



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OBE-2023-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	11-05-2023 09:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Sluttdato:	25-05-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - Bergen		
Flowkode:	203 BACH301 1 OBE 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	319
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	10643
----------------------	-------

Egenerklæring *: Ja
Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert
oppgavetittelen på
norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	58
Andre medlemmer i gruppen:	239

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGÅVE

Konflikt i overgangssituasjonar:

Korleis kommunikasjon og organisering kan påverke utfallet

Conflicts in transitional situations:

How communication and organization can affect the outcome

Kandidatnummer 239 & 319

BLUBACH 2023

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Rettleiar: Aihua Hu

Innleveringsdato: 25.05.2023

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Samandrag

Målet med oppgåva vår er å belyse ulike grunner for at det oppstår konflikt i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut. Vi har begge opplevd at det ofte oppstår konflikter i overgangssituasjonen, og har følt på at dette kan vere ein stressande situasjon. Ut frå dette har vi valt problemstillinga:

“Korleis påverkar organisering og personalets kommunikasjon, konflikter mellom barn og vaksne i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut?”

For å belyse problemstillinga vår har vi nytta kvalitativ metode, i form av intervju og spørjeskjema. Vi har laga ein standardisert intervjuguide, med åpne og strukturerte spørsmål for å få gode utfyllande svar. Vi intervjuar ein pedagogisk leiar og ein styrar i ein barnehage. Spørjeskjemaet vart svart på gjennom SurveyXact slik at intervjuobjekta vart holdt anonyme. For å drøfte funna våre frå datainnsamlinga, har vi brukt relevant teori. Dataen vi har samla inn bekrefta teorien vår om korleis organisering og personalets kommunikasjon, påverkar konflikter i overgangssituasjonen.

Abstract

Our assignment aims to explain why conflict arises in transitioning from inside to outside. We have both experienced that conflicts often arise in the transition and have felt that this can be stressful. Based on this, we have chosen the research question:

"How do organization and staff communication affect conflicts between children and adults transitioning from inside to going out?"

We have used qualitative methods like interviews and questionnaires to address the research question. We have prepared a standardized interview guide with open, structured questions to obtain good, complementary answers. We interviewed a pedagogical leader and a head teacher in a kindergarten. The questionnaire was answered through SurveyXact so that the interviewees were kept anonymous. We have used relevant theory to discuss our findings from the data collection. The data we have collected confirms our theory about how the organization and staff communication affect conflicts in the transition situation.

Forord

No er vi snart ferdige med tre år på Høgskulen på Vestlandet, campus Bergen. Første året var prega av mykje korona og restriksjoner som gjorde studietida lang og einsam. Det har vore mykje digital undervisning som har ført til utfordrande studieperiodar. Vi er takknelege for at vi har fått gjennomført alle våre praksisperiodar som har gjort det lettare å knytte teori til det praktiske.

Vi ønsker å takke rettleiaren vår Aihua Hu for god veiledning og støtte. Ho har forstått problemstillinga vår og målet vårt med oppgåva. Utfordringar som dialekt og kort førebuing, har blitt tatt på strak arm. Tusen takk for all hjelp i klarering av teori, metode og språkleg framstilling i oppgåva.

Vidare ønsker vi å takke alle informantane våre som har tatt seg tid til å svare på intervjuguiden. Det har vore lærerikt å intervjuje barnehagetilsette i forskjellige stillingar for å få ulike syn på same problemstilling. Informantane våre har bidratt med interessant og verdifull kunnskap som har vore til stor hjelp i vår oppgåve.

Vi ønsker også å takke praksisveileidarane våre som har gitt oss ein innblikk i korleis det er å vere pedagogisk leiar i ein barnehage. Dei har vist oss alt arbeidet som ligg bak val som blir tatt i barnehagen. Veileidarane har vist oss kor viktig organisering og planlegging har å seie for å få ein god flyt i kvardagen. Dette har gjort at vi har ynskja å skrive om dette temaet.

Til slutt ønsker vi å takke venner, familie og kjærastar som har komme med gode råd og støtte i prosessen. Dei har komme med god hjelp og motiverande ord gjennom heile perioden med bachelorskriving.

Tusen takk alle saman!

Innholdsfortegnelse

Samandrag	5
Abstract	3
1.0 Innleiing	6
1.1 Bakgrunn for val av tema, mål og problemstilling.....	7
1.2 Disposisjon av oppgåva	8
2.0 Teori.....	9
2.1 Konflikt.....	9
2.1.1 Motstand og sinne i barnehagen	10
2.2 Kommunikasjon	11
2.3 Relasjon, relasjonskompetanse og samarbeid	12
2.4 Organisering og didaktikk.....	13
2.4.1 Refleksjon og pedagogisk leiing	15
3.0. Metode	16
3.1. Val av metode	17
3.2. Intervju og spørjeskjema som metode	17
3.3. Informantar og datainnsamling	19
3.4. Dataanalysing	19
3.5. Reliabilitet og validitet.....	20
3.6. Etiske hensyn.....	21
4.0 Funn/resultat	22
4.1 Personalet sitt syn på konflikt	22
4.2 Personalet sitt syn på kvifor det blir konflikter i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut	23
4.3 Korleis personalet kommuniserer med dei andre tilsette på avdelinga før, under og etter overgangane	23
4.4 Refleksjon.....	28
5.0 Drøfting	29
5.1 Konflikt.....	29

5.2 Kommunikasjon	31
5.3 Organisering	33
5.4 Refleksjon	35
6.0 Avslutning	36
6.1 Personleg refleksjon	37
7.0 Litteraturliste	38
8.0 Vedlegg	40
8.1 Intervjuguide	40

1.0 Innleiing

Etter tre år på Høgskulen på Vestlandet har vi lært og erfart mykje som har utvikla oss til å sjå viktigheita av heilheitlege læringsprosessar. I rammeplanen for barnehagen (2017) står det at personalet skal leggje til rette for heilskaplege læringsprosessar som fremjar trivsel og allsidig utvikling hos barna. I tillegg står det også at barnehagen skal gi barna erfaringar, utfordringar og meistringssopplevingar (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 22). Den teoretiske og praktiske balansegangen mellom praksis og undervisning, har bidratt til å veilede oss i å definere rollene våre som framtidige barnehagelærarar. Studiet har lært oss om viktigheita av å utnytte overgangssituasjonar til å skape utvikling og meistring hos barna. Etter fleire praksisperiodar har vi opplevd at tida ikkje alltid strekk til for ein optimal utvikling- og meistringssituasjon i overgangane. Vi har heller opplevd at situasjonen skapar unødvendig stress og konflikhtar blant barn og vaksne. Dermed har engasjementet vårt for organisering og overgangssituasjonar vokse. Dette har gjort at vi ønsker å belyse korleis organisering og kommunikasjon påverkar overgangssituasjonen.

