

FAGOPPGAVE

Tema: Den profesjonelle førskolelærer

- Hvordan kan førskolelærer beholde entusiasme og motivasjon i jobben med tanke på innstillinger til endringer i jobben?

Utarbeidet av:

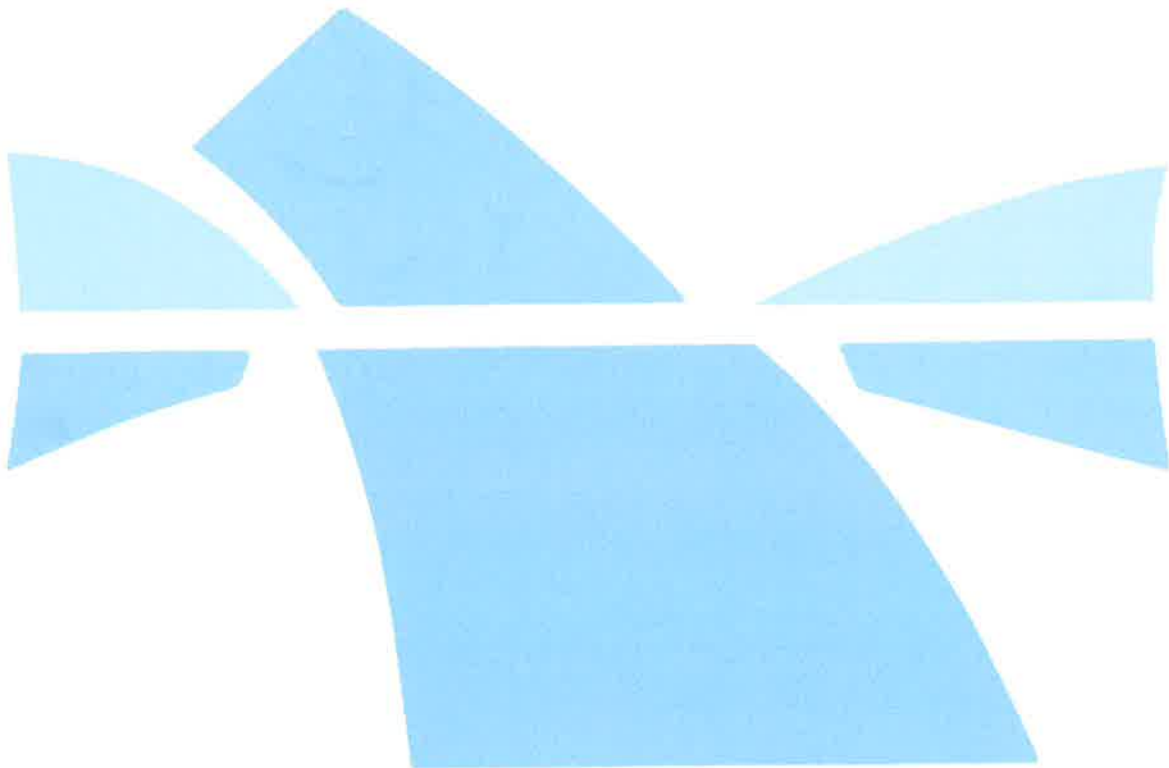
Kari Pernille Fiskergård

Studium:

Førskolelærerutdanning, deltid, kull 2008, Mysen

Innlevert:

Høst 2011



Innholdsfortegnelse

1	Endringer – Motivasjon og Inspirasjon	3
1.1	Begrepsavklaring min forståelse av - Motivasjon og inspirasjon	3
1.2	Egen førforståelse og faglig ståsted	3
1.3	Faglig ståsted	5
1.4	Barnehageansattes endringskompetanse	6
1.5	Rammeplanen setter konkrete krav til førskolelærer.....	6
1.6	I tillegg sier Stortingsmelding nr 41 at:.....	7
1.7	Perspektiv inspirator for barna - kollegaer	7
1.8	Begrunnelse, formål og problemstilling.....	8
2	Teoretisk perspektiv- behovspyramide- trivsel	8
3	Metode	10
3.1	Innsamling av data	10
3.2	Spørreundersøkelse/ spørsmål	11
4	Resultat.....	11
4.1	Oppslutning.....	11
4.2	Gjennomførelse	12
4.3	Bearbeiding.....	12
4.4	Ferdig utdannet og syn på motivasjon.....	13
4.5	Innvirke på arbeidssituasjon	13
5	Drøfting.....	14
5.1	Valg av metode og instrument.....	14
5.2	Deltakelse.....	15
5.3	Så hva tenker jeg om resultatet?	15
6	Avslutning	18
6.1	Egenutvikling underveis og eget læringsutbytte	18
7	Kilder	20
8	Vedlegg 3 stk.....	21
8.1	Vedlegg: 1 Forespørsel sendt pr. e-post om deltagelse i undersøkelsen.....	21
8.2	Vedlegg: 2 Informasjon fra Høgskolen i Nesna	22
8.3	Vedlegg: 3 Spørreskjema med eksempel på besvarelse/Rådata.....	23
8.4	Vedlegg: 4 Oppsummering av spørsmål 1-15 i spørreskjema	26

1 Endringer – Motivasjon og Inspirasjon

Etter jeg startet på utdannelsen til Førskolelærer yrket ved Høgskolen i Nesna, har jeg sett hvor stor endring det har vært innenfor dette yrket de sist 10 årene spesielt. Jeg har også forstått viktigheten av at vi jobber i et yrke som er i konstant endring i takt med samfunnet rundt oss. Gjennom flere år i jobb i forskjellige barnehager i forskjellige kommuner, og flere praksisperioder, har jeg lagt merke til at de forskjellige medarbeiderne i disse barnehagene har veldig forskjellige måter å jobbe på og forskjellig innstillinger til endringer i jobben. Noen er veldig positive til endringer og setter pris på nytenkning og alternative arbeidsmetoder. Andre forstår ikke hvorfor man skal endre på noe som har fungert så bra de siste 10 årene. Noen elsker å tenke nytt, mens andre oppfatter det som skremmende eller slitsomt å hele tiden lære noe nytt. Jeg har valgt å skrive oppgaven for å se om min oppfatning stemmer overens med hvordan det *egentlig* er i den kommunen jeg nå jobber i. Jeg mener at selv om vi har veldig mange flinke pedagoger rundt om i kommunen, som alle ønsker å gjøre en så god jobb som mulig, finnes det også de som er redd endringer eller ikke ser nytten av forandringer.

