



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Mellom fjord og dal

Between fjord and valley

Martin Eilerås

Fakultetet for lærerutdanning, kultur og idrett

Barnehagelærer

03.01.2018

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10.

Mellom fjord og dal

En kvalitativ undersøkelse om Fagnettverket i Sogn

Innholdsfortegnelse	s. 1
1.0- <u>Innledning</u>	s. 2
1.1- Begrepsavklaring	s. 2
2.0- <u>Teori</u>	s. 3
2.1- Kompetanseutvikling og faglighet i barnehagen	s. 3
2.2- Utviklingsarbeid	s. 4
2.3- Ledelsens rolle	s. 5
3.0- <u>Metode</u>	s. 6
3.1- Valg av metode	s. 6
3.2- Intervju	s. 6
3.3- Pilotstudie	s. 7
3.4- Etske hensyn og feilkilder	s. 7
3.5- Datainnsamling og bearbeiding	s. 8
4.0- <u>Empiri</u>	s. 9
4.1- Kompetanseutvikling og faglighet i barnehagen	s. 9
4.2- Utviklingsarbeid	s. 11
4.3- Ledelsens rolle	s. 12
5.0- <u>Drøfting</u>	s. 13
5.1- Kompetanseutvikling og faglighet i barnehagen	s. 13
5.2- Utviklingsarbeid	s. 14
5.3- Ledelsens rolle	s. 15
6.0- <u>Avslutning</u>	s. 17
<u>Litteraturliste</u>	s. 18
<u>Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeskjema</u>	s. 19
<u>Vedlegg 2: intervjuguide</u>	s. 20

1.0- Innledning

Jeg har valgt å skrive bachelor oppgave om Fagnettverket i Sogn. Og nærmere bestemt om assistentens rolle i dette fagnettverket. Jeg tror at assistentene er en meget viktig del av barnehagens hverdag. Ved å engasjere de i en større grad vil det hjelpe barna og barnehagen til å lære på en bedre måte enn hvis alt skal komme ovenfra og ned.

Fagnettverket vekket interesse i meg da jeg var i barnehagen under praksisperioden høsten 2016. Jeg forstod det ikke helt, men miljøet blant styrer, pedagogiske ledere og assistenter var så «flytende», og trivselen i akkurat denne barnehagen var så mye høyere enn de andre barnehagene jeg hadde vært i praksis i. Motivasjonen i barnehagen var såpass høy at det smittet over på meg, og assistentens selvtillit virket større enn i andre barnehager. Det fikk meg til å lure på om dette hadde en sammenheng med Fagnettverket i Sogn.

Jeg jobber nå som vikar i akkurat i denne barnehagen, og jeg har kommet tettere innpå arbeidet med fagnettverket. Dette gjør igjen at jeg kan få godt utbytte og innspill fra arbeidshverdagen i barnehagen, og jeg tror dette vil hjelpe meg med oppgaven.

Derfor er problemstillingen min:

«Hvordan har assistentene blitt mer bevisst i sin yrkesrolle etter oppstarten av Fagnettverket i Sogn?»

1.1- Begrepsavklaring

Fagnettverket i Sogn består av åtte nettverk som jobber sammen mot kompetanseheving i barnehagen. De åtte nettverkene er ett for hvert fagområde i rammeplanen for barnehagen, og ett styrernettsverk som jobber med styrerens rolle i kompetansehevingen der fagnettverket samler deltakerne til nettverksdager to ganger i året. Fagnettverket i Sogn ble startet i 2011 gjennom «*Sats på barnehagen- snu Sogn*» som er et prosjekt for å medvirke til høyere kvalitet og bedre faglig utvikling for barn og ansatte. Dette prosjektet førte til en partnerskapsavtale mellom Regionrådet, NAV, HiSF og Utdanningsforbundet. Prosjektet ble i 2013 politisk forankret som en del av utviklingsprogrammet «*System for styrka læring*» i regi av Sogn regionråd. (Ørslien, 2017, s. 24-26)

Under begrepsavklaring vil jeg også si noe om begrepet yrkesrolle for assistenter. Ingeberg og Sørensen skriver: «*Barnehageassistenten har, på lik linje med andre ansatte, en pedagogisk funksjon. (..) Som barnehageassistent har du i høy grad med oppdragelse å gjøre.*» (Ingeberg & Sørensen, 2001. s. 63) Assistentene er altså viktig for barnehagen.

Det betyr at alt fra planarbeid til lite synlige omsorgshandlinger er en del av assistentens pedagogiske rolle. Assistenten vil være nødt til å ta pedagogiske valg og handlinger i forbindelse med blant annet grensesetting og sosialisering. (Ingeberg & Sørensen, 2001. s.63)

2.0 Teori

Jeg har funnet teori som jeg mener er relevant for min problemstilling.

2.1-Kompetanseutvikling og faglighet i barnehagen

I rammeplanen står det: «*Barnehagens verdigrunnlag skal formidles, praktiseres og oppleves i alle deler av barnehagens pedagogiske arbeid. Barndommen har egenverdi, og barnehagen skal ha en helhetlig tilnærming til barnas utvikling.*» (Kunnskapsdepartementet, 2017. s. 7) Dette er bestemt av Stortinget i barnehageloven og gjøres konkret i rammeplanen for barnehagen, for å kunne sikre barn utvikling i barnehager på en god måte.

Under vurdering i rammeplanen blir det satt fokus på at hele personalgruppen skal være med i felles refleksjoner over det pedagogiske arbeidet. Disse refleksjonene kan hjelpe til i videre planlegging og gjennomføring. Slik kan personalet opparbeide seg kunnskap fra egen praksis og bidra til å utvikle den pedagogiske virksomheten i barnehagen. (KD, 2017. s. 38-39) Dette gjelder hele personalgruppen, også assistentene.

En pedagog må være i stand til å ta i bruk kunnskapsressursene som finnes i barnehagen. (Sviggum, 2015, s. 207). Dette vil si at pedagogen må være observant og ha kjennskap til hvilke interesser resten av personalet har på fritiden, disse hobbyene vil kunne brukes til å skape muligheter og motivasjon for personalet. I denne oppgaven har jeg fokus på assistentene.

