



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGÅVE

« Og eg som trudde barnehagen berre var ein oppbevaringsplass».

- Ei synleggjering av barnehagelæraren sin betydning for å heva profesjonen sin status.

av

310 Anett Viveli

305 Grete Næss

Barnehagelærer utdanninga deltid Kvam, arbeidsplassbasert

BLU3 – 1006 Bacheloroppgåve

Januar 2017

Avtale om elektronisk publisering i Høgskulen på Vestlandet sitt institusjonelle arkiv (Brage)

Me gir med dette Høgskulen på Vestlandet løyve til å publisere oppgåva « og eg som trudde barnehagen berre var ein oppbevaringsplass» i Brage dersom karakteren A eller B er oppnådd.

Me garanterer at me har opphav til oppgåva, saman med eventuelle medforfattarar. Opphavsrettsleg beskytta materiale er nytta med skriftleg løyve.

Me garanterer at oppgåva ikkje inneheld materiale som kan stride mot gjeldande norsk rett.

Ved gruppeinnlevering må alle i gruppa samtykke i avtalen.

Fyll inn kandidatnummer og namn og set kryss:

310 Anett Viveli

JA NEI

305 Grete Næss

JA NEI

Bacheloroppgåve

«Og eg som trudde barnehagen berre var ein oppbevaringsplass»

- Ei synleggjering av barnehagelæraren sin betydning for å heva profesjonen sin status.



1 Innhald

2	Innleiing	2
3	Presentasjon av teori.....	2
3.1	Leiarrolla i barnehagen.....	3
3.2	Kultur og struktur i barnehagen	6
3.3	Pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen.....	9
4	Metode	11
4.1	Val av metode.....	11
4.1.1	Det kvalitative intervju	11
4.1.2	Det kvantitative intervju.....	12
4.2	Val av informantar	13
4.3	Gjennomføring av undersøkinga	13
4.4	Reabilitet og validitet	14
4.5	Etiske omsyn.....	15
5	Presentasjon av empiri	15
5.1	Leiarrolla i barnehagen.....	16
5.2	Kultur og struktur i barnehagen	17
5.3	Pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen.....	18
6	Drøfting.....	18
6.1	Leiarrolla i barnehagen.....	19
6.2	Kultur og struktur i barnehagen	20
6.3	Pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen.....	23
7	Avslutning.....	25
8	Litteraturliste.....	27
8.1	Vedlegg 1-intervjuguide	29
8.2	Vedlegg 2- informasjonsskriv og spørjeundersøking til foreldra	30

2 Innleiing

Formålet med denne oppgåva er å bevisstgjera og synleggjera for oss sjølve som barnehagelærarar korleis me kan bidra til å auka den faglege statusen for vår profesjon. Målet har og vore å belyse og skaffa informasjon om barnehagelæraren sin rolle til andre interessentar.

Grunnen til vårt val av tema er at dette engasjerer oss begge. Spesielt etter at me tok fatt på barnehagelærarstudiet har me verkeleg fått forståing for den viktige jobben som vert gjort i barnehagen. Vår meining er at barnehagen oftare vert sett på som ein viktig omsorgs- og læringsarena for små barn, men at yrket framleis ikkje har den statusen me meiner det fortener. Då me for ei tid sidan fekk høyra utsegnet: *«og eg som trudde barnehagen berre var ein oppbevaringsplass, no har eg verkeleg fått forståing for den viktige jobben de gjer»* fekk me endå ei kjensle av at me sjølve som barnehagelærarar lyt bidra til å auka vår faglege yrkesstatus på ulike måtar både i møte med foreldre og ut i samfunnet generelt. Det er dette me ynskjer å rette fokus på og belyse i vår oppgåve.

I oppgåva vår peikar me på kva for faktorar som er med å påverke barnehagen sin status som profesjon der den står i dag. Me ynskjer her å gå inn på tema som leiarrolla, organisasjonskultur og pedagogisk dokumentasjon og fagkunne.

Vår problemstilling vert då slik: *korleis kan barnehagelæraren bidra til å auka den faglege yrkesstatusen?*

Denne bacheloroppgåva er forankra i fordjupinga pedagogisk leiing. Me meiner at mykje handlar om pedagogisk leiing då oppgåva svarer mykje på kva pedagogiske leiarar og styrarar sjølv kan gjera for å auka sin faglege yrkesstatus.

Me har i denne oppgåva fyrst greia ut relevant teori og deretter kva for metode me valde. Så har me kort presentert vår empiri, deretter drøfta og svart på problemstillinga vår og avslutningsvis kome med ein konklusjon.

3 Presentasjon av teori

Teoridelen vår er delt inn i overskriftene *leiarrolla i barnehagen, kultur og struktur i barnehagen og pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen*. Teorien vil belysa korleis desse ulike faktorane påverkar barnehagelæraren sitt arbeid med å profilera og auka statusen til eigen profesjon. Desse ulike tema meiner me belyser problemstillinga vår. Fyrste del handlar om dei ulike rollene ein barnehagelærer har i barnehagen. Me har her valt å ta utgangspunkt i Adizes (1991) sine fire leiarroller. Me vil i teoridelen kort gå inn på dei ulike rollene. Av desse fire rollene er det rolla

som strategisk leiar me har retta størst fokus på i vår oppgåve, og me presenterer relevant teori knytt til denne rolla. Me vil og i denne delen presentere teori kring teamleing.

Andre del handlar om kultur og struktur i barnehagen. Her går me kort inn kva som ligg i omgrepet organisasjonskultur og at kultur og struktur heng saman. Vidare vil me konsentrera oss om det som går på flat struktur og kvinnekultur, som me meiner er relevant med tanke på vår problemstilling.

Tredje del handlar om pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen. Her presenterer me teori rundt det å synleggjera fag og kompetanse i barnehagen. I omgrepet fagkunne legg me det å ha fagpersonar, bruka fagspråk og synleggjera fag og kompetanse i barnehagen. Å vera fagleg meiner me handlar om å grunnkje og forankra dei handlingane ein utfører i teori eller andre styringsdokument.

3.1 Leiarrolla i barnehagen

Leiarrolla i barnehagen handlar om fleire ulike funksjonar. Med leing som funksjon meinast dei oppgåver som skal løysast innan leing, og ikkje berre dei oppgåvene som styrar utfører (Gotvassli & Vannebo, 2016).

Adizes (1991) viser til fire leiarroller eller funksjonar som er naudsynte og tilstrekkelege for å utvikle ein organisasjon riktig på lang sikt og å drive den effektivt på kort sikt (Gotvassli, 2015). Den eine rolla Adizes (1991) snakkar om er produsentrolla. Denne rolla handlar om pedagogisk leing som mellom anna inneber fagleg rettleiing av dei tilsette, planlegging av pedagogisk verksemd, evaluering og fagleg oppdatering. Det handlar og om å utvikle barnehagen i ønska retning og ha eit verdimeisig grunnlag i alt arbeidet leiaren gjer. For ein barnehageleiar er det å vera produsent primært representert ved å leia kjerneverksemda. Ei anna rolla er administratorrolla som handlar om utforming av strukturen, utforming av reglar og rutinar, arbeidsplanar, månadsplanar med meir. Som administrator bør ein vera i stand til å administrere systemet og sørkje for at det gir resultat. Ein administrator sikrar at systemet fungerer etter planen. Adizes (1991) snakkar og om rolla som handlar om personalleing, nemleg integratorrolla. Innunder denne rolla kjem det å motivere dei tilsette, løyse personalkonfliktar, personalutvikling og jobbe med teamutvikling. Med integrasjon meinast den prosessen som gjer individuelle risikoar til grupperisiko, der individuelle mål vert harmonisert med gruppemål, og endeleg der entreprenørvner vert til gruppeevner. Til slutt har me rolla som entreprenør som dreiar seg om strategisk leing (Gotvassli, 2015). Det er i hovudsak denne me ynskjer å rette fokuset mot når det gjeld vår problemstilling om korleis ein barnehagelærer kan bidra til auka fagleg yrkesstatus. Strategisk leing handlar mellom anna om å ha kontakt med instansar utanfor barnehagen, kontakt med foreldre, profilering og marknadsføring. Det handlar om ytre og indre rammevilkår, krav og forventningar som heile tida er i endring. Det handlar og om å

hente inn både faglege og økonomiske ressursar til barnehagen slik at den til stadigheit kan utviklast. Entreprenørrolla handlar ikkje berre om å ha eit eksternt blikk, men og om å kunne sjå innover i eigen barnehage (Gotvassli, 2015). Strategisk leiing handlar om korleis ein barnehagelærer med utgangspunkt i sine overordna mål og særprega kompetanse skal styrke bindingane til sentrale interessentar (Gotvassli, 2015). Når det gjeld barnehagelæraren som politisk strategi peikar Gotvassli & Vannebo (2016) på at det politiske perspektivet i liten grad har vore teken i bruk hjå leiarar i barnehagen, og at dette kan følast framand for mange leiarar i barnehagen. Det barnehagepolitiske feltet har fått meir merksemd dei siste åra og det er mange stemmer som oppmodar barnehagelærarar til å vere med å prege det barnehagepolitiske feltet. I kva grad styrarane sine stemmer vert høyrde i den barnehagepolitiske debatten finst det ikkje så mykje eksakt kunnskap om, men det generelle inntrykket er nok at fleire og fleire barnehagelærarar engasjerer seg i media (Gotvassli & Vannebo, 2016). Gotvassli (2015) seier at eit viktig poeng med leiarrolla i barnehagen er å få fram «stemma» til barnehagen i forhold til andre interessentar sine behov og ynskjer. Vidare snakkar han om at barnehagen i mykje større grad enn før har vorte ein arena som mange meiner noko om og vil noko med. Det er foreldre, politikarar, skule, barnevern, helsevesen og andre som vil noko med barnehagen, og i ei slik kontekst er det viktig at nokon har barnehagen si stemme (Gotvassli, 2015). Kirsten E. Jansen (2006) meiner at barnehagelærarane er viktige premissleverandørar for å løfte barnehagen over dei tradisjonelle oppfatningane. Hennar undersøking indikerer at barnehagelærarane treng å utfordrast på si forståing av barnehagen. Manglande systematisk kompetanseutviklande tiltak i sektoren og små fagmiljø der fleirtalet ikkje har den same faglege referansebakgrunnen har ikkje utfordra til fagleg fornyingsarbeid barnehagen. Det er difor grunn til å spørje om barnehagelærarane sosialiserast inn i konservative og tradisjonelle barnehagepraksisar? (Jansen, 2014). Pedersen med fleir (2015) peikar på at utviklingsarbeid som metode kan vere eit reiskap for barnehagelæraren. I utviklingsarbeidet arbeider personalgruppa saman med å utvikla eit fagleg tema. På denne måten kan den faglege kunnskapen til barnehagelæraren implementerast i barnehagekvardagen og utviklast saman med resten av personalet. Denne arbeidsmåten vil ifølge Pedersen med fleir (2015) bidra til å forsterke den profesjonelle barnehagelæraren framfor å redusera profesjonaliteten (Pedersen, Bøyum, & Haukedal, 2015).