1.1. Bakgrunn for val av tema, mål og problemstilling

Bakgrunn for vårt val av tema er tatt ut frå eigen arbeidserfaring og praksis i barnehagen.

Vi har begge opplevd at det ofte skjer konflikter i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut, og har følt på at dette kan vere ein stressande situasjon. I løpet av barnehagelærerutdanninga har vi begge vore i tre forskjellige praksisbarnehagar. I alle desse barnehagane har vi opplevd ulike situasjonar, alt i frå barn som ikkje vil ut, ikkje vil ha på seg regnkledde, for mange barn i garderoben og stress i form av å rekke pausar og møter. Vi har sett korleis barnehagar har låst seg fast i sine gamle rammer. Derfor ynskja vi å formidle ulike grunnar til kvifor konflikt og stress oppstår i spesielt overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut. Ut frå erfaringar har vi funne to begrep som vi føler er grunnen for dei fleste utfordringane til vår problemstilling. Temaene vi har valt er derfor organisering og kommunikasjon. Målet med temaet vårt er å optimalisere denne overgangen ved å opplyse ulike grunnar for at det skjer konflikt i overgangssituasjonen frå vere inne til å gå ut. Vi har dermed enda på problemstillinga;

“Korleis påverkar organisering og personalets kommunikasjon, konflikter mellom barn og vaksne i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut?”

Målet vårt med problemstillinga er å vise korleis kommunikasjon og organisering kan resultere i konflikter. Vi har valt å skrive korleis det påverkar overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut. Ein overgangssituasjon er når ein skal bytte aktivitet. I vårt tilfelle vil det vere garderobesituasjonen når ein skal gå frå å vere inne til å gå ut. Som Balke (1976) skriv, kan overgangssituasjonen vere ein utfordring fordi det kan vere vanskeleg for barna å skulle forstå at ein skal bytte aktivitet. Barna er ofte inne i ein sone der det er vanskeleg å forstå at ein må skifte fokus til noko nytt (Balke, 1976, s. 111).

1.2. Disposisjon av oppgåva

Første del av oppgåva vår er teoridelen. Her tar vi for oss relevant teori som er aktuell for problemstillinga vår. Deretter kjem metodedelen, der vi beskriv korleis vi har tatt i bruk kvalitativ metode og brukt intervju og spørjeskjema for å svara på problemstillinga. Vidare i oppgåva kjem empiridelen, der vi tar for oss dei viktigaste funna i datainnsamlinga. Funna vi gjer, blir drøfta opp mot teorien vi har brukt, i drøftingsdelen. Til slutt oppsummerar vi problemstillinga, gjennom empirien og drøftinga i oppgåva, og kjem med ein kort avslutning.

2.0 Teori

I denne delen av oppgåva legg vi fram sentrale begrep og teori som er relevant for problemstillinga vår: *“Korleis påverkar organisering og personalets kommunikasjon, konflikhtar mellom barn og vaksne i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut?”*. Vi presenterer teori om konflikt generelt, og deretter går vi inn på kommunikasjon før vi vidare kjem inn på relasjon, relasjonskompetanse og samarbeid. Til slutt definerer vi organisering og didaktikk i barnehagen.

2.1 Konflikt

Arbeid i barnehagen er prega av eit tett samspel, både i relasjonen barn - barn, barn - vaksen, og vaksen - vaksen. Ein er avhengige av kvarandre og ofte tett på kvarandre i kvardagen. Denne tettheita kan bli slitsam og krevjande for mange og kan vere ein kjelde til konflikt (Gotvassli, 2013, s. 223). I barnehagen må ein tenka, vurdere og planlegga mens ein handlar, samtidig som ein er i samspel med barn og vaksne. I situasjonar der det skjer mykje kan det lett oppstå kommunikasjonsproblem. Det blir rom for tolkingar, misforståingar og fråvær av kommunikasjon, noko som er eit grunnlag for at det kan oppstå konflikt. Ordet konflikt kjem av det latinske ordet «conflictus», som betyr samanstøyt. Det finst mange ulike definisjonar på konflikhtar i faglitteraturen, fordi fenomenet er studert i ulike perspektiv og fagfelt. I denne samanhengen kan me bruke Lundestad (2013) sin definisjon på konflikt som er:

Ein makt- og spenningsituasjon der det eksisterer uforenelige interesser som er opplevd av minst ein part i eit avhengigheits forhold mellom to eller fleire. Dette kan føre til kjensler av frustrasjon, blokkeringar eller irritasjon. Konflikhtar kan være skjulte, opne, ubevisste eller bevisste. Ueinighet er ikkje det same som konflikt, men kan føre til konflikt.

(Lundestad, 2013, s. 155).

Det er ofte slik at dei uforenelige interessene eller motsetningane må vere av ein viss størrelse eller vare over tid før ein situasjon blir omtalt og opplevd som ein konflikt. Dette kan vere subjektivt. Ein motsetning som nokon opplever som ein mindre sak eller ein bagatell, kan andre oppleve som ein større sak. Dermed kan konflikthar i barnehagen handle om alt fra kvardagslege ting til større situasjonar (Lundestad, 2013, s. 156).

Gjennom vår eigen erfaring frå barnehage, har vi opplevd fleire grunnar til kvifor det kan oppstå konflikt i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut. Det første er at det er for mange barn i garderoben på ein gang. Dette fører til at det blir mykje støy og uro, som gjer at barna gløymer det dei skal og vaksne må gi gjentatte beskjedar. Dermed blir det også fort uoversiktleg då det er for mange på ein plass. Barna som då eigentleg treng støtte og hjelp til påkledning får ikkje den hjelpa dei har behov for. Som nemnt i definisjonen over, kan dette føre til kjensler av frustrasjon, blokkering eller irritasjon. Barna kan oppleve det som om dei ikkje blir høyrte, som kan føre til at dei blir frustrerte over å ikkje få hjelp med påkledinga. Medan vaksne blir frustrerte fordi det er mykje støy og kan oppleve frustrasjonen til barna som mas. Desse situasjonane kan for vaksne oppfattast som bagatellar, men vil følast som store og krevjande utfordringar for barna. Det andre vi har opplevd er at bemanninga er ein årsak til konflikt. Dersom det er for lite vaksne i forhold til barn i garderoben kan dette føre til at barna blir utolmodige sidan det tar lenger tid å få hjelp. Dette fører også til støy og uro i garderoben. Dersom ein er fleire vaksne, kan ein dele barna inn i grupper slik at ikkje alle barna går i garderoben samtidig. I praksis og i arbeidslivet har vi opplevd at det er færre irritasjonsmoment og konflikthar som oppstår, når det er færre barn i garderoben.

