

## BLU360 1 Bacheloroppgave

# Kandidat 30

Oppgaver	Oppgavetype	Vurdering	Status
<b>i</b> Informasjon	Dokument	Automatisk poengsum	Leveret
1 Opplasting av bacheloroppgave	Filoplasting	Manuell poengsum	Leveret
2 Opplasting av samtykkeskjema	Filoplasting	Manuell poengsum	Leveret

### BLU360 1 Bacheloroppgave

Emnekode	BLU360	PDF opprettet	24.08.2016 10:20
Vurderingsform	BLU360	Opprettet av	Hilde Lyster
Starttidspunkt:	12.05.2016 08:45	Antall sider	33
Sluttidspunkt:	02.06.2016 13:45	Oppgaver inkludert	Ja
Sensurfrist	201606230000	Skriv ut automatisk rettede	Ja

# Seksjon 1



## Informasjon

**Eksamensinformasjon:**

[Eksamensinformasjon for innlevering](#)

**Forside:**

[Framsidedmal Bachelor-mal med Nord logo](#)

**Samtykkeskjema:**

[Samtykke til Nord universitets' bruk av prosjekt, kandidat bachelor og masteroppgaver](#)

# Opplasting av bacheloroppgave

Opplasting bacheloroppgave

*Last opp pdf.-filen her. Maks én fil.*

BESVARELSE

## Filopplasting

Filnavn	5247175_cand-2822202_5224938
Filtype	pdf
Filstørrelse	744.255 KB
Opplastingstid	02.06.2016 09:19:21



Neste side  
**Besvarelse**  
vedlagt

# BACHELOROPPGAVE

Emnekode: BLU 360

Navn: Sara Helene Ressem

---

Kvalitet i barnehagen – Hvordan kan pedagogisk leder arbeide med personalet for å sikre relasjonell kvalitet i arbeidet med barn i alderen 0-3 år?

Quality in kindergarten – How can educational leader work with staff to ensure relational quality in the work with children aged 0-3 years?

---

Dato: 02.06.2016

Totalt antall sider: 26

### **Forord**

Jeg har i denne oppgaven blitt enda litt klokere på begrepet «Kvalitet i barnehage», og jeg føler meg bedre rustet til å tre inn i en yrkeskarriere som barnehagelærer. Det har vært en lang og tøff periode, men kommer til å se tilbake på denne tiden med stolthet. Stolthet over at jeg har bevist for meg selv at jeg KAN, hvis jeg bare vil det nok!

Jeg ønsker først og fremst å rette en stor takk til min familie som har gitt meg tid og rom til å jobbe med oppgaven, og som virkelig har hatt troen på meg og støttet meg. Mine to fantastiske studieveninner som har holdt ut meg med meg i motgang og medgang, og en dyktig veileder som har beriket meg med kunnskapen sin.

Kjære medstudenter - takk for 3 hyggelige år sammen, og takk for gode refleksjoner som har ført til ny kunnskap og forståelse.

Takk!

Sara Helene Ressem

Beitstad, 2016

### **Sammendrag**

I denne oppgaven har jeg reflektert rundt begrepet *kvalitet i barnehage*, og sett på hvordan pedagogisk leder kan jobbe med sine ansatte opp mot relasjonell kvalitet. Jeg har intervjuet to pedagogiske ledere og hørt om deres tanker, meninger og refleksjoner omkring de minste barna i barnehagen, og satt dette opp mot teorien jeg fant aktuell.

De minste barna i barnehagen trenger trygge voksne som vil, og som har kompetanse nok til inngå i nære og gode relasjoner med dem. Disse relasjonen er viktige for deres utvikling, og det er vår oppgave å sikre at dette behovet blir tilfredsstilt. Voksenrollen er den viktigste faktoren for å få dette til, men den voksne må ha den rette kompetansen for å sikre relasjonell kvalitet.

**Innholdsliste**

Innledning .....	1
Begrepsforklaring.....	1
Avgrensing .....	2
Teori .....	3
Kvalitet i barnehage .....	3
Prosessuell kvalitet.....	4
Relasjonskvalitet .....	4
De minste barna .....	5
Tilknytning .....	5
Relasjon mellom voksen-barn.....	6
Personalets relasjonskompetanse .....	7
En pedagogisk og samspillende atmosfære.....	8
Metode .....	8
Innsamling av data ved hjelp av en kvalitativ forskningsmetode .....	8
Utvalg.....	9
Anonymitet.....	9
Validitet og reliabilitet .....	9
Resultat.....	10
Kvalitet.....	10
Hvordan arbeide for å sikre kvalitet:.....	11
Relasjonsarbeid .....	11
Kompetanseheving relasjon .....	12
Utfordringer .....	12
Drøfting .....	13
Voksenrollen .....	13
Voksenrollen i relasjoner .....	14
Kompetanse.....	16
Utfordringer .....	17
Konklusjon .....	18
Videre forskning .....	19
Litteraturliste.....	20
Vedlegg 1: Intervjuguide .....	20
Vedlegg 2: Samtykkeskjema.....	21

### **Innledning**

Jeg vil i denne oppgaven rette fokuset mot begrepet kvalitet i barnehage og viktigheten av relasjonen mellom voksen – barn som et ledd i å sikre kvalitet for de minste barna i barnehagen. Kvalitet i barnehage er et begrep som stadig blir viktigere i barnehagesammenheng. Regjeringen har de siste årene hatt stor vekt på dette begrepet, og har fokusert på områder som blant annet språk og kompetanseheving av personalet som viktige faktorer knyttet til barnehagens kvalitet. Samfunnet har endret seg drastisk og det blir flere mindre barn i barnehagen. I takt med denne endringen må også kunnskapen om de minste barna i barnehagen endre.

Som snart nyutdannet barnehagelærer vil jeg vite mer om hvordan man jobber med kvalitet i barnehage, spesielt opp mot relasjonsarbeidet med barn i alderen 0-3år. Disse barna har lite eller ingen verbalt språk som kan gi de ansatte en indikasjon på deres trivsel. De ansatte må i stedet tolke og handle ut i fra deres væremåte og kroppsspråk. Har man fokus på dette i hverdagen, og hvordan jobber man med å heve kompetansen hos personalet slik at alle har den samme grunnforståelsen? Dette leder meg mot min problemstilling:

### ***Hvordan kan pedagogisk leder arbeide med personalet for å sikre en relasjonell kvalitet i arbeidet med barn i alderen 0-3år?***

Hvordan jobber en pedagogisk leder med kvaliteten i relasjonsarbeidet opp mot sine ansatte, og hvilke faktorer spiller inn som en viktig del av dette arbeidet? Hva er den største utfordringen i relasjonsarbeidet? Min egen oppfatning er at dagens bemanningsnorm hindrer mye i etableringen av gode relasjoner. Det er få voksne til å ta hånd om barn med ulike behov og sorgreaksjoner om morgenen, og bleieskift og dupp blir en automatisert rutine uten sosial og omsorgsfull dybde. Jeg opplever også at når man må ta inn vikarer så mister man den stabiliteten og tryggheten barna trenger. Finnes det noen gode løsninger som sikrer trygghet for barna til tross for vikarbehov? Jeg håper denne oppgaven kan gi meg noen hjelpemidler/verktøy som jeg kan ta med meg videre for å sikre en bedre relasjonell kvalitet når jeg starter min yrkeskarriere. I oppgaven vil jeg konsentrere meg om teori knyttet til kvalitetsbegrepet, de minste barna i barnehagen, relasjonsarbeid og relasjonskompetanse.

