

PROFESJONSOPPGAVE

Profesjonsutøvelse i en organisasjon med lekmannsprog

Utarbeidet av:

Marthe Nersund Berg-Olsen

Studium:

Deltids førskolelærerutdanning (DEFU 2011)

Innlevert:

Høst 2014



Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Sammendrag

Tittel på denne oppgaven er *profesjonsutøvelse i en organisasjon med lekmannspreg*. Ut i fra denne tittelen valgte jeg problemstillingen :

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Den dannet grunnlaget for valg av teori. Dette falt på forklaring av profesjonsbegrepet, barnehagen som pedagogisk virksomhet, barnehagen som profesjonsfelt, barnehagelæreren som leder og pedagogisk ledelse.

Metoden jeg valgte var kvalitativt forskningsintervju. Dette ga meg tilgangen til tre informanternes refleksjoner omkring mitt tema.

Resultatet viser at barnehagelæreren kjenner på at det er mange oppgaver som har tilfalt rollen, og noen av disse oppgavene tenker de at de har lite kompetanse på. En kombinasjon av lekmannspreget og krav om blant annet kvalitet, samt endringer i samfunn og barnehagen, gjør at det går mye tid til administrative oppgaver.

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreget?

Forord

Dette tema er noe som har engasjert meg helt siden jeg startet utdanningen for å bli barnehagelærer. Det har vært en lang vei, hvor min egen forståelse har vært som en berg og dalbane.

Jeg ønsker å takke den fantastiske basisgruppa jeg er så heldig å få være en del av. Dere har vært til stor hjelp i denne prosessen. Gjennom gode refleksjoner, og konstruktive tilbakemeldinger har dere hjulpet meg å forstå meg selv når behovet har meldt seg.

Takk til min veileder Kathrin Olsen.

Til slutt vil jeg takke min fantastiske mann, og mine fire barn for at dere har listet dere forbi når jeg har snakket høyt til meg selv. Eller kommet med en kopp te når jeg har ønsket det. Nå kommer jeg sterkere tilbake.

Tusen takk.

Innhold

Sammendrag	ii
Forord	iii
1.0. Innledning.....	2
2.0. Teori.....	3
2.1 Hva er en profesjon?	3
2.2 Barnehagen som pedagogisk virksomhet	3
2.3 Barnehagen som profesjonsfelt	4
2.4 Barnehagelæreren som profesjonsutøver og leder	5
2.5 Barnehagelæreren som pedagogisk leder.....	6
3.0 Metode	7
3.1 Metodevalg.....	8
3.2 Kvalitativt forskningsintervju.....	8
3.3 Datainnsamling.....	8
3.4 Forarbeid intervju	9
3.5 Gjennomføring av intervju	9
3.6 Analysen	9
3.7 Refleksjon rundt metode.....	10
3.8 Førforståelse	10
4.0 Resultater	11
4.1 Rollen som profesjonsutøver	11
4.2 Kompetansebehov i rollen som barnehagelærer.....	12
4.3 utfordringer med å være i en organisasjon med lekmannspreg	13
4.4 Oppsummering.....	14
5.0 Drøfting av funn.....	14
5.1 Barnehagelæreren som leder, en utydelig rolle.....	15
5.2 utfordringer i forhold til lekmannspreget.....	16
5.3 Sammenfatning av drøfting.....	18
6.0 Avslutning/Konklusjon.....	19
Litteraturliste.....	20
Vedlegg 1	22
Vedlegg 2	23

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

1.0. Innledning

Det stilles stadig større krav til kvaliteten i barnehagen, dette medfører at det også stilles større krav til kompetansen til de som jobber i barnehagen. Tema for denne rapporten er profesjonsutøvelse i en organisasjon med lekmannspreg.

«Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet» (Barnehageloven § 2 Barnehagens innhold, 1. ledd). Personalets kompetanse avgjør kvaliteten på barnehagen, og forståelsen av mandatet. Styrer og pedagogisk leder har ansvar for en felles forståelse blant personalet, og for at innholdet er i tråd med lover og regler (St. melding 41, 2008-2009). Begrunnelsen for min interesse for dette feltet ligger i forholdet mellom barnehagelæreren som profesjonsutøver og assistentene i en pedagogisk organisasjon som har et lekmannspreg. Som barnehagelærer er man i mindretall i forhold til assistentene, dette skaper utfordringer for profesjonsutøvelsen, som gjør at den framstår som uklar og utydelig. Dette underbygges av forskning (Friis 2013 og Smeby 2011) som viser at arbeidsdelingen mellom førskolelærer og assistenter i barnehagen er utydelig. På bakgrunn av dette har jeg formulert følgende problemstilling:

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg.

Denne rapporten bygger på en kvalitativ undersøkelse der det er intervjuet tre barnehagelærere. Dette arbeidet går over 11 uker. Målet var å få frem deres refleksjoner om egen profesjon. For å kunne utvikle kunnskapsgrunnlaget for en profesjon, vil det være av betydning å ha kunnskap om profesjonen og hvilken hverdag og utfordringer den møter. Først da kan du bli bevisst hva denne profesjonen krever av deg.

I teoridelen skriver jeg litt om definisjoner på profesjonsbegrepet, deretter litt omkring barnehagens historiske utvikling som pedagogisk virksomhet. Deretter barnehagen som profesjonsfelt, som følges opp av barnehagelæreren som profesjonsutøver og leder. I metoddelen redegjør jeg for valg av metode, og hvordan prosessen har vært. Analysedelen er delt i tre tema, disse temaene blir vektlagt i intervjuene. I drøftingsdelen vil problemstillingens to deler være utgangspunkt, teorien blir brukt for å underbygge funnene som ble gjort. Drøftingen avsluttes med veien videre. Til slutt kommer avslutning og konklusjon.

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreget?

2.0. Teori

I denne delen ønsker jeg å belyse teoretiske perspektiver på tema/begreper jeg mener er relevante for min oppgave. Disse temaene er trukket ut fra fokus i problemstillingen, og det jeg ser som relevant. Denne teorien skal også hjelpe meg og drøfte funnene som ble gjort i intervjuene. Steinnes (2007) har forklart lekmannsbegrepet som en mer positiv forståelse av den ufaglærte. Ufaglært er et tradisjonelt brukt begrep om de som jobber i barnehage og ikke er utdannet førskolelærer. Hun beskriver det da som at man ved å være lekmann har tilegnet seg en relevant kompetanse for å jobbe i barnehagen. Lekmann er altså ikke et negativt ladet begrep.

2.1 Hva er en profesjon?

Det fins mange definisjoner på hva som kjennetegner en profesjon. Følgene definisjoner kan ses på som relevante for min problemstilling. Yrkesgrupper som er kjennetegnet ved spesialiserte faglige ferdigheter, kan være en definisjon på profesjon. Profesjonsutdanninger kjennetegnes av at de leder fram til et spesifikt yrke. Sett ut fra det perspektivet er det basert på kompetansen man har behov for, for å få fortrinnsrett på spesifikke yrker (Smeby, 2008). Parson og Platt mener imidlertid at tilknytningen til et universitet og at man utvikler en vitenskapsteoretisk bevissthet, har vært viktig for den enkelte profesjons samfunnsmessige legitimitet (Smeby,2008).

Randall Collins (1979, 1990) mener at man må ut i arbeidslivet for å få den nødvendige kunnskapen og ferdighetene. Han mener at den teoretiske bakgrunnen man får gjennom skolegang, bare kvalifiserer til en sertifisering, og gir muligheten til å monopolisere adgangen til det enkelte yrket (Smeby, 2008). Den profesjonelle skal inneha en kunnskap som skiller de ifra de ufaglærte, så hvis de ufaglærte like godt kan utføre disse oppgavene, blir det vanskelig å kreve monopol (Steinnes, 2010).