2.1.1 Motstand og sinne i barnehagen

Motstand i barnehagen kan oppstå når barnet føler at det ikkje har kontroll over situasjonen eller blir tvungen til å gjere det ein ikkje ønsker. Dette kan resultere i at barnet viser sinne, enten gjennom ord eller handlingar. Det kan skje i situasjonar som for eksempel når barnet skal kle på seg til å gå ut. Som barnehagelærer er det då viktig å respektere barnets grenser og ikkje presse dei til å gjere noko dei ikkje vil. Det kan være lurt å prøve å finne ut kvifor barnet er motvillig og finne alternative metodar for å inkludere barnet på. I følge Lundestad (2013) kan sinne oppstå i situasjonar der barnet blir hindra i å nå mål eller få eit ønske eller behov oppfylt. Lundestad fortel korleis sinne i nokre situasjonar kan skape hinder for den gode kommunikasjonen ein eigentleg ønsker i konfliktsituasjonar (Lundestad, 2013, s.156).

Det er viktig å hugse på at alle barn er forskjellige og at det kan være ulike årsaker til motstand. Kvistad & Søbstad (2005) skriv om korleis motstand kan være ein reaksjon på endring. Barn kan reagere med å gi motstand dersom dei føler at det som før har vert rutiner og tryggheita deira blir endra på. (Kvistad & Søbstad, 2005, s. 147).

2.2 Kommunikasjon

Kommunikasjon er ein viktig del av barnehagekvardagen. Både mellom vaksne, barn og foresatte. Haugen og Skogen (2013) definerer begrepet som informasjonsoverføring mellom sendar og mottakar, som kan vere ein annan person, gruppe eller organisasjon. Ved kommunikasjon mellom oss menneske er det den verbale kommunikasjonen som ofte dominerer, og da særleg tale. I ein verbal samtale spelar også den nonverbale kommunikasjonen inn då ein også les kroppsspråket til dei ein snakkar med. Dette kan vere å gestikulere, vise ulike ansiktsuttrykk, bevisst eller ubevisst bruke pausar og liknande. Den nonverbale kommunikasjonen kan vere bevisst eller ubevisst (Haugen & Skogen, 2013, s.110). I følge rammeplanen (2017) skal personalet i barnehagen stimulere både den verbale og nonverbale kommunikasjonen og legge til rette for at alle barn blir involverte i samspel og samtalar. (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 24)

I ein kommunikasjonsprosess finst det ulike komponentar. Den som startar det heile er sendaren, altså den som ønsker å formidle eit budskap. Neste element er det sendaren ønsker å formidle av tankar, meiningar eller beskjedar. Deretter er det den kanalen sendaren vel å bruke, om det er samtale eller skriftleg beskjed. Det siste elementet er den eller dei personane som budskapet er ønsket til. (Haugen & Skogen, 2013, s.109).



Fig. 2.2.1 Modell av kommunikasjonsprosessen

2.3 Relasjon, relasjonskompetanse og samarbeid

Personalet i barnehagen er den viktigaste ressursen barnehagen har. Her spelar samspelet mellom barn og vaksen ein stor rolle. Relasjonen er prega av god organisering, nærleik, omsorg og varme, stimulering og meistring og læring. Ein relasjon består av gjensidig kommunikasjon og samspel mellom to partar over tid. Relasjonen inneheld partane sin kunnskap om og forventningar til kvarandre (Hinde, 1979, referert i Drugli, 2019, s.143). Noko av kompetansen utviklar vi gjennom det sosiale i livet, men mykje kan forbetrast gjennom bevisstheit og øvelse. Relasjonskompetanse blir definert av Juul og Jensen som:

“Personalet si evne til å sjå det enkelte barnet på deira eigne premiss og tilpassa sin åtferd til barnet. Relasjonskompetanse innebærer også å vere autentisk i kontakt med barnet og vere villig til å ta på seg ansvaret for relasjonens kvalitet” (Drugli, 2019, s.148).

Relasjonskompetanse er ein avgjerande faktor for å skape gode barnehagar. Denne kompetansen er barnehagen sin kultur, der rutinar, vanar og kommunikasjon ikkje berre handlar om det individuelle, men også det kollektive og alt det organisatoriske (Kvistad & Søbstad, 2005, s. 120). Samspel mellom oss menneske, kan både vere fulle av energi og livgivande krefter, men også vere fulle av hindringar og konfliktrar. Det grunnleggjande i relasjonskompetanse er vaksne sine haldningar, veremåtar og syn på barn. Det handlar om korleis barnet blir sett, møtt, forstått og samhandlar med frå vaksne si side, altså det ekte engasjementet i vaksenrolla. Som tilsett i barnehagen er det viktig å etablere positive, sensitive samspel der kvart enkelt barn blir forstått og møtt. Ved å fokusere på god relasjonskompetanse i barnehagen vil barna oppleve likeverd, trivsel og psykisk styrke, og bli møtt av eit optimalt utviklings-, lærings- og arbeidsmiljø. Personalet vil også kunne samhandle betre seg imellom (Lysebo & Bratt, 2022, s. 8).

Birthe Ravn (2018) forklarar samarbeid som eit forhold mellom menneske som respektera kvarandre uansett forutsetning og som jobbar mot eit og same mål. Eit samarbeid kviler på å ha tillit og ein felles forståing av ansvaret (Ravn, ref. i Glaser, 2018, s. 67). I barnehagesamanheng går det ut på å ha tillit til at dei som jobbar i barnehagen er der for å ta vare på barna. I følge rammeplanen skal barnehagen ta vare på barna sitt behov for omsorg og lek, og fremje læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 7) Samarbeid i barnehagen går ut på å kommunisere og vise respekt ovanfor andre. I ein barnehage må ein stole på at andre gjennomfører det som er avtalt og at ein jobbar mot det same målet. Det er viktig å ha ei forståing av at ein jobbar på ulik måte, men at ein uansett må vise respekt ovanfor kvarandre.