### ***Begrepsforklaring***

Kvalitet er et begrep som er vanskelig å definere. Noen sider ved kvaliteten kan sjelden måles, men kan for eksempel bedømmes ut i fra barnas trivsel eller mistrivsel (st.meld. nr. 41, 20082009, kap. 1.4). I denne oppgaven vil kvalitet dreie seg i hovedsak om relasjonell kvalitet, altså hvordan man kan sikre gode relasjoner mellom voksen-barn.



***Avgrensing***

Foreldresamarbeid vil være et viktig element for å kunne legge grunnlaget for de gode relasjonene med de minste barna. Det er foreldrene som kjenner barna sine best, og som kan gi personalet den nødvendige informasjonen de trenger for å forstå nettopp deres barn. På grunn av oppgavens omfang velger jeg allikevel å ikke ha med teori om viktigheten av foreldresamarbeidet. Under min utdanning er foreldresamarbeid vektlagt veldig, og i forhold til min rolle som fremtidig barnehagelærer føler jeg at jeg har med meg de verktøyene jeg trenger for å innlede et godt foreldresamarbeid. Denne oppgaven skal bidra til å gi meg nye verktøy i arbeidet med relasjonen mellom voksen - barn, derfor vektlegger jeg ikke foreldresamarbeid.

Jeg velger å ikke ha et eget avsnitt om lederrollen, men heller knytte lederrollen inn i de ulike temaene i teorien.

## **Teori**

### ***Kvalitet i barnehage***

Kvalitet i barnehage er et begrep det er vanskelig å gi en konkret definisjon på. En definisjon Kvistad og Søbstad (2005:29) lyder som følger:

Med barnehagekvalitet menes barnas, foreldrenes og de ansattes oppfatninger av og erfaringer med barnehagen og i hvilken grad barnehagen oppfyller faglige og samfunnsmessige kriterier på hva en god barnehage er.

Videre nevner Kvistad og Søbstad (2005) at et av nøkkelpunktene i arbeidet med kvalitet er de ansattes kompetanse. I tillegg til kompetansen blir personalets holdninger og formelle kvalifikasjoner avgjørende for at barnehagen skal være et godt pedagogisk tilbud (Kvistad og Søbstad, 2005:24,74). Når man snakker om kvalitet må man ta hensyn til at aktørene er forskjellige, og at samfunnet endrer seg når man driver med kvalitetsarbeid, men de ansattes kompetanse, motivasjon og engasjement vil være grunnleggende for å kunne utvikle barnehagens kvalitet (Kvistad og Søbstad, 2005:91). Barsøe (2013) legger til at kvalitet er avhengig av de verdiene vi legger vekt på når vi vurderer, og det er et offentlig ansvar å sikre et barnehagetilbud av god kvalitet.

Begrepet kvalitet kan igjen deles i fire underkategorier; strukturell kvalitet, prosessuell kvalitet, innholdskvalitet og resultatkvalitet (Utdanningsdirektoratet, 2013:8). Den strukturelle kvaliteten omhandler forhold omkring bemanning og ressurser i barnehagen, personalets kompetanse og arbeidsforhold. Disse er ofte styrt av økonomi og politiske beslutninger, og har en indirekte påvirkning på barnet. Innholdskvaliteten handler om den delen av kvalitet som betegner barnehagens innhold i barnehagen. Måten barnehagen lever opp til kravene i blant annet rammeplanen, og de ulike profilene enkelte barnehager har vil være en del av denne betegnelsen for kvalitet. Resultatkvaliteten ser vi gjennom det faglige eller sosiale utbytte barna får av å gå i barnehage, men også gjennom de samfunnsmessige og samfunnsøkonomiske konsekvensene som foreligger av å ha barna i barnehagen mens foreldrene er ute i arbeid. Denne delen av kvalitet vil henge sammen med de kvaliteten av de daglige prosessene som er i barnehagen (Sandvik, 2013:8-9). Denne oppgavens innhold vil være preget av den prosessuelle kvaliteten.

***Prosessuell kvalitet***

Den prosessuelle kvaliteten omfatter relasjoner mellom barn-voksne, samspill, erfaringer, og aktiviteter og faglig innhold (Drugli, 2014:52). Gode relasjoner mellom barn og voksne, både følelsesmessig og sosialt er det som anses som grunnleggende for kvaliteten i barnehagen. Sammen med dette kan man også legge til god kommunikasjon, humor og «en god tone» blant personalet (Kvistad og Søbstad, 2005:42-43). Prosessuell kvalitet er forbundet med prosesser, og det kreves at man er i stadige prosesser hvor blant annet kursing og etterutdanning gir ansatte mulighet til å oppleve kvalitetsprosesser både personlig og yrkesmessig. Lederen må også sørge for å tilrettelegge for de andre ansatte ved å gi dem oppgaver som virker utviklende og meningsfulle. Det vil føre til at ansatte føler seg anerkjent og er med på å bidra til at de vil yte sitt beste (Barsøe, 2013:18).

Barnehagen skal for barna oppleves som et trygt sted å være, og personalet skal være oppmerksomme voksne som viser omsorg og varme til både barn og kolleger (Kvistad og Søbstad, 2005:42-43). Høy kvalitet sett fra et barneperspektiv er knyttet til pedagogens evne til å lytte og prøve å forstå barnets meninger basert på barnets uttrykk. Den voksne må være interessert og oppmerksom når barnet tar kontakt, og man må være sensitiv ovenfor de signalene som barnet gir (Haugen, 1998:61).

***Relasjonskvalitet***

Når man snakker om relasjonskvalitet så tenker man ofte på de positive relasjonene mellom voksne – barn, men for at personalet skal kunne utvikle gode relasjoner må det også være fokus på de dårlige relasjonene. Dårlige, eller negative relasjoner er konfliktfylte, og preget av sinne og negative følelser. Disse relasjonene er gjerne en indikasjon på at den voksne ikke viser en hensiktsmessig adferd knyttet til barnets behov. Den kan låse den voksnes evne til å se hele barnet, og dermed opptre negativt ovenfor barnets adferd. De gode relasjonene kan knyttes til personalets evne til å lese barnas signaler og reagere hensiktsmessig på signalene. Gode og nære relasjoner er preget av varme og omsorg, og barnet ser en voksen som er støttende og trygg. Disse relasjonene fremmer barnets trivsel, og vil føre til en trygg tilknytning mellom personale og barn. Når personalet sammen har en felles forståelse om hva det er som kjennetegner dårlige relasjoner, kan man lettere arbeide sammen mot de gode (Drugli, 2014:87-89). Lederen må dele av den kompetanse han eller hun har tilegnet seg gjennom utdanningen slik at hele personalgruppen får en forståelse for hvorfor dette er så viktig. Det er enklere å gjøre det rette når man vet hvorfor man gjør det (Barsøe, 2013:22)

Når barnet får være medskapende i sine egne relasjoner, og det blir oppfattet og behandlet som en selvstendig person, vil man få en subjekt-subjekt-relasjon. Dette er den relasjonen som barna trives og utvikler seg best i (Juul og Jensen, 2002, gjengitt i, Drugli, 2014:89).

Relasjonskvalitet er ikke noe man kan ta for gitt. Hvis personalet har en felles forståelse av hva det er som kjennetegner positive og negative relasjoner, har man en mulighet i fellesskap for å raskt identifisere relasjoner som ikke fungerer, og prøve å endre på disse. Arbeidet med å avdekke relasjoner som må utvikles vil være en sentral del i å kvalitetssikre barnehagetilbudet til de minste (Drugli, 2014:88).

