilde av en eller annen situasjon til et basemøte.”

Gjennom praksisfortellingene kan pedagogisk leder peke på hva som var bra, og sette ord på og bevisstgjøre personalet på sin tause kunnskap. Her kan jeg trekke en parallell til Nonaka og Takeuchi³ begrep: *eksternalisering*, som betyr å uttrykke (oversette, artikulere) taus kunnskap til en forståelig form for andre gjennom dialog og refleksjon: Den individuelle kunnskapen blir gruppekunnskap i skriftlig form, eller den blir framstilt som modeller, metaforer, fortellinger, og begreper (Filstad, 2010).

Informant A: ”Vi tar opp dårlige situasjoner og, men da må man passe seg så man ikke trækker på vedkommende, som har vært oppi den situasjonen da, at dem føler at dem gjør en dårlig jobb... ja, så det kan være mer sårbart å ta opp en sånn situasjon enn en god situasjon, man vil jo helst for fram det positive. Derfor så er det veldig ålright at de kommer med noe sjøl, ja det med bildene og hverdagsfortellingen”.

Informant D hadde litt andre tanker om dette:

”Vi gjorde det mer i fjor, jeg syntes det er en veldig nyttig ting, men det er ikke alltid like lett, det er ikke lett å få med alle på det, det er ikke det...”

Jeg føler dette viser at det kan være et stykke fra tanke til handling, som her å bruke praksisfortellinger. Det kan være en prosess å sette navn på det som oppleves og erfares slik at det kan oppstå læring og utvikling. Det er ikke alltid bare positive praksisfortellinger som tas opp, det er viktig å synliggjøre de negative også for å utvikle seg selv og barnehagen videre. En fare ved og ikke sette ord på erfaringer er at utviklingen i barnehagen kan gå sakte, i verste fall stoppe opp, man blir da gående i det vante og trygge.

I boken *Tilstedeværende voksne – medvirkende barn* (2010), skrevet av Wenche Nordli og Bess Merete Schelbred Thormodsæter, er det referert til noe Mona Frønes (2007) har skrevet

om praksisfortellinger i sin masteroppgave: *"Førskolelærere kan hjelpe assistenter til å se sammenhenger mellom den praktiske hverdagen og teoretiske aspekter som synliggjøres gjennom ulike handlinger... På denne måten løftes den enkeltes hverdag, og man ser på praksisfeltet som en svært viktig del av barnehagepedagogikken."* (Nordli og Thormodsæter, 2010, s 84). I den samme boken trekkes også teori fra Berit Aanderaa frem i forhold til praksisfortellinger, bla at hun mener slike fortellinger hjelper oss til å fortelle om det som er vanskelig å si og er rikere på informasjon enn objektiv tale i saklige termer. (Nordli og Thormodsæter, 2010, s 82).

5.7 Vi snakker om menneskesynet vårt at alle er kompetente, unike

Personalet har evner, ferdigheter, kunnskaper og interesser som blir brukt og løftet frem i barnehagehverdagen. Dette blir en del av barnehagens helhetlige kompetanse, men bevisstheten rundt dette var litt forskjellig i informantbarnehagene.

Som eksempler blir det nevnt at noen er flinke til å sy, noen utviser en flott evne til å trøste barna, noen liker å fortelle eller å lese bøker, mens andre liker å lage mat. Det blir fremhevet av informantene at personalet yter sitt beste på jobb om de kan gjøre det de er gode på, og opplever mestring ved. Men man skal heller ikke glemme at personalet også må pushes litt for hele tiden å sikre en utvikling i barnehagen. Vygotskyi ble trukket frem for å illustrere den potensielle læringssonen. I informantbarnehage 1 har de en del videreutdanning og kurs, mens det ikke kom frem noe slikt i informant -barnehage 2. Som et resultat av det vil kanskje også bevisstheten rundt taus kunnskap fremstå forskjellig.