Profesjoner karakteriseres blant annet gjennom sitt fagspråk (Andersen 2001 i Thorsby Jahnsen 2013:37) Jeg har valgt ut disse teoriene i forhold til profesjon fordi jeg mener de er relevante for barnehagelæreren som profesjonsutøver. Læring skjer hele tiden, og den skjer i fellesskap med andre.

2.2 Barnehagen som pedagogisk virksomhet

I 1975 kom barnehageloven. Dette var en milepæl for barnehagens virksomhet. Gjennom betegnelsen «barnehage» førte barnehageloven til at barnehagelæreren som profesjon ble ansvarlig for virksomheten (Gotvassli, 2013 a). Første januar 1996 trådte den første rammeplan for barnehagen i kraft. Før den tid har ikke norske barnehager hatt et felles

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

plandokument. Gjennom rammeplanen fikk barnehagen et samfunnsmandat og et helhetlig læringssyn. I 1997 ble skolestartalder senket fra 7 til 6 år. I 2005 ble barnehagevirksomheten en del av Kunnskapsdepartementet, helt frem til da har barnehagen ligget under Barne- og familiedepartementet. Fra nå av ble barnehagen sett på som en del av utdanningssystemet.

Barnehagen ble et sentralt tema på den politiske dagsorden. Det er kommet flere NOU'er samt mange stortingsmeldinger som går på kvalitet og innhold i barnehagen. Blant annet St.meld. nr. 41 (2008-2009). Kvalitet i barnehagen, og NOU 2010: 8 Med forskertrang og lekelyst. I sistnevnte blir det påpekt at å lede en barnehage som den pedagogiske virksomheten den skal være, er ekstra krevende på grunn av den lave andelen av ansatte med utdanning (NOU 2010: 8, s. 140). Om lag en tredjedel av de ansatte i barnehagene skal ut fra fastsatt bemanningsnorm være utdannet barnehagelærere (Birkeland og Carson 2013:18).

2.3 Barnehagen som profesjonsfelt

Under punkt 1.7. i Rammeplan: Barnehagen som pedagogisk virksomhet, står det at styrer og pedagogisk leder har et særskilt ansvar for den pedagogiske planleggingen, utføring av dette arbeidet og evaluering. Veiledning av øvrig personale er en stor del av deres oppgaver. Denne jobben skal føre til utvikling og endring av barnehagen som den pedagogiske institusjonen den er. For at barnehagen skal være en lærende organisasjon, må personalet være i stadig utvikling, for at de skal være best mulig rustet til å møte nye krav og utfordringer. Ved at personalet utvikler sin kompetanse, har man større sjanse til å oppnå kvalitet (Gotvassli, 2013).

I Rammeplanen spesifiseres det at styrer og pedagogisk leder har en særskilt oppgave i forhold til den daglige driften av barnehagen, samt veiledning av øvrig personale mot en felles forståelse. I St.meld nr. 41 (2008-2009) er et av områdene i forhold til forventninger til barnehagen at den skal sikre høy kvalitet. Personalets kunnskap og kompetanse blir nå, mer en tidligere, presisert som grunnlaget for hvor vidt barnehagen utvikles til å være en god barnehage. Om det er en god barnehage kan ikke de ansatte alene definere. «Kundene», som i foreldre og barn, vil ha klare meninger om hva som er en god barnehage for dem (Gotvassli:2013, b).

Seland gjennomførte i 2009 en studie hvor hun skriver noe om hvordan New Public Management preger dagens barnehager. Hun beskriver New Public Management som «en samlebetegnelse på flere ulike prinsipper for omorganiserings- og fornyingsprosesser i offentlig sektor» (Seland, 2009: 19 i Ødegård og Røys, 2013:36). Dette kommer til syne i barnehagen gjennom for eksempel at det er markedet som bestemmer tjenestetilbudet. Det er

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

mange private barnehager, som har spesielle satsningsområder for å være attraktive for brukerne. Brukerundersøkelsene kan også resultere i forandring i barnehagens innhold. Innholdet i barnehagen blir mål og resultatstyrt.

Begrepet kvalitet er mye brukt i St. melding 41, (2008-2009). I barnehagen kreves det en stadig utvikling av personalet for å oppnå kvalitetsutvikling (Gotvassli, 2013, a). Barnehagen som pedagogisk samfunnsinstitusjon blir i dag sett på som en lærende organisasjon. Dette skal danne grunnlaget for kvaliteten.

Etter et politisk initiativ til full barnehagedekning, er oppmerksomheten nå rettet mot de ansattes kompetanse som avgjørende faktor for å sikre kvalitet. For å forbedre barnehagekvaliteten har Øie - utvalget (2012) skrevet at tilstrekkelig grunnbemanning, og pedagogisk bemanning viser seg å ha betydelig innvirkning på kvaliteten i barnehagen. Som et tiltak foreslår utvalget regulering av grunnbemanningen, samt regulering av den pedagogiske bemanningen (NOU,2012:1). For å oppnå utvikling og endring i en organisasjon er det behov for ledelse.

2.4 Barnehagelæreren som profesjonsutøver og leder

Det er viktig å ha en grunnleggende forståelse av hva det vil si å være leder. I en barnehage møter du mange ulike utfordringer i din rolle som barnehagelærer. En måte å forstå ledelse på, er at man gjennom andre menneskers innsats og vilje når målene som er satt (Gotvassli,2013 a). Ledelse er knyttet til oppgaver man utfører sammen med andre, i motsetning til rene administrative oppgaver, som man kan utføre alene (Gotvassli,2013 a).

Gjennom utdannelsen til å bli barnehagelærer blir en rustet til å kunne ivareta det rammeplanen sier i forhold til møte med barna. Det er ikke like mye fokus på at en stor del av oppgaven til barnehagelærerne ligger i ledelse av andre voksne (Barsøe, 2013). (Barsøe 2013) skriver videre at hvis man ikke er i stand til å møte de voksne med de pålagte verdiene fra Rammeplanen, blir det så å si umulig å møte barna på denne måten. I Nokut- rapporten om evaluering av førskolelærerutdanningen (2010), kommer det frem at nyutdannede førskolelærere er fornøyde med sammenhengen mellom den teoretiske kunnskapen som formidles i fagene, og synes sammenhengen mellom fagene og praksisopplæringen er god. De føler seg godt forberedt når det kommer til disse områdene. Men viser også at studentene savner (...) *kunnskaper om ledelse, planlegging av arbeidet i barnehagen og om kommunikasjon og samhandling med foreldre og offentlig etater* (NOKUT, 2010).

Adizes har utviklet fire lederroller eller funksjoner som er viktig for å kunne drive en organisasjon. **Produsentrollen**, denne rollen skal gjennom faglig oppdatering, refleksjoner,

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

veiledning av de ansatte, planlegging gjennomføring, og evaluering av pedagogisk arbeid sikre en bra hverdag for barna. **Administratoren**, er den som i barnehagen ordner med vaktlister, registrerer sykefravær, utformer strukturen, regler osv. **Entreprenøren** i barnehagen har ansvaret for å ha et tverrfaglig samarbeid med andre instanser utenfor barnehagen, kontakt med foreldre, samt rapportering til respektive instanser, for eksempel logoped, PPT, barnevern, eller barnehagens eiere. **Integratoren** er den siste rollen/funksjonen, og betegner rollen som skal hjelpe de ansatte til å jobbe i samme retning, og dra lasset sammen. Han skal motivere, bidra til utvikling, veilede til å løse eventuelle konflikter i personalet (Gotvassli,2013 a). I barnehagen som organisasjon, må alle disse funksjonene bli ivaretatt. Å ha ansvar innenfor pedagogiske oppgaver, administrative oppgaver, og personalansvar er helt vanlig at det ligger i stillingsbeskrivelsen til en pedagogisk leder i barnehage (Ødegård og Røys, 2013). Lederen kan delegere dette ansvaret, men har det overordnede ansvaret for at det ivaretas (Gotvassli,2013 a).

