

FAGOPPGAVE

Tema: Den profesjonelle førskolelærer

Hvordan kan førskolelæreren legge til rette for videre læring ved å reflektere over personalets tause kunnskap?

Utarbeidet av:

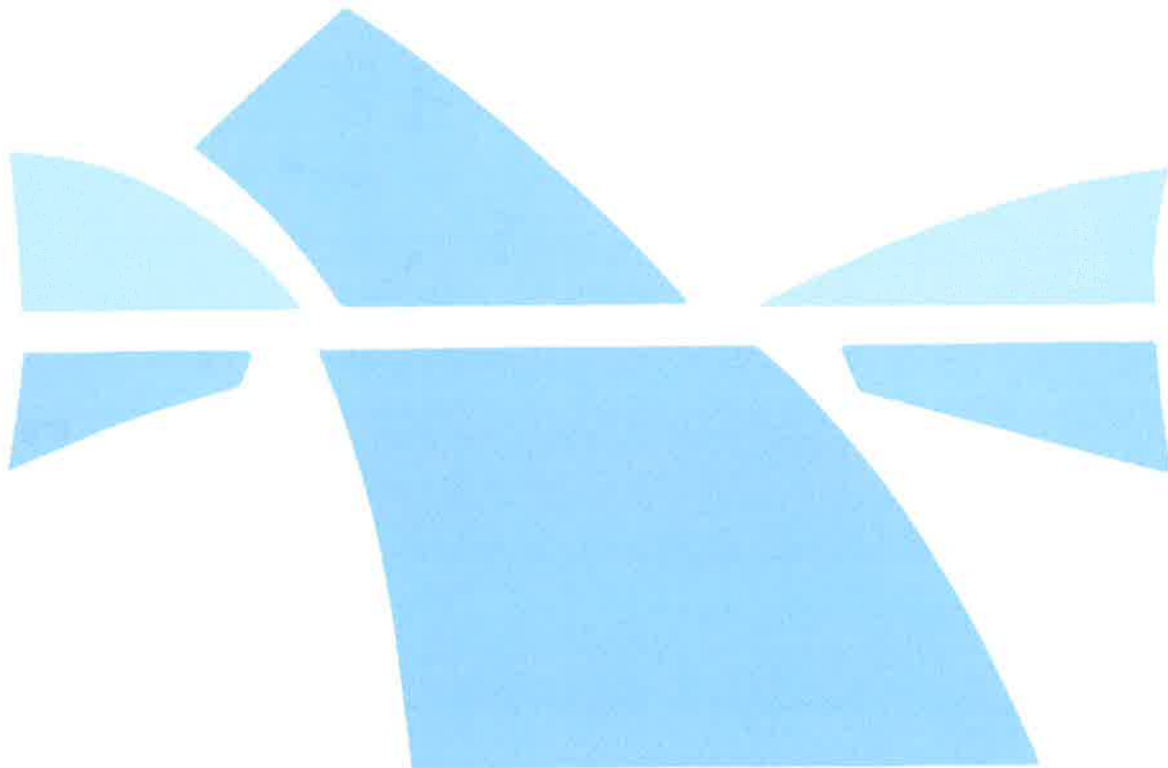
Hilde Birgitte Johansen

Studium:

Førskolelærerutdanning, deltid, kull 2008, Mysen

Innlevert:

Høst 2011



1	INNLEDNING: kompetanse, refleksjon, utvikling, hos de ansatte i barnehagen	5
1.1	Formålet for oppgaven	5
1.2	Oppgavens oppbygging.....	6
1.3	Førforståelse	6
1.4	Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, refleksjon og innforstått kunnskap	7
1.5	Stortingsmelding nr. 41. Refleksjon og kvalitet i barnehagen.	7
2	Teori og perspektiv	8
2.1	Praksis går alltid forut for språket OG John Dewey;”Learning by doing” /”reflective thinking”.....	8
2.2	Dialog og diskusjon, Schön /Reflection- in- action osv.	8
2.3	” SEKI – modell” og kunnskapsdeling mellom de ansatte, og Nonaka og Takeuchi .	9
2.4	Praktisk yrkest teori og taus kunnskap, Arve Gunne stad	10
2.5	Den tause dimensjonen og Michael Polanyi, 1966,	11
2.6	Taus kunnskap, refleksjon og læringsprosesser, Kjell – Åge Gotvassli	11
2.7	Kunnskapsdeling og refleksjon, Cathrine Filstad.....	12
2.8	Problemstillingen ble derfor:.....	12
2.9	Begrensning.....	12
3	Valg av metode	12
3.1	Drøftingen av metode.....	13
3.2	Datainnsamling.....	13
3.3	Observasjon	13
3.4	Fokusgruppeintervju/ Kvalitativt forskningsintervju	14
3.5	Moderator	14
3.6	Hjelp i intervjuet - assistent.....	14
3.7	Gjennomføring av datainnsamling	15
3.8	Intervju – og observasjonsinformanter- og - utvalg av informanter.....	15
4	Drøfting	16
4.1	Ikke gode nok på å notere ned og sette ord på?.....	16
4.2	Hvor blir det av tida?.....	17
4.3	Praksisfortellinger og bilder!	18
4.4	De opplevde at de reflekterte!	19
4.5	Observasjon	20

5	Avslutning – en ny forståelse!.....	20
6	Litteraturliste.....	22
7	Vedlegg	24

Forord

Arbeidet i denne forskningen har vært veldig spennende og lærerikt, selv om det har vært noen skjær i sjøen i løpet av denne korte perioden, mye spennende har kommet frem og lærer fortsatt mye nytt.

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 med - ”forsker”, Aina, det har vært en utrolig god hjelp å forske, reflektere og diskutere sammen med deg. Medstudent Doreen, for at du tok deg tid til alle de frustrerte telefonsamtalene underveis, med mye oppmuntring. Mine foreldre stått bak å fått meg til å fortsette med studiene . Mine døtre Martine og Kamilla som fikk meg til å fortsette ” dette skal du få til mamma” Takk til min sønn som satt sene nattetimer og leste korrektur, takk Joakim og takk til svigerdatter og sønn Lars Martin for mange inspirerende og trøstende ord. Og ikke minst TUSEN TAKK til min veileder Sølvi Thuv, du er fantastisk. Du veiledet meg gjennom prosessene, svarte på e-post i tide og utide, og hele tiden fikk du meg til å tenke selv

TUSEN TAKK!