En assistent i barnehagen vil med stor sannsynlighet tilbringe mer tid sammen med barn enn de pedagogisk ansatte. I hverdagen må assistenter ta stilling til ulike situasjoner hele dagen, flere av disse valgene krever pedagogisk tankegang (Ingeberg & Sørensen, 2001. s. 63) «*Å være assistent kan aldri bli en ikke- pedagogisk oppgave.*» (Ingeberg & Sørensen, 2001. s. 63)

Kompetanseutvikling handler om å utnytte, styrke og fornye kunnskapen til personalet. (Ingeberg & Sørensen, 2001. s.142-143) Assistenten skal derfor ha mulighet til egenutvikling, for de er tross alt de som er mest med barna. Hele personalgruppen trenger å kunne utvikle seg og øke sine kunnskaper. Assistentene skal altså også styrke og fornye kunnskapen sin.

Gotvassli skriver om kompetanseutvikling at det vil kunne bidra til et grunnlag for videre utvikling. Kunnskap skaper sikkerhet og engasjement, og gir en styrket læringsvilje. Gjennom arbeid innad i barnehagen vil det kunne utvikle kommunikasjon og samarbeid, mens arbeid gjennom eksterne kilder kan gi nye tanker og ideer inn i barnehagen. (Gotvassli, 2013, s. 156)

2.2-Utviklingsarbeid

Utviklingsarbeid defineres som: «*En planlagt forandring av praksis som ved å arbeide systematisk med mål, innhold, arbeidsformer og organisering for å utvikle barnehagen til å bli kvalitativt bedre*». (Sviggum, 2015. s 204)

En av grunntankene med utviklingsarbeid er at samtlige i personalgruppa skal involveres. Det er viktig at alle får delta aktivt i gjennomføringen av arbeidet, og at initiativet skal komme innenfra barnehagen. Det skal tas hensyn til barnehagen og personalets interesser i utviklingen og gjennomføringen, dette vil kunne medføre at det blir lettere å koble opp personalet og barnehagens kunnskap til aktuell teori. (Sviggum, 2015, s. 204) Det er dette fagnettverket gjør.

Barnehagen bør være i endring for å kunne utvikle seg til en lærende organisasjon. En leder som klarer å tydeliggjøre hvilke endringer som er riktige for sin barnehage er viktig for at det ikke skal bli for mange endringer på en gang. Hvis det blir for mange endringer, må lederen og begrense dette ved å velge ut de viktigste først. Hvis lederen starter for mange prosjekter på ulike områder samtidig vil dette kunne virke mot sin hensikt. Det er viktig i forandringsledelse at lederen besitter et motivert personalet, som danner en drakultur. (Skogen, 2013, s. 38) Utviklingsarbeid er altså knyttet nært opp til endring.

Claes Janssen er en svensk sosialpsykolog som har skapt en modell for endring han kaller *fireromsleiligheten*. Han sammenligner det å være i endring med å være i et hus med fire ulike rom. Disse rommene er: «*Selvtilfredshet- Jeg liker det sånn som vi har det; Fornektning- why worry, be happy; Kaos- det er bare tull og kaos; Fornyelse- vi har mange gode ideer.*» (Gotvassli, 2013, s. 268) Janssen forklarer arbeide med forandring som en kontinuerlig prosess. (Gotvassli, 2013, s. 268)

I rommet for selvtilfredshet ønsker personalet at alt skal være slik det er. Hvis det blir satt press på barnehagen og individene fordi noen stiller krav til endring, vil barnehagen flyttes over til rommet for fornektelse. I dette rommet blir barnehagen til frykt og engstelse tvinger dem videre inn i kaosrommet. Det er i kaosrommet potensialet for fornyelse ligger, så lenge fornyelsesmålene ikke er for store og krevende. Det er når personalet befinner seg i kaosrommet de er klare til å gå inn i neste rom, rommet for fornyelse. (Gotvassli, 2013, s. 268)

I «*Rapport om barnehagen som lærende organisasjon og arena for kompetanseheving for tilsette og studentar*» sier en deltaker i nettverket at de utvikler en økende forståelse av hva nettverket er. Her kommer det frem at barnehagene og personene som er mest investert i fagnettverket ser tydeligere hvilken nytteverdi nettverket har. Og at de som ikke er like aktive utenom nettverksdagene kanskje sliter mer med å se den samme nytteverdien. (Stundal, 2017. S. 13-14)

2.3- Ledelsens rolle

Styrer er ansvarlig for det overordnede arbeidet i barnehagen. Rammeplanen pålegger styreren å tilrettelegge for at personalet får en felles forståelse av barnehageloven og rammeplanen, og er også ansvarlig for å sørge for at personalet får ta i bruk sin kompetanse. Det er viktig at styrer følger opp vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter for å sørge for at hele personalgruppen involveres. (KD, 2017. s. 16)

I begynnelsen av 1970- årene kom det inn et nytt syn på ledelse. Dette synet tar for seg hvordan menneskelige ressurser ikke lenger var en byrde for en bedrift, men snarere ett fortrinn. Dette perspektivet førte dermed til at det å investere i personalet ble viktig for organisasjonens utvikling og kvalitet. Derfor ble det viktig å kartlegge ressurser hos de ansatte og å videreutvikle disse. Dette kalles *Human Resource*-perspektivet. (Skogen, 2013. s. 230)

Å være åpen og spørre hvilke formell og uformell kompetanse en assistent har vil kunne tilføre verdifull kunnskap til det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Det er viktig at personalet opplever at lederen ser dem som verdifulle og som en ressurs for å kunne oppnå kvalitet i det pedagogiske arbeidet. Med en slik lederinnstilling kan du som leder skape et godt samarbeid og gjøre det enklere for deg selv ved å delegerer oppgaver til de rette ansatte. (Skogen, 2013. s. 230-231)

Gotvassli skriver også at det finnes flere mulige måter barnehagen kan legges opp på for å kunne utvikle medarbeidernes ansvar og øke mengden av selvstendige oppgaver. Han mener at lederen bør stille seg følgende spørsmål:

- *Er du selv villig til å gi fra deg myndighet?*
- *Er du selv villig til å gi fra deg ansvar?*
- *Kan den enkeltes arbeidsområde utvides?*

(Gotvassli, 2013. s. 157)

Videre sier han at det synes å være en regel i moderne arbeidsledelse at mennesker jobber bedre og har en større arbeidsglede når de får være med å bestemme over sine egne arbeidsoppgaver. (Gotvassli, 2013. s. 157)

Wadel (1997) mener det er to grunnleggende dimensjoner ved all ledelse, en administrativ- og en pedagogisk dimensjon. Pedagogisk ledelse betyr å sette i gang utvikling- og læringsprosesser i personalgruppen. Den pedagogiske og administrative dimensjonen vil eksistere i alle organisasjoner,

og er ofte knyttet tett sammen. Begge dimensjonene er viktige for at organisasjonen skal fungere. (Skogen, 2013. s. 231)

3.0 Metode

Samfunnvitenskaplig metode er en systematisk måte å forske på virkeligheten rundt oss. Dalland beskriver metode som redskapet vi bruker i møte med noe vi ønsker å undersøke.