Dei fleste som tek barnehagelærarutdanning vert leiarar og treng difor kunnskap om det å vera leiar. Leiing har etter kvart vorte, og vil verta eit viktig tema i barnehagepedagogikken i åra som kjem. Krava til barnehagane aukar, og organisasjonen endrar form både når det gjeld organisering og innhald. I tillegg til kunnskap om barns utvikling og planlegging av pedagogisk arbeid bør ein barnehagelærer, som ein kvar annan leiar, kunne noko om moderne prinsipp for leiing (Skogen,

2014). Skogen (2014) meiner og at kompetente og gode leiarar skapar eit tryggare og betre barnehagemiljø enn mindre dyktige leiarar gjer. Ein barnehageleiar bør ha eit leiarverktøy. For å kunne bruke dette verktøyet effektivt treng barnehageleiaren kunnskap om ulike leiarmodellar, om seg sjølv og sine medmenneske og dessutan om faktorar som påverkar andre menneske. Sjølv om barnehagen skil seg frå andre organisasjonar på fleire område, finn ein og heilt klare fellestrekk organisasjonane i mellom. Difor vert det viktig å vite noko om leiing generelt, og kva for leiarstilar som passar i ein barnehage (Skogen, 2014).

Det har vist seg at behovet for kompetanse innan det som vert kalla teamleiing er aukande i barnehagen. Teamtankegangen kan mellom anna sjåast i samanheng med at 70 % av dei tilsette i barnehagen er ufaglærte. Barnehagen er prega av ulikt kompetansenivå. For at eit team skal kunne nyttast som ein arena for både læring og utvikling av større fagkunne av assistentar og andre faggrupper lyt ein som leiar ta sikte på å sjå dette ulike kompetansenivået som ein ressurs som kan nyttast til det beste for barnehagen. Leiaren si rolle vert fyrst og fremst å vera ein sosial arkitekt som byggjer opp og utviklar laget (Gotvassli, 2015). Teamleiing er ei arbeidsform som passar godt i barnehagen. Barnehagen som heilheit tener på at medarbeidarane fyller ulike roller, og kan bidra i fellesskapet med sine spesielle preferansar (Skogen, 2014). For at det skal fungere må det vera ein god leiar som er relasjonsorientert og som vågar gje frå seg ein del oppgåver. Leiaren bør kunne rettleie, utfordre dei enkelte sine sterke sider og skape tillit i gruppa. Leiaren bør oppmoda medlemmane av teamet til å lære av kvarandre, altså bruke den enkelte sin kompetanse som ein ressurs for barnehagen (Skogen, 2014). Teamleiing gjev større moglegheit for eigenutvikling og personleg vekst. Dette er faktorar som er viktige når forplikting ovanfor organisasjonen og motivasjon vert satt i fokus (Skogen, 2014). Wenche Aasen (2012) seier at i teamtenkinga kan ikkje kvart enkelt teammedlem handle på eiga hand eller etter eiga lyst og «forgodtbefinnande». Ho seier vidare at å gje teammedlemane ei positiv kjensle av at ein faktisk er avhengige av kvarandre for å kunne skape gode resultat, er ei viktig leiaroppgåve (Aasen, 2012). Teamet er til for å skape den gode barnehagen, og det er ei leiaroppgåve å sørgje for ei felles forståing av kva ein god barnehage er. Måla vil kunne fortelja medarbeidarane kva som vert forventet av kvar einskild og av teamarbeidet (Aasen, 2012). Eit motivert og kompetent personale er sjølv bærebejelken i barnehagedrifta. Ein barnehagelærer bør vera klar over korleis ein får personalet til å dra lasset i fellesskap, og forstå korleis ein får personalet med seg i endringsprosessar. Ei viktig leiaroppgåve i barnehagen vert å byggje opp ei felles pedagogisk plattform, og det er heilt sentralt å forstå at menneske med ulike syn kan einast i lik praksis. (Skogen, 2014).

3.2 Kultur og struktur i barnehagen

Organisasjonskultur er noko som vert utvikla over tid. Når ein organisasjon vert etablert, vil den ikkje ha ein kultur. Schein (2010) peikar på at det er tre kriteria som lyt vera til stades for at ein kultur skal utviklast. For det fyrste må medlemmane ha vore lenge nok saman til at dei har delt viktige utfordringar. For det andre må dei ha hatt moglegheit til å løyse utfordringane. Til sist må dei ha tatt inn nye medlemmar og vidareført kulturen til dei, altså latt nye organisasjonsmedlemmer verta sosialisert inn i kulturen. Det er difor sjølvsagt at det vil ta tid å etablere kultur, og det tek tid før kulturen har «satt seg» (Larsen & Slåtten, 2014).

Det finns mange definisjonar av kva ein organisasjonskultur er. Me har vald å trekke fram to definisjonar her. Den eine seie at «*organisasjonskultur er de virkelighetsoppfatninger, verdier og normer som deles av organisasjonsmedlemmene, og som er utviklet over tid og overført til nye medlemmer*» (Larsen & Slåtten, 2014 s.78). Bang (i Gotvassli & Vannebo, 2016) forklarar det slik «*Organisasjonskultur er de sett av felles delte normer, verdier, og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og med omgivelsene*» (Gotvassli & Vannebo, 2016 s.105). Organisasjonskultur handlar altså om normer og verdier i organisasjonen. Det handlar om å dele dei same verdiane, forholda seg til dei same normene og reglane, og om å ha same grunnleggjande fundament for arbeidet som skal gjerast. Å ha dei same verkelegheitsoppfatningane handlar om å sjå verda på same måte. Det er viktig å påpeike at i organisasjonssamanheng handlar det altså ikkje fyrst og fremst om dei verdier og normer me har som menneske generelt, men det som vert knytt til arbeidet og arbeidsstaden. Det vil sjølvsagt vera slik at dei verdier og normer me ber med oss pregar vår åtferd, og kva me tenkjer på som viktig og riktig (Larsen & Slåtten, 2014).

Struktur er noko som heng saman med kultur. Ein modell som illustrerer forholdet mellom struktur og kultur er isfjell-modellen (Larsen & Slåtten, 2014). Det som er synleg av isfjellet, utgjer organisasjonsstrukturen. Det kan til dømes vera hierarkisk oppbygging, mål og arbeidsfordeling, altså det som er skriva ned. Det som er skjult og ligg under overflata, er kulturen. Verdier, normer og verkelegheitsoppfatningar er noko me ikkje får så lett auga på. Det isfjellet fortel oss er at det ikkje er nok å ha fokus på det som er synleg. Me klarer ikkje å forstå kulturen i barnehagen ved å sjå på rutinar, fysisk utforming og stillingsinstruksjer. Me lyt finne ut kva dei tilsette tenkjer og meiner, kva dei faktisk gjer, og kva for verdier som har festa seg (Larsen & Slåtten, 2014).

Noko av det som kjenneteiknar barnehagen er at den er kvinnedominert. Me kan sei at barnehagen har hatt og har ein «kvinnekultur». Omgrepet kvinnekultur vart fyrste gong definert i 1975 av Berit Ås. I artikkelen ho skreiv forsøker ho å forstå dei verdier og normer som eksisterer over tid, og som

kvinner føreheld seg aktivt til gjennom sine val av måtar og utnytte sine ressursar på (Bergersen, 2006). Pia Friis (2006) seier og i Temahefte om menn i barnehagen om at det eksisterer ein kvinnekultur i barnehagen. Friis (2006) seier at me truleg kan snakke om nokre trekk som gjenkjenner mange barnehagar. Ein kvinnekultur kan gjenkjennast på innreiinga, leiinga, på aktivitetane, det pedagogiske innhaldet og profilen (Friis, 2006). Det som Bergersen (2006) har kome fram til ut frå sine observasjonar og intervju med personell i barnehagen er at det kjem tydeleg fram at møtekulturen i barnehagane var prega av vektlegging av relasjonar og dialog medan den vikar unna konflikhtar (Bergersen, 2006). Barnehagen spesielt, og kvinnedominerte arbeidsplassar elles, synes å vektlegga relasjonsorientering meir enn oppgåveorientering. Når relasjonane på arbeidsplassen vert prioritert i staden for arbeidsoppgåvene, vert det ei belastning. I Bergersen (2006) sin artikkel trekk Solberg (1995) fram viktigheita av å finne ein balanse mellom det oppgåveorienterte og personlege relasjonar på arbeidsplassar dominert av kvinner (Bergersen, 2006). Friis (2006) hevdar at det kan vera fruktbart å diskutera leiinga i barnehagen, og korleis ein mann eller fleire eventuelt ville påverka dette (Friis, 2006). Friis (2006) visar og til erfaringar med at det i barnehagar med mannlege leiarar vert utvikla ei tydeleg leiing som går ut på at måla er klare, forventningane til dei tilsette er tydelege, leiaren prioriterer mellom kva som var viktig/mindre viktig og ein er resultatorientert og ambisiøs. Vidare seier Friis (2006) at det er fagleg fokus på møta som har klare tidsrammer, dagsorden og forbetringar og endringsvilligheit er ein del av kvardagen (Friis, 2006). Skogen (2014) rettar fokus på konflikhtar på grunn av kvinnedominert miljø i si bok «Å vere leder i barnehagen». Skogen har spurt studentar og fagfolk kvifor det er meir konflikhtar på kvinnedominerte arbeidsplassar enn andre. Eit av elementa som gjekk att i svara var at kvinner har ei lite konkurrerende haldning. Dette kan gjera det vanskeleg å vera dyktig eller å hevda sine meiningar på ein klar og tydeleg måte – «du skal ikkje tru du er noko» (Skogen 2014, s.176).

Innanfor dimensjonen av kvinner sin plassering og veremåte i organisasjonar ser ein at barnehagen som organisasjon er prega av ein kvinnekultur der relasjonar og likskapsnorm vert vektlagt. Leiarar i barnehagen møter og doble krav der organisasjonskulturen innanfrå er prega av ein kvinnekultur som vektlegg feminine verdiar som relasjonar og likskap, medan krava utanfrå er meir prega av maskuline og byråkratiske verdiar som vektlegg ulikheit og oppgåveorientering (Bergersen, 2006).

Som skrive tidlegare heng altså struktur og kultur saman, og noko av det som har kjenneteikna og framleis kjenneteiknar barnehagen er den såkalla flate strukturen. Pia Friis (2006) peiker på i temahefte at mange barnehagar har nytta denne flate strukturen der ein leiar sjeldan eller aldri tek avgjersler åleine eller på tvers av sitt personale. Det har vorte utvikla ein sterk konsensus-kultur der einigheit og ei kjensle av å vere like, vere saman om noko er viktig (Friis, 2006).