2.4 Organisering og didaktikk

Didaktikk i barnehagen handlar om korleis ein planlegge og gjennomfører pedagogisk arbeid med barn. Gunnestad (2019) skriv om korleis organisering av barn og vaksne spelar ein stor rolle for gjennomføringa av ein aktivitet. Barna kan delast inn i grupper etter alder, kjønn, og motorisk likheit. Barnegruppene har ulike formål, som det å skape forskjellige opplevingar og erfaringar. Når ein deler barn inn i større grupper har ein moglegheit til å skape felles tilknytning rundt for eksempel musikk, song og dramaturgi. Medan ein opnar opp for undring, utforsking, samtalar og eksperiment ved å bruke mindre grupper (Gunnestad, 2019, s.101).

God organisering i barnehagen er viktig for å skape tryggleik og forutsigbarheit for barna. Organisering i barnehagen handlar om å leie barnegruppas oppmerksomheit, åtferd og tid på ein god måte. Gode rutinar fremjar god organisering og handlar om at ulike situasjonar i løpet av barnehagedagen har ein tydeleg start og ein tydeleg slutt. Da veit barna kva som skal skje og dei veit når ein situasjon er over. Dette skapar forutsigbarheit for barna. Overgangssituasjonar i barnehagen kan vere krevjande for barna, da dei kan hamne i ein situasjon der dei ikkje veit kva som skal skje. Slike situasjonar kan ofte ende med mykje frustrasjon i barnegruppa. Dårleg organisering kan føre til uro og kaos og dermed mykje bruk av korreksjonar og reaktive strategiar frå personalet, sidan ein lett blir på etterskot av det som foregår (Valeski og Stipek, 2001, ref. i. Drugli, 2017, s.165).

“For at barn skal oppleve trygghet og trivsel i den daglige tilværelsen, bør dagene være organisert på en måte som gjør at barnet kan etablere forventninger om hva som skal skje.

Dagen må ha en viss struktur - dagsrytme - som de kjenner igjen fra dag til dag.”

(Balke, 1976, s. 109).

Slik Balke skriv er det viktig at barna opplever at kvardagen er organisert for å kunne føle på tryggleik og trivsel. Det er også viktig å vere open for å tilpassa rutineene dersom det skulle vere behov for det. Ein godt organisert barnehage har moglegheit til å vere fleksibel og dekke barnas behov for forutsigbarheit. Desse behova må være dekkta for å kunne ha overskot til andre aktivitetar som skjer i barnehagen.

Det finst mange moglegheiter, rammer og reglar for korleis ein bygger opp ein barnehagekvardag. Maslow (1999) har satt opp 5 punkt som han meiner dekker menneskets behov.

1. Fysiologiske behov
2. Behov for trygghet og sikkerheit
3. Behov for kjærleik og tilknytning
4. Behov for anerkjend og respekt
5. Selvaktualiseringsbehov

(Maslow, 1999, referert i Gunnestad, 2019, s. 23).

Slike teoriar som dette er med på å gi pedagogen ein betre oversikt over kva dei skal legge vekt på i barnehagen. Ein skal for eksempel til ein kvar tid ta barna sin sikkerheit og trygghet med i berekninga. I tillegg til slike teoriar spelar rammeplanen og barnehagelova ein stor rolle for korleis det didaktiske opplegget blir til. Når ein set opp veke-, månad- og årsplanar i barnehagen må ein sjå på kva rammer ein har å forholde seg til. Rammeplanen gir føringa for kva som skal være fokus i barnehagen, for barnas beste. Der står kva mål, behov og krav som skal med i det didaktiske opplegget. Vi har rammeplanen for at dei norske barnehagane skal kunne ha dei same verdiane å jobbe ut frå. I Rammeplanen (2017) står det at det pedagogiske arbeidet i barnehagen skal være begrunna ut frå rammeplanen og barnehagelova sine krav (Utdanningsdirektoratet, 2017, s.37). Barnehagelova gir rettleiing og stiller krav til korleis ein skal jobbe med barna.

2.4.1 Refleksjon og pedagogisk leiing

Refleksjon er ein forutsetning for utvikling av ein lærande organisasjon. I ein barnehagekvardag står god kommunikasjon og refleksjon sentralt i pedagogisk leiing. Kvistad og Søbstad (2005) definerer leiing som «leiinga som blir krevd for å initiere og leie refleksjons- og læringsprosessar i organisasjonar». Leiing blir viktig i situasjonar der det ikkje finst klare reglar og rutinar. Behovet for leiing er ofte størst når det skjer noko uventa eller når ein beveg seg inn på område som ikkje er kjente der ein må ta val om mål og vegval (Kvistad & Søbstad, 2005, s.165).

3.0. Metode

I denne delen av oppgåva skriv vi om kva metode vi har brukt og kvifor vi har valt å bruke den. Vi startar med å definere metode generelt, for å deretter gå over til val av metode. Der begrunnar vi valet av intervju og spørreskjema som forskingsmetode. Vi forklarar så kvifor vi har valt informantane vi har og korleis vi gjennomførte datainnsamlinga. Vidare fortel vi om korleis vi gjennomførte analysen av datamaterialet vårt før vi til slutt skriv om reliabilitet og validitet, og avsluttar med etiske hensyn.

I metodelitteraturen brukar ein ofte begrepa kvalitativ og kvantitativ. Kvalitative undersøkelser er heilhetsorienterte. Her ønskjer forskaren å sjå samanhengar og få tak i totaliteten, altså eit holistisk perspektiv. Den viktigaste målsettinga med kvalitativ metode er å oppnå ein forståing av sosiale fenomen, og det å kunne tolke disse. Kvalitativ forskning er ofte induktiv, som vil seie at ein trekker slutningar frå det enkelte til det allmenne. Det innsamla materialet styrer i høg grad konklusjonar og teoridanningar. Kvalitative metodar baserer seg på ulike typar innsamlingsmetodar som observasjon, intervju og mange fleire (Løkken & Søbstad, 2013, s. 35). Kvantitative metodar er forskingsmetodar som har med tal og det som er målbart. Det vanlegaste resultatet frå kvantitative undersøkingar blir som oftast henvist i tabellar, prosent eller andre statistiske framstillingar. Når ein brukar kvantitative metodar er det viktig å vere nøyaktig i målingane og generalisere noko ut frå den undersøkinga som er gjort. Metoden og framgangsmåten er gjerne fastlåst før datainnsamlinga byrjar. Ved å bruke kvantitative metodar er det fokusert på variablar som er uavhengige av den samfunnsmessige konteksten og er dermed mindre fleksibel enn kvalitative metodar (Løkken & Søbstad, 2013, s. 34-35). Når ein driv med forskning er det nødvendig å ha kjennskap til og kunnskap om ulike metodar. Valet ein gjer av kva metode ein velje å nytte seg av har får stor betydning for innsamlingsprosessen og for resultatane ein kjem fram til. Ein må velje metode ut ifrå kva som passar til det ein skal forske på.