1.1 Begrepsavklaring min forståelse av - Motivasjon og inspirasjon

Motivasjon og inspirasjon er noe jeg mener gir Førskolelærere og pedagogiske ledere en drivkraft i jobben. Det gir en mening med det vi gjør og fører til at vi har lyst til å fortsette innen yrket. Motivasjon er noe mennesket har inne i seg, mens inspirasjon er noe man får utenfra. Dette mener jeg fører til en entusiasme for yrket som er smittsom i positiv forstand, noe både voksne og barn kan merke i form at en tilstedeværelse og et genuint ønske om å bidra på en positiv måte til felles hverdag. Jeg tror alle har vi i oss et ønske om personlig utvikling. Når jeg undersøker om innstillinger til jobben, mener jeg nettopp hvordan takler førskolelærere hverdagene med tidvis lite bemanning og krav fra ledelse og foreldre. Velger personalet å se på dette som utfordringer eller som problemer? Klarer vi å være i øyeblikket, selv om det er mye å gjøre? Ser personalet både enkeltbarna og barnegruppen? Klarer førskolelærerne å forbli positive bidragsytere i en stressende hverdag, eller velger de å gjøre som vi alltid har gjort fordi det er det enkleste? Klarer førskolelæreren å se kritisk på egen drift og snu det til positive endringer? Gjør de selv de nødvendige endringene eller venter de på å bli pålagt endringer fra noen høyere i systemet?

1.2 Egen førforståelse og faglig ståsted

Jeg mener ikke at vi som pedagoger ikke helt ukritisk hiver oss over alle nye ”trender” og endringer som kommer, men at vi ser på de endringene som kommer og velger ut de endringene

eller metodene som vi mener passer for oss og samfunnet rundt barnehagen. Barnehagen har krav på seg gjennom Rammeplanen til å fornye seg for å holde tritt med endringer i samfunnet, foreldregrupper, endret barnesyn, myndigheter og så videre. På den måten vil vi i fremtiden forblir en god barnehage å være i.

Ei jeg jobbet sammen med de to første årene mine i barnehagen, var ei "godt voksen" dame med et hjerte av gull, som jobbet som assistent. Det var henne nye ansatte så opp til og spurte om råd, når de lurte på noe, for vi så på henne som en kunnskapsrik dame med lang erfaring. Hun hadde de beste intensjoner og viste barna masse omtanke. Avdelingen hadde også ei nyutdannet pedagogisk leder som mente at hun ble motarbeidet av denne assistenten. Foreldrene var begeistret for assistenten, men mente hun drev med "noe gammeldags pedagogikk" som de sa. Assistenten kunne ikke forstå hva pedagogisk leder og foreldre mente. Hun hadde jo "gjort samme jobben i over 20 år", som hun sa. Den gang hadde jeg ingen utdanning innen dette yrket, og visste ikke hvem jeg skulle støtte i denne saken. Nå i ettertid ser jeg at assistenten ikke hadde fornyet seg på alle disse årene, og var redd for den nye pedagogiske lederen, som kom og ville endre på alt hun så på som trygt og godt. Hun følte seg kritisert når endringer ble foreslått og at all hennes erfaring ikke ble verdsatt. Jeg ser nå at jeg selv er redd for å bli som denne assistenten, som jeg så sånn opp til på den tiden. Men jeg ser også at jeg som pedagogisk leder ville brukt en annen fremgangsmåte enn det vår pedagogiske leder gjorde den gang! Poenget mitt er ikke her om man er assistent eller pedagogisk leder (formell eller uformell leder i dette tilfellet), men kollega og medarbeider med egen interesse for hele tiden å utvikle seg, både faglig og som medmenneske.

Dermed er det min forståelse at førskolelærer aldri blir riktig utlært, nettopp fordi førskolelærere må utvikle seg selv og jobben, i takt med et stadig endrende samfunn. Som pedagoger i barnehagen skal førskolelærer hjelpe til å sosialisere barna inn i et demokratisk samfunn, som de en dag skal styre. Det er et krav fra Rammeplanen og dermed også fra eiere/ledelse, med tanke på kurs, veiledning og planleggings dager (Kunnskapsdepartementet 06).

Spørsmål jeg har reflektert over er om vi personlig tar ansvar for egen utvikling, endringsvillighet og selvrefleksjon. Førskolelærer er omgitt daglig av et miljø med formelle og uformelle roller og mye taus kunnskap. Denne tause kunnskapen er noe man får over tid og med erfaring, ved å lære av hverandre, prøve og feile, eller ved å spørre seg frem.

Jeg mener derfor at dette er et yrke der det er nødvendig å stille spørsmål om personlig motivasjon og entusiasme. Et yrke der man må være åpen for endring og læring gjennom egne erfaringer, andres erfaringer, faglitteratur og kurs. Det er et yrke der det er spørsmål om å være i konstant utvikling både personlig og profesjonelt, ha faglige begrunnelser for beslutninger som tas, men også utøve yrket med ydmykhet og respekt for store og små rundt oss.