Askim 22.11.2011

1 INNLEDNING: kompetanse, refleksjon, utvikling, hos de ansatte i barnehagen

Tema for fagoppgaven er valgt i forhold til temaet refleksjon av den tause kunnskapen personalet er i besittelse av i barnehagen. Alle er i besittelse av taus kunnskap, men ikke alle har en formell kunnskap. Allikevel kan alle ha like "godt lag" med det de gjør. Det er mange vinklinger og fokuseringer i forhold til taus kunnskap det kunne vært valgt, men her vil fokuset være på refleksjon, til videre læring. På grunn av størrelsen på oppgaven, må jeg la være å ta for meg en del tema som kan være likeså relevant for tematikken. Temaet er sett i lys av de teoretikerne jeg har valgt å sette fokus på fordi det de sier er relevant i forhold til oppgavens tema, samt de ansattes bruk av for eksempel: Hvordan bruker de pedagogiske lederne refleksjon i forhold til den tause kunnskapen? For å finne ut hvordan det forholder seg med hensyn til dette temaet, er ønsket å intervjuer styrer, observere og intervjuer to pedagogiske ledere i to barnehager. Blir refleksjon i forhold til taus kunnskap brukt i barnehagehverdagen? Blir refleksjon brukt som et verktøy til videre læring og utvikling, i forhold til den kunnskapen assistentene har på den enkelte avdeling? 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).

1.1 Formålet for oppgaven

Oppgaven og undersøkelsene er gjort fordi jeg ble interessert i å vite mer om temaet og et ønske om videre kompetanse økning hos meg selv, dertil å få en forståelse av bruken av forskjellige forsknings metoder. Ønske er å bli en førskolelærer, med evne til å utvikle kompetansen, samt og fokusere på de andre ansattes hele kompetanse som er verdifull for hele avdelingen, den eksplisitte og den tause kunnskapen. Hvordan bruker pedagogiske ledere refleksjon til å videreutvikle den implisitte kompetansen, assistentene allerede har, og finne ut hvordan denne kunnskapen blir benyttet.

Refleksjon: Tenke over hva førskolelæreren skal gjøre mpt. taus kunnskap

Tenke over hva førskolelæreren gjør mpt. taus kunnskap

Tenke over hva førskolelæreren har gjort mpt. taus kunnskap

Personalet/ Assistentene; dette er ikke en ensartet gruppe. De har ulike erfaringer og bakgrunn, ufaglærte, med barne- og ungdomsarbeider linje eller med annen yrkeserfaring. Assistentene er de som oftest tar over gruppa med barn når førskolelæreren er på møte, kurs eller forberedelses tid. Assistentene/ pedagogisk medarbeider utfører det pedagogiske arbeidet førskolelæreren bestemmer. I stortingsmelding 41 står det ” *de er en viktig gruppe fordi de står for mye av oppfølgingen og kontakten med barna*” (St.meld.nr.41 2008 – 2009).

Førskolelæreren/ pedagogisk leder; Lederen for avdelingen med pedagogisk utdanning. Bli den tause kunnskapen brukt på avdelingene i barnehagen til å videreformidle positiv kunnskap videre til andre og vier det spesiell oppmerksomhet gjennom refleksjon? I Rammeplan og Lov om barnehager (Kunnskapsdepartementet, 2006) er det en bestemmelse som viser til at den pedagogiske lederens ansvar for at de ansatte barnehagen skal være i en stadig utvikling og læring, og refleksjon over det de foretar seg i hverdagen. Dette er den profesjonelle førskolelærers oppgave og ansvar. Hvilket syn pedagogisk leder har på det ansvaret de har vil også ha innvirkninger på hvordan de andre på avdelingen ser på barna, møter de aksept og anerkjennelse for sin egen kunnskap er det lettere å møte barna på samme måte. Forklaringen på flere ord i problemstillingen vil bli gitt videre i teksten.

1.2 Oppgavens oppbygging

Første del handler om den førforståelse som ligger til grunn for oppgaven, deretter er den understøttet i målet for utdanningen, og knyttet til Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver og Stortingsmelding nr 41. Teorien det er tatt utgangspunkt i har relevans i forhold til temaet som er valgt i 3. kapittel. I kapittel 4 fokuseres det på den litteraturen som har betydning for den problemstillingen som er valgt. Det er her gjort rede for begreper og problemstillingens ordlyd, etter teori og studie av litteratur. I kapittel 5 er det avklart hvilke metoder det er brukt i oppgaven og hvorfor. Kapittel 6 består av den drøftingen som er utført i forhold til de resultater som er samlet, i forhold til teori, problemstilling og egne refleksjoner.

1.3 Førforståelse

Da vi i 3. klasse på deltidsstudiet hadde en gruppeoppgave på et PBL- notat i samfunnsfag, om taus kunnskap, fant jeg mye interessant teori og litteratur om temaet taus kunnskap. Dette temaet gjorde meg nysgjerrig på hvordan det kunne synliggjøres i barnehagen, spesielt med tanke på den ufaglærte delen av de ansatte. Kan assistentene ha kunnskaper som de faglærte kan ta lærdom av, og omvendt? Kan for eksempel den eksplisitte kunnskapen bli automatisert

og bli taus? Forståelsen av taus kunnskap er de erfaringene vi tar med oss gjennom et levd liv, og at de erfaringene oftest kan overføres til andre ved ”kopiering” eller refleksjon. Det er et veldig aktuelt og viktig tema i forhold til barnehagens kvalitetsutvikling. Kan det registreres noen forskjeller eller likheter i synet på viktigheten av refleksjon av taus kunnskap hos styrer og pedagogiske ledere? Det er brukt mye tid på å tenke ut en god problemstilling og en vinkling på oppgaven jeg kan få mest egen læring ut av. Og nå som deltidsstudent på 4. året, er ønske å forske på denne kunnskapen, og se på temaet som veldig viktig å fokusere på og reflektere over. Hva sier rammeplan og Stortingsmelding 41, i forhold til temaet?

1.4 Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, refleksjon og innforstått kunnskap

Rammeplan s 50, pkt 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).