Smeby (2010) visar til at barnehagen har ei svak arbeidsdeling sjølv om assistentar og pedagogiske leiarar har ulik kompetanse. Vidare peikar Smeby (2010) på at den flate strukturen og uklåre arbeidsdelinga i barnehagen er eit kjenneteikn på svak profesjonalisering innanfrå. Med det meiner han at barnehagelærarane på avdelingane ikkje prøver å markera skilnaden på kva oppgåver dei sjølve skal ha, og kva oppgåver assistentane skal ha. Ein organisasjon som tydeleg markerer arbeidsdelinga med utgangspunkt i stilling kan seiast å fremja ei profesjonalisering ovanfrå (Larsen & Slåtten, 2014). Flat struktur er noko Wenche Aasen (2001) peikar på i sin artikkel «Førskolelærarens streben etter status». Her peiker ho på at vaktssystemet og dagsrytmen vert det strukturerande elementet i arbeidsfordelinga og gjeremåla i barnehagen. Det vert difor liten skilnad på kva ein barnehagelærer og ein assistent gjer i barnehagen. Ho peiker på at barnehagen sin faglege og pedagogiske utvikling kan verta skadelidande av denne flate strukturen. Barnehagelærer og assistent tilpassar sin kompetanse i forhold til kvarandre, noko som usynleggjer barnehagelærarens formelle rolle og kompetanse. For ein utanforståande vert det difor vanskeleg å få kjennskap til barnehagelærarens kompetanse og rolle åtskilt frå assistenten (Aasen, 2001). Vidare snakkar ho om at det kan vere sosialt og kjenslemessig vanskeleg for ein barnehagelærer å bryte ut av dette samhandlingsmønsteret, men ho meiner at om dette dilemmaet skal løysast bør barnehagelærarane skilja arbeids- og ansvarsoppgåvene i barnehagen med utgangspunkt i formell kompetanse og mandat. Av Nørregård-Nielsen sin forskning går det fram at barnehagelærarane i større grad identifiserer seg med sitt kollegium i barnehagen enn med sin særeigne profesjons fagkunne og utdanning. Ein kan difor seia at barnehagelærarane vert trua både av sin eigen faglege usikkerheit og av omgjevnadane sitt syn på dei som utydelege representantar for ein profesjon (Jansen, 2014). Aasen (2001) meiner at om barnehagelæraren skal bidra til auka status både i barnehagen og i resten av samfunnet er det ein føresetnad at barnehagelæraren lausriv seg frå assistentrolla og trer inn i rolla som profesjonell pedagog. Ein barnehagelærer som kan klargjera, avgrensa og definera si rolle og sin kompetanse åtskild frå den generelle kvinnerolla får andre forventningar retta mot seg, og kan såleis bidra til å auka sin yrkesstatus (Aasen, 2001).

Barnehagen som organisasjon er prega av eit ulikt kompetansenivå. Talet på tilsette i barnehagen er mykje større enn talet på tilsette med barnehagelærerutdanning. Det store mengda «ufaglærde» utgjer eit særpreg ved barnehagesektoren i Noreg. Noreg er det einaste av 25 undersøkte OECD-land som verken har 50 prosent pedagogar eller 80 prosent av tilsette med barnefagleg kompetanse (Skogen, 2014). I ein organisasjon prega av ulikt kompetansenivå vil det vere svært viktig for ein leiar å finne måtar å jobbe med fagleg utvikling på i assistentgruppa. Ut frå funn i arbeidsmiljøundersøkinga frå 2008 ser det ut til at fagleg utvikling i assistentgruppa er eit område som det kan vera vanskeleg å finna tid til i barnehagane. Det vil difor vere behov for å skapa struktur på korleis

læring skal gå føre seg i ei personalgruppe (Skogen, 2014). Hanne Berit Myrvold (2014) har gjennomført ei undersøking om auka mengd pedagogar og omorganisering av roller og funksjonar i Kanvas-barnehagane. Ut frå undersøkinga kjem det fram at barnehagelærarar som deltok i undersøkinga meiner det å vera assistent i eit team med to pedagogar vil vere bra for assistentane. To eller fleire barnehagelærarar gjev rom for og synleggjer at det er fleire pedagogiske vurderingar og perspektiv i det pedagogiske arbeidet. Å ha fleire barnehagelærarar med ulike synspunkt vil kunne vera med på å utvida perspektiva til assistentane. Hovuddelen av assistentane i denne undersøkinga meiner det er positivt for deira faglege utvikling med fleire barnehagelærarar å forhalda seg til (Myrvold, 2014). Målet til regjeringa er å oppfylle dagens pedagognorm for så å auka del av tilsette med relevant utdanning (KD, 2013). Det står i stortingsmelding 24 *Framtidas barnehage*: «Bemanningen i barnehagen, barnegruppens størrelse og personalets kompetanse er de viktigste strukturelle faktorene for barnehagens kvalitet (KD,2012.2013:51). Regjeringa legg og til grunn i stortingsmelding 41 *Kvalitet i barnehagen* at dei tilsette sin kompetanse er avgjerande for kvaliteten i barnehagen.

3.3 Pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen

Aud Eli Kristoffersen (2004) i Kvistad og Søbstad si bok definerer pedagogisk dokumentasjon som «*en arbeidsmåte, en måte å tenke på, en måte som utvikler en lyttende medforsker og en reflekterende holdning mot barn og deres arbeid, men også mot eget arbeid og egne læreprosesser*» (Kvistad og Søbstad, 2013 s. 200). Klausen og Grangaard deler pedagogisk dokumentasjon inn i fire perspektiv; borna, personalet, foreldra og samfunnet. Ut frå desse perspektiva drøftar ein ulike verktøy og hjelpemiddel knytt til pedagogisk dokumentasjon som til dømes tekst, utstillingar og foto (Kvistad og Søbstad, 2013).

Pedagogisk dokumentasjon betyr å fortelja ei fagleg historie der ein synleggjer dei pedagogiske prosessane og gjev noko ein verdi. For å kunne dokumentera må ein kunne sjå, lytte og fortolke. Dokumentasjon er kulturskapande, samstundes som det og synleggjer ein eksisterande kultur (Kvistad og Søbstad, 2013). Når me synleggjer borna sitt utforskande arbeid for foreldra og andre, synleggjer me den felles kulturen me konstruerer i barnehagen. Ved å bruke pedagogisk dokumentasjon formidlar me våre felles verdiar, som til dømes borna sine rettar og synet på born som rikt, kompetent og medkonstruerande (Taguchi, 2015).

For å kunne reflektera over noko krev det ei bestemt tilnærming, og framfor alt krev det at me er opne for å kommunisera med dokumentasjonen, med vaksne og born, samt med det konkrete

materielle pedagogiske miljøet. Sidan dokumentasjon er kommuniserande er pedagogisk dokumentasjon difor ein kommunikasjon med omverda (Taguchi, 2015).

Pedagogisk dokumentasjon har ein sentral plass i rammeplanen for barnehagen. Der står det at barnehagen er ei pedagogisk verksemd som skal planleggjast, dokumenterast og vurderast, og at det er styrar og pedagogisk leiar har ansvaret for dette (Kunnskapsdepartementet, 2011).

Jamfør Birkeland (2007) skal pedagogisk dokumentasjon undersøkje barnehagen på eit kritisk og kreativt vis der formålet er å gjera barnehagen gjennomsiktig, det vil seie ein open barnehage der alle som er interessert i det som skjer i barnehagen er velkomne (Birkeland, 2007). Ei synleggjering av barnehagen og innhaldet i barnehagen spelar ei rolle i barnehagelæraren sin profesjonsutvikling, samt bidra til å posisjonera barnehagen som ein samfunnsinstitusjon. Pedagogisk dokumentasjon består av å konkretisere barnehagen sitt innhald (praksis og planar). Dokumentasjon skal vera eit verkemiddel for å få fram ulike synspunkt og opne opp for ein kritisk og reflekterande praksis.

Pedagogisk dokumentasjon vert difor ein arbeidsmåte der ein reflektere over praksis i personalgruppa, i møte med foreldra og samfunnet sine kommentarar på kva ein barnehage viser fram (Birkeland, 2007).

Borna si læring og personalet sitt arbeid må gjerast synleg som grunnlag for refleksjon over barnehagen sitt verdigrunnlag og barnehagen som arena for leik, læring og utvikling (kunnskapsdepartementet, 2011). Det er barnehagelæraren som er fagleg ansvarleg for dokumentasjonstema og dokumentasjonsform, samt eit profesjonelt ansvar for å forbetre barnehagen innhaldsmessig og med tanke på å auke kompetansen til personalet (Birkeland, 2007). Som barnehagelærer er det viktig å reflektere over kvifor og kven ein dokumenterer til.

Dokumenterer me for borna, foreldra, personalet eller samfunnet? I rammeplanen står det at dokumentasjon i barnehagen skal gje foreldre, lokalmiljø og kommunen som barnehagemyndighet informasjon om kva borna opplev, lærer og gjer i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2011).

Aasen (2001) seier at det er dei tilsette som har ansvar for å synleggjera det faglege utanfor barnehagen. Barnehagelærarar må avgrensa og definera sin yrkeskompetanse med utgangspunkt i formell utdanning, visa sin kompetanse og stå fram som profesjonelle pedagogar. For å gjera det må ein som barnehagelærer våga å fagleggjera sin yrkeskompetanse og med stoltheit seie at me er profesjonelle pedagogar som må ha vår plass i utdanningssystemet (Aasen, 2001).

Jamfør Bjerkestrand og Pålerud hevdar mange i barnehagefeltet at det er særns naudsynt at det er profesjonen sjølv som set ord på kunnskapen sin og fagleg grunnjev handlingar i praksis (Bjerkestrand og Pålerud, 2014). Bjerkestrand og Pålerud (2014) skriv at barnehagelærarane må syna kunnskapen sin og dela den i eit profesjonsfellesskap. Det er difor viktig at utdanna barnehagelærarar arbeider med å definera og formulera sitt fag (Bjerkestrand & Pålerud 2014).

For å heva profesjonen sin status meiner Aasen (2001) at ein må lausriva seg frå assistentrolla og tre inn i rolla som profesjonell pedagog. Ein barnehagelærer som kan klargjera, avgrensa og definera si rolle og sin kompetanse frå den generelle omsorgsrolla vil møte andre forventningar frå andre, og kan på den måten bidra til å auka status på yrket (Aasen, 2001).

4 Metode

Sosiologen Aubert (1985) i Dalland (2013) definerer metode som «*en framgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med til arsenalet av metoder*» (Dalland, 2013, s.111). Metoden er verktøyet me brukar i møte med noko me ynskjer å undersøkje. Metoden me nyttar vil hjelpa oss med å samla inn data, informasjon me treng til undersøkinga vår (Dalland, 2013).