3.1. Val av metode

I oppgåva vår har me valt å bruke kvalitativ metode. Vi var ute etter å finne korleis organisering og personalet sin kommunikasjon påverkar konflikter mellom barn og vaksne i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut. Me bestemte oss tidleg for å velje intervju sidan vi følte at det var den beste måten å få innsikt i temaet vårt på. I intervju har vi valt å intervju utan lydopptak. Dette var i hovudsak fordi me ønskte at intervju skulle vere personlege og utan filter. Vi ville skape trygghet med intervjuobjekta og ha ein open samtale slik at dei følte seg trygge. Seinare i prosessen kom me fram til at me også ville bruke spørjeskjema som ein metode. Dette var fordi me ønskte å få meir datamateriale og slik at vi kunne sjå om vi får like utfyllande svar og dermed samanlikne data, med data me får i intervju. Vi brukte dei same spørsmåla i spørjeskemaet som vi stilte i intervju. Dette var fordi vi følte at spørsmåla i intervju var så gode til å svare på problemstillinga vår, til at vi kunne bruke det i spørjeskemaet.

Vi har valt å likestille datamaterialet frå intervju og spørreskjema då vi fekk like gode og utfyllande svar frå begge metodane. Intervjuet gav oss ein nærare kontakt med den vi snakka med som gav oss utfyllande svar med ein gang. Medan spørreskjema hadde vi ein risiko med å ikkje få tilbake svar. Grunnen til at vi trur vi fekk det same resultatet var fordi vi var kritiske til kven vi ville spørje. Vi valte personar som vi visste brann for yrket og som ønska å bidra til vår bacheloroppgåve.

3.2. Intervju og spørjeskjema som metode

Når det kjem til intervju kan ein skilje mellom direkte og indirekte intervju. Indirekte intervju brukar ein blant anna ved personlegheitstestar. Ved direkte intervju kan ein skilje mellom personleg intervju og telefonintervju. Vi har valt å bruke personleg intervju. I personleg intervju kan dele ulike intervju inn i strukturert og ustrukturert. Ustrukturerte intervju kan brukast som ein forstudie for eit strukturert intervju. I eit strukturert intervju er spørsmåla satt opp i ein bestemt rekkefølge som skal følgjast. Spørsmåla er formulert på førehand og det kan vere både faste svaralternativ eller spørsmål med opne svar. Det er ofte også faste rutinar for å arbeide med svara ein får. Uttrykket standardisert, karakteriserer denne måten å arbeide med intervjuar på. Prosedyren er så fastsett at intervjuet ikkje blir forskjellige frå gang til gang. Instruksjonane som intervjuaren gir i starten er lik i alle intervju.

Dette gjer at spørsmåla blir formulert likt kvar gang og ein forsøker å gjere rammevilkåra så like som mogleg. Frå eit kvantitativt synsvinkel vil ein kunne seie at jo meir intervjuet er standardisert, jo betre er det (Richardson mfl., 1965, ref. i Løkken & Søbstad, 2013, s. 107). Når intervjua er so fastsett vil det gjere det enklare å samanlikne svara ein får, klassifisera dei og fordele dei i ulike kategoriar.

Ved kvalitative intervju, lar intervjupersonen informanten formulere svara sine sjølv. I slike intervju er det mindre standardisering, altså intervjua er meir ustukturerte og opne. Fordelen med denne typen intervju er at det er lettare å finne kjernepunkta i det temaet ein vil undersøka. Personlege og ustrukturerte intervju er kvalitative sidan ein kan få grundige beskrivingar av dei fenomena vi er interessert i. Eit kjenneteikn ved kvalitative intervju er at ein tar del i andre sine perspektiv og formuleringar. Intervjupersonane får bruke sitt eige språk og formulere sine eigne meiningar og erfaringar (Løkken & Søbstad, 2013, s. 107). Patton (2013) skil mellom tre typar av kvalitative intervju: uformell samtale, bruk av intervjuguide og strukturerte spørsmål med opne svar. I vår oppgåva har vi valt å bruke ein intervjuguide. Ein intervjuguide inneheld ei liste med spørsmål eller tema ein ønskjer å ta opp i intervjuet. Dette er tenkt ut på førehand og dermed blir desse rammene for samtalen. Når ein brukar intervjuguide står ein fritt til å endre rekkefølga på spørsmåla, stille oppfølgingsspørsmål eller klargjere utsagn frå intervjupersonen. Dette gir ein fleksibel situasjon som sikrar at ein kjem gjennom problemstillinga, utan at føringa blir for markert. Både intervjuaren og den som blir intervjuet, har moglegheit til å vinkle samtalen ut frå eigne perspektiv (Patton, ref. i Løkken & Søbstad, 2013, s. 108)

Eit spørjeskjema har ein del likheitstrekk med intervjuet. Den største skilnaden er at i eit spørjeskjema er det respondenten sjølv som har registrert svara. Likheita med intervju som metode er knytt til utforminga av spørsmåla. Mange av krava som blir stilt til spørsmål og svaralternativ i eit intervju, er også gjeldande for spørjeskjema. Spørsmåla skal vere knytt opp mot problemstillinga, dei skal vere klare og utvitydige, at det blir stilt eitt spørsmål om gangen, at spørsmåla ikkje er leiande og at svaralternativa er gjensidig ekskluderande. Det finst mange variantar av spørjeskjema. Svara kan vere opne eller forma av den som svarar spørjeskjema. Det er mest vanleg å bruke faste svaralternativ, eller bruke ein kombinasjon av opne svar og faste alternativ som må kryssast av. (Løkken & Søbstad, 2013, s. 124-125). Vi har valt å bruke heilt opne spørsmål der respondenten kan svare på spørsmåla i ro og fred, følge sitt eige tempo, tenke gjennom spørsmåla grundig og sikre gjennomtenkte svar.