Et eksempel på stillingsbeskrivelsen til en barnehagelærer som pedagogisk leder kan være: Ansvaret for en gruppe med barn, og at disse barna skal få utvikle seg og oppleve trivsel. I samarbeid med foreldrene har man ansvar for å kontakte andre tverrfaglige instanser, for eksempel logoped og PPT. Som barnehagelærer har man også ansvar for å melde ifra ved mistanke om at et barn ikke har det bra. Et godt foreldresamarbeid opparbeides gjennom kontinuerlig kontakt, gjensidig forståelse og tillit. Veiledning av assistenter, og holde alle medarbeidere oppdatert på viktig informasjon. Dette er en beskrivelse på det overordnede plan, med generelle overskrifter (Rasmussen,2012).

Barnehagelæreren sin posisjon blir utfordret av at kjernekompetansen man skal inneha er vanskelig å skille fra allmennkunnskap om barn (Steinnes, 2013 i Friis, 2013). Pålerud (2006) påpeker i boka *Førskolelæreren* at i tillegg til å sikre et godt innhold og en god barnehage for barna, skal man som profesjonelle førskolelærere også bidra til å holde debatten varm i forhold til hva som er den gode barnehage. For å kunne initiere og lede refleksjons og læringsprosesser i en organisasjon, kreves det pedagogisk ledelse (Wadel, 1997 i Gotvassli 2013).

2.5 Barnehagelæreren som pedagogisk leder

Det kreves en felles forståelse og en felles plattform for å kunne initiere læringsprosesser i en organisasjon. For å oppnå dette vil det kreves ledelse. Denne ledelsen skal bidra til fornying, utvikling og endring i organisasjonen. Den ledelsesfunksjonen som er knyttet til å lære å initiere slike prosesser er pedagogisk ledelse (Wadel, 1997).

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

For å kunne drive barnehagen som en pedagogisk virksomhet, må man være kjent med, og forstå mandatet. Mandatet er formålet til barnehagen, og sier noe om hvordan vi skal forstå denne virksomheten (Ødegård og Røys, 2013). Barnehageloven § 1 formål vektlegger omsorg, lek, læring og danning. Barna skal oppleve respekt for den de er og det de tror på. I barnehagen skal barna få utfordringer, og ansvar tilpasset alder og forutsetning. De skal oppleve skaperglede, undring og utforskertrang. Barna skal lære å ta vare på seg selv, andre og naturen. Barnehagen skal være et trygt sted for fellesskap og vennskap, hvor de ansatte anerkjenner barndommens egenverdi (Barnehageloven, § 1).

Sett i sammenheng med det som står i punkt 2.4. *barnehagen som profesjonsfelt*, i forhold til hvor vidt New Public Management påvirker dagens barnehager, har den pedagogiske lederen et ansvar for at arbeidet som skjer i barnehagen er i samsvar med mandatet. Det er ikke usannsynlig at foreldrenes ønsker ikke er i tråd med det som står der. Da er det viktig at man som profesjonsutøver i barnehagen har god faglig kompetanse, og kan veilede og gi råd til foreldrene som er til det beste for barnet (Ødegård og Røys, 2013).

Samtidig som den pedagogiske lederen har ansvar for planlegging, gjennomføring, også beskrevet som det direkte arbeidet med barna, og evaluering av arbeidet i barnehagen, altså et helhetlig ansvar, er det også deres ansvar å påse at medarbeiderne får den veiledning og opplæring som er nødvendig. Det er gjennom sine medarbeider barnehagelæreren kan ivareta barnas behov for omsorg, lek læring og danning (Ødegård og Røys, 2013). Å lede kvalitetsarbeidet i barnehagen kan være utfordrende når flertallet av personalet er assistenter uten den samme referanserammen og forståelse for barnehagearbeid som barnehagelæreren har (Aasen 2005; Jansen 2007 i Aasen 2010). Bemanningsnormen i barnehagen er slik at det er bare 30 % av de ansatte som er pedagoger (Lunde, 2012), resterende er lekmenn. Aasen viser i artikkelen sin *Førskolelæreren som teamleder og samarbeidspartner- ledelsesdilemmaer i barnehagen* til ulik forskning som hevder at å være pedagogisk leder i dagens barnehager er en krevende og mangfoldig oppgave og behovet for kompetanse i ledelse anses som stort (Aasen 2009; Bøe 2009; Jansen 2007 i Aasen 2010).

3.0 Metode

For å kunne skrive denne oppgaven må jeg velge metode ut i fra hva som kommer til å gi meg best mulig resultat på det jeg ønsker å finne ut av. Metoden blir en retningslinje på hvordan jeg skal gå frem for å fremskaffe mer kunnskap omkring mitt tema. Problemstillingen min *Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke*

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

utfordringer gir profesjonsutøvelsen i en organisasjon hvor de er i mindretall? blir utgangspunktet for valg av metode. De metodene vi har blitt kjent med er kvantitativ orientert metode og kvalitativ orientert metode. Den kvantitative metoden tar for seg en stor gruppe mennesker. Det er en metode som mer gjenspeiler et gjennomsnitt og en bredde om et tema enn en det særegne og en dybde (Dalland, 2012).

3.1 Metodevalg

Etter som jeg har ordet reflekterer med i min problemstilling må jeg velge en kvalitativ studie. Å reflektere er en subjektiv forståelse.

3.2 Kvalitativt forskningsintervju

Siden jeg ønsker å finne ut av refleksjonene hos barnehagelæreren, er det intervju som blir den metoden som kommer til å gi meg best svar på problemstillingen. Å reflektere er å tenke/tenke tilbake. *Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å få tak i intervjupersonens egen beskrivelse av den livssituasjonen hun eller han befinner seg i* (Dalland:153). Gjennom denne metoden får man en nærhet til feltet, jeg får anledning til å gå i dybden av hvordan barnehagelæreren selv tenker og reflekterer over sin profesjon, og utfordringene de møter med å være i en organisasjon med lekmannspreg. Den kvalitative metoden hjelper deg å gå i dybden av en problemstilling, og datainnsamlingen skjer i direkte kontakt med feltet. *Kunnskapen som innhentes, produseres gjennom den interpersonlige interaksjonen i intervjusamtalen* (Dalland: 2013:162). I møtet jeg har med den personen jeg skal intervjuer, er det jeg som er det viktige instrumentet. Min rolle blir derfor viktig for å skape en god intervjusituasjon.