1.3 Faglig ståsted

Jeg var så heldig å få være med på et seminar der Torleif Lundqvist snakket om Motivasjon og Inspirasjon. Han sier bl.a. at:” Du kan selv bestemme deg for hva du vil være for andre, og ta ansvaret for hvordan du er” (Lundqvist 2011 s.2). Dermed er det altså jeg selv som må bestemme meg for hvordan jeg vil oppfattes av andre, og legge det til grunn for hvordan jeg samhandler og prater med de rundt meg. Han sier også:

En perle har en gang vært ett sandkorn. Da sandkornet havnet inne i en musling, prøvde muslingen å kvitte seg med inntrengeren. Når det ikke lyktes ble sandkornet kapslet inn, og endte til slutt som en vakker perle. En perles skapelsesberetning viser oss at i enhver opplevelse er det et potensial. Det er ikke alle muslinger som bærer frem perler. Du kan bli en av dem. Bærer du dine arr som medaljer, og benytter de til å bygge innsikt og visdom, så er du en perle blant oss. (Lundqvist 2011 s.2-3).

Når man ser på sine erfaringer på denne måten, kan man egentlig ikke si at man misslykkes, for man vil alltid ha lært noe av dem. Ved å hele tiden reflektere over sine erfaringer, vil man lære hva som fungerer og hva som ikke gjør det, men ingen erfaringer blir derfor bortkastet – for de har ført til ny kunnskap.

Et lykkelig menneske går ikke under en stjerne og klager over mangel på lyspunkter. Du forblir ikke i mørket om du tenner et lys. Det er dine tanker og handlinger som danner grunnlaget for lyspunktene rundt deg. Lykke til som lysmester (Lundqvist 2011 s.3).

Jeg anser førskolelærere som mulige perler og lysmestere. Og vi har en mulighet til å lære barna å være det samme. Med andre ord vi i vår jobb har en gylden mulighet til å påvirke menneskers hverdag på en positiv måte og skape lyspunkter for store og små. Jeg mener også at om vi velger å se det positive i hver situasjon, vil vi samtidig lære barna å gjøre det samme.

1.4 Barnehageansattes endringskompetanse

Berit Anderaa som har forsket på barnehageansattes endringskompetanse, skriver at evne og vilje til omstilling og fornyelse innenfor en faglig og kvalitetssikker ramme må ha et fundament. Dette fundamentet handler i stor grad om de ansattes personlige mot, engasjement, menneskelighet og ærlighet i utførelsen av arbeidet (Gotvassli s.123).

Anderaa sier at endringskompetanse først og fremst vil være ferdigheter og holdninger til det å være lærende. Det handler om vilje og evne til å spørre, lytte og lære for kontinuerlig fornyelse og forbedring. Endringskompetanse handler om å ta ansvar for egne tanker og følelser, at man selv tar initiativ i forhold til egen faglig og menneskelig utvikling, at man tenker kreativt og er villig til å lete etter alternativ (Gotvassli s.125).

Noe av det som er karakteristisk for barnehagepersonal som innehar mye taus kunnskap er at de har intuisjon og innlevelse, lydhørhet, innlevelse og pedagogisk fantasi. De fanger øyeblikket og tar barns perspektiv, har evnen til "ikke å ri prinsipper". De er oppmerksomme på enkeltbarns behov og signaler og er vare og prøver å ta vare på egne og andres opplevelse i barnehagen (Gotvassli s.122).

Derfor mener jeg det er spennende å se på om hvordan førskolelærerne ser på dette med motivasjon, entusiasme, endring personlig utvikling innen faget. Hvor endringsvillige er førskolelærerne og hva inspirerer og motiverer førskolelærerne? Er det innspill fra ledelse, kollegaer, egen undring, erfaringer med barna

1.5 Rammeplanen setter konkrete krav til førskolelærer

Rammeplanen setter krav til oss som jobber i barnehagen – slik at personalet skal nå de mål myndighetene har satt for barnehagen.

Rammeplanen sier:

Som Pedagogisk samfunnsinstitusjon må barnehagen være i endring 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 06 s.16).

Systematisk vurderingsarbeid legger grunnlaget for barnehagen som lærende organisasjon. 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 grunnlaget for videre kvalitetsutvikling (Kunnskapsdepartementet 06 s.50)

Under de 7 fagområdene i Rammeplanen er det satt opp mål for barna, men også spesifikke krav til personalet for å nå målene.

1.6 I tillegg sier Stortingsmelding nr 41 at:

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. Alle ansatte har ansvar for å møte barna med omsorg og respekt og bidra til at læringsmiljøet byr på utfordringer tilpasset det enkelte barnets alder og funksjonsnivå (St.meld. nr. 41 2008-2009).

Jeg mener ikke nødvendigvis at kompetanse og inspirasjon og engasjement er det samme, men jeg tror det har en gjensidig innvirkning. Han personalet kompetanse, vet de hvordan deres væremåte har innvirkning på barna og foreldrene, og det vil det merkes på hvilken holdning du har til barna, noe som igjen merkes av foreldrene. Får personalet da bekreftelse på at de gjør en god jobb, inspirerer det til videre arbeid. Det blir som en positiv spiral som løfter barnehagens innhold opp og gir medarbeiderne motivasjon.

1.7 Perspektiv inspirator for barna - kollegaer

Jeg tenker at man som førskolelærer må være en inspirator for barna, men også for våre kollegaer rundt oss. Jeg mener at alle mennesker har noen felles behov, både voksne og barn, og det er at alle vil bli sett, hørt og akseptert for den personen man er. Derfor tror jeg at de samme tankene og teorier vi har rundt barn og læring også gjør seg gjeldende for voksne. Dette kan det pedagogiske personalet bruke når de selv skal lære, eller førskolelærer skal lære andre å lære. Førskolelærere har en jobb som tillater dem å ha en liten "Sokrates" i magen. Førskolelærere kan stille spørsmål og undre seg sammen, slik at den man snakker med, selv kommer frem til svarene. De pedagogiske lederne i barnehagen skal stille spørsmål slik at medarbeiderne selv må komme frem til hva som er riktig for dem. Førskolelærer må stille spørsmålene på en slik måte at den man snakker med utfordrer seg selv og sin tankegang – for på den måte komme frem til nye svar og

lære noe nytt (Noddings s.23-29). Samtidig må personalet generelt være mottagelige for at kollegaer stiller utfordrende spørsmål, slik at alle blir utfordret på tanker og arbeidsmetoder, og kan lære noe nytt. Jeg mener dette er noe av det som gjør jobben om førskolelærere så spennende. Jeg vil spørre om man noen gang blir helt ferdig utlært, eller om førskolelærer hele tiden blir utfordret av oss selv og andre til å utvikle oss som pedagoger og medmennesker.