Informant A: "Men her er det jo, ja, assistenter som pedagoger, folk som kan mye annet enn akkurat jobben. Ja, som dem får lov til å bruke da, for det er noe med å kunne bruke alle språka som vi besitter da. For vi besitter jo flere enn det muntlige og det som tydelig kommer fram vi og... og vi blir stadig overraska her: Kan du det? Jammen så fint!".

Jeg opplever at menneskesynet er viktig her, mtp om barnehagen arbeider bevisst med å utvikle et syn på mennesket som kompetent, og at alle har kompetanse som kan brukes i hverdagen.

Her kan jeg se det som Nonaka og Takeuchi sier om sitt begrep sosialisering i kunnskapsspiralen: *" Gjennom sosialiseringssprosessen utveksles taus kunnskap (ofte ubevisst) mellom ulike individer i barnehagen. Dette skjer ofte ved at vi arbeider sammen og utveksler erfaringer og synspunkter uformelt... "* (Gotvassli, 2001, s 109).

5.8 Kan taus kunnskap observeres?

Observasjonene jeg foretok i denne forbindelse ble gjort sammen med en medstudent. I informantbarnehage 1 var vi med på tur, og i informantbarnehage 2 observerte vi inne. Vi oppdaget at det ikke var så enkelt å observere taus kunnskap, for hva er egentlig den tause kunnskapen, hvordan kan man egentlig se det? Jeg observerte at i samlingsstund så fortalte en assistent, med innlevelse, kroppsspråk, mimikk, stemmebruk og dialog med barna, et eventyr som ble en helt ny opplevelse for meg. Det ble meg fortalt at hun pleide å fortelle eventyr, fordi hun likte det så godt. Vi observerte også under måltid, her kunne vi se at en assistent tok seg spesielt av et barn under måltidet. Barnet var lei seg, assistenten hadde et rolig kroppsspråk, var forståelsesfull og nær barnet. Det ble gitt rom og tid for at den voksne kunne sitte ved siden av barnet den tiden det trengte det. Dette mener jeg var de tydeligste eksemplene jeg observerte på at den tause kunnskapen (interesser, holdninger, erfaringer, evner) ble brukt som en ressurs i barnehagene de dagene vi observerte.

6 Avslutning

Svaret på problemstillingen: hvordan synliggjør pedagogisk leder kompetansen, taus kunnskap hos personalet? , oppfatter jeg som varierende. Vi mennesker er forskjellige, innehar forskjellige erfaringer, holdninger, vaner og verdier, som gjør oss unike. Dette mener jeg er viktig å huske på når man skal forske på hvordan noe blir gjort, respekten for medmennesket skal alltid være med.

Som svar på spørsmålet som ble stilt tidligere i rapporten: *Er det forskjell styrers og pedagogisk leders fokus på taus kunnskap?*, viser deler av forskningen at det kan være forskjell på styrers oppfatning av barnehagehverdagen, og det som faktisk skjer på avdelingene. Dette spørsmålet er mer tenkt som et lite sidespor i forskningen, men jeg opplever det relevant, og velger å ha det som et av sideelementene jeg så vidt berører i rapporten. Styrer i begge informantbarnehagene har videreutdanning etter endt førskolelærer utdanning. Begge informantene fremhever betydningen av personalets tause kunnskap.

Forskjellen mellom barnehagene mtp hvorvidt de brukte tid på å løfte frem og synliggjøre, bruke kunnskapen som ressurs, og som en del av barnehagens helhetlige kompetanse for å oppnå videre utvikling og læring, var betydelig. Undersøkelsen kan også sees slik at den sier noe om at det å ha såkalt høy formell utdanning, ikke dermed sier at personen også har høy praktisk handlingskompetanse. Det er enkelte kunnskaper som ikke læres via skole, men som er like viktig i barnehagehverdagen, den heter uformell kompetanse/taus kunnskap. Som

resultatene viser kan det være flere veier å gå for å kunne synliggjøre personalets uformell kompetanse/tause kunnskap i barnehagen.