«Metoden hjelper oss til å samle inn data, det vil si den informasjonen vi trenger til undersøkelsen vår.» (Dalland, 2012. s. 112)

Vi deler i kvalitativ og kvantitativ metode. I kvalitativ metode kommer data fra ord, setninger og uttrykk. Slike data betyr ofte mer for personen som gjennomførte datainnsamlingen enn en som ser på funnene fra utsiden fordi undersøkeren ofte kan ha fanget opp nyanser og variasjoner fra informanten i tillegg til det som er transkribert. Under innsamlingsforsøket prøver undersøkeren og samle inn data så åpent som mulig og vil jobbe for å legge få føringer på det som skal undersøkes. Derfor blir dette kalt en åpen metode. Det er viktig å ikke gå ut med en klar oppfatning av hva en leter etter. Kvalitative metode består gjerne av en liten informantgruppe. (Jacobsen, 2015. s. 56)

Kvantitative data betyr at all informasjonen som blir hentet inn er omgjort til tall. I stedet for å få dype og reflekterte svar, blir informanten kun gitt muligheten til å svare via forhåndsatte svaralternativer. Dette gjør at behandling av store mengder data er mye enklere. Forutsetningen for en kvantitativ tilnærming er at vi har klare spørsmål, og at undersøkeren kan vite hvilke svar som er relevante for undersøkelsen. Kvantitativ metode består gjerne av mange informanter og en større mengde data. (Jacobsen, 2015. s.65)

3.1 Valg av metode

Jeg har valgt en kvalitativ metode i form av personlig intervju. En sterk side ved en slik kvalitativ metode er at åpenheten vil gi nyansert informasjon. Informantene ga meg sin forståelse og sine meninger om Fagnettverket i Sogn. En utfordring med denne metoden er at den er ressurskrevende og tar tid, og det er vanskelig å vite om informasjonen er representativ. (Jacobsen, 2015, s. 61-63) Dette blir relevant for meg når jeg bare har to intervjuer.

3.2 Intervju

Jeg valgte å intervjuer en styrer og en assistent. Valget å ta med en styrer var viktig for å få med lederens rolle i fagnettverket, og det var viktig for meg å få erfaringene til assistenten for at jeg skal kunne svare på problemstillingen min. Begge jobber i samme barnehage.

Under mine intervju møtte jeg forskjellige personligheter med forskjellig kunnskap. Under intervju med styreren fikk jeg veldig mye informasjon til hvert spørsmål. Dette var fordi personen hadde en stor interesse for Fagnettverket i Sogn, og hadde en utadvendt personlighet der den formelle settingen ikke hadde noen innvirkning. Dette gjorde at jeg som leder av intervjuet ikke trengte å stille oppfølgingsspørsmål i samme grad som hvis informanten hadde fattet seg i korte svar.

Under mitt assistentintervju var situasjonen en helt annen, der var jeg nødt til å være mer aktiv og stille oppfølgingsspørsmål for å finne den informasjonen jeg lette etter. Ettersom jeg ikke hadde mye erfaring med intervju ser jeg i etterkant at disse oppfølgingsspørsmålene ofte ble lukkede og tidvis ledende. Et eksempel på dette:

«Jeg: Har din holdning til fagnettverket endret seg siden oppstarten av Fagnettverket i Sogn? Og evt. I hvilken forstand?»

Informant: Om holdningen min har endret seg?

Jeg: Ja, for tidligere i intervjuet snakket du om at du tenkte at det var litt skummelt og nytt.

Informant: Ja, det har jo blitt mer positivt. Som jeg sa så husker jeg ikke sikkert hva jeg tenkte den gangen, men jeg synes fagnettverket er kjekt. Holdningen er jo positiv nå. Og det blir enda mer positivt.»

Dette er uheldig fordi jeg, gjennom lukkede og ledende spørsmål kan ha påvirket informanten sitt svar. Dette reduserer påliteligheten til undersøkelsen (Jacobsen, 2015. s. 261).

3.3 Pilotstudie

Før datainnsamlingen hadde jeg et pilotstudie, et intervju med en styrer i en barnehage. Målet med pilotstudie var at jeg kunne se hvordan intervjuguiden min kunne forbedres, og hvordan spørsmålene mine ble tatt imot. Pilotstudie hjalp meg til å formulere spørsmålene mine fra lukkede til mer åpne spørsmål (Jacobsen, 2015, s. 81). Dette hjalp meg også med å formidle hva jeg faktisk ville spørre om.

I pilotstudie fikk jeg også trening på å lede et intervju og holde en rød tråd gjennom hele intervjuet.

Etter pilotintervjuet gjorde jeg endringer, for eksempel fjernet og forandret jeg spørsmål som var gjentakende og som ville hindret fremdriften i min søken etter informasjonen. Pilotstudie gjorde meg også tryggere på intervjusituasjonen, da den var fremmed og litt uvant.

3.4 Etske hensyn og feilkilder

Jacobsen beskriver tre grunnleggende krav for undersøkelse av andre mennesker. Informert samtykke er at den som undersøkes skal stille opp frivillig og at personen er klar hva som er positivt

og negativt ved å delta som informant (Jacobsen, 2015. s.31-32). Derfor sendte jeg ut et informasjon- og samtykkeskjema der det stod hva oppgaven min skulle handle om og at informanten ville forbli helt anonym. Jacobsen problematiserer videre dette med informert samtykke, der han snakker om full informasjon. Han skriver: *«Full informasjon kan i noen tilfeller ha store effekter på en undersøkelses pålitelighet. Hvis den som undersøkes, vet alt om hva som er undersøkelsens hensikt, øker sannsynligheten for at han eller hun tilpasser sine svar eller handlinger til dette. Da kan vi få falske resultater.»* (Jacobsen 2015, s. 32)

Dette måtte jeg forholde meg til på intervjuet med assistenten. Jeg vurderte i forhold til dette intervjuet at det var hensiktsmessig å levere ut intervjuguiden før intervjuet. Jeg tolket assistenten som litt utrygg i intervjusituasjonen og var redd for å miste en informant. Jeg hadde allerede mistet en informant fra før. Selv om det å få intervjuguiden i forkant øker sannsynligheten for at assistenten tilpasset sine svar, valgte jeg allikevel å gjøre det for å skape en tillit mellom informanten og meg. Dette tenkte jeg ville gi en tryggere ramme rundt intervjuet for begge, og ville kunne bidra til at intervjuet ble i større grad en dialog. (Jacobsen, 2015, s. 90-92)

Videre snakker Jacobsen om krav til privatliv. I mine transkriberte intervjuer har jeg bevisst utelukket navnet på informanten og barnehagen. Jeg oppgir hverken barnehagen eller kommunen, men det blir kjent at barnehagen tilhører Fagnettverket i Sogn.