### ***De minste barna***

Det største behovet til de minste barna er omsorg og tilknytning, og de trenger et miljø som er preget av tilstrekkelig voksentetthet, stabilt personale, små barnegrupper og et rolig miljø. De trenger også mye tid sammen med de voksne. I motsetning til de større barna trenger de minste en annen form for oppmerksomhet, kontakt, skjerming og tilrettelegging gjennom barnehagehverdagen. Dette stiller høye krav til personalets kunnskap og praksis (St.meld. nr. 19, 2015-2016, kap. 4.2.6). Holdningene de voksne har må være preget av fysisk og psykisk omsorg, hvor den fysiske baserer seg på nærhet og kos, mens den psykiske kommer tilstede gjennom at den voksne er oppmerksom og tilstedeværende for barnets signaler og uttrykk (Haugen, 1998:61).

Hvilke relasjoner som etableres, endres og opprettholdes, og kvaliteten på disse relasjonene påvirker hvilke muligheter barna gis for å skape kunnskaper om seg selv, andre og verden. Relasjonene som etableres, endres og opprettholdes til barnet, og den kvaliteten som er i relasjonen vil påvirke barnas kunnskaper om seg selv, andre og verden omkring dem. Barnas måte å kommunisere på vil stille store krav til de voksne. Man må se og lytte til hele barnet, og man må ha en egen evne og vilje til å forstå det (Kunnskapsdepartementet, 2006:15).

### ***Tilknytning***

Når de minste barna begynner i barnehagen har det hatt omsorgspersoner rundt seg som har støttet og hjulpet dem og forstått deres ikke-verbale språk. Når barnet kommer i barnehagen forandrer dette seg, og man har ikke lengre sine trofaste støttespillere (Drugli, 2014:122). I etableringen av en trygg tilknytningsrelasjon mellom barn og voksne er det viktig at den voksne er sensitiv, og reagerer raskt og hensiktsmessig på barnets signaler. Denne sensitiviteten vil bidra til at barnet oppfatter den voksne som en person som forstår hvem

barnet er og hva det ønsker. Oppmerksomheten må være rettet mot barnet, og man må tolke barnet på en riktig måte. Den sensitive voksne vil være i stand til å tolke og forstå barnets følelsesuttrykk, og reagere i samsvar med denne forståelsen. Barnet vil føle seg forstått av den voksne og dermed føler barnet seg trygg. Det er helt avgjørende at det utvikles en gjensidig tilpasning mellom den voksne og barnet for at det skal oppstå en trygg tilknytning. Flere faktorer vil virke inn på tilknytningsrelasjonen mellom de voksne og barna, og disse prosessene må overvåkes. Man må alltid jobbe mot å sikre trygghet for barnet, men også huske at barna er forskjellige og har dermed ulike behov. Personalet må være i stand til å endre rutiner og innhold etter de ulike behovene (Barsøe, 2013:118). Faktorer som vil være positive for å etablere en god tilknytningsrelasjon er ro, tid og samvær, og gulvet er en fin plass for å bygge denne relasjonen (Drugli, 2014:30-31, 125).

### ***Relasjon mellom voksen-barn***

Personalet er barnehagens viktigste ressurs, og deres evne til sensitivitet og stimulerende omsorg trer frem som de sentrale faktorene for å bidra til barnas positive utvikling i barnehagen. De minste barna trenger å føle seg sett, forstått og ivaretatt på en trygg og omsorgsfull måte. Det vil si at personalet må respondere umiddelbart og hensiktsmessig på de signalene barna gir dem. Fokus blant personalet bør derfor være å etablere og sikre relasjoner basert på nærhet, omsorg og tilknytning for å kunne gi barna en god og trygg barnehagehverdag (Drugli, 2014:83-84).

Små barn er relasjonelle i sin fungering og trenger en voksen som kan være deres samspillpartner i de daglige situasjonene. De relasjonene barnet har som er stabile vil fungere som et utviklingsmiljø, og vil være med å påvirke den videre utviklingen. Relasjonene som oppstår mellom et barn og en voksen vil være med å forme barnet. Det vil også ha betydningen for hvordan barnet fungerer og trives. Det er viktig at de minste barna møter voksne som vil gå inn i nære relasjoner med dem, og som vil være betydningsfulle for barna (Drugli, 2014:84).

Personalet må bidra til at dette barnet får en positiv utvikling gjennom den gode relasjonen. Alle ansatte må være bevisste på de positive effektene ved en god relasjon, og sammen jobbe for å utvikle disse. Denne jobben vil sikre at barna får et kvalitativt godt barnehagetilbud. De gode relasjonene vil også være med å øke den voksne motivasjon til å ta seg av barnet.

Relasjonen gir tilfredstillelse for begge parter (Lynch og Cicchetti, 1992, gjengitt i Drugli, 2014:85), og det kan lede mot nye positive relasjoner mellom barn-barn- Disse investeringene i relasjoner til barn kan også gi positive følger i form av forebygging av adferdsproblemer og samarbeidsvansker for barnet senere i livet (Drugli, 2013:85-86).

I voksen-barn-relasjonen er det den voksne som har den største makten. Egne erfaringer og holdninger vil virke inn på relasjonen, og vil igjen speile seg i den adferden partene viser i samspillet. Det er alltid den voksne som må ta ansvaret for relasjonen, og man må sørge for å endre relasjonen om den utvikler seg feil. Det er en viktig jobb i barnehagen at personalet ser, tar ansvar og sikrer relasjonskvaliteten (Drugli, 2013:86-87).

### ***Personalets relasjonskompetanse***

Relasjonskompetanse defineres av Juul og Jensen (2002, gjengitt i Drugli, 2013:97) som «personalets evne til å se det enkelte barn på dets egne premisser og tilpasse sin adferd til barnet. Relasjonskompetanse innebærer også å være autentisk i kontakten med barnet og være villig til å påta seg det fulle ansvar for relasjonens kvalitet.» Det er en sentral del av de ansattes jobb å inngå i gode relasjoner til alle barn, til tross for at det noen ganger kan føles ekstra vanskelig. Relasjonskompetansen de ansatte besitter er en del av deres profesjonelle verktøykasse, og den kan man stille faglige krav til (Drugli, 2014:96). Personalet må kunne se sin egen relasjonskompetanse på en reflekterende måte, og de må ha evnen til å se når man ikke har den nødvendige kompetansen. Som leder må man få med alle ansatte i å ville utvikle seg faglig for å tilegne seg den nødvendige kompetansen som kreves i jobben (Barsøe, 2013:126).

Personalets relasjonskompetanse vil opptre sammen med deres faglige kompetanse. Faglig kompetanse innebærer blant annet kunnskap eller ferdigheter, mens den relasjonelle kompetanse omfatter forståelse, ferdigheter og refleksjoner knyttet til hver enkelt relasjon. Innenfor personalgruppen vil relasjonskompetansen variere fra person til person, og det vil gi utslag på kvaliteten hver enkelt voksen har til barna på avdelingen (Juul og Jensen, 2002, gjengitt i Drugli, 2013:97). Barna har ikke evnen til å reflektere over de reaksjonen han eller hun inngår i på samme måte som de voksne, så er det av vesentlig betydning at personalet tar ansvaret for å reflektere og analysere over prosessene. Man må vite hvordan man selv reagerer og handler i samspillet, og man må bevisst jobbe for å gjøre relasjonene kvalitativt gode.