3.3. Informantar og datainnsamling

Då vi skulle velge informantar ynskja vi å ha kjennskap til dei vi intervjuja, for å kunne få ein så ærleg og open samtale som mogleg. Vi kontakta ein styrar og ein pedagog for å spørje om vi kunne intervjuje dei. I tillegg sendte vi ut spørjeskjema til fleire barnehagetilsette. Alle informantane høyrer til i ulike barnehagar på ulike plassar i Norge. Vi kontakta alle informantane og gav dei ein liten forklaring på kvifor vi ynskja å skrive denne bacheloren rundt denne problemstillinga. Då vi skulle velge ut informantane hadde vi eit ønske om å kunne få nokre ulike syn på dei same spørsmåla.

I forkant av den originale datainnsamlinga ønska vi å teste om intervjuguiden vår gav svar på det vi ville. Derfor avtalte vi med ein testperson som kunne svare på spørsmåla slik at vi fikk eit innblikk i svara vi kom til å få av informantane våre. Testpersonen hadde gode svar som satte fokus på det vi var ute etter. Dermed gjorde vi ingen endringar i intervjuguiden før vi sendte den til informantane våre. Vi gjennomførte testen i januar og sendte så spørreskjema til informantane i februar, medan intervjuja gjennomførte vi tidleg i mars. Under intervjuja brukte vi ikkje taleopptak, men skreiv ned alt som blei sagt. På den måten fekk vi den naturlege, opne samtalen vi ønska.

3.4. Dataanalysering

Då vi hadde fått svar frå alle informantane våre, hadde vi nok datamateriale til å kunne drøfte problemstillinga vår. I intervjuja valte vi begge å skrive ned svara til informanten, slik at vi fekk med oss alt som blei sagt. Etter intervjuet kunne vi gå gjennom å sjå om vi hadde fått med oss alt. Deretter finskreiv vi dokumentet, og sendte det til informanten slik at hen kunne godkjenne det vi har notert. Dette gjorde vi for å få eit så oppriktig svar som mogleg. Etter godkjenninga analyserte vi svara, spørsmål for spørsmål, for å finne likheiter og ulikheiter i forhold til kvarandre. Valte så ut dei punkta vi synest var viktig å fokusere vidare på, i forhold til problemstillinga vår.

3.5. Reliabilitet og validitet

Reliabilitet handlar om kor truverdig datamaterialet er. Det handlar om korleis ein har henta inn materialet og korleis det blir bearbeida, analysert, og tolka (Thagaard, 2001, ref. i Bergsand & Jæger, 2014, s.80). I vårt tilfelle vil det handle om intervju og spørjeskjema er blitt innhenta på riktig måte. Vi møtte intervjupersonane og noterte alle svara for hand. Spørjeskjema vart svart på gjennom SurveyXact slik at intervjuobjekta vart holdt anonyme. Alle informantane svarte på same intervjuguide for å sjå om det var ulikheiter i svara ut frå dei same spørsmåla. Validiteten vil derfor handle om kor god eller relevant informasjonen vi fekk var (Larsen, 2007, ref. i Bergsand og Jæger, 2014, s.80). Når vi fekk svar frå informantane, kunne vi gå gjennom og finne ut kva som var relevant for oss i forhold til vår problemstilling. Vi valte derfor å ikkje inkludere informasjon som vi såg på som irrelevant i forhold til vår oppgåve.

Ved innhenting av kjelder er det viktig at ein er kritisk og reflekterer over metodebruken og innsamlingsstrategien. For innhenting av vår data brukte vi intervju og spørjeskjema som metode. Intervju ville vi bruke for å få ein god kontakt med intervjuobjektet våre. På denne måten følte vi at vi fekk god moglegheit for å forstå kva personen meinte ved å kunne sjå kroppsspråk og talemåten i svara deira. Vi valde å ikkje bruke lydopptak under intervjuet for å skape ein betre flyt i samtalen. Dette for at intervjuobjekta kunne føle at dei kunne svare så oppriktig som mogleg og ikkje være redd for at alt blir tatt opp. På den andre sida vil dette minske reliabiliteten då vi må skrive ned og notere kva dei seier. Noko dei seier kan derfor bli skrive ned annleis enn det dei eigentleg meiner. I intervjuet skreiv begge vi to ned alt som vart sagt, som vi deretter skreiv om og sendte det tilbake for å få godkjent at vi hadde forstått kva dei meinte. På denne måten var reliabiliteten styrka opp mot vårt datamateriale. (Thagaard, 2001, ref. i Bergsand & Jæger, 2014, s.80).

Vi brukte anonyme spørjeskjema som vi sendte til fleire personar. Vi valte så ut to svar som hadde mykje relevant materiale, som vi følte utfylte det behovet vi hadde til å drøfte oppgåva vår. Informantane hadde då god tid og moglegheit til å vurdere spørsmåla åleine eller å snakke med andre. Reliabiliteten vil derfor ligge på det same nivå som ved intervju. Alle metodar vil ha sine utfordringar, men også sine positive sider.

Vi var spent på korleis validiteten kom til å være på datamaterialet vi fekk tilbake. Det viste seg at vi hadde klart å formulert spørsmåla slik at vi fekk det vi ønska ut frå spørsmåla. Vi ønska å vite korleis dei jobba for å unngå konflikhtar i overgangssituasjonen frå å være inne til å gå ut. Derfor fekk vi personane til å kartlegge kva dei definerte konflikt som, og på denne måten kunne vi vite korleis dei tenkte vidare. (Larsen, 2007, ref. i Bergsand og Jæger, 2014, s.80).

3.6. Ethiske hensyn

I vårt arbeid med bacheloren har vi fokus på korleis organisering og personalets kommunikasjon påverkar konflikhtar mellom personalet og barn i overgangssituasjonar barnehagen. Ethiske dilemma vil derfor være aktuelt da problemstillinga kan føles personleg og veldig nært. Derfor valte vi å anonymisere våre informantar til datainnsamlinga.

4.0 Funn/resultat

I denne delen av oppgåva vil vi presentere svara vi fekk frå informantane våre. Vi intervjuar to og sendte spørjeskjema til fleire. Vi valte deretter ut to svar frå spørjeskjema som hadde mykje relevant materiale, som vi følte utfylte det behovet vi hadde til å drøfte oppgåva vår.