4.1 Val av metode

Dalland (2013) skil mellom to ulike måtar å innhenta data på; kvalitativ og kvantitativ metode (Dalland, 2013). Ved bruk av kvalitativ metode tek ein sikte på å fanga opp meiningar og opplevingar som ikkje let seg talfesta eller mållest (Dalland, 2013). Når ein brukar kvantitativ metode får ein data i form av målbare einingar (Dalland, 2013).

Me valde i vår oppgåve å intervjuje ulike fagpersonar (kvalitativ metode). Dette for å få ei viss djupn i vår empiri. I tillegg laga me ei spørjeundersøking for å nå ut til alle foreldra (kvantitativ metode). Dette for å få ei breidde i vår empiri.

4.1.1 Det kvalitative intervju

Ved å bruka kvalitativ metode vil ein kunne gå djupare inn i problemstillinga og temaet (Dalland, 2013). Når ein vel å bruka intensiv design, går ein i djupna for å få fram mange nyansar og for å få ei heilskapleg forståing (Jacobsen, 2015). Dette handlar om å få tak i den enkelte si forståing og fortolking av eit fenomen, og å få ein så heilskapleg forståing som mogleg av forholdet mellom personen og konteksten vedkommande er i. For å få til dette må ein velja eit undersøkingsdesign med ei open tilnærming, slik som kvalitativ data. Kvalitativ data er data i form av ord, setningar og uttrykk. Ein samlar inn data gjennom samtalar, eller andre former der menneske uttrykkjer seg skriftleg eller munnleg (Jacobsen, 2015).

I kvalitativ metode vert det brukt opne intervju (individuellt/gruppeintervju), observasjon eller dokumentstudie (Jacobsen, 2015). Me valde individuelle intervju for dette eignar seg godt til å få fram den enkelte informant sine oppfatningar og meiningar. Fordelen er at det aukar moglegheita for å etablera ein personleg relasjon mellom informant og intervjuaren. Dette kan føre til samtalen vert

meir open, då det er vanskeleg å snakka usant ovanfor eit anna menneske (Jacobsen, 2015).

Ulempene er at den kan vera kostnadskrevjande, tidskrevjande og at intervjuet kan opplevast som lite anonymt. Det er difor veldig viktig at ein klarar og etablera eit tillitsforhold, noko som kan føra til ei større openheit (Jacobsen, 2015).

I intervjuguiden var det viktig for oss å formulera spørsmål som ikkje gav ja/nei svar, men spørsmål som gjorde at informanten fortalte om sin kunnskap. Me utarbeidde og ei oversikt over ulike tema me meinte var relevant for vår problemstilling utifrå teori, egne tankar og erfaringar, det Jacobsen kallar intervjuguide (Jacobsen, 2015). (vedlegg 1). Intervjuguiden vart delt ut til informantane på førehand, fordi me meinte at det ville vera til fordel for oppgåva at informantane gjorde seg opp nokre tankar om temaet på førehand. Ulempene kan vera at informantane får førebu svar og kan i nokon tilfelle svara «politisk korrekt» framfor å bruke egne erfaringar (Jacobsen, 2015).

Eit intervju er ein interaksjon mellom to menneske, noko som gjer at intervjuaren vert ein del av informanten sin kontekst. Dette vert kalla intervju-effekten (Jacobsen, 2015). Konteksten kan spela inn og påverka informanten sine utsegn. Informanten kan ved å observera ansiktsuttrykk, kroppsspråk og liknande gi andre svar for å tilfredsstilla intervjuaren (Jacobsen, 2015). For oss var det viktig i intervjuet å ha ein lyttande posisjon og skapa ei atmosfære av forståing mellom oss og informanten, samt å vera bevisst på egne haldningar og reaksjonar på dei ulike svara.

4.1.2 Det kvantitative intervju

Når ein vel å bruka eit ekstensivt design som undersøkingsdesign vert mange einingar undersøkt, noko som forutset ei standardisering av data som vert samla inn. Den vanlegaste standardiseringa er kvantitative data, som er empiri i form av tall (Jacobsen, 2015). Det vil seie at me i staden for å få ein person sin kvalitative skildring, «tvingar» ein menneska til å plassera seg sjølv på ein skala som til dømes er frå ein til seks, der seks symboliserer «svært godt» og talet ein symboliserer «lite godt». Denne standardiseringa gjer det mogleg å behandla store mengder data på ein effektiv måte gjennom ulike statistiske teknikkar (Jacobsen, 2015).

I ei kvantitativ tilnærming er det ein føresetnad at me utarbeidar klare spørsmål til spørjeundersøkinga, og at me på førehand kan definera kva for svar som er relevante for temaet (Jacobsen, 2015). Me legg sterke føringar på kva informasjon informanten kan gje, noko som gjer at tilnærminga står fram som relativt lukka. Det er me som definerer kva som er interessant og kva for svaralternativ som er relevant. Måten me definerer spørsmål og svar på er med på å bestemme kva for informasjon me vil få (Jacobsen, 2015).

Fordelen med å bruka denne metoden er at me når ut til fleire og får eit representativt utval av brukarar. Me aukar dermed moglegheita for å generalisere frå dei me har undersøkt til alle dei me er interessert i å uttala oss om. Denne typen undersøkingar har difor høg ekstern gyldigheit. Ulempene er at den kan gje eit overflatisk preg på undersøkinga, då den ikkje kan vera for kompleks, sidan den er retta mot å nå mange einingar. Me kan berre måla enkle forhold, og det er vanskeleg å gå i djupna. Metoden er veldig individualistisk sidan det er umogleg å få fram alle dei variasjonane som finst i ei gruppe. I tillegg er det me som undersøklarar som definerer kva me meiner er relevant å svara på (Jacobsen, 2015).

Det vert ofte nytta spørjeskjema med lukka svaralternativ ved innsamling av informasjon i kvantitative metode (Jacobsen, 2015). Me valde bevisst i vår spørjeundersøking å bruka nokre opne spørsmål slik at informantane skulle få moglegheit til å uttrykka seg med eigne ord. Dette tenkte me kunne gje oss mykje interessant informasjon. Ulempa med dette er at nokon kan velja å ikkje svara då dette vil krevja meir av dei som informantar.

4.2 Val av informantar

Til dei kvalitative intervjuar valde me tre informantar med barnehagelærarutdanning. Desse meinte me ville gje oss mykje god informasjon knytt til temaet. Dei har alle lang fartstid i barnehagesektoren, noko som kan vera med på å gje oss nokre svar på kvar barnehagen står i dag, i motsetnad til den plassen barnehagen hadde i samfunnet då dei byrja i barnehagesektoren.

I tillegg valde me å sende ut spørjeundersøking til alle foreldra i to barnehagar.

4.3 Gjennomføring av undersøkinga

Ei gjennomføring av pilotstudie kan auke gyldigheita ved at ein vert sikrare på at ein stiller dei rette spørsmåla til informantane (Jacobsen, 2015). Etter pilotstudiet me gjennomførde tidlegare i haust, gjorde me nokre få endringar. I intervjuguiden opplevde me at nokon av spørsmåla gav dei same svara. Me valte difor å formulera om nokre av spørsmåla, og nokre vart tatt vekk. Ein annan erfaring me gjorde oss under pilotintervjuet var at me saman med informanten opplevde intervjuet meir som ein samtale enn eit intervju. Vår hovudoppgåve i eit intervju er å lytta (Jacobsen, 2015). Dette var god lærdom som me tok med oss vidare. I spørjeundersøkinga kom det fram at nokre spørsmål var litt uklære, desse endra me før me gjorde ferdig spørjeundersøkinga.

I forkant av intervjuet sendte me e-post til informantane med informasjon om oss, studiet og bacheloroppgåva vår. Me opplyste om deira anonymitet, og avklara om me kunne bruka lydopptakar eller ikkje. I tillegg foreslo me dato og tidspunkt for intervjuet. Intervjuguiden sendte me ut nokre dagar før intervjuet.

Før sjølve intervjuet presenterte me oss sjølve kort, og prøvde bevisst å løysa opp stemninga ved å snakka litt laust om andre ting. Me minna informanten om lydopptakaren, og at ein av oss ville notera ned stikkord. Skrive notat kan fungera som eit signal til informanten at me oppfattar det som vert sagt som interessant (Jacobsen, 2015).

Etter intervjua transkriberte me lydopptaka og notata våre. Me tematiserte funna, der me redusere ein tekst til tematiske einingar (Jacobsen, 2015). Dei ulike tema la grunnlag for kva me ville bruka i presentasjon av teori og empiri, samt i drøftingsdelen. Deretter kategoriserte me, samla tema i grupper. Ein kategori er noko som fleire belyse, og vil gjera det lettare for oss å få ei oversikt over og kunne samanlikna dei ulike intervjua. Går noko att eller er det skilnadar i svara? (Jacobsen, 2015).

Me valde å senda spørjeskjema via post saman med eit informasjonsskriv (Sjå vedlegg 2). Me laga ein boks i barnehagane der foreldra kunne leggja svara sine oppi. Av 28 foreldrepar fekk me inn 18 svar, noko me er veldig nøgde med. Me analyserte data me fekk inn ved å gå gjennom alle svara. Me fokuserte på spørsmål og utsegn me meinte var relevant for oppgåva og problemstillinga vår.

4.4 Reabilitet og validitet

Det er svært viktig å vera kritisk til den empirien me har innhenta. Det er difor viktig å drøfte kritisk om informasjonen me har innhenta er valide (gyldige) og reliable (pålitelege) (Jacobsen2015).

I vår oppgåve valde me å bruka tre informantar til intervjuet og foreldre i to barnehagar i same bygd. Me kunne ha styrkja validiteten ved å ha fleire informantar, men me har bevisst vald eit skeivt utval. Det vil seie at me valde å intervju menneske med mykje kunnskap om korleis me kan auka vår faglege yrkesstatus, og me valde å ikkje bruke barnehagar i andre kommunar. Det vil difor vera vanskeleg å påstå at dei resultata me kjem fram til gjeld for heile populasjonen (Jacobsen, 2015).

Realibiliteten seier noko om funna våre er pålitelege (Jacobsen, 2015). Har informantane oppfatta spørsmåla riktig? Har me som intervjuarar forstått svara riktig? Me deltok begge under intervjuet og det gav oss moglegheita for å ha ein intervjuar og ein deltakande observatør. Dette bidreg til å styrke reliabiliteten ved at data vert meir pålitelege og samanliknbare med to sett av notat. At informant og forskar er fysisk på same stad er og ein fordel for datainnsamlinga. Dette gav moglegheit til å stille oppfølgingsspørsmål i dei tilfella det kom fram informasjon me ynskja å veta meir om eller klare opp i. I tillegg nytta me lydopptak for å hindre at data skulle gå tapt, og for at svara skulle vera mest mogleg korrekte. Dette meiner me er med på å styrkja reabiliteten. I ei spørjeundersøking kan det derimot vera stor skilnad på kva informantane svarar, og kva dei faktisk meiner. I tillegg er ei spørjeundersøking relativt lite forpliktande (Jacobsen, 2015). Dette svekker realibiliteten. Då me

omdanna spørjeskjemaet til tall, dobbeltsjekka me dei ulike resultatata for å auka undersøkinga si truverdighet.