Ikke alle i personalgruppen vil ikke kunne se seg selv og egen adferd i relasjonene. Det er viktig at man setter fokus på hvordan egen adferd påvirker relasjonene til barna, og jobber bevisst mot å utvikle arbeidet med dette temaet. Samtidig må lederen sørge for at arbeidsplassen er et godt sted å være slik at man forhindrer mistriivsel og høyt stressnivå som kan føre til økt fravær og mangel på emosjonell tilgjengelighet ovenfor barna (Drugli, 2013:98). I henhold til rammeplanen (2006:16) vil kvalitetsutvikling i barnehagen «innebære en stadig utvikling av personalets kompetanse.» Stortingsmelding nr.27 *Barnehage til beste for barn og foreldre* fra 1999-2000, viser regjeringen til tre satsningsområder for kvalitet, «hvor et kompetent barnehagepersonale» er en av dem (2000, gjengitt i Gunnestad, 2013:180).

#### ***En pedagogisk og samspillende atmosfære***

I en samspillende atmosfære finner vi kjennetegn som blant annet lydhørhet og tilstedeværelse (Johansson, 2013:26). De voksnes væremåte ovenfor barna er av stor betydning. De må uttrykke en nysgjerrig holdning til det barna gjør, de må være tilstede, møte og forstå barna og deres interesser. Flere forskere, blant annet Berit Bae (2009, gjengitt i Johansson, 2013:26) hevder at emosjonelle dimensjoner, slik som lekenhet, bidrar til møter mellom barn og voksne som hvor de barna blir medvirkende subjekter. Nøkkelen til å utvikle et godt pedagogisk tilbud ligger hos de voksne. Man skal alltid være i utvikling, og man lærer både sammen og hver for seg (Barsøe, 2013:18)

#### **Metode**

Det finnes to ulike typer forskningstilnæringer; kvalitativ forskning og kvantitativ forskning (Bergsland og Jæger, 2015:66). I min oppgave har jeg valgt en kvalitativ forskningsmetode da den blant annet innebærer innhenting av data ved hjelp av intervju. Det svaret jeg søker vil ikke være målbart, men være preget av intervjuobjektens erfaringer, holdninger og meninger knyttet til teori og egen praksis.

#### ***Innsamling av data ved hjelp av en kvalitativ forskningsmetode***

I forbindelse med denne oppgaven har jeg valgt en kvalitativ forskningsmetode, og intervju som metode for å samle inn data. For å kunne ta tak i hvordan en pedagogisk leder jobber med kvalitetsbegrepet inn i relasjonsarbeid vil et intervju med en pedagogisk leder kunne gi meg

de beste svarene for hvordan de gjør i praksis, og hvilke tanker som ligger bak et slikt arbeid. Jeg knytter deres tanker og meninger opp mot teori, noe som vil lede meg mot ny kunnskap. Denne prosessen kan kalles for en hermeuetisk fortolkningsprosess, hvor forståelse og tolkning leder mot en ny forståelse og en ny tolkning (Bergsland og Jæger, 2015:68).

Intervjuet vil være preget av en semi-strukturert intervjuform. Det vil si at de fleste spørsmålene er klare på forhånd, men at jeg har mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål underveis. Denne formen passer best da den gir meg muligheten til å sikre at vi har den samme forståelsen, og for at jeg skal kunne spørre og følge opp eventuell ny informasjon som kan komme underveis i intervjuet.

Selve intervjuet ble delt inn i tre ulike bolker:

1. bakgrunnsinformasjon om intervjuobjektene
2. kvalitet i barnehage, sett fra et småbarns-perspektiv.
3. relasjonsarbeid- / kompetanse

### ***Utvalg***

Utvalget mitt er bestående av to pedagogiske ledere i to ulike barnehager, hvorav begge leder ei avdeling med barn i alderen 1-2 år. Den ene pedagogen har småbarns-pedagogikk som en del av sin utdanning. Jeg har kjennskap til begge pedagogene og har positive erfaringer med deres måte å arbeide med de minste barna.

### ***Anonymitet***

For å sikre anonymiteten til de jeg har intervjuet velger jeg å kalle de ulike barnehagene for BH1 og BH2, samt referere til pedagogiske lederne som ped1 og ped2. Begge intervjuobjektene fikk tilsendt et skjema i forkant hvor dette ble presisert. Etter at intervjuene ble transkribert ble opptakene umiddelbart slettet.

### ***Validitet og reliabilitet***

Validitet knyttes til bekreftelse, mens reliabilitet handler om troverdighet av de dataene som er samlet inn (Bergsland og Jæger, 2015:80). Gjennom å intervju pedagogiske ledere sikrer jeg meg at den informasjonen som kommer frem er av betydning for det svaret jeg leter etter i



min oppgave. De har utdanningen innenfor dette emnet, og jobber i et fagmiljø hvor deres kunnskap er i stadig utvikling. Jeg har sendt inn spørsmålene i forkant av intervjuet slik at intervju-objektene kan reflektere over egen praksis å komme med svar som er overens med egen praksis. Jeg går inn i intervjuene med et åpent sinn da jeg vet at min førforståelse kan være mer bekymring enn realitet. De svarene jeg får vil bli sett i lys av teorien i oppgaven min, men ser samtidig at det kan være annen teori som kunne gitt meg et annet resultat.

### **Resultat**

I resultatdelen har jeg trukket frem de svarene som er mest relevante for min problemstilling, og svarene er kategorisert med basis i temaene fra intervjuguiden. Det blir henvist både til barnehage og pedagogisk leder i teksten, da noe definer arbeidsmåten og tankegangen til hele avdelingen, mens annet er meninger og arbeidsmåter som pedagogisk leder gjennomfører i barnehagehverdagen.

### **Kvalitet**

Pedagogisk leder 1 sier mye om voksenrollen når det kommer til kvalitet på småbarn avdeling. Hun mener det kreves trygge og tydelige voksne som er nære barna, og som er tilgjengelig for barna hele tiden. Barna må føle seg trygge sammen med de voksne, og de voksne må ville yte det beste for barna. Pedagogisk leder mener tryggheten kommer gjennom omsorg og kos, og en tilvenningsperiode med mye ro og relasjonsbygging. En annen faktor er vikarer. Hun ønsker minst mulig bruk av vikarer da hun føler det senker kvaliteten på tilbudet for barna.

Pedagogisk leder 2 mener også at kvaliteten først og fremst ligger i de voksne. De voksne skal være tilstede og oppmerksomme, og bruker betegnelsen «oppmerksomhetsnærver».

Pedagogisk leder 2 formulere det slik; «For å få til god kvalitet må de ansatte være tilstede i jobben sin. Vi har et eget ord for dette – oppmerksomhetsnærver. Vi må være oppmerksomme og vi må være nære barna.» Barna har krav på å bli sett og hørt, og dette får man til gjennom å være nære barna. Hun sier videre at måten barna krever dem på er som om de ansatte var deres foreldre. For å sikre trygghet mener pedagogisk leder 2 det må være et stabilt personale. De har gjort ulike grep med vaktlisten for å sikre mest mulig voksne gjennom hele dagen. Pedagogisk leder 2 snakker også om viktigheten av at hvert barn blir gitt

individuelle utfordringer som en del av kvaliteten, men de viktigste faktorene er tilstedeværelse, trygghet og tilknytning.