Det siste kravet til Jacobsen handler om korrekt presentasjon av data. Det som har vært viktig for meg i denne sammenhengen er at jeg må passe på at konklusjonen jeg treffer er begrunnet i funnene og jeg har gjort fra intervjuene, og ikke at konklusjonen kommer fra mine egne tanker og meninger. Det er viktig at jeg gjengir intervjuene rett. (Jacobsen, 2015. s.36).

I tillegg til det Jacobsen sier har jeg tenkt at det kan være et etisk dilemma å ha intervju i samme barnehage som jeg både har vært i praksis i og nå jobber som vikar i. Jeg kjenner de ansatte og kunne fått informasjon gjennom intervjuene som ville gjøre det vanskelig for meg å forholde meg til noen av de ansatte etterpå. Jeg har ikke fått slik informasjon så dette har ikke blitt et problem.

3.5 Datainnsamling og bearbeiding

Før jeg stilte til intervju med informantene mine, sendte jeg et informasjon- og samtykkeskjema til dem. Her beskrev jeg hva min oppgave skulle handle om, og informasjon om intervjuet. Jeg brukte en båndopptaker for å ta opp intervjuet. Dette var et essensielt hjelpemiddel for meg på grunn av flyten i intervjuet. Hvis jeg hadde vært nødt til å sitere for hånd, og samtidig lese informantens kroppsspråk, så tror jeg at jeg måtte stoppe informanten ved flere ganger for å kunne ta igjen setningen.

Under intervjuene satt vi i et møterom i barnehagen. Dette var fordi jeg ønsket å unngå andre forstyrrelser under intervjuet.

Etter intervjuene transkriberte jeg lydfilen. Jeg skrev ned ordrett hva informanten og jeg sa under intervjuet. Det eneste som ikke står i det transkriberte dokumentet er personlige opplysninger om personen eller barnehagen.

4.0 Empiri

Jacobsen definerer empiri som data om virkeligheten, bestående av objektive ting og subjektive oppfatninger. (Jacobsen, 2015. s.17) For å undersøke Fagnettverket i Sogn har jeg intervjuet en assistent som er med i Nettverket for Kropp, bevegelse, mat og helse. Og en styrer som er med i Styrernetverket.

Informasjonen fra intervjuene er min empiri. Her har jeg delt empirien inn i tre underpunkter som samsvarer med teoridelen av oppgaven: Kompetanseutvikling og faglighet i barnehagen, utviklingsarbeid og ledelsens rolle.

4.1 Kompetanseutvikling og faglighet i barnehagen

Jeg spurte assistenten i barnehagen hvordan hun oppfattet sitt læringsutbytte av fagnettverket, og hun svarer: *«Jeg synes jeg lærer mye, bortsett fra sist samling, som var litt for sosial. De andre nettverksdagene så synes jeg vi har lært mye forskjellig. (..) Jeg har fått større forståelse for hvor viktig det er med fysisk aktivitet.»* Hun kom med et godt eksempel: *«Du skal ikke bare gå på tur, og turens lengde har ikke noe å si. I forhold til de minste så trenger du ikke gå så langt, for det viktigste er at de skal gå selv. Å ikke sitte i en vogn. (..) Det å bruke nærområder, og bruk av ulendt terreng og litt sånt. Jeg tror nettverket gjør oss observant på akkurat det.»*

Det samme forklarer styreren meg ved et annet eksempel: *«Vi hadde en reportasje i Udir. (..) og der sier assistenten noe om det, hun har fått mer respekt for fagområdene og rammeplanen i form av hva unger skal lære i barnehagen. Og ser mye tydeligere hvor masse en aktivitet inneholder av læring og fag hvis en bruker det på rette måten.»*

Når vi begynte å begi oss inn på hvordan hverdagen til assistenten så ut nå, kom det frem masse tanker, og eierskapet til nettverk hennes ble veldig synlig. Hun sier: *«Jeg har virkelig forstått hvor viktig det er med planleggingen. (..) Jeg føler et større ansvar for at mål i rammeplanen ikke blir glemt.»* Hun kommer med et eksempel: *«Jeg må passe på at turdagene ikke blir glemt på grunn av uforutsette hendelser. (..) for plutselig en gang så var turdagene borte fra månedsplanen og da sa jeg ifra til styrer at de måtte være med. Og styrer var enig. For turdagene er viktige, vi skal ikke gi slipp på*

turdagene fordi det for eksempel er dårlig vær. Jeg har en del å si for at mitt nettverk skal få det fokuset og plassen det har krav på.»

Assistenten fortsetter om små barn og vogn ved å si: *«Det er sånne ting som du ikke tenker over, men som blir synliggjort. Også da tenker du «ååå, ja» dette har jeg ikke tenkt på engang. Vi går jo selvfølgelig ikke på tur for at ungene skal sitte i vogn. (..) Jeg tror fagnettverket har gjort oss litt mer observant på akkurat det.»* Styrelsen bekrefter dette på et vis med å si: *«I fagnettverket er det en felles mal at nettverksdagene skal ha en tydelig «rød tråd». Her har høyskolen vært med hjelpe til ved sine representanter, finne den røde tråden. Fordi deltakerne så ikke den helt i starten. Det skal være gjenkjennelig, det å ha stabilitet på nettverkene er viktig.»*

Assistenten utdyper videre: *«Jeg var kanskje ikke like flink til å si ifra i starten. Komme med forslag til hva vi kunne gjøre osv. (..) Jeg har blitt flinkere til dette, og jeg sitter ikke lenger og venter på at noen skal bestemme. Jeg har fått noe som er mitt, og det tenker jeg de andre assistentene tenker og.»*