3.3 Datainnsamling

Jeg har tidlig i prosessen hatt tanker om at det kunne være interessant å intervjuer en kommunal og en privat barnehage. Dette fordi jeg har hørt at det er ulik praksis når det kommer til fordeling av ansvarsoppgaver på. Dette kan for eksempel være at assistent og pedagogisk leder har ansvar for halve gruppa hver. Med tanke på for eksempel foreldresamtaler, og oppfølging. Med bakgrunn i sein tilbakemelding fra noen av barnehagene, faller valget på to private barnehager. Jeg skal intervjuer tre førskolelærere, to i en liten barnehage, og en i en middels stor barnehage. Med tanke på informantenes anonymitet og små forhold, velger jeg og ikke si noe om alder og erfaring i oppgaven. Men jeg ønsker å belyse at jeg ser at dette også kunne vært interessant informasjon å ta med i drøftingene. Både barnehagene og barnehagelærerne er ukjent for meg, personlig og

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreget?

profesjonelt.

3.4 Forarbeid til intervju

I forkant av intervjuet har jeg laget meg intervjuguide, til et halvstrukturert intervju. Med utgangspunkt i problemstillingens todeling, har jeg skrevet ned to spørsmål, men det er åpent for informantene å vinkle svaret ut ifra eget perspektiv. Dette er viktig for at jeg skal få deres refleksjoner. Jeg velger å sende ut tema, problemstilling samt intervjuguide ca. en uke før jeg skal ut i barnehagen. Dette velger jeg fordi jeg gjennom egen erfaring ser at dette med egen profesjon ikke er noe førskolelærere nødvendigvis har tenkt så mye over. Det kan være et vanskelig tema. Jeg har prøveintervjuet en av mine medstudenter for å se hvordan intervjuguiden fungerte. Dette var veldig nyttig for å se hvor det måtte gjøres justeringer. Før jeg drar til barnehagen, sender jeg dem et skriv hvor jeg forklarer hvorfor jeg ønsket å intervju dem. Der står det også at de både som enkeltpersoner og som barnehage er anonyme i denne prosessen, og at jeg som intervjuer har taushetsplikt. Dette på grunn av det etiske perspektivet. De er også i brevet informert om ønsket om bruk av bandopptaker.

3.5 Gjennomføring av intervju

Jeg starter intervjuet med å spørre om det var greit at jeg brukte bandopptaker. Etter det leser jeg opp tema for oppgaven. Da beskriver jeg også hva som er definisjonen på lekmann, jeg opplyser også om at jeg ikke er ute etter rett eller galt svar, men deres refleksjoner omkring problemstillingen. I Dalland (2012) står det at for å få et vellykket intervju er man avhengig av en god forberedelse. Det står også at den eneste måten å bli en god intervjuer på, er gjennom erfaring. Jeg har forberedt meg godt til intervjuet. Jeg har skrevet ned mange punkter innenfor hvert spørsmål som jeg forventer at vi skal berøre, samt at jeg har lest relevant teori på forhånd. Vi sitter på et lite rom hvor vi er skjermet for andre. Dette gjelder alle mine intervjuer. Jeg har en god tone med alle jeg intervjuet. Jeg er ydmyk i forhold til at de tok seg tid til å hjelpe meg, og jeg viser interesse for dem og deres barnehage. Sett fra den siden mener jeg at tillitten er på plass.

3.6 Analysen

Etter intervjuene var gjennomført transkriberte jeg dem. Jeg leste dem mange ganger, for å finne ut hva som pekte seg ut i funnene. Jeg tok utgangspunkt i hvert spørsmål i intervjuguiden for å få system. Deretter kom jeg frem til at jeg i analysedelen kunne bruke tre av spørsmålene mine som veileder til overskriftene. Det ble: ***Rollen som profesjonsutøver, kompetansebehov i rollen som førskolelærer og utfordringer med å være i en organisasjon***

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

med lekmannspreg. Jeg valgte å se bort fra spørsmålet om hvilke oppgaver som er de viktigste, da dette under intervjuet ikke ble et selvstendig spørsmål.

3.7 Refleksjon rundt metode

Kvalitativt forskningsintervju anser jeg som den den metoden som gir meg de beste forutsetningene til å få svar på min problemstilling. Det er forskjell på hvor godt informantene har forberedt seg, og dette anser jeg som en mulig årsak til at intervjuene opplevdes veldig forskjellige. Men som jeg informerte mine informanter om er jeg ikke ute etter rette og gale svar, men deres opplevelser og tanker. Jeg har satt meg inn i en del teori på forhand, men tiden avgjør at det blir litt begrenset. I ettertid har jeg lest mer teori som jeg tenker hadde vært greit å hatt med seg inn i intervjuene. Dette kan ses på som en eventuell feilkilde. Jeg ser også at jeg gjennom denne erfaringen kommer til å gjøre ting annerledes neste gang. Mitt første spørsmål anser jeg for eksempel som å være for vanskelig som start på intervjuet. Dalland (2012) skriver at det første spørsmålet burde være faktaorientert og lett og besvare. På den måten får vi blitt litt kjent, og snakket oss varm før de litt mer krevende spørsmålene kommer. Med tanke på at det er et tema som ikke nødvendigvis blir drøftet så mye i barnehagene, ser jeg det som en mulig feilkilde at informantene ikke er helt trygg i svarene.

Jeg får til tider inntrykk av at de har gjort seg opp en mening om hva jeg ønsker å høre. Når de forklarer litt omkring hvordan de jobber, og beskriver at de tar ledelsen, avslutter de ofte med noe som omhandler at alle var med på avgjørelsene. Dette opplever jeg som en slags oppveing. Ellers liker jeg intervjusituasjonen godt. Den nærheten man har til sine informanter, gjør det lettere å se flere sider av tema når man drøfter.

3.8 Førforståelse

Normen sier at du skal være din førforståelse bevisst. Det viser du ved å gjøre rede for den i oppgaven (Dalland, 2012:117).

Å skrive en slik oppgave krever en stor innsats fra meg som person. Valget av tema er selvfølgelig, da blant annet gjort med bakgrunn i en stor egeninteresse. I hverdagen min på jobb, har vi mange faglige diskusjoner, hvor vi tar opp ulike utfordringer eller reflekterer omkring praksisfortellinger. Dette handler stort sett om definisjoner av ulike begreper sett i sammenheng med praksisfortellinger, barn som utfordrer, eller hvordan vi skal jobbe med fagområdene. De gangene vi snakker om struktur handler det stort sett om ting som hvor viktig det er at alle følger med på oppgavene som blir plassert etter vaktene, eller om det blir nok folk igjen på huset de dagene enkeltgruppene har turdag osv. Det handler i mindre grad om disponering av kompetanse, og om hvordan vi kan innordne oss for å få best mulig

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

utnyttelse av kompetansen den enkelte innehar. Gjennom egne private erfaringer og refleksjoner med medstudenter, opplever jeg også at det ikke er like klart overalt hvilke oppgaver som er forbeholdt barnehagelæreren. Jeg er stolt av yrket jeg har valgt, og i mitt møte med barna har jeg alltid starten på Løgstrup's dikt i bakhodet; Den enkelte har aldri med et annet menneske at gjøre uten at han holder noget af dets liv i sin hånd (Løgstrup, 1991 i Tholin, 2008:123). Med dette tenker jeg at hvert møte jeg har, uansett om det er i porten når jeg kommer på jobb, eller det er når jeg trøster et barn som har slått seg, er med på å prege hva dette barnet tenker om seg selv, og dette er dyrebare øyeblikk. Jeg jobbet som assistent i barnehage før jeg begynte utdannelsen som førskolelærer, og jeg kan med sikkerhet si at min førforståelse har utviklet seg mye gjennom disse tre-fire årene. Med bakgrunn i den faglige utviklingen har jeg også hatt en personlig utvikling. Jeg er mer ydmyk i møte med barna, og stiller store krav til tilbudet jeg gir dem i barnehagen. I praksis har jeg møtt mange ulike syn på egen rolle hos barnehagelæreren. Det jeg ønsker å forske på er utfordringer ved å bevare egen profesjon i en organisasjon med lekmannspreg? Så jeg møter selvfølgelig ikke dette helt uten førforståelse, jeg har noen erfaringer samt en stolthet over eget yrke som gjør at jeg ønsker å forske på dette.