Gotvassli skriver i boken ” Barnehagen - organisasjon og ledelse” at om de ansatte får sine viktigste følelsesmessige behov tilfredsstilt i barnehagen, blir de til en viss grad moralsk engasjert i barnehagens arbeid (Gotvassli 2010 s.134). Dermed blir det en vinn/vinn situasjon i mine øyne. Barnehagene får engasjerte medarbeidere ved at de selv får tilfredsstilt sitt behov for å bli hørt og sett av sine kollegaer – noe igjen barna og deres foreldre vil nyte godt av.

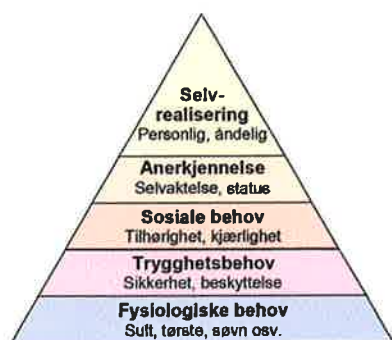
1.8 Begrunnelse, formål og problemstilling

Problemstillingen i denne oppgaven er:

Hvordan kan førskolelærer beholde entusiasme og motivasjon i jobben med tanke på innstillinger til endringer i jobben?

2 Teoretisk perspektiv- behovspyramide- trivsel

Teoretikeren og Psykologen Maslow laget en behovspyramide der han satt opp menneskenes behov. Den satt han opp som en pyramide der det nederste og største behovet er de mest grunnleggende, som f. eks mat og drikke. Maslow mente man måtte tilfredsstille de mest grunnleggende behovene først, men at man etter hvert gradvis søkte seg høyere opp i pyramiden for å dekke behov som går ut på trygghet, kontakt og anerkjennelse. Alle mennesker har et behov for å vite at våre kunnskaper og arbeidsinnsats blir verdsatt og at alle erfaring man gjør er ett



Figur 1: Maslows Behovspyramide
<http://ndla.no/nb/node/85351>

skritt nærmere modenhet og visdom. Et selvrealisert menneske lar seg ikke knekke av motgang, men overvinnet det og modnes av det. På den måten utvikler man seg som menneske (Gotvassli 2010 s.135).

Også forskeren Hertzberg gjorde en stor undersøkelse på dette med trivsel og fant ut at det var visse faktorer som måtte være tilstede om noen skulle trives på jobb. Disse

motivasjonsfaktorene var som følger: følelsen av å utrette noe, få anerkjennelse for det man gjør, innholdet i arbeidet, det å få ansvar og vekstmuligheter/forfremmelse.

Når forskere satt sammen resultatene til Maslow og Herzberg så de at vi mennesker har et behov for trygghet i vårt arbeid, men også sosial tilhørighet og anerkjennelse. Mennesket har en tendens til å søke mot utfordringer, selvstendig ansvar og selvrealisering, men hvorvidt den trangen utløses først og fremst er avhengig av hvordan selve arbeidet med tanke på innhold og hvordan det er utformet. Det vi trenger, og det våre medarbeidere trenger, er et arbeid som kaller på, og tar i bruk de muligheter som er nedlagt i oss.

Det har blitt forsket videre på dette og forskere har kommet frem til de såkalte psykologiske jobbkravene, som er 6 punkter man også finner i Arbeidsmiljølovens paragraf 12. Det er behovene for:

- Å lære noe nytt
- Å kunne ta beslutninger innenfor eget ansvarsområde
- Respekt anseelse og mellommenneskelig støtte
- Meningsfylt og nyttig
- At jobben samsvarer med de ønsker man har for fremtiden

Forskeren Hertzberg gjorde en stor undersøkelse på dette med trivsel og fant ut at det var visse faktorer som måtte være tilstede om noen skulle trives på jobb. Disse motivasjonsfaktorene var som følger: følelsen av å utrette noe, få anerkjennelse for det man gjør, innholdet i arbeidet, det å få ansvar og vekstmuligheter/forfremmelse.

Vrooms forventningsteori er mer individuell og enkel og sier at menneskets motivasjon er sterk bare belønningen er attraktiv i forhold til den innsats og anstrengelse.

Rent praktisk i det daglige i barnehagen, vil det si at i tillegg til Maslow og Herzberg psykologiske faktorer, betyr det mye også at det økonomiske og sosiale faktorer som spiller inn på den innsats som gjøres. Lønn i forhold til utdannelse og arbeidsmengde, gunstige pensjonsordninger, barnehageplass, turer. En kombinasjon av alle disse faktorene vil være avgjørende for innsatsen (Gotvassli 2010 s.138-147).

Førskolelærere kan ikke være redd for å kaste seg ut i noe - uten å på forhånd vite alle svarene. En stor fordel med jobben vår er at vi ikke trenger alle svarene, for det er nettopp det som er spennende – det å lære andre å komme frem til egne svar, og også da finne sine egne nye svar. Ann Åberg beskriver dette når hun sier at vi alle er viktige ledd i en større sammenheng der vi har bruk for alles tanker for å utvikles. Hun sier videre at felles refleksjoner fører til stadig nye metoder og måter å tenke på. Hun mener at nettopp det å våge å gjøre noe uten å vite eksakt hva som dukker opp underveis, gjør hverdagen lystfylt, spennende og uforutsigbar. Dermed har personalet en sterk drivkraft i arbeidet sitt - og kan undre seg sammen med de rundt seg (Åberg og Taguchi 2006 s.17-18).