Polanyi. M. (1966). *Den tause dimensjonen*. Oslo: Spartacus Forlag AS

St.meld.nr 41 2008 – 2009 (2009). *Kvalitet i barnehagen*. Oslo: Statens
forvaltningstjeneste. Hentet fra:

<http://www.regjeringen.no/pages/2197014/PDFS/STM200820090041000DDDPDFS.pdf>

Åsvoll H. (2009). *Teoretiske perspektiver på taus kunnskap*. Trondheim: Tapir
Akademiske Forlag

8 Vedlegg

8.1 Tidsplan

Uke 37

- Skrive og få godkjent presentasjonsbrev
- Levere presentasjonsbrev i slutten av uken
- Starte med utforming av spørsmål til intervju
- Veiledning
- Arbeid i henhold til veiledning – lørdag

Uke 38

- Klargjøring av spørsmål til intervju av styrere
- Gjøre ferdig pp presentasjon med stikkord

Uke 39

- Følge opp tilbakemeldinger/spørsmål fra klassen
- Gjøre klar en mellomoppgave til innlevering

Uke 40

- Gjøre ferdig forberedelser til fokusgruppeintervju

Uke 41

- Fokusgruppeintervju
- Intervju med styrer

Uke 42

- Bearbeiding av data fra intervju

Uke 45

- fokusgruppe intervju og observasjon
- intervju med styrer
- gjøre ferdig transkribering av intervjuene

Uke 46

- sende oppg til veiledning

Uke 47

- Innlevering

8.2 Informasjonsbrev til informanter

Til Styrer

Forespørsel om å bruke barnehagen som informant i fagoppgave i pedagogikk

Jeg er student ved Høgskolen i Nesna, førskolelærerlinjen på Mysen, og går nå siste året. Som en del av eksamen i faget pedagogikk skal det skrives en fagoppgave/bacheloroppgave, i den anledning ønsker jeg å komme inn i barnehagen og intervjuere styrer og noen pedagogiske ledere samt utføre noen observasjoner. Min oppgave har som tema *taus kunnskap*, dvs den uformelle kompetansen som ansatte i en barnehage har.

Min veileder Sølvi Thuv, st@hinesna.no sammen med Høgskolen i Nesna står faglig ansvarlig, undersøkelsen og oppgaven skal godkjennes av dem.

I min undersøkelse for å finne svar på min problemstilling, håper jeg å kunne intervjuere/ha en samtale med styrer i barnehagen. Etter den samtalen ønsker jeg å observere pedagogisk leder inne på en avdeling, etterfulgt av et intervju/en samtale med noen pedagogiske ledere. Metoden heter fokusgruppeintervju, dvs at jeg ikke kommer med mange strukturerte spørsmål, men vil ha i gang en samtale/refleksjon. Jeg planlegger å bruke ca en time på hvert intervju, og en formiddag til observasjon.

Oppgaven utføres i samarbeid med en medstudent, slik at vi vil være to til å intervjuere og observere. Noe av tanken med oppgaven er at vi også skal lære en forskningsmetode, og ved å være to stykker kan vi bytte på rollene, og vi kan da se saken med to par øyne.

All informasjon vil bli anonymisert i oppgaven, og dere velger selv hva dere kan/vil svare på, hvordan dere legger frem meninger og tanker slik at taushetsplikten ivaretas.

Resultatene vil bli brukt i min bacheloroppgave, den blir levert via Moodle, et sikkert nettverk, og i papirformat som sendes rekommandert til skolen.

Jeg håper på positiv respons på denne forespørselen.

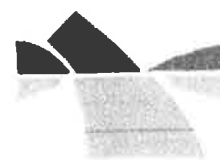
Med vennlig hilsen

Tlf: E – post:

Høgskolen i Nesna

Dato Egen underskrift

Faglærers underskrift



8.3 Informasjonsskriv fra skolen

UNDERSØKELSE TILKNYTTET HØGSKOLEN I NESNA.