4.0 Resultater

Etter analyse av intervjuene sitter jeg igjen med noen funn som er relevante for min problemstilling, hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg. Disse blir presentert i denne delen. Delingen er med utgangspunkt i tre tema som kom fram gjennom analysearbeidet.

4.1 Rollen som profesjonsutøver

Informant 1 mener dette er et tema som er lite reflektert over. Det er ikke noe som blir diskutert eller drøftet blant de ansatte. Det begrunnes i at alle har vært der i mange år, og man tenker ikke så mye over hvilke roller de ulike hadde.

Dette er liksom spørsmål vi aldri har tenkt noe over, vi har vært her og jobbet her i alle år, ja jeg har vært her i snart 18 år, jeg tenker egentlig ikke så mye over hvilken rolle de forskjellige har, og hvilken utdanning vi har.

Spørsmålet utdypes med: «Hvordan tenker du på deg selv som barnehagelærer, og den rollen du har i barnehagen»? svarer hun at man er leder for avdelingen. Jeg spør da hva som ligger i det? Da legger hun vekt på det å inspirere de andre. Barnehagelæreren har ansvar for å føre de

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

store linjene, avslutningsvis sier hun; *men i det daglige tror jeg ikke det vil merkes på avdelingen hvem som er hva*. Hun snakker også om utviklingen som har vært. Før var fokus på å passe barna, og hvordan man kunne gjøre det på best mulig måte. Nå var det mer målstyrt.

Informant 2 svarer umiddelbart, å være en god rollemodell, og alt som ligger i det, å ha det overordnede ansvaret både for barnegruppa, foreldrene og personalet. Videre sier hun at hun må være bevisst på ansvaret omkring at ting som er planlagt blir gjort, det å dra i gang prosesser, motivere de ansatte, gi de ansvar, og delegere bort det som er mulig å delegere bort. Hun nevner årsplanen som en av de planene de forholder seg til, og bruker i utarbeidelse av mål for inneværende periode.

Informant 3 sier at hun har vært på nett for å finne ut hva som lå i profesjonsbegrepet. Etter det sier hun at barna skal være hovedfokus, og at hun kjenner et ansvar for å ha sett og snakket med hvert enkelt barn hver dag. Videre nevner hun organisering av dagen, passe på at planer blir fulgt. En veldig viktig del er foreldresamarbeidet og foreldreveiledningen, det å være tilgjengelig til å veilede når man ser det er nødvendig. Veiledning av medarbeidere blir vektlagt, både i situasjoner og på refleksjonsmøter og lignende. Erfaringene er at de bruker henne som idebank. Hun føler hun får anerkjennelse for sin kompetanse.

Alle informantene sier at de har ansvaret for planer, og for å videreformidle disse til sine medarbeidere. Informant 2 sier at de også egentlig skulle hatt ansvar for medarbeidersamtalene på sine avdelinger, men på grunn av at det var en liten barnehage tok styrer alle disse samtalene. Hun berømmer styreren, og mener hun har hatt en viktig rolle i barnehagen for å bevare fagligheten, og fokus på at barnehagen er en profesjonell organisasjon. Hun poengterer at de kan barn, og burde være stolte av yrket sitt. Alle gjør en god jobb, og må bidra til å løfte hverandre.

4.2 Kompetansebehov i rollen som barnehagelærer

Alle informantene vektlegger foreldresamarbeidet. Det er en stor del av deres rolle, og dette samarbeidet har forandret seg mye de siste 20 årene. Informant 2 sier for eksempel:

Før skulle vi jo ikke blande oss så mye. Foreldrene styra med sitt på fritiden og de hadde barna her og that's it. Men nå er det liksom at man går mer inn i ting. Jeg føler av og til at jeg går over en grense. Men jeg har heletiden barnets beste i fokus.

Informant 3 sier at dette er et av områdene som utfordrer mest, det er mange ulike familiesituasjoner og at barnehagelærerne har et særskilt ansvar for barna, da må vi være der å se når foreldre eventuelt trenger veiledning. Informant 1 nevner foreldresamarbeidet som et av

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreget?

punktene hun mener hun som barnehagelærer har behov for kunnskap om.

Informant 1 og 3 nevner også veiledning av de voksne, der informant 1 presiserer at dette var det lite fokus på før, og at hun kjenner spesielt på dette siden assistentene har veldig lang fartstid. Informant 2 sier det ikke direkte, men hun sier blant annet:

Jeg roser mine medarbeidere, og støtter dem når ting utfordrer, men motiverer dem. Vi tenker at det er lov å feile, det er en av våre kommunikasjonsregler.

Informant 3 har tatt videreutdanning innenfor veiledning, dette har hun gjort på eget initiativ fordi hun mener behovet er stort, og det er en verdifull kompetanse. Hun mener også at man må kunne mye om barns utvikling for å føle seg trygg i rollen. Observasjonskunnskap er viktig da observasjon som redskap ble mye brukt. Informant 1 sier at kompetanse i voksenpsykologi, og litt om gruppeprosesser. Informant 2 svarer litt annerledes på dette spørsmålet, hun vektlegger ansvaret for å holde seg faglig oppdatert om hvilke forandringer skjer i barnehages formål og oppgaver, og ny forskning og kunnskap som kommer. Hun nevner også det å ha student som en bra kilde til å holde seg oppdatert. Hun berømmer også styreren for utviklingsjobben som blir gjort i barnehagen.

4.3 Utfordringer med å være i en organisasjon med lekmannspreget

I barnehagen til informant 1 og 2 har de veldig stabilt personale. Alle har vært der i over 15 år. Informant 1 poengterer at denne problemstillingen kunne stilt seg annerledes om de hadde hatt mye gjennomtrekk av folk, men det var utfordringer i forhold til å motivere medarbeiderne til å følge utviklingen, både når det kom til menneskesyn/barnesyn og nye oppgaver barnehagen er lovpålagt. Det kunne komme kommentarer som *er ikke vi her for å passe barna?* Hun nevner også at hvis enkelte medarbeidere absolutt ikke vil, slipper de for eksempel kursing på nye områder. Alle informantene beskriver at det brukes mye tid på å skape felles visjoner, og felles mål. Planleggingsdager, personalmøter, avdelingsmøter, gruppe/refleksjonsmøter blir brukt til å videreformidle kunnskap og kompetanse, og forståelse av fagspråk. Ingen nevner dette som en direkte utfordring, men som en metode for å fremme utvikling og felles forståelse.

Informant 3 ser utfordringer med at det assistentene de har i barnehagen gjerne kommer rett fra videregående, og trenger mye veiledning i hva voksenrollen i barnehagen er og betyr overfor både barn og voksne. Dette krever tilstedeværelse både i hverdagen, og på veiledningsmøter. Dette ser hun i sammenheng med ytre krav, og at flere arbeidsoppgaver har tilfalt barnehagelæreren. Hun tar igjen opp dette med foreldresamarbeidet, og utviklingen omkring det, men konkluderer med at det er en sammensatt utfordring med at det er mange

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

ansvar og oppgaver man skal utføre alene som pedagog på for eksempel en gruppe eller en avdeling.