3 Metode

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formål, hører med i arsenalet av metoder (Dalland s.83). Som metode har jeg valgt å bruke spørreskjema.

3.1 Innsamling av data

Jeg har valgt å sende spørreskjema pr e-post til et antall kommunale barnehager i en kommune og bedt om at Pedagogisk leder og Førskolelærer svarer på skjemaet. Jeg jobber selv i en kommunal barnehage i denne kommunen, men har valgt å ikke forske i egen barnehage, Jeg har valgt å benytte meg av spørreundersøkelse pr. e-post i denne oppgaven, og det er flere grunner til det. Jeg ønsker å gjøre en spørreundersøkelse blant et antall førskolelærere i den kommunen jeg selv jobber i. Jeg gjør det fordi jeg selv synes det er spennende å se nærmere på hva andre førskolelærere i samme område mener, og ved å velge spørreskjema får jeg samtidig holdt en viss avstand til de jeg intervjuer.

Jeg velger altså en kvantitativundersøkelse. En kvantitativ undersøkelse vil si at jeg velger en metode der jeg systematisk skaffer sammenlignbare opplysninger om flere mennesker innen samme gruppe, som kan omsettes til tallmateriale og kan analyseres og brukes i statistikk. Et annet alternativ er kvalitativ metode, der man i større grad prøver å fange opp opplevelser og meninger som ikke så lett lar seg måle (Dalland s. 208-214 s. 84).

Ved å sende ut spørreskjema pr. e-post, kan de gjøre besvarelsen når de finner tid til det - og da tenker jeg det er lettere å få svar fra mange. Undersøkelsen får en større spennvidde ved å spørre så mange som mulig, noe jeg ikke rekker om jeg hadde valgt for eksempel personlig intervju.

Ved å velge spørreskjema, vil det også ha sine begrensninger ved at spørsmålene må være konkrete og enkle, slik at man unngår missforståelser. Det er mindre rom for større forklaringer osv. Det gir mindre rom for utdypede svar.

3.2 Spørreundersøkelse/ spørsmål

Skjemaene som kommer inn vil bli anonymisert og lagt ved denne oppgaven som vedlegg. Jeg har valgt både lukkede og åpne svaralternativer i spørreundersøkelsen.

Ved å velge å lage et spørreskjema med faste svaralternativer, blir det lettere å sette det opp systematisk og sette tall på besvarelsene. Alle får samme spørsmål, i samme rekkefølge, stilt på samme måte - uten at jeg personlig kan påvirke svarene på noen måte utover spørsmålsformuleringene. Lukkede svaralternativer gjør det også lettere for den som skal svare, og det er ikke så mye rom for feiltolkning av spørsmålene. Man får da også de svarene man søker (Dalland s. 208-214).

Jeg har også valgt å be om eksempler fra deres erfaringer hva gjelder inspirasjon og fornyelse for på den måten kanskje fange opp andre situasjoner og erfaringer, som jeg ikke har tenkt kommet på eller reflektert rundt som alternative svar, men også som en kontroll på at den som svarer har forstått spørsmålet.

4 Resultat

Jeg vil videre i oppgaven nå se på de resultater jeg fikk fra min undersøkelse. Jeg vil si litt om oppslutningen, gjennomførelsen, bearbeidingen og så om hva jeg fant i selve svarene.

4.1 Oppslutning

Jeg fikk totalt inn 12 skjema fra 7 forskjellige barnehager. Alle besvarelsene ble besvart av kvinner i alderen 27-44 år. Det var god variasjon på førskolelærerne sin alder og tid siden de hadde tatt sin utdanning. Der varierte også hvor lenge de hadde jobbet i barnehage og svarene kom fra 7 forskjellige barnehager. Jeg synes derfor at dette ble et representativt svar for undersøkelsen.

Jeg hadde ikke regnet med å få enorm oppslutning med tanke på at førskolelærere har travle dager nå på høsten/vinteren, men jeg hadde forventet å få rundt 20 skjema som kunne bearbeides.

Når fristen for besvarelse var gått ut, som var en uke etter utsendelsen, var det kun 4 som hadde svart på undersøkelsen. Jeg hadde fått flere e-poster fra styrere som håpet at deres førskolelærere ville delta, nettopp fordi de mente at temaet for oppgaven min var spennende og interessant. Det er også et tema som er et satsningsområde for denne kommunen. Jeg var forberedt på dårlig oppslutning, men ikke fullt så dårlig som dette.

Nå innså jeg at tiden var knapp, så jeg satt meg ned og undret på hvorfor så få deltok, til tross for påminnelser og purringer. Jeg kom frem til at det måtte være fordi noen rett og slett ikke hadde tid eller lyst, men også fordi man har lite tid foran datamaskinen mens man er på jobb.

4.2 Gjennomførelse

Jeg sendte spørreskjema til 12 barnehager i kommunen som i snitt har 3 avdelinger hver. Jeg ba både Pedagogisk leder og førskolelærer om å delta. Alle fikk en uke til å melde sin interesse til å delta. Når denne uken var gått, satt jeg igjen med kun 7 personer som hadde sagt seg villig til å delta. Dermed skrev jeg en ny e-post der jeg tok med noen flere barnehager og ba om at noen flere kunne svare meg. Jeg valgte derfor å sende ut enda en e-post med "purring" på besvarelser – noe som resulterte i 4 nye besvarelser. Dermed skrev jeg ut papirvarianter av undersøkelsen og reiste på besøk i 2 av barnehagene og ba om å få prate med styrer. Begge styrerne ga meg tillatelse til å dele ut skjema og hente dem igjen 2 dager etterpå. Når jeg kom tilbake for å hente skjemaene, var ingen spørreskjema besvart. Begge styrerne ba meg om å vente litt, før de forsvant ut av kontoret sitt. De kom tilbake etter en tid, med to besvarelser hver. Dermed hadde jeg 12 besvarelser. Det synes jeg var et greit antall å bearbeide. Særlig med tanke på denne undersøkelsen og tiden vi har til disposisjon, men også fordi svarene kom fra totalt 7 barnehager.