Barnehagen har plikt til å følge Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver og Barnehageloven, som er en forskrift for arbeidet en gjør. Hvordan en barnehage velger å utføre disse pliktene, sier Rammeplanen ikke noe om, allikevel er det viktig å få med seg de ulike bestanddelene som barnehagen skal følge.

1.5 Stortingsmelding nr. 41. Refleksjon og kvalitet i barnehagen.

Danning /oppdragelse er en kontinuerlig prosess som forutsetter **refleksjon** og som foregår hele livet. Før formålsbestemmelsen trer... synes barnehage personalet at veiledningen har bidratt til bedre evner til **refleksjon** over egen praksis. De ansatte mener også at veiledning har bidratt til bedre evne til **refleksjon** over hva som fører til et godt læringsmiljø... aktørene møtes jevnlig, noe som gir mulighet til **refleksjon** og samhandling. 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. 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 barnehage- faglig 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 (St.meld.nr.41 2008 – 2009).

2 Teori og perspektiv

Teori er det jeg forstår som; ord som forklarer noe om det temaet jeg vil skrive om, undersøke, samt drøfte; med hensyn til de ansattes tause kunnskap. Her begrenser teorien seg til å handle om temaet taus kunnskap. Her har jeg valgt å bruke et utvalg av teorien til Polanyi, Dewey, Schön, Nonaka og Takeuchi og det de har kommet fram til med hensyn til taus kunnskap og refleksjon. Polanyi som blant annet har skrevet boken ”Den tause dimensjonen” om dette temaet (Polanyi, 1966). For å få med uttrykket refleksjon, og litteratur som sier noe om forholdet mellom taus kunnskap og refleksjon, er det fortrinnsvis brukt litteratur i forbindelse med pensum, samt noen få bøker relevant i forhold til oppgaven. Jeg har også funnet tidligere fagoppgaver om temaet, brukt en del tid på å lese igjennom den litteraturen jeg har lånt. Jeg har også forkastet flere bøker. ”Google Chrome” har gitt meg en del materiale på søkerord som ”taus kunnskap og refleksjon” og ”taus kunnskap”, det er kun en oppgave jeg har lest igjennom for å få litt bakgrunnsstoff. Jeg erfarte i løpet av den tiden jeg lette etter stoff, at jeg måtte forkaste en del som ikke var relevant, og konsentrere meg mer om pensumlitteratur og litt tillegglitteratur.

2.1 Praksis går alltid forut for språket OG John Dewey; ”Learning by doing” / ”reflective thinking”.

John Dewey har en sidestilt tanke om hva taus kunnskap er som er lik Polanyi, ”Vi kan mer enn vi kan si”(Polanyi, 1966), der han tenker at praksis går foran språket og erfaringer som vi allerede har lagret, dermed kan uttales eller gjøres på andre måter. Dewey er opptatt av refleksive tanker, som er viktig for vår læringsutvikling; ”reflective thinking” (Andrèn Maria, 2008). Vi har et lager av erfaringer som er ubegrenset i forhold til refleksjon og nye kunnskapsstrukturer. Han mener at vi har automatiske vaner som av og til blir reflektert over og undersøkt med tanke på videre læringsutvikling. Refleksjon over den tause kunnskapen kan bidra til ny kunnskap og nye erfaringer, som ikke er en enkel prosess. Relasjoner mellom mennesker og miljø, har mye å si for hvordan læring foregår (Åsvoll, 2009).

2.2 Dialog og diskusjon, Schön /Reflection- in- action osv.

Schön nevner flere former for refleksjon; ”Knowing in action”, kunnskap i handling, er et uttrykk for en intuitiv og erfaringsbasert kompetanse. De ansatte i barnehagen bare ”gjør det”;

kunnskapen er innbakt i handlingen som en inneforstått kunnskap. "Reflection in action"- her og nå refleksjon mens vi foretar en handling, overveielse av egen praksis. Det er den ansatte som foretar raske overveielser i praksissituasjonen for å vurdere det som skjer, og hvordan den ansatte opptrer og eventuelt må justere sin atferd her og nå. "Reflection on action"- refleksjon etter en praktisk handling. Dette er de refleksjoner en gjør gjennom praksisfortellinger og pedagogisk dokumentasjon sammen med andre, på for eksempel avdelingsmøter, medarbeidersamtaler eller personalmøter eller individuelt. Pedagogisk dokumentasjon foregår gjennom bilder av den aktiviteten assistentene har med barna, og prosessen i forhold til utførelsen av disse aktivitetene. Dette kan være et godt grunnlag for å styrke personalets handlingskompetanse og faglige utvikling (Gotvassli, 2006). For å synliggjøre læring blant de ansatte, mener han at det er av stor betydning at det blir fokusert på dialog og diskusjon rundt de erfaringene som gjøres i virkeligheten. Her har ikke bare den eksplisitte kunnskapen den største betydning, men også intuisjon, visjon og lidenskapen til de profesjonelle førskolelærerne, og resten av personalet. For å få fram den tause kunnskapen, kan en bruke refleksjon og diskusjon aktivt praktikere i mellom, dette mener Schön er viktig. Det er nettopp i møtet, og svært ofte i konflikter, mellom begrepssystemene til den som snakker og den som lytter, at nye elementer blir skapt og en ny forståelse oppstår, forskjellig fra den personene hadde på forhånd.

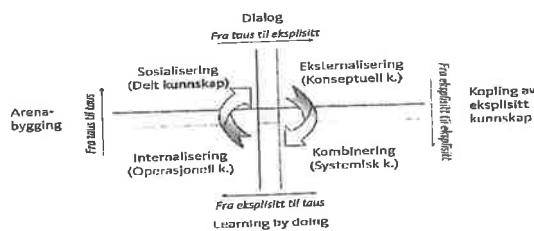
"Før Schön (1983) er refleksjonen en dialog der virkeligheten svarer på de egne antagendene" (Andrèn 2008, s. 73)

For Schön er refleksjonen en dialog der virkeligheten gir svar på det vi antar er bra for videre læring (egen oversettelse).