Høsten 2011 gjennomfører sisteårsstudentene på førskolelærerutdanningen ved Høgskolen i Nesna (Hine) en undersøkelse i praksisfeltet. Oppgaven er et selvstendig arbeid basert på en undersøkelse av temaet *Den profesjonelle førskolelæreren*. Undersøkelsen skal ta i bruk vitenskapelige metoder, og skal gi studentene trening i å analysere en problemstilling knyttet opp til arbeid som førskolelærer. Dette arbeidet skal munne ut i en skriftlig rapport som skal tilfredsstille vitenskapelige kriterier. Rapporten skal ta i bruk teorier fra fag i studiet. Valg av teori og metode skal begrunnes med utgangspunkt i problemstillingen, for å kunne belyse denne.

Studentene tildeles en veileder ved Hine. Student og veileder har ansvar for at undersøkelsen er i tråd med personvernet. Student og veileder har også ansvar for at informasjon og data som blir innhentet i saker som berører personvern blir slettet, og at anonymitet og taushetsplikt ivaretas i arbeidet med rapporten.

Høgskolen i Nesna, august 2011.

Signe Agnete Hansen

Utdanningsleder førskolelærerutdanningen

Høgskolen i Nesna

8.4 Intervju av styrer som informant til fagoppgave i pedagogikk

Høsten 2011

DEFUM

HiNe

Styrers bakgrunn:

Hva er din rolle og oppgave i barnehagen?

Selve spørsmålene:

1. Hva tenker du på når du hører begrepet taus kunnskap? Kan du nevne noen eksempler?
2. Hva tenker du om verdien på taus kunnskap hos personalet i barnehagen? Tenker du at det er en type mer verdi i formell kunnskap kontra taus/uformell kunnskap?
3. Hvordan tenker du at taus kunnskap brukes i en barnehage? Kom gjerne med eksempler?
4. Kan du fortelle litt om hvordan du tenker at din barnehage kan bruke taus kunnskap som en kompetanse i hverdagen? Kan du for eksempel se dette for deg mtp læring og kvalitetsutvikling, i organisasjonen.
5. Kan du se for deg at den tause kunnskapen kan bli brukt i forhold til motivasjon, anerkjennelse, respekt, ressurs, kompetanse heving, refleksjon og videre læring....
6. Er dette noe som dere reflekterer aktivt over?
7. Om du skulle si noe oppsummerende om temaet taus kunnskap i barnehagen, med noen få ord, hva ville du lagt vekt på å si?

8.5 Fokusgruppeintervju

Høsten 2011

DEFUM

HiNe

Informantenes bakgrunn:

Formell/uformell, disp

Spesielle interesser/hobbyer

- A) Rammeplan s 50, pt 4.3: *"barnehagen som organisasjon bærer på tradisjoner, sammensatt kompetanse, innforståthet og taus kunnskap som er viktig å sette ord på og reflektere over for å legge grunnlaget for videre kvalitetsutvikling."*
1. a) Hva tenker dere dette avsnittet egentlig sier,
 2. a) Hvordan kan det knyttes til hverdagen i barnehagen? Kom gjerne med eksempler
- B) *"Den reflekterte praktiker forstår at det å møte andres kunnskap og erfaringer blir en kilde til egen vekst. Den tause kunnskapen er det viktig å få frem, og mulig å få frem via aktiv refleksjon og diskusjon"*(Schön).
1. b) Hvordan kan personalet aktivt jobbe med dette som Schön snakker om?
 2. b) Har dere noen konkrete eksempler fra hverdagen?
- 2.b) Kan dere si noe om dere opplever synliggjøring og refleksjon over den tause kunnskapen/kompetansen til personalet, bidrar til videre læring og kvalitetsutvikling av den helhetlige kompetansen i barnehagen?
- C) Hva med uformell kontra formell kunnskap?