Dette kommer igjen frem i intervjuet med styrelsen: *«Jeg delegerer oppgaver ut på avdelingene, og disse oppgavene blir mottatt med at dette er mitt område, så dette fikser jeg. Istedenfor en holdning der personalet føler det blir ekstra arbeid. (..) For med en gang de får noe de kan bidra med så gjør de en bedre jobb, og da blir det et bedre læringsmiljø for ungene. Fordi aktivitetene blir bedre.»*

Videre forteller styrelsen at fagnettverket gjerne bruker forelesere som bor eller jobber i nærheten, til nettverkene i stedet for å leie inn en foreleser fra Oslo som kan veldig mye om ett tema. Hun sier: *«Vi bruker de som er rett foran nesen på oss. (..) vi tenker på hvilke ressurser vi har lokalt.»*

Når jeg spør om assistenten kan beskrive den største forskjellen på før og etter oppstarten av Fagnettverket i Sogn, svarer hun: *«da tenker jeg at før fagnettverket så var det pedagogisk leder som styrte alt, og at hun var jo pedagogisk leder og jeg var jo bare assistent så det var normalt. Og siden jeg var assistent så var jeg bare her. Jeg hadde ikke det samme ansvaret for å få ting til som jeg har nå. Jeg er mer bevisst.»*

Når vi snakker om hvordan fagnettverket har forandret assistentens arbeidshverdag kommer assistenten inn på: *«Holdningen min er jo positiv nå. Og den blir enda mer positiv. (..) Jeg føler det er mitt, dette fagområdet er mitt. (..) at jeg får et eierskap til og det er jeg som skal styre det. (..) Fagområdet mitt brukes hver uke, så det blir liksom ikke sånn at det blir liggende på en hylle og blir dratt frem av og til, vi bruker det hele tiden føler jeg.»* Angående dette sier styrelsen: *«For min del har det blitt en stor ressurs å ha flere ansatte jeg kan delegere oppgaver ut til. (..) Hver ansatt blir på en måte talsmannen for sitt fagområde.»*

Både assistent og styrer er veldig enige i en ting, som blir gjengitt veldig likt fra begge intervjuene at kunnskapen hver enkelt deltaker sitter på fra sine respektive nettverk må deles. De snakker begge om hvordan de arbeider med dette i barnehagen. Styreren forteller: *«det må være plass til deling, og vi har delingsmøter der personalet legger frem hva de jobber med i sitt nettverk og veien videre i barnehagen. Eller endringer for å forsterke noen områder i barnehagen.»* Dette bidrar som jeg ser det til større faglighet i barnehagen.

4.2 Utviklingsarbeid

Styrer bekrefter at fagnettverket er et utviklingsarbeid. Når hun snakker om nettverksdagene så sier hun: *«For det er det som er spesielt med at vi hadde ingen mal som vi begynte med, det var ikke sånn at vi visste at sånn skulle det være. Vi har bygd det opp mens årene har gått, også har vi sett behovene og forandret etter hvert. Så det er litt spesielt, men det er sånn et utviklingsarbeid er.»*

Assistenten sier: *«Vi snakker ofte om nye ideer og samarbeider for å kunne prøve på disse.»*

Styreren forteller at: *«Rundt om i regionen er det nå 42 barnehager som på en måte vet om hverandre. Som deler kompetanse. Og det er det som er hele meningen. (..) Også er det spesielt krav til at den røde tråden skal være tydelig. Og her har høgskolen vært med å hjelpe til ved sine representanter, finne den røde tråden. Fordi deltakerne (fagnettverkets deltakere, min anm.) så ikke den helt i starten.»*

Assistenten sier til spørsmål på hvilken holdning hun hadde til fagnettverket i starten: *«Jeg husker ikke helt hva jeg tenkte den gangen, men jeg tror det var noe som «uff, hva er dette for noe?» (..) jeg visste ikke hva dette var, så er det dette vi skal gjøre nå?»*

På spørsmål om hvordan assistenten opplever fagnettverket i dag er hun sikker i sin sak, og fortalte: *«ja, det har jo blitt mer positivt. (..) jeg trives og synes fagnettverket i Sogn er veldig hyggelig, og jeg lærer masse.»*

Dette bekrefter styreren og sier: *«Per i dag har det blitt bedre kvalitet på nettverkene, men det igjen varierer litt fra år til år. Men generelt har det blitt mye bedre kvalitet.»*

Når vi under intervjuet kom inn på hvordan nettverksdagene kunne bli bedre hadde assistenten allerede tenkt på dette fra før og svaret kom kjapt: *«Jeg tror kanskje litt mer praksis kunne vært greit. (..) det hadde vært greit å få inn en kokk og fått litt kunnskap om å jobbe med sunn og næringsrik mat og slike ting.»*

4.3 Ledelsens rolle

Når jeg stilte spørsmål om hvordan assistenten føler barnehagen tilrettelegger for at hun skal få bruke den nye kunnskapen sin, svarer hun: *«det synes jeg barnehagen gjør veldig bra. Vi har gym og turdager der jeg får ansvaret for lek. Så jeg føler at mitt nettverk er brukt godt i barnehagen. (..) jeg trenger ikke godkjenning av pedagogisk leder før jeg kan begynne å jobbe med nettverket på avdelingen. (..) Jeg får en del oppgaver tildelt av styrer fordi det er mitt nettverk. Selv om jeg ikke er førskolelærer eller pedagog så får jeg ansvar.»* Styreren forteller at det er en utfordring for henne som styrer og nettverksdeltaker, og det er å få nettverket til å være tilpasset alle yrkesgrupper på samme nettverksdag. Hun forteller at det er krevende å skulle finne en balanse mellom utdannede ansatte og ikke.