2.3 "SEKI - modell" og kunnskapsdeling mellom de ansatte, og Nonaka og Takeuchi

Kunnskapsdeling mellom ansatte i en organisasjon er helt avgjørende for innovasjon og organisatorisk suksess. 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 over og å videreutvikle kunnskapen på den måten. Dette skjer ikke kun på organisasjonsnivå, men også gjennom sosialisering mellom enkelt individer og grupper. SEKI- modellen viser den kunnskap som dannes gjennom sosial samhandling med andre, dermed overføring og overganger mellom taus/implisitt og formell/eksplisitt kunnskap. Det skjer en vekselvirkning mellom taus og formell kunnskap som danner en spiral, gjennom dialog, arenabygging, kopling av formell kunnskap og læring gjennom

erfaring. Dette skjer i stor grad gjennom refleksjon mellom de ansatte, i grupper eller individuelt (Filstad, 2010, s105).



http://fagbokforlaget.no/filarkiv/Lysark_Profesjon%20og%20organisasjon%20Del%201.ppt

For at det skal foregå en læring må det skje en refleksjon, vi tenker etter hva vi gjør, vi speiler oss i andre og vi kan gjøre begge deler. Gjennom en dialektisk prosess gjenopplever vi den handlingen som er gjort og erfarer den reaksjonen vi skapte hos oss selv og hos andre. Her må den pedagogiske lederen være oppmerksom på de følelsesmessige sidene og evaluere de erfaringene vi får. Den kunnskapen vi gjør gjennom handling er beskrevet som taus/implisitt kunnskap tidligere i oppgaven. Gjennom refleksjon aktiviseres den tause kunnskapen og vi tenker kritisk over egne handlinger og revurderer den. Her kan det bli skapt muligheter for ny handling. Refleksjon kan skje under handling, eller etter at den er utført, og det kan fremskynde en dialog mellom tenking og handling (Gotvassli, 2006).

2.4 Praktisk yrkesteori og taus kunnskap, Arve Gunnestad

Ulike faktorer i vår praktiske yrkesteori blir synlig og kjent for oss selv og andre, gjennom refleksjon over egen praksis (Gunnestad, 2003). Gjennom denne bevisstgjøringsprosessen kan personalet utvikle sin egen praksis slik at det blir samsvar mellom det de tror på og vet, og det de utfører. Gunnestad gjør personalet oppmerksom på at taus kunnskap kan sees i forbindelse med praktisk yrkesteori og pedagogisk grunnsyn, som er det de ansatte forholder seg til i det daglige arbeidet med barna. Dette er de innebygde rutinene, impulsive resultater og tilvendt praksis. Det er ønskelig å bruke mer tid på bevisstgjøring og refleksjon, med tanke på taus kunnskap i pedagogens og de andre ansattes arbeid. Ønsket er å få til større likhet mellom teori og praksis, mellom det vi sier og det vi gjør. Hva er det egentlig som skjer i vårt arbeid med barn og hvordan måles de kunnskaper og holdninger vi har? Den teoretiske vurderingen om synet på barna, kultur, læring, utvikling og oppdragelse, må sees i forhold til praktisk kunnskap for å bli praktisk tjenelig. Utfallet på observasjon og refleksjon over eget arbeid må

sees i forhold til en teoretisk undersøkelse; hva vi ønsker å oppnå i forhold til barns dannelse og læring (Gunnestad Arve, 2003).

2.5 Den tause dimensjonen og Michael Polanyi, 1966,

Taus kunnskap er det arbeidet som utføres som en ren rutine, det personalet kan så godt at de ikke tenker på det de gjør, og ikke klarer å sette ord på. Dette ble av Michael Polanyi kalt "taus kunnskap" (Polanyi, 1966), som var den først som brukte dette uttrykket (Idunn.no). Det er flere handlinger som gjøres uten å tenke over hvordan eller hvorfor det gjøres, det "sitter i hendene" på oss. Handlingen som blir gjort uten å tenke på den teoretiske årsaken, og uten å klare å beskrive det med ord. For å lære seg den tause kunnskapen en annen person kan, må den andre personen imitere det som blir gjort, gjennom praksis (Polanyi, 1966). Dette er kunnskap som kommer av erfaring, intuisjon og refleksjon. Gjennom en forståelsesutvikling kan den tause - og den eksplisitte kunnskapen bli koblet sammen, det er her Polanyi har sitt fokus. Vi gjør en handling uten å klare å sette ord på hva som gjøres, men de ansatte kan reflektere over det. Den tause kunnskapen kan oppleves som en indre fornemmelse - en intuisjon, for eksempel hvilken handling en bør foreta seg i en gitt eller kjent situasjon.

Taus kunnskap; også implisitt. Medarbeidernes praktiske erfaringer, iboende dyktighet, holdninger, ekspertise.. kunnskap man har i tillegg til ev. teoretisk kunnskap.

Uformell kompetanse/taus kunnskap: personalets praktiske erfaringer, iboende dyktighet, holdninger, ekspertise og kunnskap man har i tillegg til eventuelt teoretisk kunnskap.

2.6 Taus kunnskap, refleksjon og læringsprosesser, Kjell – Åge Gotvassli

Først og fremst deles taus kunnskap (Gotvassli, 2009) gjennom å arbeide praktisk sammen med andre eller gjennom refleksjon eller veiledning. Ved å sette ord på, reflektere over, tolke og forklare, settes dette sammen som et system. I Gotvassli (2006) *Barnehager - organisasjon og ledelse*, er det fokusert på at taus kunnskap kan deles gjennom å jobbe sammen med andre og reflektere i et fellesskap. Gjennom personalets erfaringer og praksisfortellinger utvikles og formes praksisen. Utfordringer blir å bruke disse fortellingene til videreutvikling av de ansattes kunnskap. Ved å reflektere og ha en god dialog, gjennom den kunnskapen som allerede finnes, kan det lede til en kompetanseutvikling hos assistenten til det beste for hele organisasjonen. Det er viktig at lederne og ansatte har gode mellommenneskelige relasjoner slik at den tause kunnskapen fører til videre læring.

2.7 Kunnskapsdeling og refleksjon, Cathrine Filstad

For at barnehagen skal oppnå en økning av kunnskap og fremgang i organisasjonen, er det et fortrinn at personalet deler sin kunnskap med hverandre, den tause/implisitte og den formelle/eksplisitte. Spurkland bruker uttrykket ”å gjøre hverandre gode”, det dreier seg om å dele med hverandre de erfaringer og kunnskaper personalet sitter inne med. Refleksjon og pedagogisk dokumentasjon er virkemidler til god kunnskapsdeling. God kunnskapsutvikling skjer der den pedagogiske lederen motiverer, oppmuntrer og ser de ansatte. Er dialogen mellom de ansatte god, har det mye å si for kunnskapsdelingen mellom personalet. Mellommenneskelig tillit er avgjørende for dette, men det er også vanskeligst å skape (Filstad, 2010).