***Hvordan arbeide for å sikre kvalitet:***

Barnehage 1 bruker tid på avdelingsmøter for å snakke om hverdagssituasjoner og hvordan de ser ulike rutiner og situasjoner påvirker barna. De bruker noen ganger caser for å reflektere sammen og finne nye løsninger som passer deres barnegruppe bedre. Om de på avdelingen er usikre omkring enkelte situasjoner tar pedagogisk leder med dette videre på ledermøte for å få nye innspill. Ved vikarbehov er det ordnet en intern løsning i barnehagen hvor storbarn avser en ansatt og tar inn en vikar, i stedet for at småbarn tar inn. Dette for å sikre en viss stabilitet

Barnehage 2 hadde et møte før oppstart for å snakke om den kommende barnegruppen og hvordan de skulle legge til rette den første tiden. Pedagogisk leder 2 ville at alle skulle ha det samme grunnlaget og forståelsen før oppstart og anbefalte alle å lese litteratur tilknyttet barnas alder. Gjennom året har behovene for barna utviklet seg forskjellig og det er gjort endringer i hverdagsrutinene for å tilfredsstille de ulike behovene. Det er også gjort endringer i vaktlisten for å sikre voksentettheten på gruppa. Barnehage 2 bruker avdelingsmøter for å reflektere over ulike hverdagssituasjoner for å gjøre dem bedre. Pedagogisk leder 2 understreker at de alltid etterstreber de beste løsningene for barna på deres avdeling. Ved vikarbehov blir vikarene informert grundig om gruppa og deres rutiner

***Relasjonsarbeid***

Pedagogisk leder 1 knytter mye av kvaliteten inn i relasjonsarbeidet på avdelingen. Barna skal være trygge, det skal være mye omsorg, og de voksne skal være på gulvet tilgjengelige for barna. De benytter seg også av trygghets sirkelen når de jobber med relasjoner. De voksne skal være en trygg base som barna kan komme til å gå ifra ut i fra egne behov. Pedagogisk leder 1 føler at det er en åpenhet og mulighet for å snakke om hvordan man håndterer ulike situasjoner med barna, og pedagogisk leder 1 er ikke redd for å si ifra om hun ser at personale håndterer situasjoner/relasjoner på en måte som blir feil for barna. Avdelingsmøter blir også brukt for å snakke om barna og de voksnes ulike relasjoner til de ulike barna. Vikarer som kommer inn får beskjed om viktigheten av å være på gulvet ved barna.

Pedagogisk leder 2 viser til viktigheten av å virkelig se barna. De voksne må være på gulvet og tilgjengelige for barna slik at de kan komme og gå etter egne behov, og de voksne må ikke ha en ovenfra-og-ned holdning mot barna. Den første tiden var strevsom, men fokuserte på å ha ro gjennom dagen og la barna bruke tid på å bli kjent. De jobber også mye ut i fra trygghets sirkelen. Barnehage 2 setter av tid på avdelingsmøter på å snakke om relasjoner, og pedagogisk leder 2 har i forbindelse med foreldresamtaler observert relasjoner mellom voksne og barn for å sikre at alle har en god relasjon til en voksen. Pedagogisk leder 2 jobber også med personalet om hvordan de intoner seg til barna. Barnehage 2 har en fin dialog seg imellom og alle er trygge på å snakke med hverandre om hvordan de opptrer ovenfor barna. Evaluerer relasjonene i forbindelse med avdelingsmøtene. Pedagogisk leder 2 mener også at det er viktig at de voksne er innforstått med at relasjonene er deres ansvar og ikke barnas ansvar.

#### ***Kompetanseheving relasjon***

Barnehage 1 har mye litteratur som ligger tilgjengelig for alle ansatte, men at de ikke er så god til å hente det frem på avdelingen. Pedagogisk leder 1 prøver å bistå de andre ansatte på avdelingen med litteratur om det blir etterspurt, eller leser seg opp selv for å gi svar.

Barnehage 1 har innført samarbeidsgrupper med en annen barnehage hvor de har mulighet til dele erfaringer, blant annet omkring relasjonsarbeid.

Pedagogisk leder 2 krever av de andre ansatte at de setter seg inn i litteratur knyttet til deres barnegruppe, alder og utvikling. Det blir lagt frem en del lesestoff inne på avdelingen slik at det er tilgjengelig. Pedagogisk leder 2 mener selv at hun ikke kan kreve at de andre ansatte forstår uten at hun selv har gitt dem tilgjengelig litteratur/informasjon som gir dem denne forståelsen. Hun er også oppmerksom på å vise de ansatte situasjoner i hverdagen som kan knyttes til ulik teori. «Handler om at du som leder må gi dem informasjon, du kan ikke forvente at de forstår det på egen hånd. Du kan ikke endre adferd og holdning uten at de har noe mer i bunn.» Viktig å se de ansattes ulike kompetanse og behov å legge til rette ut i fra det. Handler om at man skal stå sammen. Pedagogisk leder 2 føler at de ansatte er flinke til etterspør litteratur. Ansatte blir også kurset.

#### ***Utfordringer***

Begge barnehagene opplever at den største utfordringen i forbindelse med kvalitet og relasjonsarbeid er vikarer og/eller sykefravær blant ansatte. Dette hindrer den stabiliteten

begge barnehagene ønsker. Barna mister noe av tryggheten, som igjen virker inn på ulike hverdagssituasjoner som bleieskift, måltid og soving. Pedagogisk leder 1 sier det slik; «Små barn knytter seg veldig til det kjente, men vikarer er ikke kjent for barna.»

### **Drøfting**

Jeg vil i denne delen drøfte de resultatene jeg har kommet frem til. Ut i fra svarene som intervjuobjektene har gitt meg kommer det frem at det blir ingen kvalitet for de minste barna uten at de voksne er tilstede og tilgjengelige for barna. Med utgangspunkt i dette blir det naturlig å drøfte voksenrollen opp mot barna og relasjoner i dette kapitlet. Jeg vil se på hvordan intervjuobjektene tenker og mener om voksenrollen og hvordan dette støttes opp av teorien jeg har med meg. Kvalitetskriterier for små barn i barnehagen vil bli en del av drøftingen omkring voksenrollen. Det vil også være av betydning hvordan pedagogisk leder jobber med sine ansatte i forhold til kompetanse, og hvilke utfordringer man kan møte i arbeidet med relasjonell kvalitet.

### **Voksenrollen**

I stortingsmelding nr.41 *Kvalitet i barnehagen* (2008-2009, kap. 1.4) blir personalet fremhevet som en av tre områder som er sentrale for kvalitet i barnehagen. Den voksne må være interessert og oppmerksom når barnet tar kontakt, og man må være sensitiv ovenfor de signalene som barnet gir (Haugen, 1998:61). Personalet er den viktigste ressursen for barnehagen. Deres evne til sensitivitet og stimulerende omsorg trer frem som en positiv faktor for barnas utvikling, og det er deres samspill med barna som gir barnehagen konkret innhold og kvalitet (Drugli, 2014:83-84).

Begge pedagogiske lederne trekker frem voksenrollen som en viktig del av kvalitet for de minste barna i barnehagen. Pedagogisk leder 1 snakker om tydelige og trygge voksne som er tilgjengelige for barna. Tryggheten kommer gjennom omsorg og kos, og de voksne skal være tilgjengelige for barna ved å være på gulvet sammen med dem. Hun sier videre at de voksne skal være en trygg base som barna kan komme til å gå fra etter egne behov. Det samme sier pedagogisk leder 2. De voksne skal tilgjengelige og nære barna, og det er viktig for dem at hvert barn blir sett. Pedagogisk leder 2 bruker betegnelsen «oppmerksomhetsnær» når hun snakker om de voksnes tilgjengelighet og nærhet omkring barna. Dette var et sitat alle på avdelingen brukt. Det gjør noe med fellesskapet når man sammen har en felles visjon om hva

de vil med arbeidet i barnehagen, og hvordan de skal oppnå dette. Kanskje burde alle hatt et ord eller et begrep som symboliserer arbeidet i barnehagen. For voksenrolle er bevissthet om egen adferd og holdninger viktig, og et felles begrep kan gjøre at de reflekterer mer omkring egen rolle. De foregående utsagnene til intervjuobjektene støttes av teorien til Drugli (2014) som sier at skal man gi barna en trygg og god barnehagehverdag må personalet etablere og sikre gode relasjoner basert på nærhet, omsorg og tilknytning (Drugli, 2014:84). Rammeplan for barnehagens oppgaver og innhold (2011), et lovverk alle ansatte i barnehagen skal følge og bruke kontinuerlig i sitt arbeid i barnehagen, legger også vekt på omsorg og nærhet for barna.