4.3 Bearbeiding

Skrev ut alle skjema som kom pr. e-post. På den måten hadde jeg papirvarianter av alle besvarelsene, slik at det ble lettere å se på alle skjemaene samtidig. Da ble det enklere å sammenligne likheter og ulikheter mellom svarene. Til slutt sammenstilte jeg svarene i et Word-dokument (Vedlegg: 4).

4.4 Ferdig utdannet og syn på motivasjon

Jeg forsøkte å se om det var en sammenheng mellom hvor lang tid det var siden førskolelærerne var ferdig utdannet og hvordan deres syn på motivasjon var. Her kunne jeg egentlig ikke finne noen sammenheng. Mye fordi alle respondentene viste at de var motiverte i jobben sin. Det jeg derimot kunne se, var at det var en sammenheng mellom alder og kilde til inspirasjon. De yngre førskolelærerne ble motivert av sjefen og de førskolelærerne med lang erfaring i tillegg til felles refleksjoner og diskusjoner. De eldre førskolelærerne krysset ikke av for at de ble motivert av sjefen, men følte de ble motivert av felles refleksjoner og diskusjoner.

Førskolelærers alder og tid siden fullført utdannelse, hadde heller ingen sammenheng med om de følte de hadde innvirkning på sin arbeidssituasjon og måten barnehagen jobbet på.

4.5 Innvirke på arbeidssituasjon

Alle med unntak av en førskolelærer 2, følte de hadde litt eller mye mulighet for innvirkning. Hun føler seg ekskludert fra i leder teamet i sin barnehage. Alle møter og beslutninger der føler hun tas av styrer og de pedagogiske ledere. Det er også kun Pedagogiske ledere som deltar på møter. Her skulle jeg ønske at jeg hadde mulighet for oppfølgingsspørsmål, for da ville jeg ha spurt: Er førskolelærer 2 flinke nok til å inkludere seg selv i de beslutningsprosesser som finnes? Hvilke signaler sender hun ut til sine medarbeidere – Et slikt oppfølgings spørsmål ville jeg tatt med i en senere undersøkelse.

Ti av tolv respondenter sier at ustabil personale, fravær pga sykdom og mangel på vikarer er det som er den største hindringen i at de kan utføre jobben sin med den glød og engasjement de skulle ønske. De nevner de har dårlig tid pga høyt sykefravær i høst/vinterhalvåret. Dette mener de kan være en hindring i å utøve yrket slik man egentlig ønsker.

Flere skriver også at de trenger innspill fra andre når de har kjørt seg fast i gamle tankemønster, har krevende barn på avdelingen eller skal starte nye prosjekter. De ønsket også innspill fra kollegaer på nye ideer på aktiviteter, samlinger og slike hverdagslige ting.

Ut fra denne undersøkelsen er det kollegaene som er den største motivasjonsfaktor. Dernest er det sjefen, foreldrene og barna som også holder førskolelærernes motivasjon oppe.

Inspirasjon får de spurte førskolelærerne først og fremst fra diskusjoner og fellesrefleksjoner. Det er ingen deltaker som ikke har valgt å krysse av på dette punktet. De andre store kildene til inspirasjon er det fagstoff de leser og erfaringer de har med barna i barnehagen.

Størstedelen av de som besvarer undersøkelsen nevner at det også er i de små daglige tingene man kan gi hverandre inspirasjon. Eksempler på dette er gjennom diskusjoner, møter, prater om kurs de har vært på eller artikler de har lest. Noen mener det er lettere å gi inspirasjon når de er uthvilt og har overskudd, andre mener motivasjon også er noe man kan gi hver dag, bare man velger å se det positive i alle de små øyeblikkene.

5 Drøfting

Jeg vil nå se nærmere på resultatene opp mot de teorier jeg skrev om tidligere i oppgaven og hvilke tanker jeg har rundt dette.

5.1 Valg av metode og instrument

Etter å ha gått igjennom spørreskjemaene fra undersøkelsen, ser jeg at noen førskolelærere har satt flere kryss der jeg opprinnelig tenkte de skulle sette ett kryss. Jeg skrev på skjemaet ved ett par spørsmål at de kunne sette opp til tre kryss, men på de andre spørsmålene skrev jeg ikke at de bare skulle sette ett kryss. Dersom jeg skal utføre flere spørreundersøkelser så ville jeg nok ha valgt å utforme spørreskjemaet enda mer konkret. Det vil si at jeg ved hvert spørsmål ville ha sagt noe om hvor mange kryss de skal/kan sette ved akkurat dette spørsmålet. Slik spørreskjemaet var denne gang, var det noen som forstod at de bare skulle krysse av et sted, mens andre satte flere kryss. En annen forandring jeg trolig ville ha gjort er å gi lengre responstid. Førskolelærerne ville da fått mulighet til lenger "tenketid" før leveringsfristen. På den andre siden så ville jeg kanskje ha måtte sende ut purringer likevel slik at den lange tenketiden ikke førte til at de glemmer bort å besvare og sende tilbake spørreskjema. Jeg tror jeg ville prioritert å besøke barnehager for å dele ut papirvarianter av spørreskjema. Da ville jeg først sendt e-post til styrer og bedt om tillatelse om å få komme på besøk, så ville jeg ha pratet med førskolelærere direkte om å delta, slik at de får en mer bindende avtale om besvarelse, da ville jeg også ha avtalt en dag da jeg kom for å hente de ferdige utfylte skjemaene.

Strengt tatt ville jeg heller neste gang velge intervju som metode, for på den måten å være sikker på å få svar nok til en rapport. Problemet med det, er at jeg da ikke hadde rukket å få inn så

mange svar, og det hadde dermed blitt en kvalitativ undersøkelse istedenfor en kvantitativ undersøkelse, slik jeg ønsket i dette tilfellet.