Informant 2 mener også det er mange utfordringer med å jobbe i en organisasjon med lekmannspreg. Oppgavene er mange, og man er alene om ansvaret. Hun sier blant annet:

Det kunne vært greit å kunne fordelt oppgavene litt. Tiden strekker ikke til alt man skal gjøre. Det føles av og til som at det bare blir en harelabb over det meste. Rett og slett for lite tid. Det er tøffe ting vi jobber med!

Hun nevner også at det kunne vært greit å hatt flere å lent seg på siden det er så mange oppgaver som har tilfalt deres rolle. Hun nevner at de vanskelige samtalene med foreldrene er en utfordring, men at hun da tenker at det er barnet som må være i fokus. Jeg spør Informant 1 om hvordan kompetansen mellom henne og assistentene ble synliggjort i hverdagen. Hun svarer at mye av oppgavene er plassert på vakter, ingen ville nok sett hvem som var hvem. Hun nevner også at det kan være at assistentene har bedre oversikt når det kommer til forslag til tema på foreldresamtaler. Dette begrunnes i at hun var mye mer ute av avdelingen enn assistentene.

4.4 Oppsummering

I første del er det et overordnet ansvar som presiseres, overordnet ansvar for foreldre, barn og medarbeidere, samt et overordnet ansvar for planer og gjennomføring av dem. Del to handler om kompetansebehov. Der er fokus på nye utfordringer i forhold til foreldresamarbeidet og veiledning av medarbeidere, de poengterer også at det er viktig å holde seg faglig oppdatert. Den siste delen handler om utfordringer i forhold til lekmannspreget, og dette kan ses i sammenheng med de to første delene. Det brukes mye tid på å motivere medarbeiderne til å delta i utviklings og endringsarbeid. Mange av assistentene som kommer til barnehagen er ufaglært. Det er mye ansvar og oppgaver som har tilfalt barnehagelæreren. Jeg tolker dette som at lederrollen man har som pedagogisk leder i en barnehage oppfattes som utydelig. Dette samsvarer også med forskning som jeg har vist til tidligere (Friis, 2013; Smeby, 2011)

5.0 Drøfting av funn

Målet med denne oppgaven var å finne ut hvordan barnehagelærere reflekterer over sin rolle som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer de møter med å jobbe i en organisasjon med lekmannspreg. Siden dette er et lite forskningsstudie, kan jeg på ingen måte generalisere mine funn. Det er svarene til tre barnehagelærere som er representert.

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Når det er sagt, kan min forskning bidra med å belyse hvordan hverdagen til barnehagelærerne er.

5.1 Barnehagelæreren som leder, en utydelig rolle

I analysearbeidet har jeg kommet fram til at informantenes refleksjoner omkring egen profesjon tyder på en uklarhet. De svarer forskjellig, med et overordnet fokus. Med utgangspunkt i Adizes fire lederroller, som representeres de ulike delene som må være tilstede for å sikre utvikling i en organisasjon, viser min studie at barnehagelæreren fyller den helheten som disse representerer. Gotvassli (2013 a) viser også til at det kan være utfordrende å plassere førskolelærerens oppgaver under en spesifikk funksjon. Dette fordi en oppgave gjerne representerer sider i flere av funksjonene.

Å ha et overordnet ansvar er noe alle refererer til. Hva ligger i dette? Den nye kvalitetsdiskursen virker til å ha ført til at barnehagelæreren har forandret sitt fagspråk. Før har jeg inntrykk av at hovedfokus hos barnehagelæreren var omsorg for barnet. Dette er selvfølgelig en tradisjonell tilnærming. En av mine informanter beskriver dette når hun belyser at før var fokus hvordan de på best mulig måte kunne passe på barna. Mens nå er fokus måloppnåelse og gode resultater. Med dette kan det hevdes at barnehagelæreren har fått en ny rolle. Steinnes (2007) skriver at barnehagen skal være et pedagogisk tilbud for barn i førskolealder. Hun fortsetter med at kunnskapen man tilegner seg i utdanningen er basis for yrkesutøvelsen. I Steinnes (2013) vises det til ulike momenter som er viktig for å kunne utføre en god jobb. Fagkunnskap er en av ferdighetene det refereres til, men på en annen side er det andre som belyser at fagkunnskap ikke er tilstrekkelig om ikke de rette verdiene og holdningene er på plass. Mens det også kan hevdes at ny og bedre fagkunnskap kan bidra til endring i verdier og holdninger. I en diskusjon omkring kvalitet i barnehagen er dette viktige momenter. I NOKUT – rapporten svarte informantene at den teoretiske kunnskapen i utdanningen gjorde dem godt forberedt til jobben i barnehagen. I Steinnes (utatt, Frå assistent til nyutdanna førskulelærer), forteller informantene at deres kunnskap og forståelse av barn har utviklet seg i løpet av studietiden. Denne forståelse fører til at de møter barna på en annen måte enn de gjorde før utdanningen, og at de er trygg i utøvelsen av yrket. Dette viser på den ene siden at gjennom studiet for å bli barnehagelærer får man en særskilt kunnskap omkring barn, og barns utvikling. Denne kunnskapen burde være en veiledning i forhold til hva som kjennetegner rollen som pedagogisk leder. På den andre siden skriver Smeby (2011) at man i kampen omkring hvilke arbeidsoppgaver profesjonen vil monopolisere, også må se på oppgaver man ønsker å delegerer bort, såkalte «urene» oppgaver. Dette er jeg enig i, man

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

burde se på hva som er pedagogiske oppgaver, og hvilke som ikke er det, og fra det perspektivet delegere. Det overrasker meg da hvilke oppgaver som ligger under den enkelte kategorisering.

To av kategoriseringene er pedagogiske oppgaver, og praktiske oppgaver. Han belyser også at det er verd å merke seg at assistentene bare i begrenset grad oppgir å delta mer i de praktiske oppgavene enn barnehagelæreren. I de praktiske oppgavene ligger disse momentene: delta i fysisk aktivitet, delta i av – og påkledning, lese for barna, delta i aktivt i frilek, utføre praktisk arbeid sammen med barna og skifte bleier. I pedagogiske oppgaver ligger: lede femårsklubb, lede samlingsstund eller barnemøte, lede formings, musikk og dramaaktiviteter, lære barna tall og bokstaver. Sett ut fra denne definisjonen kommer den særskilte kompetansen om barn bare til sin rett i det han kaller pedagogiske oppgaver. Mens de praktiske oppgavene anses som oppgaver barnehagelæreren kan delegere bort. Ut fra disse svarene kan det tyde på at endringene i barnehagen fører til mer administrativt og overordnet ansvar, og at dette fører til at barnehagelæreren får mindre tid til direkte pedagogisk arbeid med barna. Det kan være at den administrative ledelsen kan være lettere å ivareta enn den pedagogiske. Dette kan henge sammen med at den administrative er lettere å definere og utøve (Wadel, 1997: 47).