For barnehagen er det en primæroppgave å gi omsorg og nærhet og sørge for at barna ut fra alder og individuelle forutsetninger blir møtt med lydhørhet, innlevelse og vilje til samspill. Barnehagen skal gi rom for barns utøvelse av empati og omsorg i hverdagen (Rammeplan, 2011:15-16).

For de yngste barna er personalets omsorgsevne spesielt viktig (Drugli, 2014:83-84). De krever en annen form for oppmerksomhet, kontakt og skjerming enn de største barna i barnehagen (St.meld. nr. 19, kap. 4.2.6). Pedagogisk leder 2 bekrefter at barna krever en annen relasjon til de voksne, en relasjon som gjør dem som substitutt for mor og far.

### ***Voksenrollen i relasjoner***

Gode relasjoner mellom barn og voksne, både følelsesmessig og sosialt er det som anses som grunnleggende for kvaliteten (Kvistad og Søbstad, 2005:42) De gode relasjonene kan knyttes til personalets evne til å lese barnas signaler og reagere hensiktsmessig på signalene. Gode og nære relasjoner er preget av varme og omsorg, og barnet ser en voksen som er støttende og trygg. Disse relasjonene fremmer barnets trivsel, og vil føre til en trygg tilknytning mellom personale og barn. Når personalet sammen har en felles forståelse om hva det er som kjennetegner dårlige relasjoner kan man lettere arbeide sammen mot de gode (Drugli, 2014:87-89). For å sikre at barna trives og er trygge kan man bruke observasjon, og man må sørge for at personalets handlinger bidrar til dette (Larsen og Slåtten, 2010:222).

Når man jobber med relasjoner forteller begge pedagogene at det er «takhøyde» for å ta opp ting i personalgruppen når det kommer til situasjoner omkring barna og deres hverdag. Begge reflekterer med sine ansatte gjennom dagen, og pedagogene er tydelig på at de sier ifra om

noen håndterer eller opptrer på måte som ikke er hensiktsmessig ovenfor barnet. Det kommer ikke frem i intervjuet hvordan de pedagogiske lederne tar opp adferd som ikke er hensiktsmessig ovenfor barnet, men dette gjør at personalet blir bevisste omkring egen adferd og samtidig får se de mindre gode. Denne jobben må gjøres, selv om det kan virke vanskelig og tøft. Vi må ta ansvar for barna, og vi må sikre at de får en kvalitativ god hverdag sammen med alle ansatte. Drugli (2014) sier at «når personalet sammen har en felles forståelse om hva det er som kjennetegner dårlige relasjoner kan man lettere arbeide sammen mot de gode.» Ved å gjøre hverandre bevisste på de mindre gode relasjonene har man mulighet til å ta tak i dem og gjøre dem bedre. Dette er med på å utvikle og sikre relasjonene mellom voksen-barn.

Pedagogisk leder 1 har god nytte av refleksjonene ansatte gjør seg i forbindelse med avdelingsmøtene. De reflekterer over rutiner og ulike situasjoner som påvirker barna positivt og negativt, og de har fokus på å dele av hverandres erfaringer for å finne nye løsninger som kan gjøre hverdagen bedre for barna. Pedagogisk leder 1 sier også at de kan ha flere oppfatninger av en relasjon eller situasjon, da er det viktig at de snakker sammen for å sikre at de forstår hverandre og barnet. Har de situasjoner de er usikre på kan man ta det med videre til ledermøter slik at andre pedagoger kan komme med innspill. Den prosessen disse ansatte går i gjennom er viktig i forhold til relasjonene. Her deler de av hverandres erfaringer og det gir nye innspill og ny kompetanse til alle ansatte. Relasjonskompetansen varierer fra voksen til voksen, og kompetansen vil være av betydning for hvilken kvalitet relasjonene hver enkelt ansatt har til barna. Personalet vil kunne reflektere og analysere over prosessene, bevist jobbe med hver enkelt relasjon (Drugli, 2014:97-98)

Pedagogisk leder 2 bruker også avdelingsmøter for å reflektere sammen med de andre ansatte om relasjonene mellom voksen-barn. Pedagogisk leder 2 forteller samtidig at de før oppstart på avdelingen hadde et møte med sine ansatte hvor de snakket om barnegruppa, og om hvordan de blant annet skulle jobbe med å bygge relasjoner. Hun påpeker at for at barna skal få det trygt og godt er det viktig at alle kjenner de har en voksen de føler tilknytning til for å skape trygghet, og denne tryggheten kommer først når relasjoner er bygget. Teorien støtter forståelsen omkring viktigheten av at den voksne trer inn og skaper gode relasjoner med barna. De gode relasjonene vil utgjøre et miniativmiljø for barnet og vil få betydning for hvordan det fungerer og trives i øyeblikket. Relasjonene er også med på å legge et grunnlag for den videre utviklingen. Jo tryggere og bedre en relasjon mellom barn og voksen er, desto større betydning for den for barnet (Drugli, 2014:84). Begge pedagogene har et stort

fokus omkring relasjonsarbeidet, og begge er bevisste på viktigheten av den voksne for å skape de gode relasjonene på avdelingen.

### ***Kompetanse***

Det er en sentral del av de ansattes jobb å inngå i gode relasjoner til alle barn, tross for at det noen ganger kan føles ekstra vanskelig. Relasjonskompetansen de ansatte besitter er en del av deres profesjonelle verktøykasse, og den kan man stille faglige krav til.

Relasjonskompetanse defineres av Juul og Jensen i Drugli (2014) som følgende; «personalets evne til å se det enkelte barn på dets egne premisser og tilpasse sin adferd til barnet».

Relasjonskompetanse innebærer blant annet å ville ta ansvar for relasjonens kvalitet.

Relasjonskompetansen er forbundet med hver enkelt ansatte sin faglige kompetanse. De faglige kompetansen innebærer instrumentelle ferdigheter og kunnskap, mens den relasjonelle innebærer relasjonsforståelse, relasjonelle ferdigheter og etiske refleksjoner (Drugli, 2014:9698).

I barnehagen til pedagogisk leder 1 har de mye litteratur liggende tilgjengelig for alle ansatte, men pedagogisk leder 1 føler ikke at de ansatte er så flinke til å finne tak i aktuell litteratur å lese selv. Det hender ofte at de ansatte kommer til henne, og da føler hun på ansvaret for å lese seg ekstra opp for å kunne gi gode svar tilbake. Denne barnehagen har det siste året begynt med samarbeidsgrupper med en annen barnehage, noe som gir dem flere å spille på i forhold til å dele kunnskap og erfaringer. Dette har vært veldig nyttig for dem. Pedagogisk leder 2 legger frem aktuell litteratur inne på avdelingen slik at alle ansatte ser og har mulighet til å sette seg ned å lese om tiden skulle strekke til. Hun synes de andre ansatte er flinke til å etterspørre litteratur om de mangler kunnskap om noe. Pedagogisk leder 2 anbefalte alle å lese litteratur knyttet spesielt til denne aldersgruppen før oppstart slik at alle på avdelingen kunne starte med noenlunde lik kompetanse. Ved å gi de ansatte anbefalinger om litteratur synes jeg pedagogisk leder tar ansvar i å sikre en viss kompetanse blant personalet på avdeling. I stedet for å vente til etter oppstart er nå den faglige biten på plass hos alle, og de kan komme raskt i gang med relasjonsarbeidet til barna. Dette gir også personalet mulighet til å spørsmål omkring teorien og få dette forklart før arbeidet begynner. Jeg for også fortalt at pedagogisk leder 2 viser til ulike situasjoner i hverdagen hvor de ansatte kan se teorien ut i praksis. Dette gir dem situasjoner de kan reflektere over, og de får knyttet teorien og praksisen sammen, noe som er til stor hjelp i forståelsen.