5.2 Deltakelse

Underveis i denne oppgaven har jeg reflektert rundt dette med deltagelse i spørreundersøkelsen. Hva gjør at så mange velger å overse min forespørsel? Hva er det med disse førskolelærerne som velger å delta, som gjør at de prioriterer å sette av tid til å hjelpe en kommende kollega ved å dele sine erfaringer? Jeg mener at mange førskolelærere rundt om i denne kommunen, og sikkert også andre kommuner, har så lite ressurser, at de ser seg nødt til å konsentrere seg om seg og sitt. Er man presset for tid og dårlig bemannet, kan det være vanskelig å se nytten av å delta i en spørreundersøkelse som foretas av et menneske man ikke kjenner eller føler lojalitet overfor.

Så hva gjør at noen likevel velger å delta? Er forholdene i disse barnehagene bedre lagt til rette for det? Er dette førskolelærere som ser nytten av å delta som hjelp til egen refleksjon rundt temaet eller er det personer som liker å være en del av det å finne nye svar? Kanskje lokkes de av tanken på at ved å dele av sin erfaring, så kan en annen person få se en større sammenheng? Å være en del av noe større enn seg selv og sin barnehage? Jeg tror at de som til tross for tøffe dager, som prioriterer å delta, er førskolelærere som ønsker å gjøre det lille ekstra i hverdagen. Ved å delta tvinges man til å ta et kritisk blikk på, og reflektere over, egen drift og arbeidsmåte. Utfordre egne tankemønstre og bygge andre opp ved å dele sine erfaringer. De har trolig sett egenverdien av å bevisstgjøre seg selv rundt hvilke tanker de har og hvordan de jobber med dette temaet.

5.3 Så hva tenker jeg om resultatet?

Skal jeg se helhetlig på resultatene av spørreundersøkelsen, så kommer det frem at de førskolelærerne som har valgt å besvare denne oppgaven bruker flere teknikker samtidig i hverdagen for å beholde motivasjon og engasjement i jobben: Humor og glede, se det positive rundt seg, ikke stresse for å følge klokken. De gir og får inspirasjon og motivasjon fra kollegaer, sjefen, barn og foreldre – og passer på å lese masse på egenhånd for å holde seg faglig oppdatert. Overskudd og tid til refleksjon var viktige elementer som ble nevnt. Ut fra svarene virket det på meg som om diskusjoner og refleksjoner i fellesskap var noe av det førskolelærerne lærte mest av, og som inspirerte dem slik at de ble motiverte til videre jobbing. Dette mener jeg stemmer

godt overens med Ann Åbergs tanker i boken "Lyttende pedagogikk" (Åberg og Taguchi 2006 s.17-18) der hun nevnte at fellesrefleksjoner er en drivkraft for medarbeiderne.

Jeg tenker også at Vygotskij utviklet en metode for barns utvikling, som etter min mening også kan brukes på voksne, nemlig den proksimale sone, eller sonen for den nærmeste utviklingen. Der tok han utgangspunkt i det faktiske utviklingsnivået vedkommende er på, og deretter så han hva det potensielle utviklingsnivået var dersom vedkommende fikk litt hjelp. Han mente at gjennom kommunikasjon, samarbeid og sosiale relasjoner, kunne man lære mye mer, og på en måte som bygget videre på det man allerede kan (Gulbrandsen 2008 s.238-239). På denne måten blir personalet i fellesrefleksjonene hverandres inspirasjonskilde og kan sammen løfte hverandre opp og frem. Og det mener jeg er nettopp det førskolelærerne gjør når de deler er faringer og reflekterer sammen. De bygger videre på kunnskap de allerede har, men med litt hjelp og innspill, klarer de mer.

Det har nå kommet nye endringene i Førskolelærernes ubunden tid. Dvs. Særavtale for barnehager – skolefritidsordninger – skoler – familiebarnehager punkt 3.2 Pedagogisk personalet. De 4 timer i uken som førskolelærerne i dag har til faglig samarbeid, planlegging, forberedelser, etterarbeid, tilrettelegging av aktiviteter og liknende, vil de ikke fra 1.8.12 lenger ha full råderett over. Denne planleggingstiden skal drøftes nå på hver arbeidsplass, slik at førskolelærernes arbeidsoppgaver synliggjøres og utføres innenfor den tariffestede arbeidstiden.

I førsterekke (perioden 1.8.2012-30.6.2013) er dette en prøveordning som ikke skal føre til merarbeid for førskolelærerne, men skal bidra til økt kvalitet i barnehagen (www.Utdanningsforbundet.no).

Jeg tenker at denne nye kjennelsen kan være positiv med tanke på at førskolelærerne da kan pålegges felles refleksjonstid i arbeidstiden, møter der man treffes og deler erfaringer og gir hverandre innspill, noe man ellers sjelden prioriterer. Det igjen kan gi inspirasjon og motivasjon til hver enkelt førskolelærer. Utfordringen blir derimot å finne tid til alle andre arbeidsoppgaver som også skal gjøres innenfor disse 4 timene. Mange førskolelærere mener nok allerede at 4 timer er for lite ubunden tid for alt som skal gjøres. Utfordringen her blir å finne en balansegang som både ledelse og førskolelærere kan leve med.

Ellers ble jeg positivt overrasket over hvor flinke disse førskolelærerne er til å holde seg selv oppdatert på fagstoff i form av artikler, fagbøker og så videre. Jeg tror at så lenge forholdene på arbeidsplassen blir lagt til rette for endring og utvikling, og ledelsen setter av tid til å gjøre alle medarbeidere kjent med hva det vil si for deres hverdag. Så vil menneskene som jobber der også søke ny kunnskap i tråd med Maslow og Hertzberg sine teorier om selvrealisering, utvikling og trivsel. Vrooms forventningsteori blir også på en måte bekreftet i min undersøkelse fordi førskolelærerne motiveres av en slags belønning. Belønningen er ikke lønn, men det å motta positive tilbakemeldinger fra kollegaer og positive opplevelser med barna.