2.8 Problemstillingen ble derfor:

Hvordan kan førskolelæreren legge til rette for videre læring ved å reflektere over personalets tause kunnskap ?

2.9 Begrensning

Denne oppgaven begrenses til bruken av refleksjon med hensyn til taus kunnskap og hvilken måte personalet gjør seg bruk av refleksjon. Det har blitt lest mange bøker og mange teoretikere sier mye bra om temaet taus kunnskap. Jeg har på grunn av begrenset tid og antall sider, måttet begrense temaet. Det er valgt kun to barnehager med samme grunn, vi hadde for liten tid til innsamling av et bredt materiale. Erfaringen er at det tar veldig lang tid å transkribere og analysere funnene.

3 Valg av metode

En metode er en framgangsmåte, et verktøy, for å få frem ny kunnskap eller få svar på et spørsmål/problemstilling. Metoden er redskapet vårt i møte med noen vi vil undersøke (Dalland, 2007, s.83). Det er valgt en metode som står i samsvar til temaet og forklarer noe om det målet som er bestemt for oppgaven.

Metoden som ble valgt i forskningen er kvalitativt intervju, både av styrer og pedagogiske ledere, etterfulgt av observasjon av pedagogiske ledere. Styrer ble valgt som informant litt på siden av oppgaven for på den måten å se om det var sammenfallende svar med de to

pedagogiske lederne. Fikk vi se en enhetlig mening og fokus på temaet, refleksjon med hensyn til taus kunnskap, i forhold til styrer og det de gjør på avdelingen?

3.1 Drøftingen av metode

Det er valgt en kvalitativ forskningsmetode. Målet med denne undersøkelsen var å la informantene få frem sin egen vurdering av temaet. Ikke alle informantene var like trygge på denne formen på dialogen. Tanken var at informantene skulle kunne komme med mer informasjon på denne måten, kanskje det hadde vært enklere med ja og nei spørsmål. Usikkerheten med rollen som moderator kunne også ha en innvirkning. Resultatet av denne forskningsmetoden ble slik som forventet, med mange gode svar.

I observasjonen hadde vi litt problemer med å finne det som opprinnelig er taust eller usynlig. Hadde det dreid seg om en uke, ville observasjonen sett helt annerledes ut. På grunn av kort tid til oppgaveskriving strakk ikke tiden til. På grunn av rapportens lengde og tidsbruken, ble forskningen begrenset til to barnehager. Erfaringen er at det tar veldig lang tid å transkribere og analysere funnene. Det er brukt flere metoder for innhenting av data til oppgaven, en til den teoretiske og tre til den empiriske. Metoden til den teoretiske delen har gått ut på å studere litteratur, andre fagoppgaver, lover og rammeplanen, og forsøke å finne sammenhenger som ikke har vært åpenbare eller lite synlige. Til den empiriske delen har en metode vært å intervjuer styrer, en har vært observasjon og et kvalitativt forskningsintervju.

3.2 Datainnsamling

- Intervju
- Observasjon
- Kvalitativt forskningsintervju.
- Litteraturstudier: Filstad C., Gunnestad A., Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, artikler, bøker om emnet, internett: Regjeringen.no: Stortingsmelding 41, Andrèn M, Polanyi M., Åsvoll H.(Fagoppgaver og masteroppgave på nett).

3.3 Observasjon

Observasjon er å legge merke til det som skjer på en særlig oppmerksom 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). Observasjoner som sådan er en generell strategi for innsamling av data og innebærer en rekke ulike metoder. Her brukes en løpende

protokoll, notert fortløpende underveis, for å fange opp den tause/implisitte kunnskapen. Denne metoden følger ikke et fastlagt system men forsøker å få tak i helheten i situasjonen. Blir den tause kunnskapen blir synliggjort og brukt som en erfaring i barnehagehverdagen som et viktig hjelpemiddel? Observasjonen blir på samspillet mellom de voksne og barna og i de forskjellige måtene de kan uttrykke taus kunnskap i barnehagen på. Hvordan temaet blir synliggjort, hvor, hvordan og når blir det satt ord på? Noteringen skjer underveis og deretter å tolke. Under observasjonene ønsket medstudent og jeg å dele oss, på forskjellige avdelinger, slik at vi ikke forstyrrer den daglige rutinen på avdelingen. Vi ombestemte oss og fant ut at det ble mindre jobb med å sammenfatte funnene etterpå, ved å se de samme funnene samtidig.

3.4 Fokusgruppeintervju/ Kvalitativt forskningsintervju

Det karakteristiske ved kvalitative metoder er en tilnæringsform som har forståelse som fortolkningsgrunnlag. Intervjuformen er bygd opp som en samtale mellom to til flere informanter, der moderatoren stiller spørsmål, og gjerne tilleggsspørsmål underveis. Målet med intervjuet er å få de to informantene til å beskrive hvordan de opplever temaet bli brukt i barnehagen, for å få tak i informantenes egen beskrivelse. Underveis ble det stilte utfyllende spørsmål, for å få en bedre og bredere beskrivelse.

3.5 Moderator

Det er viktig at intervjueren viser en åpen og nysgjerrig holdning til de intervjuede og at det ikke kommer ferdig strukturerte spørsmål. Det er viktig at den som intervjuer viser interesse, lytter aktivt og unngår avbrytelser. Jobben som moderator byttet vi på i de to barnehagene. Vi opplevde at det kunne være vanskelig å få direkte svar av informanten. Det ble brukt mye tid på oppfølgingsspørsmål og spørsmålene ble omformet og stilt på nytt.

3.6 Hjelp i intervjuet - assistent

For å få med alt som blir sagt på intervjuet, har jeg brukt en lydopptaker. For at lydopptaket skal bli best mulig, har vi brukt et rom i barnehagen med minst mulig støy og uroligheter og i tillegg hatt med en medstudent/assistent til å skrive ned det uartikulerte språket til informantene som mimikk, fakter og gester, for å få en mer utfyllende forståelse av hvordan informantene opplever temaet. Informantene og den som intervjuer bør kunne ha en felles påvirkning på intervjuet.