Styreren retter også fokus inn mot spesielt assistenter og fagarbeidere, der hun utdyper at hun har en viktig rolle i forkant av nettverksdagene. Hennes jobb blir å følge tett opp til assistentene og vise interesse for nettverket deres. Hun sier også at hun ofte gir assistentene noen ekstra oppgaver som assistentene bør lese litt på, slik at de kommer mer forberedt. Dette begrunner hun overfor assistentene at er noe som trengs i barnehagen, og det hjelper til med å sette fokuset mot riktig satsningsområde for deres egen barnehage. *«Jeg gir de noen oppgaver i tillegg til de som de har fra samlingen. Det er viktig at jeg motiverer og viser interesse før de reiser inn, også må det være aktiviteter gjennom hele året som gjør at den fagpersonen da kan drive sine egne prosjekter i barnehagen.»*

Styreren beskriver flere av utfordringene hun møter i fagnettverket som leder av barnehagen. Hun snakker om at noen nettverk er mer synlige og konkrete enn andre, og at dette gjør at hun må bistå mer til de mindre synlige nettverkene. Og gi de som er ansvarlige for disse nettverkene hjelp til å kunne delta like mye som de andre. Samtidig forteller hun at det ikke er bare nettverket som betyr noe når det kommer til synlighet og medvirkning. Hun legger til at personligheten og motivasjonen til deltakeren også er en viktig brikke. Hun sier: *«Min utfordring blir jo å løfte frem de som ikke tar så stort initiativ til å drive sine nettverk. Og da må jeg etterspørre. (..) Det blir min jobb å se hvilke fagområder som henger etter og hjelpe dem å løfte det opp.»*

Når jeg stilte spørsmål om hvordan styreren følte hennes utvikling var med styrernettverket kom det frem at hun har hatt en bratt læringskurve og legger til: *«Jeg må hele tiden holde meg oppdatert på hva barnehagen skal inneholde. Samtidig føler jeg at min rolle som styrer er blitt veldig styrket fordi jeg har mye mer kunnskap. Også er min rolle å motivere de andre til å føle det samme, og til syvende og sist skal dette bli et bedre læringsmiljø for ungene, det er det som er målet.»*

5.0 Drøfting

5.1 Kompetanseutvikling og faglighet i barnehagen

I teoridelen står det at Rammeplanen sier at hele personalgruppen skal være med i felles refleksjoner over det pedagogiske arbeidet. I min empiri kommer det frem gjennom assistenten at hun reflekterer rundt daglige gjøremål, som det å gå på tur. Hun viser tydelig at hun gjennom refleksjon rundt en hverdagslig handling, at hun har en kompetanse for barns motoriske utvikling. Under intervjuet fikk jeg en følelse at jeg snakket med en medstudent fra mitt første år på utdanningen, fordi selv om hun ikke manglet fagbegrepene, så lå mye av kunnskapen jeg lærte på høyskolen i refleksjonen hennes. Styrer sier også ved eksempelet fra Udir magasinet. (KD, 2017) At felles refleksjoner hos assistentene har blitt bedre. Der var en annen assistent intervjuet. Assistenten fortalte at hun følte hun visste i mye større grad hvorfor hun gjorde det hun gjorde. Dette viser at assistentene i barnehagen har refleksjoner rundt hvorfor arbeidet i barnehagen gjøres.

Greve (2015) skriver at en pedagog må kunne ta i bruk kunnskapsressursene som finnes i personalet i barnehagen. Dette blir gjort av styreren gjennom fordeling av arbeidsoppgaver ut til de ansatte med hvert sitt nettverk. Personalet fikk velge hvilket nettverk de hadde størst interesse for, og på grunn av det hadde en indre motivasjon til å arbeide med nettverket i barnehagen. Assistenten beskriver dette som et eierforhold til fagområdet. Hun sier også: *«jeg var kanskje ikke så flink til å si ifra i starten»*. Men det kommer frem at etterhvert som kunnskapen hennes økte, økte også tryggheten og selvtilliten til å ta mer initiativ til den pedagogiske tilretteleggelsen og planleggingen. Og siden hun i dag har en sterk følelse av eierskap til fagområdet sitt, er hun, sammen med styrer og pedagogisk leder, de som planlegger det pedagogiske arbeidet rettet mot fagområdet kropp, bevegelse, mat og helse. (KD, 2017)

Ingeberg (2001) skriver dette: *«Å være assistent kan aldri bli en ikke-pedagogisk oppgave.»* (Ingeberg, 2001. s. 63)

Det Fagnettverket i Sogn spesielt har gjort for fagarbeidere og assistenter er å gi dem den fagligheten som ligger bak hver aktivitet. Dette gjør at hele personalgruppen får større faglig tyngde og refleksjonene vil bli bedre, og jeg mener det vil bli enklere å kunne se forbedringspotensialet i aktivitetene på grunn av dette. Det var tydelig at hun virkelig var engasjert i barnehagens formål og oppgaver. (KD, 2017)

Som Ingeberg sier er det viktig at assistenter har mulighet til egenutvikling, for assistentene er tross alt mest med barna, og det å heve kompetansen til assistentene vil kunne sees igjen på barnas utvikling. Det er ikke kun for den faglige kunnskapen fagnettverket bidrar med. Ettersom det er

tydelig at assistentene får mer ansvar i barnehagen, vil også trivselen og energien deres gå opp. Som igjen vil speile seg i deltakelsen med barna.

Gotvassli skriver at kunnskap skaper sikkerhet og engasjement, og gir en styrket læringsvilje. Her kommer assistenten med et godt eksempel: *«Jeg synes jeg lærer mye, bortsett fra sist samling, som var litt for sosial.»* Dette viser at assistenten har en forventning til læring på nettverksdagene og at hun ble skuffet over den forrige samlingens kvalitet. Etter hvert som kunnskapen kommer vil assistenten samtidig lære mer.

Videre sier Gotvassli (2013) at arbeid innad i barnehagen vil utvikle kommunikasjon og samarbeid, og mens arbeid med eksterne kilder kan gi nye tanker og ideer. Dette blir støttet gjennom assistentens tanker. Hun føler et ansvar for at målene i rammeplanen skal bli møtt, og sier ifra til styrer om noe mangler på månedsplanen. I barnehagen har de også delingsmøter, der de videreformidler kunnskapen de fikk fra nettverksdagene. Så her får assistenten mer ansvar av styrer, som gjengjelder dette ved å si ifra at styrer har glemt turdagene på månedsplanen. I tillegg kommer det inn ny kunnskap utenfra som vil bidra til nye tanker og ideer for hele personalet.

5.2 Utviklingsarbeid

Greve sier i teoridelen at en av grunntankene med utviklingsarbeid er at hele personalgruppa skal involveres, og det er fokus på at initiativet skal komme innenfra. Et bevis på at initiativet er til stedet hos assistenten er at hun har tenkt igjennom forbedringspotensialet til nettverksdagene. Hun sier: *«Jeg tror kanskje litt mer praksis kunne vært greit. (..) Det hadde vært greit å få inn en kokk og fått litt kunnskap om å jobbe med sunn og næringsrik mat og slike ting.»*

Jeg syntes det er interessant at hun bruker sunn og næringsrik mat som eksempel, fordi en forskjell mellom den nye og gamle rammeplanen er at sunn og næringsrik mat nå har fått et større fokus i fagområdet *kropp, bevegelse, mat og helse*. (KD, 2017)

Skogen mener at barnehagen bør være i endring for å kunne utvikle seg til en lærende organisasjon, men hvis ledelsen starter for mange prosjekter samtidig, vil dette kunne virke mot sin hensikt. Det vil kunne ødelegge drakulturen. Assistenten bekrefter dette ved at hun var umotivert og skeptisk og tenkte: *«uff, hva er dette for noe? (..) så er det dette vi skal gjøre nå?»*. Dette var holdningen i oppstartsfasen av fagnettverket, men situasjonen har endret seg masse siden den gang. Hun er nå veldig positiv og hun trives og synes fagnettverket er lærerikt og viktig.