I Drugli (2014) står det at man kan stille faglige krav til ansattes relasjonskompetanse (Drugli, 2014:96). Slik jeg ser det stiller pedagogisk leder 2 større krav til sine ansatte omkring faglig utvikling enn pedagogisk leder 1. Pedagogisk leder 2 sier i intervjuet at man ikke kan forvente at de skal forstå eller endre adferd og holdning uten at de har mer kunnskap i bunn, samtidig som man må huske at alle ansatte også har ulike kompetanse og dermed ulike kompetansebehov. Barnehagen som lærende organisasjon trenger ledere som byr på kompetanse sin, viser hvordan ting skal gjøres og fremmer de mulighetene personalet har til å lære av hverandre. Medarbeiderne må alltid være i utvikling (Barsøe, 2013:156). Pedagogisk leder 1 gir mye av sin kunnskap er veldig positiv til samarbeidet de har til den andre barnehagen. Pedagogisk leder 2 gir av sin kunnskap gjennom å vise til daglige situasjoner hvor man kan se teori i praksis, samt legge til rette for faglig utvikling gjennom å tilby litteratur tilpasset de ansattes behov. Jeg mener pedagogisk leder kan stille krav til sine ansatte om at de må holde seg faglig oppdatert. Gi kan gi et bedre barnehagetilbud om vi hever kompetansen, og jeg som fremtidig leder må være med på å heve alle ansatte sin kompetanse. Slik pedagogisk leder 2 sier så kan man ikke kreve at andre skal forstå om de ikke har kompetansen i bunn. Jeg kan ikke kreve mer av mine ansatte enn hva jeg vet de har kompetanse til å forstå, derfor må jeg heve kompetansen slik at jeg kan kreve mere. Barna krever mye av oss som voksne, og disse behovene må sikres av alle ansatte.

### ***Utfordringer***

Begge pedagogene ser på vikarer som den største utfordringen når det kommer til kvalitet for de minste barna. Barna mister mye av tryggheten sin ved at faste ansatte ikke er tilstede, og det blir flere barn for de som er igjen å tolke og forstå. De gode relasjonene bygger på de ansattes forståelse av barna, en kunnskap som en ny vikar ikke har. Pedagogisk leder 1 tar sjelden inn i vikarer som ikke har tilknytning til barnehage. De har en intern ordning hvor de ved behov tar kontakt med en annen avdeling og hører om de kan avse en av sine. Vikarer som ikke er tilknyttet barnehagen blir anbefalt å være på gulvet nærme barna slik at barna kan velge å ta kontakt på eget initiativ. Pedagogisk leder 2 krever vikarer som passer best for gruppa. Barnehagen har flere vikarer, men ikke alle som går like godt overens med barna. Pedagogisk leder 2 forklarer det slik; «handler om at du som leder tar dette ansvaret og fronter det som er best for din avdeling, at du ikke godtar hva som helst. Det er ikke alle som passer inn på småbarn. Har prøvd forskjellig som ikke fungerer og da må man si ifra om det. Det er din jobb som leder.» I stortingsmelding nr.19 *Tid for lek og læring* (2015-2016) står det at de yngste barna har stort behov for omsorg og tilknytning og trenger mye tid sammen med de



voksne. De har spesielt behov for tilstrekkelig voksentetthet, stabilt personale, små barnegrupper og et rolig miljø (st.meld. nr. 19, kap. 4.2.6). Ro, tid og kun samvær er viktige stikkord når små barn skal bli kjent med personalet, og for dette er gulvet et godt sted å være (Drugli, 2014:125). Begge pedagogene setter barnas behov og trygghet fremst, og som leder er dette et ansvar man må ta. Lederens lojalitet ovenfor barna må være sterkest, hvis noe ikke er til barnas beste er det lederens plikt å gjøre noe med det (Barsøe, 2013:25).

### **Konklusjon**

I oppgaven min ville jeg finne ut hvordan pedagogisk leder kunne jobbe med personalet for å sikre relasjonell kvalitet i arbeidet med barn i alderen 0-3år. Grunnene til dette var for å gi meg selv noen verktøy i forhold til min fremtidige jobb som barnehagelærer, og det føler jeg er oppnådd. Når det kommer til kvalitet avhenger det meste innenfor relasjonell kvalitet om voksenrollen. Jeg som leder må sørge for at personalet har kompetanse omkring barn i denne alderen. Denne kunnskapen må til for å forstå og tolke barnas uttrykk, og vi må ha kunnskap om hvilken hensiktsmessig måte vi skal reagere på disse uttrykkene. Jeg ser ut ifra oppgavens innhold at mitt ansvar som pedagogisk leder blir å se hver enkelt ansattes kompetanse, og heve kompetansen deres deretter.

Noe jeg vil ta med meg fra intervjuene er møtet pedagogisk leder 2 holdt med sine ansatte før oppstart. Dette er måte å sikre at alle ansatte ser viktigheten av voksenrollen i tilknytningsperioden i barnehagen. Her kan jeg kartlegge de andre ansattes forventninger og kunnskap og henviser til fagstoff etter behov. Vi må jobbe sammen for å sikre et godt psykososialt miljø for barna, og dette må vi gjøre sammen som en helhet for barna. Et annet punkt er den interne vikarløsningen pedagogisk leder 1 fortalte om. I stedet for å trekke inn en helt ukjent vikar, kan jeg i stedet henvende meg til personalet som jobber med større barn i håp om at de kan avse en voksen. Da vil den som kommer inn være litt kjent for barna på forhånd, samt at man har mulighet til å knytte og opprettholde en relasjon når man treffer barna ellers i barnehagehverdagen.

Det jeg savner i denne oppgaven er et strukturert fokus omkring relasjonsarbeid. Begge intervjuobjektene setter av tid på avdelingsmøtene og har en dialog med de andre ansatte gjennom dagen, men ingen har en strukturert måte å følge opp relasjonsarbeidet. Teorien viser at indre kvalitetskriterier i all hovedsak dreier seg om relasjoner. Pedagogene jeg har intervjuet er begge enige om at kvalitet for de minste barna i barnehagen er trygghet, omsorg og nærhet fra tilgjengelige voksne. Dette er det viktigste for barna i denne alderen, og dette er

noe jeg ønsker å fremheve. Dette bør være en faktor for å sikre kvalitet i relasjonene. Ved å bruke pedagogisk dokumentasjon som et hjelpemiddel kan vi se relasjonene slik de er å jobbe videre for å gjøre relasjonene enda bedre, og for å tilpasse relasjonsarbeidet bedre til hvert enkelt barns behov.

I etterkant ser jeg at intervjuguiden min var for svak til å treffe godt nok på problemstillingen min. Jeg spør generelle spørsmål omkring kvalitet og relasjon, men jeg går aldri i dybden på hvordan pedagogisk leder jobber med disse to temaene. Noe kommer frem i intervjuene, det kommer nok av at problemstillingen ble sendt sammen med spørsmålene, men jeg føler ikke jeg har gode nok svar til drøftingsdelen av oppgaven. Dette gir også utslag på teoridelen da den måtte tilpasses mer de svarene jeg mottok. Intervjuobjektene gis heller ikke muligheten til å tilføye noe til spørsmålene mine. Det ville for eksempel vært spennende å høre hva de ville svart på selve problemstillingen min.