3.7 Gjennomføring av datainnsamling

Den første kontakten med barnehagen ble tatt via telefon, for å høre om de ville stille opp som informanter til et intervju med temaet taus kunnskap. Forespørselen gjaldt styrer og to pedagogiske ledere. Intervjuguiden ble sendt pr e-post på forhånd. Først var vi i barnehage 1 og foretok et intervju uten diktafon og fant fort ut at det var vanskelig å renskrive og fikk derfor lov til å foreta ett nytt med diktafon. Min medstudent og jeg byttet på å være moderator og assistent, i begge barnehagene. Det ble valgt å intervjuer styrer først for å finne ut hva hun tenkte om hva begrepet taus kunnskap kunne bli brukt til og om dette blir satt ord på og reflektert over. Det ble brukt lydopptaker under alle intervjuene. Før vi gjennomførte et fokusgruppeintervju av to pedagogiske ledere, observerte vi disse lederne på deres avdelinger. I fokusgruppeintervjuet skulle informantene beskrive sine tanker, vurderinger og erfaringer med temaet.

3.8 Intervju – og observasjonsinformanter- og - utvalg av informanter

Før intervjuet ble barnehagen kontaktet via telefon med planlegging spørsmål om de hadde mulighet for å delta som informanter. Temaet på oppgaven ble forklart og informantene ble spurt om de ville stille opp på intervjuene. Intervjuguide ble sendt til styreren på e-post i forkant. Informantene fikk kjennskap til spørsmålene på forhånd, slik at de var kjent med temaet.

Informant barnehage 1

Denne barnehagen er en stor basebarnehage i en by. Først ble styreren intervjuet, for å finne ut om hun mente at barnehagehverdagens struktur var slik hun ønsket at den skulle være, Styrer hadde flere tilleggsutdanninger, hun hadde videreutdanning i spesialpedagogikk, veiledning og coaching. I tillegg gikk hun nå på styrer utdanning, og har utdanning i dokumentasjon og relasjonsledelse.

Begge pedagogiske ledere som var informanter her hadde videre utdanning i veiledning og spesialpedagogikk. Informantene var veldig ivrige på å formidle sine tanker og erfaringer rundt temaet, praten gikk greit, vi ble ikke forstyrret av noen utenforstående.

Informant barnehage 2

Dette er en liten barnehage i ei bygd.

Vi intervjuet styrer først her også for å se om hun kanskje mente/ville noe annet enn det som faktisk var hverdagen i barnehagen. Styrer hadde utdanning i tillegg til førskolelærer-utdanningen som hun har tatt på deltid, hun har videreutdanning i barnehage pedagogikk og

hovedfag i pedagogikk (Cand. Polit grad). Under intervjuet måtte styrer ta en telefon. De to informanter hadde noe forskjellig bakgrunn, informant 1 var førskolelærer med spesialpedagogikk, og hadde jobbet i skolen i mange år før. Informant 2 var opprinnelig kunst og håndverk lærer, og hadde tatt barnehagepedagogikk og småbarnspedagogikk etterpå. Under intervjuene opplevde jeg at det var litt forstyrrende lyder utenfra, og vi ble avbrutt på slutten av intervjuet med de pedagogiske lederne fordi det var pausetid.

4 Drøfting

Hva fant jeg ut av gjennom de ulike intervjuene og observasjonene? Fikk jeg svar på om den pedagogiske lederen reflekterte sammen med sitt personale over deres tause kunnskap? Her har jeg sammenfattet de forskjellige svarene jeg fikk og stiller de opp etter viktigheten av resultatene. Jeg vil drøfte det jeg har kommet frem til i forhold til den teorien jeg har funnet og problemstillingen.

4.1 Ikke gode nok på å notere ned og sette ord på?

. 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).

Informant A ” Det tenker jeg kanskje er et 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...

Informantene i barnehagene opplevde at de ikke var gode nok på å notere ned og sette ord på den tause/implisitte kunnskapen. De ønsket å bli flinkere til å reflektere over den tause kunnskapen i hverdagen og kunne skrive ned det de kom fram til for å utvikle kunnskap og forståelse, hos seg selv og hos de ansatte. Refleksjon over den tause kunnskapen kan bidra til ny kunnskap og nye erfaringer, som ikke er en enkel prosess, sier Dewey (Åsvoll 2009). Schön sier en del om viktigheten av dialog og diskusjon om erfaringer fra praksis for å fremme læring i organisasjonen (Gotvassli, 2006). Dialog og diskusjon om erfaringer fra praksis er viktig sier Schön, for å fremme læring i organisasjonen. (Gotvassli, 2006). Å sette fokus på denne kunnskapen, begynne å skrive ned noe om det, lage et system og arbeide

bevisst med det som kan være en begynnelse på synliggjøring, kan være å ha fokus på den kunnskapen de ansatte i barnehagen og notere ned det en ser, som en bevisst rutine.

4.2 Hvor blir det av tida?

Informantene sier at de bruker tiden sin på forskjellig vis, der de i den ene barnehagen bruker tid til refleksjon, finner den andre barnehagen ikke tid til å snakke om den tause kunnskapen, kun om de daglige rutinene. På avdelingsmøtene eller personalmøtene var den eneste tiden de kunne få til en dialog, men den ble hovedsakelig brukt til å prate om organiseringen av barnehagehverdagen

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..mmm Det må taes først liksom

Her tenker jeg at de må velge hva de mener er viktig å fokusere på, det praktiske eller det som får en til å reflektere over den tause kunnskapen. Hva prioriterer de som mest viktig? Kan møtene organiseres på andre måter enn de blir i dag? Hva med å reflektere over den kunnskapen de har hver enkelt og lære av hverandre, og utvikle ferdigheter, holdninger, interesser, egenskaper og evner som kollegane sitter inne med. Dewey er opptatt av refleksive tanker, som er viktig for vår læringsutvikling; ”reflective thinking” (Andrèn Maria, 2008). Vi har et lager av erfaringer som er ubegrenset i forhold til refleksjon og ny kunnskapsstrukturer. Han mener at vi har automatiske vaner som av og til blir reflektert over og undersøkt med tanke på videre læringsutvikling (Åsvoll, 2009).