I utgangspunktet gjorde vi dette då vi ynskja å sjå kva som gav det beste resultatet, men vi fekk like utfyllande svar av begge metodane. Derfor har vi valt å likestille metodane i oppgåva. Informantane er anonymisert for å sikre personane sin identitet. Vi har derfor valt å kalle dei for: informant I.1, informant I.2, informant S.1 og informant S.2.

4.1 Personalet sitt syn på konflikt

Vi valgte under intervjuar våre å byrje å spørje informantane om kva deira forståelse av kva konflikt er. Informant I.1 seier at det er ei utfordring eller eit problem som er stort og som ein må jobbe hardt for å løyse, ei slik utfordring kan for eksempel vere konflikt i personalet. Når det gjeld barn er konflikt på eit lågare nivå enn med vaksne. Konflikt mellom barn er noko som skjer dagleg. Informant I.2 har fleire like punkt på kva konflikt er, men eit større fokus på at konflikt oppstår av ulike forventningar. Dette gjeld både mellom barn-barn, barn-vaksen og vaksen-vaksen. Ulike forventningar ein har til kvarandre er også grunnlaget i definisjonen til informant S.1 og S.2. Vi kan sjå at alle informantane har ulike definisjonar, men at alle grunnar i det same.

I.1: *“Det er ei utfordring eller eit problem som er stort og som ein må jobbe hardt for å løyse. Når det gjeld barn er konflikt på eit lågare nivå enn med vaksne. For eksempel personalkonflikt er ofte eit djupare problem. Konflikt mellom barn er noko som skjer dagleg.”*

I.2: *“Ulike forventningar mellom barn-barn, barn-vaksen og vaksen-vaksen. Det er når ein har ulik oppfatning og tanke på kva som skal skje.”*

S.1: *“Eg tenkjer at det er støy i kommunikasjonen mellom to eller fleire personar. At det kan være ueinigheiter, misforståingar eller misnøye kring ei sak.”*

S.2: *“I ein konflikt er det ikkje ein som har rett eller ein som tek feil. Det er alltid to partar som prøver å få dekka sine behov. I barna sitt perspektiv kan små konflikhtar opplevast som store, og me må hjelpa ungane som ikkje klarar å finne ein utveg sjølv. Ein skal ikkje være redd for konflikhtar, dei vil alltid oppstå.”*

4.2 Personalet sitt syn på kvifor det blir konflikhtar i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut

Deretter ville vi ha meir fokus på problemstillinga vår med tanke på overgangssituasjonar. Felles for I.1, I.2 og S.1 var bemanning, då det er for lite vaksne i forhold til barn i garderoben. For lite bemanning gjer også at ein har utfordringar med å dele seg i mindre grupper når ein i tillegg skal få dagen til å gå rundt med møter, pauser, barn som skal følgjast opp osv. Ein annan årsak som blir nemnt av desse informantane er organiseringen av overgangssituasjonen. Det er ofte planar og rammer for kva som skal gjennomførast til ein kvar tid, noko som fører til at personalet føler på stress i denne situasjonen. Det blir ofte dårleg tid i garderoben som fører til at dei vaksne blir urolige og påkledningssituasjonen blir ein stressande situasjon. Her blir det ofte støy og uro frå barna, noko som gjer situasjonen meir stressande for vaksne. Informantane føler på at dagen blir styrt av klokka når dagsplanen blir satt opp for å få gjennomført møter og pausar istadenfor å sette av tid til leik og aktiviteter. Felles for alle informantane er at det kan oppstå konflikhtar dersom det er for dårleg kommunikasjon mellom vaksen-barn i forkant av overgangssituasjonane. Informant S.2 fortel om at det kan oppstå konflikter dersom barna har ei forventning om at noko skal skje, men får ein kontrabeskjed av personalet. Det kan være at barnet har lyst til å være inne, men får beskjed om at hen skal være ute. Barna er i ein alder der medbestemmelsen er veldig høg, og det er vondt å ikkje få viljen sin. Derfor kan små hendingar bli til store konflikhtar i barnas auge.

4.3 Korleis personalet kommuniserer med dei andre tilsette på avdelinga før, under og etter overgangane

Vi var interessert i å vite korleis informantane kommuniserar med dei andre tilsette på avdelinga før, under og etter overgangane. Derfor spørde vi om dei kunne fortelje korleis dei arbeida med dette i kvardagen.

Tabell 4.3.1 Skjema

	FØR	UNDER	ETTER
Informant I.1	<p>Informere om kva som skal skje slik at personalet skal bli så stabilt som mogleg.</p> <p>God vaktfordeling.</p>	<p>I situasjonar der personalet blir stressa bruker eg å løyse det med humor.</p> <p>I tillegg til å hjelpe kvarandre med å avløyse med mindre barn for å gi andre i personalet ei pause</p> <p>2 hjelpesetningar: «Hugs 10minutt ekstra» og «Vi har god tid».</p>	<p>Reflekterer og snakkar saman om kva som gjekk gale.</p>
Informant I.2	<p>Vekeplan, månadsplan, plan på alt som skal skje, som for eksempel kven som skal skjære frukt.</p>	<p>Informere kvarandre om kva ein gjer og kor ein går.</p> <p>Sjå dei ein jobbar med og rettleie undervegs.</p> <p>Sette av tid då det er mykje læring i påkledningssituasjonane.</p> <p>God kommunikasjon.</p>	<p>I ettertid tenker vi høgt og snakkar om kva som skjedde.</p> <p>«Kva var dumt?»</p> <p>«Kva var stress?»</p> <p>Eg som pedagog snakkar med personalet om kva som skjedde der personalet går inn og snakkar saman og reflekterer om kvifor ein fekk det resultatet.</p>

<p>Informant S.1</p>	<p>Faste arbeidsoppgåver til kvar vakt.</p> <p>Dersom nokon gløymer noko, minner eg dei på det slik at eg veit at alt blir gjort.</p>	<p>Følg med på kor mange barn det er på kvar plass og om vi kan plassere dei vaksne betre.</p> <p>For eksempel plassere fleire vaksne i garderoben.</p>	<p>Etter overgangen reflekterer me nokon gonger over konflikhtar som har oppstått eller positive opplevingsar og løysingar.</p> <p>Nokre gonger strekk ikkje tida til for å reflektere.</p>
<p>Informant S.2</p>	<p>Barna får vite om dei skal være på gruppe inne eller ute.</p> <p>Ein klar plan for dagen.</p>	<p>Dersom begge gruppene skal være ute bruker ein vaksenstyrt leik med den eine gruppa for å ha kontroll på barna.</p> <p>Brukar god tid slik at barna skal kunne kle på seg og klare seg mest mogleg sjølv.</p>	

4.3.2 Før overgangen

Alle informantane har tydelege meiningar om at planar og forutsigbarheit er viktig i forkant av overgangen for å unngå konflikter. Dette innebærer vaktfordeling, faste arbeidsoppgåver og tydelege gode planar på kven som skal gjere kva. Tre av informantane, I.1, S.1 og S.2, legg vekt på at kommunikasjon er viktig før overgangen. Kommunikasjonen er med på å gi både barna og vaksne eit overblikk over kva som skal skje. I.1 fortel om viktigheita med å starte med eit godt samarbeid i personalet, fordi hen meiner at personalet legg rammene og er førebilete for barna.