I tillegg gjennomførte me eit pilotintervju, samt eit pilotspørjeskjema til to foreldre. Ei slik pilotstudie kan auka gyldigheita til vår hovudundersøking (Jacobsen, 2015). Me fekk under pilotstudie testa dei ulike spørsmåla: kva for spørsmål ga dei svara me var ute etter og kva spørsmål gav ikkje relevante svar? Jamfør teori kan dette styrkja gyldigheita i vår hovudundersøking.

4.5 Ethiske omsyn

Me er avhengig av å skapa tillit for å få kunnskap om og frå menneska. Dette tyder at menneska som er med i undersøkinga opplev å verta ivaretekne når dei bidreg til vår forskning (Dalland, 2012).

Anonymitet til informantane er ein del av dette. For mange er det å vera anonym ein føresetnad for å delta i ei undersøking.

Før intervju og i informasjonsskriv (vedlegg 2) som låg med spørjeundersøkinga opplyste me om at svara var anonyme. I tillegg informerte me alle informantane om oppgåva og temaet på førehand.

Ved at intervjuinformantane svara ja, og informantane til spørjeundersøkinga leverte inn sine svar tenkjer me at dei har svart ja av fri vilje. Dalland (2012) kallar dette for informert, frivillig samtykke (Dalland, 2012).

Eit anna etisk omsyn er at å studera eigen organisasjon som ein sjølv er så tett på, kan by på både ulemper og fordelar.

Ein fordel er at me kjenner medarbeidarane og foreldra til borna godt, noko som gjer at me får lettare tilgang til informasjon. Me veit og kva for uformell struktur og språk som finst i organisasjonen, og me veit difor kvar me skal gå for å få informasjon. Ulempene ved å bruke eigen organisasjon er at det er vanskeleg å vera kritisk til det ein studerer og ein kan verta ein part i saka framfor å vera objektiv. Det er difor viktig at me reflekterer over vår eigen posisjon, både som tilsett og undersøker (Jacobsen, 2015). Gjennom arbeidet med denne oppgåva har det heile tida vore viktig for oss å vera medvitne på våre egne fordomar. Dette meiner me bidreg til meir objektivitet.

5 Presentasjon av empiri

Ut frå våre empiriske funn vil me presentere dei funna me meiner er mest relevant knytt opp mot vår problemstilling. Slik som i teoridelen har me delt funna våre inn i tre kategoriar. Det me har funne er retta mot korleis barnehagelæraren kan arbeide for å auka sin faglege yrkesstatus. I vår empiriske presentasjon har me valt å framstilla foreldre og fagpersonar med barnehagefagleg bakgrunn som informantar for å sikra deira anonymitet.

5.1 Leiarrolla i barnehagen

Informantane me intervjuar er alle samde om at meir fokus på leiarrolla i utdanninga vil ha betydning for barnehagane og leiarfunksjonen framover. Dei meiner at meir kunnskap om leiing vil bidra til leiarar i barnehagen som er tryggare i rolla si, noko som og vil bidra til auka kvalitet både når det gjeld å leie borna, personalet, foreldresamarbeid og samarbeid med andre eksterne aktørar. Ein informant seier det slik: *«me som leiarar i barnehagen må tørre å ta meir plass og visa kva me står for, og me må stå opp for vår eigen profesjon. Auka kunnskap om leiing vil gjere denne jobben enklare»*. Ein anna informant sa: *«eg trur og håpar at meir fokus på leiarrolla i utdanninga vil bety at barnehagen står fram som ei heilheit, med gjennomgåande visjon og pedagogisk prinsipp»*.

Noko av det som også kom fram var at når ein som leiar i barnehagen har god kunnskap om leiing og kjenner seg trygg i rolla si kan dette bidra til auka respekt for den jobben ein gjer og den kunnskapen ein sit med.

Det å ha meir fokus på å arbeida utoverretta og engasjera seg politisk, var noko som gjekk igjen i intervjuar med informantane. Ein informant seier: *«det vert vårt ansvar som barnehagelærarar å engasjera oss politisk, slik kan me profilera barnehagen og vera med på å definera kva ein barnehage skal vera»*. Ein annan informant seier det slik: *«me som leiarar i barnehagen lyt bidra til å spreie viktigheita av den jobben me gjer i mykje større grad ut i samfunnet generelt»*. Vidare vart det og sagt at *«me må erkjenne vår eigen yrkeskompetanse i mykje større grad, og tore å stå opp for vår eigen profesjon. Me må slutte med å undervurdere oss sjølv, og sjå på oss sjølv som likeverdige med lærarane i skulen»*.

Ein informant snakka om flat struktur knytt til det å vera leiar i barnehagen. Informanten sa at dette kunne vera både positivt og negativt. Positivt på den måten at det bidreg til mindre konflikhtar og ein «me gjer saman» mentalitet, noko som kan verka trygt og godt. Negativt på den måten at ein som leiar vert lite synleg, kunnskapen vert lite synleg og det bidreg til liten utvikling. Det kom fram av intervjuar at informantane meiner me er på rett veg med tanke på å profilera oss sjølv som ein viktig pedagogisk arena, men at me framleis har ein veg å gå. Det vart påpeika at styrar kan verta «tøffare», og stilla meir krav når det gjeld til dømes bemanning.

Når det gjeldt spørjeundersøkinga meiner 75 % av informantane at dei pedagogiske leiarane er synlege/svært synlege, medan dei resterande 25 % meiner at dei pedagogiske leiarane er lite synlege. Ein informant skriv følgjande: *«dei pedagogiske leiarane er synlege med tanke på månadsplan og «spørsmål i gangen», men at ein i kvardagen ikkje ser kven som er kven»*.

Det vart og påpeika i denne spørjeundersøkinga at det er viktig med ein tett og god dialog mellom foreldre og barnehage/pedagogisk leiar, og det kjem fram at informanten opplev dette som bra.

5.2 Kultur og struktur i barnehagen

Når det gjeld kultur og struktur snakka alle informantane om auka pedagognorm, flat struktur, likskapsideologi samt at barnehagen er eit kvinnedominert yrke. Det som kom fram under intervjuet med informantane er at den flate strukturen framleis er vanleg i mange barnehagar. Den eine fagpersonen sa dette slik: *«Det kan verka som me flatar ut vår eigen kompetanse for å oppnå likeverd, og at me tenkjer at då vert det mindre konfliktfylt»*. Medan ein anna sa: *«flat struktur kan verke trygt og godt, men skapar ingen utvikling»*.

Alle informantane seier at i barnhagar der den flate strukturen er rådande, er barnhagane i stor grad prega av lite utvikling, og ein kultur der me gjer slik som me alltid har gjort. Informantane seier at det framleis til dels rår ein flat struktur i eiga organisasjon, men at det er vorte meir medvit kring dette dei siste åra. Det kom fram at dette framleis er eit vanskeleg og komplekst tema og noko som må arbeidast med over tid.

Auka pedagognorm snakka fleire av fagpersonane om. Dei meinte at dette ville bidra til å auka statusen til barnehagen. Den eine sa: *«50 % pedagogdekning pr. avdeling vil bidra til å styrkja fagkunna og det vil vera lettare for to pedagogar å fagleg påverka assistent/fagarbeidar, enn det vil vera for ein pedagog og påverke to assistentar/fagarbeidarar. Dette vil bidra til auka kompetanse som igjen vil bidra til høgare fagleg yrkesstatus»*. Nokon av informantane meinte at med 50 % pedagogdekning vert barnehagen meir attraktiv arbeidsplass, og at ei auke i talet på pedagogar kan gje barnehagen eit løft i forhold til status.

Ein informant sa det slik; *«Då eg starta i min jobb fekk eg høyra at det hadde vorte sagt følgjande om meg: om me berre får lært ho opp, vert ho sikkert ein bra styrar»*. Assistentane og fagarbeidarane i denne barnehagen ville her forma informanten, slik at vedkomande passa inn i deira kultur.

Fleire av informantane snakka om at barnehagen er eit kvinnedominert yrke, og knytte dette saman med likskapsideologien som rår i barnehagen. Ein informant sa det slik: *«Me kvinner har ein tendens til å leia med kjensler og er opptatt av at alle skal få vera med å seie si meining i alt, og at kvinner i større grad enn menn har vore og framleis er opptatt av at alt skal vera harmonisk på arbeidsplassen»*. Informanten snakka vidare om at me kan vera litt feige, redde for å visa vår kompetanse, og å vera konfliktsky. Ein annan informant meinte at det vil vera viktig å få inn menn i barnehagen, men ikkje fyrst og fremst for å heva statusen. Informanten såg det som sunt med menn

som kanskje kunne bidra til å snu litt på den kvinnekulturen som barnehagen er prega av. Likevel poengterte informanten at barnehagen fortener ein høgare status med eller utan menn.

5.3 Pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen

Ein informant i spørjeundersøkinga seier det slik: «*Det faglege innhaldet er vorte meir synleg med åra. Då vert ein som forelder og meir opptatt av innhaldet, og forventningane til innhaldet vert større*». Ein annan informant seier: «*Eg har og vorte meir opptatt av fagleg kompetanse hjå dei tilsette og ser kor viktig det er med kvalisert personell. Eg/me vert møtt annleis av dei, til dømes i måten de ordlegg dykk på*».

Dei fleste informantane svarar i spørjeundersøkinga at dei har litt kjennskap til rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver, og seier at rammeplanen vert synleggjort. Ein informant seier: «*dersom rammeplanen vert endå meir synleggjort, vil kunnskapen til foreldra og verta betre*». Det kjem fram av spørjeundersøkinga at å referere til rammeplanen i dei daglege gjeremåla i barnehagen vil auka kunnskapsnivået til foreldra. Under intervjuet kom det fram at ein må få opp fagkunne, og visa denne for å kunne heva profesjonen sin status i samfunnet.