Styreren bekrefter også at holdningene har endret seg når hun forteller: *«I fagnettverket er det en felles mal at nettverksdagene skal ha en «rød tråd». Her har høyskolen vært med å hjelpe til ved sine representanter, finne den røde tråden. Fordi deltakerne så ikke den helt i starten.»*

Fireromsleilighet- modellen til Claes Janssen kan også brukes her. Eksempelet fra assistentens synspunkt i starten av fagnettverket vil tilsa at hun var i *selvtilfredshetsrommet* da hun liker hvordan de har det.

Styreren viser i sitt eksempel at barnehagen er i fornyelsesrommet, fordi de er åpne til endring og oppgavene som blir delegeres blir tatt imot med en «dette klarer jeg» -holdning.

Claes Janssens *fireromsleilighets*- modell har fire rom. Jeg skriver ikke om *kaos*- og *fornektelsesrommet* fordi jeg ikke har empiri på de rommene.

Jeg skriver om problemet med assistenters selvtillit i teorien. (Stundal, 2017, s. 11) I denne rapporten kommer det frem at noen av deltakere i fagnettverket sliter med selvtillit. Her stemmer ikke min empiri overens med denne påstanden. Intervjuet mitt med assistenten viser det motsatte.

Assistenten manglet kanskje selvtillit før fagnettverket når hun sier: «*Da tenker jeg at før fagnettverket så var det pedagogisk leder som styrte alt, og at hun var jo pedagogisk leder og jeg var jo bare assistent så det var normalt. Og siden jeg var assistent så var jeg bare her.*» Her har hun ikke en høy selvtillit, men gjennom intervjuet opplever jeg at denne assistenten har stor selvtillit på fagområdet sitt. Så her tenker jeg at mine funn motsier litt det *rapport om barnehagen* hevder. Et eksempel på selvtilliten assistenten har, kommer frem når hun forteller om sin jobb med fagområdet hennes: «*Dette er fagområdet mitt (..) som jeg har et eierskap til.*»

Stundal skriver at de som er mest investert i fagnettverket er de som sitter igjen med mest utbytte. Dette er noe jeg tenker stemmer, for det kommer frem at barnehagen deres er veldig investert. Andre barnehager som nødvendigvis ikke er like investert vil etter min mening slite mer med å implementere endringene og arbeidsmetoden fra fagnettverket inn i sin egen virksomhet.

5.3 Ledelsens rolle

Rammeplanen pålegger styreren å tilrettelegge for at personalet skal ha en felles forståelse av barnehageloven og rammeplanen, og styreren skal la personalet få bruke sin kompetanse. (KD, 2017) Styreren fra mitt intervju sier dette er en viktig del av hennes arbeidshverdag, og at hun hjelper assistentene og fagarbeiderne sine ved å gi dem tilleggsoppgaver før nettverksdagene. Dette tenker jeg hun gjør for å hjelpe de ufaglærte til å få et større læringsutbytte fra fagnettverket.

Assistenten sier på sin side at hun er veldig fornøyd med hvordan hverdagen blir tilrettelagt, slik at hun får bruke sitt fagområde og sin kunnskap. Hun sier også at hun ikke lenger trenger godkjenning fra pedagogisk leder eller styrer for å sette i gang å jobbe med fagområdet.

På det å ikke trenge godkjenning for pedagogisk arbeid har jeg tenkt litt på, og jeg mener dette ikke nødvendigvis er bare positivt. For selv om de gjennom fagnettverket har jobbet godt og bidratt med økt faglig kompetanse er det først og fremst pedagogisk leder og styrer som har ansvaret for at målene blir nådd. For selv med fagnettverket i ryggen vil ikke dette kunne erstatte ledelsesutdanningen til en pedagog. Og jeg ser at det kanskje er viktig for styreren og ikke delegere bort for mange oppgaver uansett hvor stor ressurs personalet ditt blir. Jeg ønsker ikke å ta bort kompetansen til assistenter og fagarbeidere på noe vis, og jeg mener arbeidet i denne barnehagen allikevel kan være et forbilde for kompetanseutvikling.

Human Resource perspektivet handler om å ta i bruk individenes egen kunnskap og interesser. Det er viktig å kartlegge personalets ressurser. (Skogen, 2013) Her forteller styreren hva hun mener er viktig for at en ansatt skal lykkes i arbeidet med fagnettverket i barnehagen. Hun snakker om hvor viktig personlighet og motivasjon er for deltakelsen. Styreren sier også at hun må være observant på hvem som henger litt bak de andre og forteller: «*Min utfordring blir å løfte frem de som ikke tar så stort initiativ til å drive sine nettverk. Og da må jeg etterspørre. (..) Det blitt min jobb å se hvilke fagområder som henger etter og hjelpe dem å løfte det opp.*» Dette ser jeg på som god ledelse.