5.2 Utfordringer i forhold til lekmannspreget

I den forrige delen drøftet jeg rollen barnehagelæreren har som profesjonsutøver i barnehagen. Under dette punktet skal del to i problemstillingen drøftes; *Hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg.*

Veiledning av medarbeiderne er en av utfordringene som gjentar seg. I barnehagen er det ingen uvanlig situasjon at assistentene kommer rett fra videregående skole. Dette krever mye veiledning både i hverdagssituasjoner samt at det blir brukt mye tid på møter for å formidle ting som forventes at en som jobber i barnehagen kan. Det stilles ingen utdanningskrav til de som skal jobbe som assistenter i barnehagen. I St. meld 24 (2012-2013) står det at ca 40000 av de som er ansatt i barnehagen mangler barnehagefaglig utdanning. Det belyses også at det er bare ca 32% av de ansatte i barnehagen som er utdannet barnehagelærere. Samtidig stilles det store krav til kvaliteten i barnehagen, og at kvaliteten sikres av de ansattes kompetanse (St. melding nr. 41, 2008-2009). I barnehagen er det vanlig at pedagogisk leder på en gruppe eller en avdeling, har ansvar for veiledning av sine medarbeidere. Dette skjer i daglige situasjoner, og på møter. Med bakgrunn i dette, kan det hevdes at barnehagelæreren må ha god kompetanse på ledelse og veiledning for å kunne lede

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

sine medarbeidere for å sikre kvaliteten, samtidig som han/hun er tilstede i hverdagen for å observere hvor den enkelte trenger ny læring. Dersom rollen som leder er uklar, og ledelseskompetansen svak, blir dette en utfordrende oppgave.

Utviklings- og endringsarbeid oppleves også som en utfordring. Det brukes mye tid på å implementere fagbegreper samt arbeidet med å avklare viktige ansvarsområder i medarbeidernes forståelse. En av informantene forteller om en episode hvor en medarbeider slapp å være med på kursing innen IKT, fordi det ble for stor utfordring. Dette er interessant å se på i forhold til hvordan Gotvassli (2013) beskriver barnehagen som en lærende organisasjon (beskriv hvorfor). Ødegård og Røys (2013) hevder at personalets kompetanse er avgjørende for hvordan samhandlingen mellom den pedagogiske lederen og medarbeiderne blir. Den pedagogiske lederen har ansvar for å legge en strategi for hvordan man skal samhandle, for at det skal samsvare med barnehagens pedagogiske målsetninger. Dette krever et grundig arbeid med kartlegging, analyse, og drøfting av medarbeidernes kompetanse. Hvis ikke den pedagogiske lederen innehar slik ledelseskompetanse vil dette sett i en helhet hindre barnehagens endringsmuligheter, som igjen hindrer kvalitetsutviklingen.

Alle informantene viser til utfordringen med at det er mange oppgaver som har tilfalt barnehagelæreren, mye oppfølging av medarbeidere, foreldresamarbeid og planlegging. Sett i sammenheng med at man er i en organisasjon med lekmannspreg er det få å dele disse oppgavene med. Dette blir en utfordring i forhold til tid, da den største oppgaven er å være sammen med barna. Friis (2013) og Smeby (2011) viser til forskning hvor det fremkommer at assistentene er mer sammen med barna enn pedagogisk leder. Dette kommer også frem i mitt materiale, gjennom at de direkte forteller at assistentene er mer sammen med barna enn de er selv. Det at det var barnehagelæreren som alltid måtte ut av avdelingen om noe skulle gjøres, er med på underbygge det Aasen (Aasen, Jansen, Fuglestad og Sunde, 2010) poengterer om at den faglige tenkingen kan bli utvannet siden barnehagelæreren er i en organisasjon med lekmannspreg, og at de ikke ser på sin kunnskap om barn som fagkunnskap, men som en allmenn og generell kunnskap. Det er viktig at barnehagelæreren betrakter sin kunnskap om barn som en særskilt kompetanse, og ut fra det perspektivet velge ut hvilke oppgaver som burde monopoliseres, så langt det lar seg gjøre.

Tidligere har jeg skrevet en definisjon på bruken av begrepet «lekmann» i denne rapporten. Det er også nevnt hvor mange som jobber i barnehagen uten barnehagefaglig utdanning, samt at det er ca bare 32% av bemanningen som er førskolelærere. Dette beskriver lekmannspreget. Barnehagelæreren er ikke bare i mindretall, men de som er i flertall er i

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

tillegg ufaglært. For å gjøre dette mer tydelig kan man ta utgangspunkt i en elektrobedrift. Der er det naturlig at det er en prosjektleder som leder de ulike prosjektene. Denne prosjektlederen er nok også i mindretall i forhold til sine medarbeidere/montører. Forskjellen er at de han har sammen med seg er fagarbeidere. De har en relevant utdannelse, som kvalifiserer dem til dette spesifikke yrket. I barnehagen er ikke dette et krav. I en hverdag som er fylt med ulike krav fra ulike aktører, er det viktig at den pedagogiske lederen hele veien kan ta stilling til hvor vidt de ulike oppgavene burde være forbeholdt henne eller ikke. Gotvassli (2013) sier at lederen har mulighet til å delegere bort oppgaver, men hun har det overordnede ansvaret for at disse oppgavene blir gjort. Det forekommer ut i fra funnene i min rapport at barnehagelærerne ikke gjør disse vurderingene i hverdagen. Siden hverdagen mye består av direkte tid med barna, kan forståelsen av hverdagen med barna underbygge det Aasen (2010) beskriver i forhold til at den faglige tenkingen kan bli utvannet siden barnehagelæreren er i en organisasjon med lekmannspreg, og at de ikke ser på sin kunnskap om barn som fagkunnskap, men som en allmenn og generell kunnskap.

5.3 Sammenfatning av drøfting

Mine funn peker på at ledelsesbegrepet kan være utydelig for barnehagelæreren. Det kan forklares med at de henger igjen i en tradisjonell ledertenkning, at det er det overordnede administrative som forstås som deres rolle som leder/pedagogisk leder. Når det kommer til kvalitet i barnehagen er det ulike diskurser. Vi kan plassere rammeplanen på en side, med barnehagens formål. På den andre siden kan vi plassere alle ytre krav som blir presentert for barnehagelærerne, jmf St. meld 41 (2008-2009). Kravet om kvalitet i barnehagen kom i 2009, dette betyr at alle som er utdannet etter 2009, ikke har hatt refleksjoner omkring kvalitetsbegrepet i sin skolegang, og hva dette betyr for profesjonsutøvelsen. Som NOKUT – evalueringen (2010) viser har det også vært lite fokus på ledelse i utdanningen. Forventningene om kvalitet og pedagogisk ledelse kan ha ført til en endring av barnehagelærerens forståelse av hva jobben deres innebærer. Dersom ledelsesbegrepet og ledelseskompetansen er uklar, kan dette føre til en usikkerhet og utydelighet i yrkesutførelsen.

Informantene snakker mye om foreldresamarbeid, og veiledning av medarbeidere når det er snakk om hva som kjennetegner deres profesjon, disse områdene er også fokus når det kommer til behovet for kompetanse. Dette kan forstås som at dette arbeidet utfordrer, og krever mye av barnehagelæreren. Denne forståelsen av ledelse, kan resultere i at jobben med barna kommer i andre rekke.

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

6.0 Avslutning/Konklusjon

Denne oppgaven har prøvd å peke på noen sider ved barnehagelæreres forståelse om egen profesjonsutøvelse i en organisasjon med lekmannspreg, resultatet viser at barnehagelæreren kjenner på at det er mange oppgaver som har tilfalt rollen, og noen av disse oppgavene tenker de at de har lite kompetanse på. En kombinasjon av lekmannspreget og krav om blant annet kvalitet, samt endringer i samfunn og barnehagen, gjør at det går mye tid til administrative oppgaver. Veiledning av medarbeidere og foreldre blir da en stor del av hverdagen. Denne studien bekrefter det som også andre har påpekt (Friis 2013, og Smeby, 2010), at profesjonsforståelsen kan være utydelig. Hva er det som er pedagogiske oppgaver, og hvem skal utføre dem? Behovet fremover vil være å øke bevisstheten omkring barnehagens formål, slik at de ytre kravene ikke kommer inn og forstyrrer dette synet på kvalitet. Utfordringen vil være å reflektere over om disse kan forenes.