Informantane i dei ulike intervjuet seier at det framover vil verta svært viktig å jobba med fagkunna og vise den ut til foreldra og samfunnet generelt for å bidra til å auka profesjonen sin faglege status. Andre ting som kom fram under intervjuet var at det må vera meir fokus på fagleg innhald på foreldremøta i barnehagen i staden for all den praktiske informasjonen. Informantane påpeika at fagkunna måtte framstillast på ein måte som gjorde at foreldra vart engasjert. Vidare kom det fram at måten pedagogisk leiar skrifteleggjer ting på, vert viktig for å dokumentera fagkunna deira. Kva, korleis og kvifor bør synleggjerast i alle planer. Dette vil synleggjera pedagogisk leiar sine tankar bak dei ulike aktivitetane ein legg opp til i kvardagen. Det kom og fram at bruk av ulike media, som til dømes avisinnlegg, er ein måte å profilera og dokumentera pedagogisk arbeid. Ein av informantane snakka om viktigheita av å leggja opp til fagmøte for pedagogane med jamne mellomrom, der erfaringar vert delt og fagspråk vert nytta, noko som kan bidra til at ein held seg fagleg oppdatert. Det vart og sagt at dette ville auka kvaliteten på tilbodet, noko som heng saman med fagleg status.

6 Drøfting

I drøftingsdelen vil me drøfte vår problemstilling; *Korleis kan barnehagelæraren bidra til å auka den faglege yrkesstatusen?*. Me vil her drøfta dei empiriske funna våre opp mot ulik relevant teori. Me har delt drøftinga inn i tema som kjem fram i teori – og empiridelane. Me startar med å drøfte leiarrolla i barnehagen. Deretter drøftar me barnehagen som organisasjon før me til slutt drøftar pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen.

6.1 Leiarrolla i barnehagen

Under intervjuet kom det fram at meir fokus på leiarrolla i utdanninga vil vere til det beste for barnehagen og bidra til auka kvalitet. Vidare kom det fram at dette vil bidra til meir kompetente leiarar som vil stå fram som tryggare i rolla si både som leiar for borna, foreldra, personalet, og ut i samfunnet generelt. Det vart sagt at det er viktig med ein leiar som står opp for profesjonen sin og arbeider med å synleggjera den viktige jobben som vert gjort i barnehagen. Dette er noko Gotvassli (2015) og peikar på. Han seier at eit viktig poeng med leiarrolla i barnehagen er å få fram «stemma» til barnehagen i forhold til andre interessentar sine behov og ynskjer. Vidare snakkar han om at barnehagen no i mykje større grad enn før har vorte ein arena som mange meiner noko om og vil noko med. Det er foreldre, politikarar, skule, barnevern, helsevesen og andre som vil noko med barnehagen, og i ein slik kontekst er det viktig at nokon har barnehagen si stemme (Gotvassli, 2015). Skogen (2015) peikar på at dei fleste barnehagelærarane vert leiarar og treng difor kunnskap om leiing. Vidare snakkar Skogen om at krava til barnehagen aukar, og organisasjonen vil endre form når det gjeld organisering og innhald. Skogen meiner og at kompetente og gode leiarar skapar eit tryggare og betre barnehagemiljø, enn mindre dyktige leiarar gjer (Skogen, 2014). Dette er noko fleire av informantane under intervjuet støtta då dei sa at om ein leiar i barnehagen har god kunnskap om leiing og kjenner seg trygg i rolla si kan dette bidra til auka respekt for den jobben ein gjer og den kompetansen ein sit med.

Adizes (1991) snakkar om entreprenørrolla der han peikar på at denne mellom anna handlar om at leiarar i barnehagen må ha eit eksternt blikk og innanfor denne rolla spelar profilering og marknadsføring av barnehagen ei viktig rolle (Gotvassli, 2015). Det å ha meir fokus på å arbeida utoverretta og engasjera seg politisk var noko som gjekk att i intervjuet med informantane, og dette kan sjåast i ein klar samanheng med det å bidra til auka yrkesstatus. Den eine seier at: *«det vert vårt ansvar som barnehagelærarar å engasjera oss politisk. Slik kan me profilera barnehagen og vere med på å definera kva ein barnehage skal vera»*. Likevel peikar Gotvassli på at den politiske leiarrolla kan følast framand for mange leiarar i barnehagen (Gotvassli, 2015). Vidare vart det og sagt av den eine informanten *«at me må erkjenne vår eigen yrkeskompetanse i mykje større grad, og tore å stå opp for vår eigen profesjon*. Dette kan sjåast i samanheng med Nørregård-Nielsens forskning. Av denne forskinga kjem det fram at barnehagelærarane i større grad identifiserer seg med sitt kollegium i barnehagen enn med sin særeigne profesjons fagkunne og utdanning. Dermed kan man sei at barnehagelærarane vert trua både av sin eigen faglege usikkerheit og av omgjevnadane sitt syn på dei som utydelege representantar for ein profesjon (Jansen, 2014).

Ser me dette i samanheng med det som kom fram i vår spørjeundersøking, viser dette på den andre sida at informantane våre meiner at me er på rett veg med tanke på å profilera oss sjølv som ein

viktig pedagogisk arena. I spørjeundersøkinga sa 75 % av foreldra at dei pedagogiske leiarane er synlege.

Den eine informanten me intervjuar snakka om at meir fokus på leiarrolla i utdanninga vil bety at barnehagen står fram som ei heilheit, med gjennomgåande visjon og pedagogisk prinsipp. Dette er noko Skogen støtter når ho skriv at ei viktig leiaroppgåve i barnehagen er å byggje opp ein felles pedagogisk plattform. Det er heilt sentralt å forstå at menneske med ulike syn kan einast i lik praksis (Skogen, 2014). At personalet kjem fram til eit felles verdigrunnlag og at alle føler dei er viktige i jobben sin var og noko som kom fram av intervjuar. Dette kan ein sjå i samheng med teamtankegangen. Skogen seier at teamleiing er ei arbeidsform som passar godt i barnehagen, og det krevst ein god leiar for at det skal fungere. Leiaren lyt då vere relasjonsorientert, og tørre å gje frå seg ein del oppgåver. Vidare bør leiaren kunne rettleie, utfordre dei enkelte sine sterke sider, og skape tillit i gruppa (Skogen, 2014).

Under intervjuar vart det av den eine informanten sagt at flat struktur kunne vera både positivt og negativt. Når informanten snakka om flat struktur som noko positivt kunne dette sjåast i samheng med det Skogen seier om teamleiing, nemleg at medarbeidarane fyller ulike roller og kan bidra i fellesskapet med sine spesielle referansar (Skogen, 2014). Det som var interessant her var at informanten ikkje brukte omgrepet team, men i staden knytte nokre av elementa i teamtankegangen opp mot flat struktur. Informanten meinte at flat struktur var positivt i den forstand at det skapar mindre konflikter og eit «vi» fellesskap. Dette ser me i samheng med teamtankegangen. Her vert ein leiar si rolle fyrst og fremst å vera ein sosial arkitekt som byggjer opp og utviklar laget (Gotvassli, 2015). Å arbeide i team handlar mykje om eit «vi» fellesskap, der medarbeidarane fyller ulike roller og bidreg i fellesskapet med sine spesielle preferansar (Skogen, 2014). Ser me dette i samheng med det som Pedersen et.al seier om utviklingsarbeid som metode, kan dette vere eit godt reiskap for barnehagelæraren å nytte i teamutvikling. (Pedersen, Bøyum, & Haukedal, 2015).

6.2 Kultur og struktur i barnehagen

I vår empiri var det tre tema som gjekk att hjå dei ulike informantane. Det var flat struktur, kvinnedominert yrke og auka pedagognorm. Det er desse tema me har valt å setja fokus på då me meiner at desse er relevante knytt opp mot barnehagelæraren sitt ansvar for å heva den faglege yrkesstatusen som er vår problemstilling i oppgåva.

Flat struktur var noko alle intervjuinformantane våre kom inn på. Det kom fram under intervjuar at informantane trudde at flat struktur framleis er vanleg i mange barnehagar. Den eine informanten sa det slik: «*Det kan verka som om me flatar ut vår eigen kompetanse for å oppnå likeverd, og at me tenkjer at då vert det mindre konfliktfylt*». Dette kan ein sjå i samheng med det Smeby (2010) meiner når han seier at barnehagelærarane ikkje tilstrebar og markerer skilnad i kva for oppgåver dei

sjølve skal ha og kva oppgåver assistentane skal ha. Smeby (2010) meiner den flate strukturen og uklåre arbeidsdelinga i barnehagen er kjenneteikn på svak profesjonalisering innanfrå. Vidare seier Smeby at ein organisasjon som tydeleg markerer arbeidsdelinga med utgangspunkt i stilling, kan seiast å fremja ei profesjonalisering ovanfrå (Larsen & Slåtten, 2014). Klassisk profesjonsteori understrekar at det er avgjerande for å behalde profesjonsstatus at yrkesgruppa har kontroll over den teoretiske kunnskapen som ligg til grunn for utøvinga av yrket (Larsen & Slåtten, 2014). Informantane fortel at det framleis til dels rår ein flat struktur i eiga organisasjon, men at det er vorte meir medvit kring dette dei siste åra. Det kom fram at dette framleis er eit vanskeleg og komplekst tema og noko som må arbeidast med over tid. Ein informant sa det slik: «*Me kvinner har ein tendens til å leia med kjensler og er opptatt av at alle skal få vera med å seie si meining i alt, og at kvinner i større grad enn menn har vore og framleis er opptatt av alt skal vera harmonisk på arbeidsplassen*». Aasen (2010) støttar dette og seier at det kan vere sosialt og kjenslemessig vanskeleg for ein barnehagelærer å bryte ut av dette samhandlingsmønsteret, men ho meiner at dersom dilemmaet skal løysast bør barnehagelærarane differensiere arbeids- og ansvarsoppgåvene i barnehagen med utgangspunkt i formell kompetanse og mandat.

Ein av informantane hevda at flat struktur kan verke trygt og godt, men at det ikkje skapar utvikling. Med tanke på utvikling og kvalitet i utføringa av arbeidsoppgåver ville det vore betre at formell utdanning vart anvendt for fordeling av arbeidsoppgåver, i staden for ein jobbrotasjon. Ved å unnlate å forbehalde pedagogiske planleggingsoppgåver til barnehagelærarar vert tydinga av profesjonsutdanninga redusert, noko som er profesjonens autoritetsgrunnlag (Larsen og Slåtten, 2014).

Aasen (2001) støttar dette med å seie at barnehagen sin faglege og pedagogiske utvikling kan verta skadelidande av denne flate strukturen. Barnehagelærer og assistent tilpassar sin kompetanse i forhold til kvarandre, noko som usynleggjer barnehagelærarens formelle rolle og kompetanse. For ein utanforståande vert det difor vanskeleg å få kjennskap til barnehagelæraren sin kompetanse og rolle skilt frå assistenten (Aasen, 2001). Dette kom og fram i spørjeundersøkinga der ein av informantane skriv at dei pedagogiske leiarane er synlege med tanke på månadsplan og «spørsmål i gangen», men at ein i kvardagen ikkje ser kven som er kven.