Informant A: ”...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.

I Gotvassli(2001) *Barnehager - organisasjon og ledelse*, vises det til hvor viktig det er å basere på erfaringer og reflektere i et fellesskap. Det handler om på den ene siden å utnytte den kunnskapen som er i barnehagen, og på den annen side å gjøre hverandre gode ved å dele kunnskap og dermed også ha mulighet for å reflektere over, og å videreutvikle kunnskapen på den måten (Filstad, 2010, s105). For å synliggjøre læring blant de ansatte, mener han at det er av stor betydning at det blir fokusert på dialog og diskusjon om de erfaringene som gjøres i

virkeligheten (Gotvassli, 2006). Synes personalet det er vanskelig å få tid til refleksjon på avdelingsmøtene og at det ikke blir verdsatt som en del av kompetansehevingen i barnehagen? Jeg ser at det er ulike syn på dette i de to informantbarnehagene. Hva skal til for at den pedagogiske lederen skal prioritere refleksjon av den tause kunnskapen?

4.3 Praksisfortellinger og bilder!

Den reflekterende praktiker, sier Schön, forstår at det forventes at man kan, men ingen kan alt, og det å møte andres kunnskaper, og ikke minst erfaringer blir kilde til vekst (Gotvassli, 2006). For å få fram den tause kunnskapen, kan en bruke refleksjon og diskusjon aktivt praktikere i mellom, dette mener Schön er viktig. Disse ordene fra Schön støtter opp det informantene sier om bruken av praksisfortellinger og bilder som verktøy til refleksjon.

Informant A ”...med en gang så tenkte jeg praksisfortellinger jeg, eller å ta med et bilde av en eller annen situasjon til et basemøte. Hverfall der som man har mulighet til å prate sammen og reflektere.”
Informant D: ”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...”

Her ser vi tydelig at den ene barnehagen jobber aktivt med bruken av refleksjon på basemøtene, gjennom denne refleksjonen har assistentene mulighet til å utvikle sin kompetanse og dele det en har opplevd. På basemøtene og personalmøte får de ansatte en anledning til å samtale om det som skjer i barnehagehverdagen, stille spørsmål og komme med tanker. Nonaka og Takeuchi sin teori sier at gjennom refleksjon aktiviseres den tause kunnskapen og vi tenker kritisk over egne handlinger og revurderer den. Her kan det bli skapt muligheter for ny handling. Refleksjon kan skje under handling, eller etter at den er utført, og det kan fremskynde en dialog mellom tenking og handling (Gotvassli, 2006).

For at de ansatte skal føle en viss tilhørighet er det viktig med tilbakemeldinger og dermed oppleve at en blir tatt på alvor. Det er viktig at de pedagogiske lederne har en holdning og undrer seg sammen med sine ansatte, slik at svarene som blir gitt kan virke til videre læring.

”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 i Gotvassli 2009).

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”.

Det er stor forskjell på hva de forskjellige pedagogiske lederne mener om å bruke praksisfortellinger og om de faktisk brukte dem bevisst. Assistentene syntes kanskje ikke det er så lett å finne ord for det de opplever og erfarer, slik at de kan reflektere over opplevelsene til videre læring. Noen praksisfortellinger kan ha et negativt budskap, her må de pedagogiske lederne gå varsomt frem, men det er allikevel viktig å sette ord på disse opplevelsene også. Uten refleksjon kan barnehagens utvikling bli redusert, og bli en barnehage basert på rutine.

4.4 De opplevde at de reflekterte!

I den andre barnehagen tenkte de seg godt om og svarte de dette på om de opplevde at de reflekterte over den tause kunnskapen.

Informant C: ”Det er det vi har funnet ut at vi ikke er noe gode på, det gjør/er vi ikke”.

Informant D: ”Men synliggjøring, refleksjon, den biten vi ikke er så gode på, den kunnskapen sitter jo der, den gjør jo det og til en viss grad utnytter vi den kanskje, ja og mmm”

Jeg ser at det er tydelig forskjeller mellom de to barnehagene, tanken på hva de egentlig ønsker å gjøre og det de faktisk gjør. Den tause kunnskapen har alle uansett om den synliggjøres eller ikke. Jeg ser at selv om Rammeplan eller Stortingsmelding 41 om barnehagens kvalitet sier at det er viktig med veiledning for å få til bedre refleksjon, glipper det i denne ene barnehagen og gjør det sikkert det i mange andre også. Kunnskapsdeling mellom ansatte i en organisasjon er helt avgjørende for innovasjon og organisatorisk suksess. 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 på den måten. I SEKI- modellen til Nonaka viser han hvordan han tenker at den eksplisitte kunnskapen går i sirkel. Hvor viktig det er med sosialisering, se noe utenifra/ eksternalisering, kombinere både taus og eksplisitt kunnskap og bruke det til felles forståelse / internalisering (Filstad, 2010). Uten refleksjon kan læring og utvikling stoppe, stagnere helt

4.5 Observasjon

Observasjonene ble i denne undersøkelsen foretatt sammen med en medstudent. I informantbarnehage 1 var vi med på tur, og i informantbarnehage 2 observerte vi inne. Den tause kunnskapen hadde vi litt vanskeligheter med å registrere, hva er egentlig taus kunnskap, kan man egentlig se det? En av assistentene på avdelingen hadde en eventyrstund med barna som jeg ikke har opplevd før. Med innlevelse, kroppsspråk, mimikk, stemmebruk og en god dialog med barna, fortalte hun et eventyr som jeg har hørt mange ganger før, men ikke på denne måten. Hun pleide å fortelle eventyr, fordi hun likte det så godt. Her kom den tause kunnskapen tydelig frem og ble brukt Dette var det tydeligste eksempelet under observasjonen på at den tause kunnskapen blir brukt som en kompetanse og ressurs (interesser, holdninger, erfaringer, evner). Det ble observert assistenter i nærkontakt med barn som trengte spesiell oppfølging og nærkontakt. Ved måltidet fikk en jente spesiell oppmerksomhet da hun gråt og lengtet etter mamma. Assistenten viste, rolig og tydelig, forståelse og nærhet til dette barnet.