### **Videre forskning**

Kunne jeg jobbet videre med denne oppgaven ville jeg gått grundigere inn på foreldresamarbeidet knyttet til relasjonsarbeidet. Som det blir nevnt innledningsvis er foreldrene en viktig del av å bli kjent og forstå de minste barna i barnehagen. Ingen kjenner barna bedre enn foreldrene selv, og de kjenner barnas uttrykksformer. Det ville vært interessant å intervju foreldre og sammenligne hva de tenker om kvalitet i barnehagen kontra de som jobber i barnehagen. Dette samsvarer også bedre med definisjonen på kvalitet – *innholdet i kvaliteten endres etter hvilke interessenter man spør*. Har foreldre og ansatte det samme fokuset og forståelsen omkring kvalitetsbegrepet? Hva vil være viktig for hver enkelt? Kommer forventningene fra begge parter godt nok frem i fellesskapet/foreldresamarbeidet? Hvordan jobber pedagogisk leder med kvalitet på en småbarnsavdeling om man opplever ulike kvalitetskriterier fra foreldregruppen? Sammen med dette ville jeg lagt til bruken av pedagogisk dokumentasjon som et verktøy i å sikre kvalitet. Ikke bare kan pedagogisk dokumentasjon være til hjelp for de ansatte på avdelingen, men også for hele barnehagen og foreldregruppa.

## Litteraturliste

- Askland, L. (2011). *Kontakt med barn: Innføring i førskolelærerens arbeid på grunnlag av observasjon (2. utg.)*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.
- Barsøe, L. (2013). *Barnehagelæreren som leder: Å lede voksne i arbeidet med barn*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Bergsland, M. D., & Jæger, H. (2015). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Drugli, M. B. (2014). *Liten i barnehagen: Forskning, teori og praksis*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Gunnestad, A. (2013). *Didaktikk for førskolelærere: En innføring (4. utg.)*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haugen, S. (1998). *Omsorg og pedagogikk - kvalitet i barnehagetilbud for små barn*. Oslo: Det Norske samlaget.
- Johansson, E. (2013). *Små barns læring: Møter mellom barn og voksne i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.
- Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvistad, K., & Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo: J.W.Cappelens Forlag AS.
- Larsen, A. K., & Slåtten, M. V. (2010). *En bok om oppvekst: Samfunnsfag for førskolelærere (3. utg.)*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Sandvik, N. (2006). *Temaheftet om de minste barna i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Sommersel, H. B., Vestergaard, S., & Larsen, M. S. (2006-2011). *Kvalitet i barnehager i skandinavisk forskning: En systematisk forskningskartlegging*. København: Danish Clearinghouse for Educational Research.
- St.meld. nr. 19 (2015-2016). (2016). *Tid for lek og læring*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- St.meld. nr. 41 (2008-2009). (2009). *Kvalitet i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

## Vedlegg 1: Intervjuguide

---

### **Problemstilling:**

*Kvalitet i barnehage - Hvordan kan pedagogisk leder jobbe med personalet for å sikre relasjonell kvalitet i arbeidet med barn i alderen 0-3år?*

---

Bakgrunnsinformasjon:

- Utdanning
- Hvor mange års jobberfaring i barnehage
- Jobber på hvilken avdeling, barnas alder
- Hvor mange ansatte leder du

Kvalitet

- Hva tenker du omkring begrepet *kvalitet i barnehage*
- Hva knytter du til kvalitetsbegrepet når dere snakker om kvalitet på deres avdeling
- Hvordan jobber dere med kvalitetsbegrepet på deres avdelingen
- Hvordan jobber du med dine ansatte for å sikre kvalitet i deres relasjonen med barna   
Har du opplevd noen utfordringer i forbindelse med arbeidet med kvalitet

Relasjonsarbeid- /kompetanse

- Hva har vært viktig for deg å legge fokuset på i forbindelse med relasjonsarbeid mellom voksen – barn
- Hvordan jobber dere innad i personalgruppen med relasjonsarbeid
- Har dere noen form for kompetanseheving (kurs, litteratur, samarbeidsgrupper...) i personalgruppen i forbindelse med relasjon voksen - barn
- Hvordan evaluerer dere relasjonsarbeidet, og hvor ofte
- Har du opplevd noen utfordringer i relasjonsarbeidet

**Vedlegg 2: Samtykkeskjema**



Navnet mitt er Sara Helene Ressem og er bachelorstudent ved Nord Universitet. I forbindelse med min bacheloroppgave trenger jeg å intervju en pedagogisk leder som er tilknyttet en avdeling med barn i alderen 0-3år.

Problemstillingen min er:

---

*Kvalitet i barnehage - Hvordan kan pedagogisk leder jobbe med personalet for å sikre relasjonell kvalitet i arbeidet med barn i alderen 0-3år?*

---

Jeg har valgt en kvalitativ forskningsmetode som baserer seg på blant annet intervju som en måte å innhente data på. Jeg vil under intervjuet bruke lydopptaker for å sikre meg at svarene kommer frem i den hele sammenhengen den er tenkt i. Etter intervjuet vil jeg transkribere det, for deretter å trekke ut det jeg vil trenge for å svare på min problemstilling. Alt av opptak og notater vil slettes og ødelegges etter at oppgaven er ferdig. For å sikre anonymitet i oppgaven vil jeg kode informantene mine.

Det er frivillig å delta i dette.

Ta kontakt med min veileder dersom det er spørsmål i forbindelse med datainnsamlingen:

Før intervjuet starter blir du bedt om å underskrive samtykke til å bli intervjuet, og at du har lest foregående informasjon

VENNLIG HILSEN

Sara Helene Ressem



# Opplasting av samtykkeskjema

Opplasting samtykkeskjema

*Last opp pdf.-filen her. Maks én fil.*

BESVARELSE

## Filopplasting

Filnavn	5247175_cand-2822202_5224941
Filtype	pdf
Filstørrelse	114.067 KB
Opplastingstid	02.06.2016 10:59:19



Neste side  
**Besvarelse**  
vedlagt



**NORD**  
universitet

**SAMTYKKE TIL BRUK AV PROSJEKT,  
KANDIDAT-, BACHELOR- OG  
MASTEROPPGAVER**

**Forfatter(e): Sara Helene Ressem**

**Norsk tittel: Kvalitet i barnehage – Hvordan kan pedagogisk leder arbeide med  
personalet for å sikre relasjonell kvalitet i arbeidet med barn i  
alderen 0-3 år?**

**Engelsk tittel: Quality in kindergarten – How can educational leader work with staff to  
ensure relational quality in the work with children aged 0-3 years?**

**Studieprogram: Barnehagelærerutdanning**

**Emnekode og navn: BLU 360**

**Vi/jeg samtykker i at oppgaven kan publiseres på internett i fulltekst i Brage,  
Nords' åpne arkiv**

**Vår/min oppgave inneholder taushetsbelagte opplysninger og må derfor ikke  
gjøres tilgjengelig for andre**

**Kan frigis fra: \_\_\_\_\_**

**Dato: 02.06.2016**

**Sara Helene Ressem**

\_\_\_\_\_  
**underskrift**

\_\_\_\_\_  
**underskrift**

\_\_\_\_\_  
**underskrift**

\_\_\_\_\_  
**underskrift**