Bergersen (2006) peiker på at barnehagen som organisasjon er prega av ein kvinnekultur der relasjonar og likskapsnorm vert vektlagt (Bergersen, 2006). Dette kan knytast opp til funn i empirien vår der fleire av informantane fortalde om den likskapsideologien som har vore, og framleis er vanleg i barnehagen. Ein av informantane sa at kvinner har ein tendens til å leia med kjensler og er opptekne av at alle skal få vera med og seie si meining i alt. Vidare vart det sagt at kvinner i større grad enn menn er opptekne av at det skal vera harmonisk på arbeidsplassen. Her støttar Bergersen

(2006) opp våre funn utifrå sine observasjonar og intervju med personell i barnehagen. Bergersen seier at det kjem tydeleg fram at møtekulturen i barnehagane er prega av vektlegging av relasjonar, dialog og at ein unngår konflikhtar (Bergersen, 2006). Solberg (1995) byggjer og opp under desse funna når ho i sine observasjonar finn at barnehagen spesielt synes å vektleggja relasjonsorientering framom oppgåveorientering. Solberg peikar vidare på at når relasjonane vert prioritert framfor arbeidsoppgåvene vert det ei belastning, og ho meiner det difor vil vera viktig å finna ein balanse mellom det oppgåveorienterte og personlege relasjonar på arbeidsplassar som er dominert av kvinner. Her kan ein trekkje tydelege linjer til det å stå fram som ein profesjonell arbeidsplass som igjen heng saman med fagleg yrkesstatus (Solberg, 1995). Aasen (2001) meiner at om barnehagelæraren skal bidra til auka status både inne i barnehagen og i resten av samfunnet er det ein føresetnad at barnehagelæraren lausriv seg frå assistentrolla og trer inn i rolla som profesjonell pedagog (Aasen, 2001).

Ein av informantane meinte at det vil vera viktig å få menn inn i barnehagen. Informanten peika på at det ikkje var viktig fyrst og fremst for å heva status, men såg på det som sunt med menn i barnehagen fordi det kanskje kunne bidra til å snu litt på ein kultur prega av eit harmonisyn og likskapsideologi. Informanten meinte at menn kanskje tør å vera meir handlingskraftige enn kvinner. Friis (2006) understrekar dette når ho visar til erfaringar med barnehagar der menn er leiarar. Menn utviklar ei tydeleg leiing som går ut på at måla er klare og forventningane til dei tilsette er tydelege. Leiaren prioriterer mellom kva som er viktig/mindre viktig og ein er resultatorientert og ambisiøs (Friis, 2006). Dette byggjer opp under vår informant sine tankar om menn i barnehagen.

Skogen (2014) rettar fokus på konflikhtar i eit kvinnedominert miljø i si bok. Skogen har spurt studentar og fagfolk kvifor det er meir konflikhtar på kvinnedominerte arbeidsplassar enn andre. Eit av elementa som gjekk igjen i svara var at kvinner har ein lite konkurrerende haldning. Dette kan gjera det vanskeleg å vera dyktig eller å hevda sine meiningar på ein klar og tydeleg måte – «du skal ikkje tru du er noko» (Skogen 2014, s.176). Me ser dette i samanheng med det som kom fram under intervjuet med den eine informantane. Her snakkar informantane om at me er feige og redde for å visa vår kompetanse, og at me står fram som konfliktsky. Spørsmålet vårt vert difor om ein som kvinneleg barnehagelærer ikkje klarar å hevda sine meiningar og visa sin faglege dyktigheit, korleis skal ein då kunne bidra til auka yrkesstatus? Aasen (2001) hevdar at om ein barnehagelærer kan klargjere, avgrense og definere si rolle og sin kompetanse åtskilt frå den generelle kvinnerolla, vil ein få andre forventningar retta mot seg og kan såleis bidra til å auka sin yrkesstatus (Aasen, 2001).

Ut frå vår spørjeundersøking seier ein av informantane at vedkomande har vorte meir opptatt av fagleg kompetanse hjå dei tilsette og ser viktigheita av å ha kvalifisert personale i barnehagen. Fleire

av informantane me intervjuar snakka om det same, og såg dette i samanheng med kvalitet og auka status for barnehagen. Det vart sagt at 50% pedagogdekning per avdeling vil bidra til å styrkja den faglege kompetansen i barnehagen. Ein informant peika på at det ville verta betre med eit større fagmiljø for pedagogane, og at det då ville vera lettare å fagleg påverka assistent/fagarbeidar. I ein forskingsrapport gjort av Hanne Berit Myrvold ved Høgskolen i Oslo og Akershus peikar Myrvold på at barnehagelærarane i si undersøking tenkjer at det å vera assistent i eit team med to barnehagelærarar vil vera bra for assistentane. To eller fleire barnehagelærarar gjev rom for og synleggjer at det er fleire pedagogiske vurderingar og perspektiv i det pedagogiske arbeidet. Vidare kjem det fram av Myrvold si undersøking at det å ha fleire barnehagelærarar med ulike synspunkt vil kunne vera med på å utvide perspektiva til assistentane (Myrvold, 2014).

Nokre av informantane meinte at auka pedagogdekning ville gjere barnehagen til ein meir attraktiv arbeidsplass, og gje barnehagen eit løft i forhold til kvalitet som igjen heng saman med fagleg yrkesstatus. Dette kan sjåast i samanheng med det regjeringa har lagt til grunn i stortingsmelding 41 om kvalitet i barnehagen. Her står det at dei tilsette sin kompetanse er avgjerande for kvaliteten i barnehagen (KD,2008.2009). I følgje Statistisk sentralbyrå er Noreg det einaste landet av 25 undersøkte OECD-land som verken har 50 prosent pedagogar eller 80 prosent av tilsette med fagleg bakgrunn (Skogen, 2014). Målet til regjeringa er å oppfylla dagens pedagognorm for så å auka delen tilsette med relevant utdanning (KD, 2013). Det står i stortingsmelding 24 *Framtidas barnehage; «Bemanningen i barnehagen, barnegruppens størrelse og personalets kompetanse er dei viktigste strukturelle faktorene for barnehagens kvalitet* (KD,2012.2013:51).

6.3 Pedagogisk dokumentasjon og fagkunne i barnehagen

Det kom fram i vår empiri at måten ein ordlegg seg på, dokumenterer og synleggjer fagkunna på, har mykje å seie for kunnskapen til foreldra og andre eksterne aktørar. Dette kan dreie seg om tilbakemeldingar foreldra får i det daglege på kva ein har gjort i løpet av barnehagedagen, samt fagleg profilering av barnehagen i ulike media. Dette støttar Aasen (2001) ved å seie at det er me sjølve som barnehagelærarar som har ansvar for å synleggjera det faglege uttetter. Aasen meiner at barnehagelærarane må avgrensa og definera sin yrkeskompetanse med utgangspunkt i formell utdanning; ein må visa sin kompetanse og stå fram som profesjonelle pedagogar. For å gjera det meiner Aasen at ein som barnehagelærar må våga å fagleggjera sin yrkeskompetanse og med stoltheit seie at me er profesjonelle pedagogar (Aasen, 2001). Bjerkestrand & Pålerud støttar dette ved å meine at det er svært naudsynt at barnehagelærarane sjølve set ord på kunnskapen sin og dei faglege grunngevingar for handlingane i praksis (Bjerkestrand & Pålerud 2014). Å bruka fagspråk i

møte med foreldre og andre eksterne aktører bidreg til ei større forståing av barnehagelæraren sin kompetanse. Ved til dømes på foreldremøte kan fagkunna koma tydelegare fram ved å leggje opp til fagleg temaarbeid i grupper, framfor å nytte all møtetid til praktisk informasjon. Vår empiri viser at informantane meiner at det faglege innhaldet har vorte meir synleg med åra. Dei fleste informantane svarar at dei har kjennskap til rammeplanen for barnehagen sitt innhald og oppgåver, og seier at rammeplanen vert synleggjort ovanfor foreldra.

Under intervjuja spurde me informantane korleis dei meinte ein best kunne synleggjera fagkunna i barnehagen. Våre informantar peika her på fleire element. Måten ein pedagogisk leiar skrifteleggjer arbeidet sitt på er viktig. Kva, korleis og kvifor meinte informantane burde synleggjerast i alle planar. Informantane meinte at dette ville synleggjera pedagogen sine tankar bak dei ulike aktivitetane ein legg opp til i kvardagen. Dette kan ein igjen sjå i samheng med Bjerkestrand & Pålerud som meiner at det er barnehagelærarane sjølve som må setja ord på kunnskapen sin, og fagleg grunnje handlingane sine i praksis (Bjerkestrand & Pålerud, 2014). Ser me på teorien om kva pedagogisk dokumentasjon er, handlar nettopp dette om det informantane her seier. Pedagogisk dokumentasjon betyr å fortelja ei fagleg historie der ein synleggjer dei pedagogiske prosessane og gjev noko ein verdi. For å kunne dokumentera må ein kunna sjå, lytte og fortolke (Kvistad og Søbstad, 2013). Birkeland (2007) seier at pedagogisk dokumentasjon består av å konkretisere barnehagen sitt innhald når det gjeld planar og praksis. I følgje Birkeland er dokumentasjon eit verkemiddel for å få fram ulike synspunkt og opne opp for ein kritisk og reflekterande praksis. Pedagogisk dokumentasjon vert difor ein arbeidsmåte der ein reflekterer over eigen praksis i personalgruppa, i møte med foreldra og i samfunnet sine kommentarar på kva ein barnehage visar fram (Birkeland, 2007).

Eit anna element som våre informantar peika på som ein måte å profilera fagkunna og dokumentera pedagogisk arbeid på var bruk av ulike media. Dette handlar og om å fortelja ein fagleg historie. Bruk av media vil vera eit viktig element for å nå ut med vår fagkunne. Klausen og Grangaard deler pedagogisk dokumentasjon inn i fire perspektiv som er borna, personalet, foreldra og samfunnet. Me kan trekkja klare linjer til at det er foreldra og samfunnet informantane våre meiner vert dei viktigaste perspektiva ein barnehagelærer må ta. Innlegg i ulike aviser og lokale blad var nokre måtar informantane våre meinte me kunne bruke media på. Å bruke ulike media handlar mykje om å få fram «stemma» til barnehagen, som og Gotvassli peikar på. Gotvassli (2015) seier at barnehagen no, i mykje større grad enn tidlegare, har vorte ein arena som mange meiner noko om og vil noko med. Det er foreldre, politikarar, skule og liknande som vil noko med barnehagen, og i ein slik kontekst vert det viktig at nokon har barnehagen si stemme for å visa fagkunne utetter (Gotvassli, 2015). Barnehagen i dag tiltrekkjer seg meir merksemd enn tidlegare. Denne positive nyfikenheita er med på å skapa ein gjennomsiktig barnehage, og gjera den meir robust. Difor skal pedagogisk

dokumentasjon, jamfør Birkeland (2007), undersøkjia barnehagen på eit kritisk og kreativt vis der formålet er å gjera barnehagen gjennomsiiktig. Med dette meiner Birkeland ein barnehage som er open, der alle som er interessert i det som skjer i barnehagen er velkomne. Birkeland meiner at ei synleggjering av barnehagen og innhaldet i barnehagen spelar ei rolle i barnehagelæraren sin profesjonsutvikling, samt å bidra til å posisjonera barnehagen som ein samfunnsinstitusjon (Birkeland, 2007). Det vil difor ha stor betydning kva barnehagelæraren ser på som viktig å løfta fram, desse vala vil kunne endre barnehagen.