Veien videre kan være å jobbe med bevisstgjøring i forhold til hvor vidt at den daglige samhandlingen med barna er noe som kjennetegner barnehagelærerens profesjon, og inngår i kategorien pedagogiske oppgaver. Kunnskapen barnehagelæreren får om barnet gjennom utdanningen gjør at man går inn i slike oppgaver med andre forutsetninger enn en ufaglært.

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Litteraturliste

Barsøe, L. (2013). *Barnehagelæreren som leder, Å lede de voksne i arbeid med barn*. Oslo: Kommuneforlaget.

Birkeland, Å, og Carson, N. (2013) *Veiledning for barnehagelærere* (3. utgave). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5. utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Friis.H. (2013). *Tante eller pedagog? En kvantitativ studie av førskolelæreryrket*. (Masteroppgave ved Institutt for pedagogikk. Det utdanningsvitenskapelige fakultet, universitetet i Oslo). Hentet fra <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-42240>

Gotvassli, K.Å. (2013 a). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget. (a)

Gotvassli, K.Å. (2013 b). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen*. Oslo: Cappelen og damm akademisk.

Jansen. T.T. (2014). Barnehagen-ved et veiskille. I M. Bjerkestrand og T. Pålerud (red.), *Barnehagelærer-fag og politikk* (s. 21-45). Bergen: Fagbokforlaget.

Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lunde. E. L. (2012) Kvalitet i barnehagen Gode nok barnehager for alle. *Samfunnsspeilet*, 2012 (3) Publisert 12. juni 2012. Hentet 18.11.2014 fra <https://ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/gode-nok-barnehager-for-alle>

NOKUT (2010). *Evaluering av førskolelærerutdanningen i Norge 2010*. Hentet fra <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UyJcSU6EebgJ:www.nokut.no/no/Fakta/NOKUTs-publikasjoner/Tilsynsrapporter/Programevaluering/Forskolelærerutdanning/+&cd=2&hl=no&ct=clnk&gl=no>

NOU 2010:8 (2010) *Med forskertrang og lekelyst: systematisk pedagogisk tilbud til alle førskolebarn*. Oslo:Statens forvaltningstjeneste. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2010/nou-2010-8.html?id=61...>(<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2010/nou-2010-8.html?id=616123>)

NOU 2012:1 (2012) *Til barnas beste: Ny lovgivning for barnehagene*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2012/nou-2012-1.html?id=669113>

Rasmussen, K. (2012). *Personalgruppen, Samarbeid og kommunikasjon*. Oslo: Pedagogisk forum.

Smeby, J.C. (2008) Profesjon og utdanning. I A. Molander og L.I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 87-102). Oslo:Universitetsforlaget

Smeby, J.C. (2010) Profesjonalisering av førskolelæreryrket? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 17, nr 4, vinteren 2011, 43-57.

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Steinnes, G. S. (2007) *Vilkår for profesjonell identitet?: danning av profesjonell identitet som førskulelærer i eit lekmannsprega og tradisjonelt arbeidsfelt*. (Hovudfagsoppåve i pedagogikk ved universitetet i Oslo. Det utdanningsvitenskapelige fakultet pedagogisk forskningsinstitutt) Hentet fra: <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-14945>

Steinnes, G.S. (2010). Frå utdanning til yrke Førskulelæraren som profesjonell aktør? I T.I. Hoel, G. Engvik og B. Hanssen (red.). *Ny som lærer- sjansespill og samspill* (s. 115-140). Trondheim: Tapir akademisk forlag.

Steinnes, G. S. (udat). *Frå assistent til nyutdanna førskulelærer*. Høgskulen i Volda.

St.meld.nr 24 (2012-2013) *Fremtidens barnehage*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/templates/Underside.aspx?id=720258&epslanguage=no-ny>

St.meld.nr 41 (2008.2009) *Kvalitet i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-41-2008-2009-.html?id=563868>

Pålerud, T. (2006) Samfunn og profesjon. I T.T. Jansen, M. Pettersvold og K.R. Tholin (red). *Førskolelæreren* (s. 41-48). Oslo: Pedagogisk forum.

Tholin, K. R. (2008). *Yrkesetikk for førskolelærere*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wadel, C. (1997). *Pedagogisk ledelse og utvikling av læringsstruktur*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget.

Ødegård, E. Og Røys, H. (2013). *Å dra lasset sammen, Samhandling som strategi for pedagogisk ledelse i barnehagen*. Oslo: Cappelen og Damm akademisk.

Aasen, W. (2010) Førskolelæreren som teamleder og samarbeidspartner-ledelsesdilemmaer i barnehagen. *Nors pedagogisk tidsskrift*. Årgang 94. 293-305.

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Vedlegg 1

Intervjuguide

Tema: *Profesjonsutøvelse i en organisasjon med lekmannspreg*
(Lekmenn er her definert som en bedre tittel enn ufaglært, som lekmann i barnehagen kan du tilegnet deg en relevant kompetanse for den jobben du har).

Problemstilling:

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon hvor medlekmannspreg?

Del 1: Hvordan ser du på deg selv som profesjonsutøver?

Barnehagelærere har en spesiell kompetanse, som gir dere en spesiell posisjon eller status i barnehagen.

Hva mener du er de viktigste oppgavene som ligger i profesjonsutøvelsen din?

Hvilken kompetanse trenger du for å utføre disse oppgavene?

Del 2:

Som Barnehagelærer i barnehagen er dere i en organisasjon medlekmannspreg.

Hvilke utfordringer møter du i forhold til dette?

Hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Vedlegg 2

Forespørsel om deltagelse på undersøkelse basert på intervju

Jeg er førskolelærerstudent ved Høgskolen i Nesna, desentralisert 4-årig deltidsutdanning. I dette fjerde og siste året skal vi skrive en fagoppgave i pedagogikk, som er basert på et forskningsstudie. I dette studiet trenger vi informanter.

Jeg ønsker å undersøke hvordan reflekterer barnehagelæreren over seg selv som profesjonsutøver, og hvilke utfordringer får profesjonsutøvelsen i en organisasjon med lekmannspreg?

Mitt valg av metode er intervju, jeg skal intervju tre førskolelærere.

I den forbindelse ønsker jeg å spørre deg om du kunne tenke deg å være informant i min undersøkelse? Jeg ønsker å bruke diktafon under intervjuet, dette for å få en mest mulig korrekt gjengivelse av svarene. Hvis du ønsker det kan jeg sende deg en kopi utskrift av intervju.

Jeg er gjennomfører av dette prosjektet, Kathrin Olsen er fagansvarlig og min veileder ved Høgskolen i Nesna.

Jeg ønsker å gjennomføre intervju i løpet av uke 41 eller 42, og intervjuet kan foregå på dagtid eller kveldstid etter informantens behov. Intervjuet tar ca 1 time. For å sikre anonymitet, og overholdelse av taushetsplikt foreslår jeg at det skrives et gjensidig dokument sammen med informanten som blir underskrevet av begge parter. Alle opplysninger som blir innhentet og brukt, vil bli aidentifisert i oppgaven, og innsamlet data vil bli makulert når oppgaven er ferdig og godkjent, anslagsvis desember 2014. Jeg sender intervjuguiden ut på forhånd.

Jeg håper det kan være av interesse for deg.

Jeg tar kontakt for å avtale eventuelt gjennomføring av intervju.

Jeg kan kontaktes på tlf:

Med vennlig hilsen