Jeg mener at ut fra svarene jeg fikk i denne undersøkelsen, er alle disse førskolelærerne på søken etter nye løsninger, nye arbeidsmetoder og måter og sammen finne frem til bedre løsninger i det praktiske arbeidet i barnehagen. De ser på endringer som nødvendig og positivt og at det til tross for mer egeninnsats for å innarbeide endringene, er en nødvendighet med tanke på egen motivasjon og trivsel. Derfor ser det også ut for meg som om Hertzbergs motivasjonsfaktorer stemmer godt overens med de svarene som kom frem i undersøkelsen. Respondentene i denne undersøkelsen er alle positive til lære noe nytt, de føler de kan ta beslutninger og bli hørt og respektert av sine medarbeidere. Det virker også som de føler at jobben de gjør er meningsfull.

Jeg trodde vel egentlig at undersøkelsen min skulle vise at jo lenger man er i yrket, jo mer kjører man seg fast i gamle mønster med gammeldags pedagogikk og kjedelige rutiner, men respondentene mine svarte noe helt annet. Det kommer ikke an på alder heller, men snarere det syn man selv velger å ha på endringer og det og ellers være positive deltakere i sin egen hverdag. Det å selv bevisst velge å være en "perle og lysmester" som Torleif Lundqvist kaller det. Velger å ha en positiv innstilling til det og de rundt oss. Og det har jo ingenting med alder eller lang erfaring å gjøre.

Det virker på meg som om respondentene innser viktigheten av at alle i barnehagen involveres. Det at man kan dra nytte av alles interesser, tause kunnskap, og engasjement. Disse førskolelærerne er flinke til å dele med seg av kunnskap og ta til seg råd og innspill fra kollegaer uansett bakgrunn og utdanning. I tillegg legger jeg merke til at det ikke bare er organisering, eller samspill mellom oss voksne som betyr mye for motivasjonen, men også samspillet med barna. Det at respondentene er bevisste på viktigheten av de små øyeblikkene, barnas tanker og refleksjoner, sier de er viktig for deres egen motivasjon.

En ting jeg stusser over med tanke på respondentenes svar, er at kun en krysser av for at de endringer de har gjort på avdelingen de siste fem årene er pga. Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Grunnen til at jeg valgte å spørre om nettopp de siste fem årene, er at Rammeplanen er utgitt 2006. Derfor hadde jeg forventet at flere ville krysse av på det alternativet (Jeg velger i denne oppgaven å bruke Rammeplanen fra 06 som kilde, da det er den jeg har fra pensum tidligere år). Ingen har nevnt Stortingsmelding 41 i det hele tatt. I Rammeplanen brukes formuleringer som ”skal og ”må”, noe som sier meg at dette er noe de er pålagt å gjøre. Det er altså ikke valgfritt om barnehagene vil gjennomføre det som står der. Derimot står barnehagene friere med tanke på *hvordan* de velger å gjøre det rent praktisk. Hadde jeg kunne stilt oppfølgingsspørsmål, ville nok dette vært et tema jeg ville sett nærmere på. Jeg har også tenkt at mye av det som er omtalt i Rammeplanen og Stortingsmelding 41, er ting vi allerede gjorde i barnehagen før Rammeplanen og Stortingsmelding 41 kom, men disse dokumentene bevisstgjorde barnehageansatte ved at det ble skrevet ned. Det kan jo være at alle de 6 andre barnehagene allerede jobbet med slik Rammeplanen og Stortingsmelding 41 krever. Eller så har endringene blitt vinklet på en slik måte at medarbeiderne ser egenverdien av endringene fremfor kravet fra Rammeplanen og Stortingsmelding 41.

Det høres ut som en selvfølge, men... det er jo for barna skyld vi er i barnehagen, ikke bare fysisk, men også mentalt. Jeg tenker at det er så mye vi skal rekke i løpet av en dag i barnehagen, at de voksne lett kan glemme å være til stede mentalt. Det å se de små som med seirende blikk endelig kom seg opp på huske selv. Eller klarte å få riktig sko på riktig fot. Det er så viktig å bekrefte til barna at vi ser – slik at barna fortsetter å motivere oss med sine forsøk på å lykkes i sine små og store kamper.

6 Avslutning

6.1 Egenutvikling underveis og eget læringsutbytte

Jeg er trolig litt naiv av meg, men har jeg tenkt... og tenker fortsatt, at vi som velger å utdanne oss til førskolelærere hverken gjør det for status eller høy lønn. Jeg velger å tro at vi er mennesker som lar oss inspirere og motivere av barna vi er sammen med hele dagen og har barnas beste i tankene uansett hva vi gjør. Samtidig som vi er lekende og utforskende sammen med barna, er vi voksne mennesker som har behov for å utvikle oss. Vi er stadig på søken etter nye ideer,

Til slutt vil jeg gjerne at du gir et eller flere eksempler på kompetanseutvikling som du føler har inspirert deg, og forteller meg hvorfor

Velg få satsningsområder og jobb med de grundig før man begynner med noe nytt. Holdnings og utviklingsarbeid, bevisstgjøring på egent barnesyn, læringsyn og verdisyn, legge til rette og oppmuntre til videreutdanning. Kontaktskapende kommunikasjon med rollespill og praksisfortellinger som drøftes. Inspirerende foredragsholdere på planleggingsdager, kompetanseheving i lederteamet, men det blir ikke videreført med til assistenter. Faglige diskusjoner/fagforum på pedagogisk leder møter der eksterne fagpersoner kommer med innspill. Foredrag om sosial kompetanse. Kurs ute i skogen der man skulle "lære å leke" igjen og se med barnas øyne, Alle deler med seg av kurs de har vært på, vi diskuterer og deler fagstoff som vi leser og får masse gode innspill fra assistentene våre – som ofte ser med klart blick.

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene mine.
Ta gjerne kontakt om det er noe du lurer på eller som er uklart i spørsmålene.

Ferdig besvart skjema returneres til: x@online.no