7 Avslutning

I denne oppgåva har me tatt for oss problemstillinga «Korleis kan barnehagelæraren bidra til å auka den faglege yrkesstatusen?» Me valde kvalitative og kvantitative metodar for å finna svar på dette. Gjennom samtale med tre informantar og ei spørjeundersøking har me fått eit innblikk i kva informantane ser på som viktig når det gjeld barnehagen. Ut frå dette har me konkludert med ulike faktorar me meiner er avgjerande for at barnehagen vert sett på som ein viktig pedagogisk omsorgs- og læringsarena, og ein viktig bit av mennesket sitt utdanningsløp. Me har gjennom teoretiske og empiriske funn kome fram til nokre hovudtrekk som svarar på problemstillinga.

Funna våre seier at me som barnehagelærarar må gjera ein innsats for å profilera oss sjølve og barnehagen, og såleis bidra til auka yrkesstatusen. Når det gjeld leiarrolla konkluderer me med det Gotvassli seier om viktigheita med å få fram «stemma» til barnehagen (Gotvassli, 2015). Å skape trygge og kompetente leiarar gjennom utdanninga vil bidra til at denne «stemma» vert tydelegare både i møte med tilsette, foreldre og samfunnet generelt. Slik kan ein lettare stå opp for sin eigen profesjon, stå fram som profesjonell og slik sett bidra til å heva den faglege yrkesstatusen.

Funna våre viser at den såkalla flate strukturen framleis gjer seg gjeldande fleire plassar, òg i eigen organisasjon i følgje våre informantar. Funn viser at me i mykje større grad må våge å stå opp for oss sjølve og vise den faglege kunnskapen vår. Her kan me konkludere med at om barnehagelæraren skal bidra til auka yrkesstatus, vil det som Aasen (2001) seier vera naudsynt at ein lausriv seg frå assistentrolla og trer inn i rolla som profesjonell pedagog (Aasen, 2001). Likevel er det viktig for oss å påpeika at me er alle avhengige av kvarandre i barnehagen. Slik det er kome fram frå vår empiri vil det å arbeide saman i team, der kompetansen til den enkelte vert kartlagt og sett på som ein ressurs, og der det finns klare felles mål og verdiar, vere til det beste for barnehagen. Slik kan barnehagen stå fram som profesjonell og med ein tydeleg visjon som bidreg til at barnehagen i større grad vert anerkjent som ein viktig pedagogisk arena for dei minste i samfunnet.

Me konkluderer med at barnehagen er på god veg til å verta sett på som ein viktig pedagogisk arena for omsorg og læring. Likevel ser me det slik at barnehagen treng barnehagelærarar som er stolte

over yrket sitt, og som er medvitne på at barnehagen ikkje vert meir enn det barnehagelæraren kan og vil! Med dette meiner me at om barnehagelæraren skal kunne bidra til å auka den faglege yrkesstatusen, lyt ein vera medviten på det store ansvaret som kviler på ein sjølv som barnehagelærer. Ein lyt som barnehagelærer tore å vise sin kunnskap i møte med tilsette, foreldre og ut i samfunnet generelt.

8 Litteraturliste

- Aasen, W. (2001, mai). *Førskulelæreren streben etter status. Barnehagen*. Tidsskrift for barnehagefolk. S. 23-25.
- Aasen, W. (2012). *Teamledelse i barnehagen*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Bergersen, A. (2006). *Barnehagen - ein kvinnekultur?* I E. Befring & S. Helland (Red.), *barnehagepedagogikk (s.126-143)*. Oslo: Samlaget.
- Birkeland, L. (2007). Den gjennomsløtte barnehagen – pedagogisk dokumentasjon. I M. Bjerkestrand & T. Pålerud. *Førskolelæreren i den nye barnehagen – fag og politikk (s.121-152)*. Bergen: Fagbokforlaget
- Bjerkestrand, M., & Pålerud, T. (2014). Barnehagelæreren kunnskap- handling og refleksjon. I M. Bjerkestrand, & T. Pålerud, *Barnehagelærer- fag og politikk*. (s. 161-181). Bergen: Fagbokforlaget.
- Dalland, O. (2013). *Metode og oppgåveskriving*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Friis, P. (2006). *Temahefte om menn i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Jansen, T. T. (2014). *Barnehagen- ved et veiskille*. I M. Bjerkestrand & T. Pålerud. Barnehagelærer- fag og politikk. (S. 21-45). Bergen: Fagbokforlaget.
- Gotvassli, K.Å. (2010). *Barnehager, organisasjon og ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gotvassli, K.Å. (2015). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jacobsen, D. (2015). *Forståelse, beskrivelse og forklaring*. Kristiansand Gotvassli, K.Å., Vannebo, B.i (2016). *Strategisk ledelse i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk : Høgskuleforlaget.
- Kunnskapsdepartementet (2011) *Rammeplan for barnehagens innhald og oppgaver*. Oslo: kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (2013) *Kompetanse for framtidens barnehage*.
- Kvistad, K, Søbstad, F. (2013). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Larsen, A.K, Slåtten M. (2014). *Nye tider, nye barnehageorganisasjoner*. Bergen: Bokforlaget.
- Meld.St. 24 (2012-2013). *Framtidens barnehage*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Meld.St. 41 (2008-2009). *Kvalitet i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Myrvold H.B. (2014). Fra pedagogiske ledere til likestilte barnehagelærere. *En kvalitativ undersøkelse om økt antall pedagoger og omorganisering av roller og funksjoner i Kanvas-barnehagene*. (s. 27- 34).

Pedersen, L, Bøyum, S, Haukedal K.S (2015). Utviklingsarbeid og faglighet i barnehagen. I A. Greve, L. Pedersen og H.G. Sviggum. *Faglighet i barnehagen* (s. 203-216). Bergen: Bokforlaget.

Taguchi, L.H. (2015). *Hvorfor pedagogisk dokumentasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

Skogen, E. (2014). Å være leder i barnehagen. Bergen: Fagbokforlaget.

Solberg, A.K (1995). *Ledelse - på kvinners vis?: kvinnelig lederskap i omsorgssektoren*. Oslo. Kommuneforlaget.

8.1 Vedlegg 1-intervjuguide

Intervjuguide:

1. Kor lenge har du vert involvert i barnehagesektoren?
2. Kva tenkjer du om barnehagen sin status i dagens samfunnet?
3. Korleis meiner du utviklinga har vore gjennom di tid i barnehagen med tanke på å heva statusen til barnehagen som ein viktig pedagogisk læringsarena for dei yngste borna i samfunnet?
4. Kva meiner du pedagogar/styrarar i barnehagen kan gjera for å styrkja barnehagen sin plass i samfunnet som ein likeverdig og viktig del av barna sin livslange lærings- og danningssprosess?

Tilleggsspørsmål: I løpet av dei siste åra har det vorte meir fokus på leiarrolla i barnehagelærerutdanninga. Korleis tenkjer du dette vil ha betydning for barnehagen som organisasjon?

5. Kva meiner du kan vera med på å oppretthalda den relativt lave statusen barnehagen har i samfunnet?

Tilleggsspørsmål; Kan barnehagen sin struktur vera ein medverkande faktor?

6. Barnehagen har vore, og er fortsatt eit kvinnedominert yrke. Tenkjer du at dette kan vera noko som påverkar barnehagen sin status i samfunnet? Og eventuelt på kva måte?
7. Korleis kan ein best synleggjera faglegheita i barnehagen?
8. Korleis trur du morgondagens barnehage og barnehagelærar ser ut?

Informasjon frå studentane😊

Me er no inne i det fjerde og siste studieåret vårt som barnehagelærarstudentar ved Høgskulen i Sogn og Fjordane. Dette fyrste halvåret består i å skrive vår bacheloroppgåve som er hovudoppgåva i studiet. Dette er eit slags forskingsprosjekt.

Vår oppgåve/forsking vil omhandle korleis barnehagelærarane sjølve kan bidra til auka yrkesstatus. Me ynskjer difor å gjennomføre ei spørjeundersøking blant dykk foreldre. Me håper de tek dykk tid å svare på spørsmåla, og så putte dei i boksen som me har satt fram i garderoben. Svara skal vere anonyme.

Me set stor pris på dykkar hjelp, og det vil vere til stor nytte for oss.

Ta kontakt om de lurar på noko!

Mvh

Anett og Grete😊😊

Spørjeundersøking til foreldre i barnehage

1. Kva forventningar hadde de til barnehagen før barnet dykkar byrja i barnehagen?

2. Har desse forventningane endra seg?

Ja

Nei

Dersom ja, korleis?

3. Har de eldre barn som har gått i barnehagen tidlegare?

Ja

Nei

Dersom ja, har dykkar syn på barnehagen endra seg med tida?

4. Kvifor er det viktig for deg/dykk at barnet ditt/dykkar går i barnehagen?

5. Kva betyr barnehagen for deg/dykk i forhold til ditt barns læring og utvikling (sosialt, emosjonelt, kognitivt og motorisk) ?

Set kryss

- Ingenting
- Lite
- Litt
- Mykje
- Svært mykje

6. I kor stor grad meiner du at du/de som foreldre er engasjerte i barnehagekvardagen?

Set kryss

- Ikkje engasjert
- Litt engasjert
- Engasjert
- Svært engasjert

7. Kor godt kjenner du/de til rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver?

Set kryss

- Ingen kjennskap
- Litt kjennskap
- Kjennskap
- God kjennskap

8. Kor godt meiner du/de at barnehagens innhald og oppgåver vert synleggjort?

Set kryss

- Ikkje synleg
- Lite synleg
- Synleg

- Godt synleg

9. Kva veit du om barnehagelæraren sin faglege bakgrunn?

Set kryss

- Ufaglært
- 3 årig vidaregåande utdanning med fagbrev
- 3 årig høgskuleutdanning

10. Kor synlege opplev de at dei pedagogiske leiarane på avdelingane i barnehagen er?

Set kryss

- Ikkje synlege
- Lite synlege
- Synlege
- Godt synlege

11. Er det eventuelt andre kommentarar de meiner er viktig å få fram?