Skogen skriver at det er viktig at personalet oppfatter at lederen ser på dem som verdifulle og en ressurs. En slik lederinnstilling kan skape godt samarbeid og gjøre det enkelt å delegere oppgaver. (Skogen, 2013) Dette viser empirien min at er nærmest blitt denne barnehagens arbeidsmetode. Styrer og assistent bekrefter dette ved flere av mine empiriske funn. Et godt eksempel fra styreren er: «*Jeg delegerer oppgaver ut på avdelingene, og disse oppgavene blir mottatt med at dette er mitt område, så dette fikser jeg.*»

Styrer i barnehagen er flink til å gi sine ansatte arbeidsoppgaver rettet mot deres nettverk. Gotvassli mener dette er viktig for å kunne utvikle medarbeidernes ansvar og øke mengden av selvstendige oppgaver. Han sier lederen bør stilles seg disse spørsmålene: «*Er du selv villig til å gi fra deg myndighet? Er du selv villig til å gi fra deg ansvar? Kan den enkeltes arbeidsområde utvides?* Disse spørsmålene virker det som styreren har lest. Hun delegerer oppgaver, og legger til rette for at de ansatte skal få arbeide med fagnettverket. Hun sier: «*Med en gang de (personalet, min anm.) får noe de kan bidra med så gjør de en bedre jobb, og da blir det et bedre læringsmiljø for ungene. Fordi aktivitetene blir bedre.*»

En regel i moderne arbeidsledelse er at mennesker jobber bedre og har en større arbeids glede når de får være med å bestemme over sine egne arbeidsoppgaver. (Gotvassli, 2013.) Det Gotvassli skriver her stemmer med hva assistenten og styreren har fortalt meg. Assistenten har fått mer ansvar, og har gått fra «*jeg var jo bare assistent*» til «*dette er fagområdet mitt. (..) at jeg har et eierskap til det*

og det er jeg som skal styre det.». På denne måten bestemmer hun over sine egne arbeidsoppgaver. Styrer sier for sin del at dette er blitt en stor ressurs og at hver ansatt har blitt en talsmann for sitt fagområde.

Wadel (1997) mener det finnes to dimensjoner ved ledelse, pedagogisk og administrativ ledelse. Empirien min viser at styreren bruker pedagogisk ledelse, men administrativ ledelse kommer ikke tydelig frem i intervjuene, så det kan jeg ikke si noe om. Et eksempel på styrerens pedagogiske ledelse er: *«Jeg må hele tiden holde meg oppdatert på hva barnehagen skal inneholde. Samtidig føler jeg at min rolle som styrer er blitt veldig styrket fordi jeg har mye mer kunnskap. Også er min rolle å motivere de andre til å føle det samme, og til syvende og sist skal dette bli et bedre læringsmiljø for ungene, det er det som er målet.»*

6.0 Avslutning

I denne oppgaven spør jeg om hvordan assistentenes yrkesrolle har endret seg siden oppstarten av Fagnettverket i Sogn. Mine funn tilsier at assistentens yrkesrolle har endret seg. De har fått mer ansvar, eierskap til pedagogisk opplegg, større selvtillit og har blitt talspersoner for hvert sitt fagområde. De planlegger og gjennomfører pedagogiske aktiviteter sammen med barna på ukentlig basis og har generelt fått en større faglig kompetanse.

Selv om dette kommer frem i min oppgave, kan jeg ikke generalisere funnene til alle assistentene i fagnettverket. Dette er fordi jeg kun har data fra to intervjuer i en enkelt barnehage.

Det «flytende» arbeidet jeg beskriver i innledningen ser jeg nå på som en sterk drakultur. Denne drakulturen skyldes et motivert personalet og bevisste assistenter. Jeg har som mål å kunne skape dette som barnehagelærer.

Uansett hvor jeg ender opp som pedagog ønsker jeg et fagnettverk jeg kan være en del av. Og hvis ikke dette er mulig vil jeg ta med meg det jeg har lært i løpet av denne oppgaven i mitt arbeid med assistentene.

For som jeg skrev tidligere i oppgaven: *«Å være assistent kan aldri bli en ikke-pedagogisk oppgave.»* (Ingeberg & Sørensen, 2001. s. 63)

Litteraturliste

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. (5. Utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

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

Ingeberg, P. & Sørensen I. (2001). *Assistent i barnehagen*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

Jacobsen, D. I. (2015). *For forståelse, beskrivelse og forklaring- Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. (2.utg.) Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplanen for barnehagen- innhold og oppgaver*. Hentet fra: <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>.

Rybakken Ørslie, G. A. (2017). Det kollektive lyftet. *Udir- Et magasin om kompetanseutvikling i barnehagen*. 22- 27. Utdanningsdirektoratet.

Skogen, E. (Red.). (2013). *Å være leder i barnehagen*. (2.utg.) Bergen: Fagbokforlaget.

Stundal, A. M. (2017). *Rapport om barnehagen som lærande organisasjon og arena for kompetanse for tilsette og studenter*. Sogndal: HVL.

Sviggum, H. G. (Red.). (2015). *Faglighet i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Vedlegg 1:

Beskrivelse av bacheloroppgaven

Hei, mitt navn er Martin Eilerås og jeg er student ved høyskolen på Vestlandet. Jeg holder på med mitt tredje år på barnehagelærerutdanningen i Sogndal og holder på å skrive bacheloroppgaven min. Temaet mitt er om assistentens rolle i barnehagen og hvilken påvirkning fagnettverket i Sogn har hatt på deres rolle. For å undersøke min problemstilling har jeg valgt å bruke intervju.

Informasjon om intervju

Jeg ønsker å bruke deg som informant for å samle inn data til drøftingsdelen av oppgaven min. Under intervjuet vil jeg benytte meg av båndopptaker for å kunne transkribere intervjuet for å få et korrekt resultat. Opptaket av intervjuet vil bli slettet rett etter jeg har transkribert intervjuet.

Personlige opplysninger

Det vil ikke være mulig å kjenne igjen informanten eller barnehagen ut ifra intervjuet. Dette er et intervju basert på frivillig deltakelse og du står fritt til å trekke deg som informant når som helst.

Hvis du har noen spørsmål ta kontakt:

Martin Eilerås- Tlf- *****

Samtykke

Jeg ber om samtykke når du har lest og forstått innholdet i dette informasjonskrivet.

Sted

Signatur

Dato

Vedlegg 2:

Intervjuguide

1. Navn, stilling, erfaring.

2. På hvilken måte ble fagnettverket introdusert til personalet i barnehagen?
 - Hvilke tanker gjorde du deg når fagnettverket først ble introdusert til deg?

3. Nettverksdagene er kjernen til ny kunnskap i fagnettverket, hvordan ser en typisk dag i fagnettverket ut?
 - Hvordan opplever du nettverksdagene i forhold til eget læringsutbytte?

4. Har nettverksdagene vært like siden oppstarten?
 - Er det noe du ville endret på en typisk nettverksdag?

5. Hvordan føler du barnehagen tilrettelegger for at du skal få ta i bruk kunnskapen du opparbeider deg på nettverksdagene?

6. Har din holdning til fagnettverket endret seg siden oppstarten?
 - I hvilken forstand?

7. Har du noen forslag eller ideer til hvordan barnehagen eller nettverket kan jobbe for å få mer ut av kunnskapen du sitter på?

8. Er det noe mer du ønsker å tilføye?