1. c) Hva slags verdi opplever dere at det er i forholdet mellom formell og uformell kompetanse?
2. c) Kan dere gi noen eksempler på at personalets evner/interesser verdsettes og løftes frem?

8.6 Et utsnitt av råmaterialet

Moderator: ”Den reflekterte praktiker forstår at det å møte andres kunnskap og erfaringer blir en kilde til egen vekst. Den tause kunnskapen er det viktig å få frem, og mulig å få frem via aktiv refleksjon og diskusjon.” Det er et sitat vi har tatt fra Schøn. Og hvordan kan personalet aktivt jobbe med dette som Schøn snakker om? Kan dere noen eksempler på det?”

Informant 1: ”Jeg tenker... da får fram hvorfor den situasjonen var så god da. Hva som følte at man gjorde riktig.” med en gang så tenkte jeg praksisfortellinger jeg, eller å ta med et bilde av en eller annen situasjon til et basemøte. Hvertfall der som man har mulighet til å prate sammen og reflektere, og det blir som regel basemøtene som man har tid til det, eller personalmøter. Det kan gi så mye å ha med..atte du spør alle om dem kan ha med seg en praksisfortelling, til neste basemøte for eksempel. Eller ha med seg et bilde av en situasjon som du føler var god, og hvorfor var... og da stille noen sånne oppfølgingsspørsmål som

Informant 2: ” Ja, det tenker jeg også, vi bruker jo basemøtene stort sett på det og personalmøtene, vi har jo ikke noe tid imellom dem, det blir ikke på samme måten.. man må jo sette det i et system hvis det skal bli noe ut av det. Ja, og så kan man jo også ta opp sånne hverdagssituasjoner der da, hvordan er det med måltid for eksempel, hvordan er det, hva synes dere..og diskutere det på basemøte. Det har vi gjort noen ganger..”

Moderator: ”Kan dere si noe om dere opplever synligjøring og refleksjon over den tause kunnskapen/uformelle kompetansen til personalet bidrar til videre læring og kvalitetsutvikling av den helhetlige kompetansen i barnehagen? Hva med uformell kontra formell? ”

Informant 1: ” At vi på en måte mener at vi er på jakt etter det, at vi er på jakt etter, observerer og tar opp det vi ser, er det du tenker på da? ”

Moderator: ” Ja. ”

Informant 2: ”Vi kunne sikkert vært flinkere med det, men vi jobber nå en del med å være tilstede, tilstedeværelse..har jo også no med det å gjøre synes jeg.. Å være tilstede at det blir lagt merke til når vi har noen gode, noen gode situasjoner og sånn. Vi fokuserer veldig på det positive her da, det må jeg bare si. Vi gjør det..Vi drar ikke fram noe som er veldig negativt, da tas det i et annet fora.”

Assistent: ” assistenter da som er flinke til en viss ting, får de bruke det som en del av barnehagehverdagen? Spesielle interesser, hobbyer, evner, verdier...”

Informant 2: ” Ja, det er jo veldig ålright å bruke de menneskene til det de kan best, for det gjør de best, og det gjør dem med glede.”

Informant 1: ” Vi har mange eksempler på det...”

Informant 1: ” Ja,vi jobber jo med at barna skal få lov til å uttrykke seg på så mange måter som mulig da. Og blant annet atte..det står jo ikke i søknadspapirene til barnehagen at du skal være god på symaskin eller sånne ting ikke sant. Men her er det jo, ja, assistenter som pedagoger, folk som kan mye annet enn akkurat jobben. Ja, som dem får lov til å bruke da, for det er noe med å kunne bruke alle språka som vi også besitter da. For vi besitter jo flere enn det muntlige og det som tydelig kommer fram vi og... og vi blir stadig overraska her: Kan du det? Jammen så fint!”