5 Avslutning – en ny forståelse!

Tolkningene av svarene til informantbarnehage 1 viser at pedagogisk leder bruker bevisst refleksjon i forhold til taus kunnskap i barnehagen. Informantene sier at de ikke er flinke nok til å skrive ned de refleksjonene som blir gjort, på basemøtene. Det er på basemøtene de får tid og mulighet til å reflektere over den tause kunnskapen, som kommer fram gjennom praksisfortellinger og bilder. Barnehagen bruker bevisst praksisfortellinger og bilder på basemøtene. I denne barnehagen hadde de fokus på refleksjon i grupper på tvers av basene. Det var sammenfallende hva styrer og pedagogiske ledere gav oss av svar på bruken av refleksjon. Informantene mente at det var et pluss å ha den formelle kunnskapen som en kunnskap som bakgrunn. Styrer og pedagogiske ledere hadde videreutdanning i veiledning, som viste meg at de var veldig opptatt av refleksjon av den tause kunnskapen, hos alle de ansatte i hverdagen.

Informantbarnehage 2 viste meg at de ikke jobbet bevisst med refleksjon med hensyn til taus kunnskap. De sa det var vanskelig å få satt av tid til refleksjon på avdelingsmøtene, fordi de hadde så mange praktiske gjøremål å prate om. På spørsmål om bruk av praksisfortellinger og bilder, svarte de at det brukte de ikke nå. Informantene svarte at det var veldig nyttig å bruke det, og de hadde brukt det i fjor en gang. De opplevde ikke at de hadde så mye fokus på den tause kunnskapen, men at de så at noen på avdelingen var flinke til å fortelle. Kan det registreres noen forskjeller eller likheter i synet på viktigheten av refleksjon av taus kunnskap

hos styrer og pedagogiske ledere? Dette spørsmålet er ikke helt i tråd med oppgavens formål, men syntes jeg måtte ta det med, siden det berørte forskningen. Styrene i begge barnehagene hadde høy formell utdanning, med videreutdanning innen ledelse. Begge styrene hevdet at de hadde spesielt fokus på det faglige og spesielt på refleksjon av taus kunnskap, som en fordel. Forskjellen ble tydelig da vi registrerte at det ikke var samsvar mellom det styrer i informantbarnehage sa og det som var det reelle. Tiden de brukte på å fokusere på refleksjon med hensyn til taus kunnskap som en fordel til videre læring, var veldig forskjellig. Forskningen viser på dette temaet at det er ikke alltid at såkalt høy formell utdanning viser til at personen har høy praktisk handlingskompetanse. Den kompetansen som vi ikke kan få gjennom høy utdanning, men som vises i den daglige omgangen med andre er den tause, implisitte kunnskapen som er like viktig i barnehagehverdagen. Har i denne oppgaven ikke rukket å få med meg absolutt alle aspekter ved refleksjon og derfor ikke klart å få de teoretiske perspektivene inn i oppgaven, tiden ble for knapp.

6 Litteraturliste

Andr n Maria (2008). *Pedagogiska  vervegande*, Åbo Akademis Förlag.

Carson N. og Birkeland Å. (2009). *Veiledning for førskolelærere*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Filstad C. (2010). *Organisasjonslæring – fra kunnskap til kompetanse*. Bergen: Fagbokforlaget

Gjøsund. P. og Huseby R. (2007). *I fokus – observasjonsarbeid i barnehagen*. N. W. Damm & S n. NKS – Forlaget

Gotvassli K.Å. (2006). *Barnehager – organisasjon og leiing*. Oslo: Universitetsforlaget

Gunnestad, A. (2007). *Didaktikk for førskolelærere: en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget

www.idunn.no, tidsskrifter på nett.

Kunnskapsdepartementet. (2006). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

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

Bilde/SEKI modellen:

http://fagbokforlaget.no/filarkiv/Lysark_Profesjon%20og%20organisasjon%20Del%201.ppt

7 Vedlegg

Vedlegg 1

Tidsplan, foreløpig

Uke 37

- Skrive og få godkjent presentasjonsbrev
- Leverer 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

Styrere i

Prestenga barnehage/ Båstad barnehage.

Forespørsel om å bruke barnehagen/pedagogiske ledere som informanter i fagoppgave i pedagogikk

Jeg er student ved Høgskolen i Nesna, førskolelærerlinje på Mysen, og går nå siste året i den utdannelsen. 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* og hvordan refleksjon kan virke til videre utvikling. Min veileder Sølvi Thuv, st@hinesna.no sammen med Høgskolen i Nesna står faglig ansvarlig, undersøkelsen og oppgaven skal godkjennes av dem.

Jeg håper å kunne intervju/ha en samtale med styrer i barnehagen for å få svar på min problemstilling, først. Etter den samtalen ønsker jeg å observere pedagogisk leder inne på en avdeling, etterfulgt av et intervju/en samtale med noen pedagogiske ledere om temaet. 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, dermed er vi to til å være tilstede ved intervjuene og ved observasjonen. 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



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 tilfredsstillende 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

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?

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?

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? Så har dere noen eksempler på det?”

Informant 1: ”Jeg tenker... 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 da får fram hvorfor den situasjonen var så god da. Hva som følte at man gjorde riktig. ”

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 syns dere..og diskutere det på basemøte. Det har vi gjort noen ganger..**”

Moderator: ” Er det noen situasjoner som kan være dårlige og negative, tar dere opp det og, eller er det bare de gode..?”

Informant 1: ” 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. ”

Informant 2: ” Derfor så er det veldig alright at de kommer med noe sjøl, ja det med bildene og hverdagsfortellingen. ”

Informant 1: ” Men ofte så syns jeg folk er veldig åpne, at dem innrømmer hvis de syns det har vært, ja hvis dem syns det har vært...at jeg kunne kanskje ha gjort sånn eller sånn, eller kommer med forslag til forbedringer og noen ganger så syns jeg kanskje at dem gjør seg dårligere enn det de egentlig er. Men det er dumt, da må man prøve å skryte, og få fram: jammen det..få fram det at dem har vært flinke da, som har sett mulige løsninger på å gjøre

det annerledes. Det jo viser at dem har vært reflektert og gått i seg sjøl etterpå og, og funnet ut hva man kunne gjort for no annet. ”