4.3.3 Under overgangen

Under overgangen er alle informantane einige om at kommunikasjonen er viktig. Personalet er avhengige av god kommunikasjon for å ha oversikt over kven som skal gjere kva. Dette innebærer å alltid vere tydeleg og gi gode informerande beskjedar til både vaksne og barn. Informantane viser til det å alltid hjelpe kvarandre og delegere vaksne der det er størst behov. I nokre tilfeller er det behov for å dele avdelinga inn i mindre barnegrupper for å kunne ha kontroll over situasjonen. Informant I.1 og S.2 tykkje det er viktig å sette av god tid for å gjere barna sjølvstendige, men også for å unngå å lage meir stress for både barn og vaksne. Her bruker I.1 desse setningane for å minne personalet på å ta det med ro; “Hugs 10 minutt ekstra” og “Vi har god tid”. Informant S.2 seier også at dei har fokus på rutinar for å få pausar til å gå opp.

4.3.4 Etter overgangen

Informanten S.2 hadde ingen kommentar på kva dei gjer etter overgangen. Resten av informantane fortel om korleis dei snakkar saman om kva som gjekk gale under overgangen. Her nemner dei blant anna om korleis dei kan endre på det som gjekk gale. Informant I.1 og S.1 fortel om at dei også reflekterer rundt positive opplevingar, og løysingar dei må ta med seg vidare. Vidare fortel S.1 om at tida ikkje alltid strekk til noko som resulterer i at ein ikkje har moglegheita til å reflektere i etterkant.

4.4 Refleksjon

Vi spurte også om informantane kunne reflektere rundt overgangssituasjonane og korleis dei jobba med det. Felles for alle er viktigheita av å organisere kvardagen godt i forkant med moglegheit for å kunne dele barnegruppa inn i mindre grupper. Slik som informant S.1 skriv i svaret sitt så leder deling i mindre grupper til bedre tid til å rettleie, kommunisere, stille krav og bruke tid på kvart enkelt barn. Informant I.1, I.2 og S.2 fortel om viktigheita av det å gå ned på barnas nivå og vise forståing og interesse for å saman løyse problema deira. Informant I.1 synest det å bruke hjelpesetningen «Eg såg at du.... eg såg at hen vart lei seg..... Det hadde ikkje eg likt» fungerer godt for å kunne skape ein reaksjon frå barna. Medan I.2 og S.2 synest at ein skal sette seg inn i barns konflikter, finne ut bakgrunnen for konflikten, og at ein som vaksen ikkje skal bagatellisere hendinga.

5.0 Drøfting

I denne delen av oppgåva vil me drøfte våre funn opp mot relevant teori i kapittel 2 som vi har valt å bruke for å belyse problemstillinga vår som er: *“Korleis påverkar organisering og personalets kommunikasjon konflikter mellom barn og vaksne i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut?”*. I drøftedelen byrjar vi med å drøfte rundt definisjonen av konflikt generelt. Før vi vidare fokuserer på korleis kommunikasjon og organisering påverkar konflikter i overgangssituasjonen. Til slutt vil vi avslutte med viktige med å reflektere rundt desse situasjonane.

5.1 Konflikt

Konflikt er noko som stadig skjer i barnehagen. Lundestad (2013) definerar konflikt som ein situasjon som er prega av makt og spenning mellom to eller fleire partar. Han skriv at i ein konflikt kan ein føle på frustrasjon, blokkering og irritasjon. (Lundestad, 2013, s.155). Informantane våre hadde ulike definisjonar på kva konflikt er. Nokon definerte det som ein kvardagsleg ueinighet, medan andre såg på det som ei større utfordring. I ein barnehagesamanheng vil konflikt vere eit kvardagsleg tema, sidan ein alltid vil møte barn som vil utfordre både kvarandre og personalet. Vår meining er at ordet konflikt handlar om fleire ulike type situasjonar. Det kan dreie seg om dei større problema som tar tid å løyse, men også små utfordringar som for eksempel kan skje i barnehagen.

Informant I.1 hadde ein definisjon som dekkja litt av alle fire sine meiningar. Hen definerte konflikt på ulike nivå i forhold til kven det handla om. Når ein klarar å sjå at konflikter er like viktig uansett situasjon og alder på barnet, viser ein god forståelse for å kunne sette seg inn i barnas situasjon. Informant I.2 har fleire like punkt på kva konflikt er, men eit større fokus på at konflikt oppstår av ulike forventningar. Dette gjeld både mellom barn-barn, barn-vaksen og vaksen-vaksen. Ulike forventningar ein har til kvarandre er også grunnlaget i definisjonen til informant S.1 og S.2. Forventningar er noko ein heile tida møter på i kvardagen. Det kan være å forvente at dei du jobbar med møter opp og gjer jobben sin, til at ein forventar at barn er gode mot kvarandre.

Som pedagog og leiar i barnehagen har ein ulike forventningar til dei ein jobbar med. Dersom desse forventningane ikkje blir fulgt opp kan ein lett føle på frustrasjon, blokkeringar og irritasjon, og at ein dermed ikkje klarar å vise takknemlegheit for dei ein jobbar med. Når det gjeld konflikhtar mellom barn, synest vi rammeplanen skriv for lite om det å lære barn å stå i situasjonen ein møter. I rammeplanen (2017) under avsnittet om barnehagen som skal fremme vennskap og fellesskap, står det at personalet skal:

“Støtte barna i å sette egne grenser, respektere andres grenser og finne løysingar i konfliktsituasjoner” (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 23).

Vi tenker at rammeplanen bør stille krav til at barnehagen skal støtte barna til å lære å stå i konflikhtar dei møter på. Lysebo og Bratt (2022) skriv om korleis det å lære barna å stå i konflikhtar og korleis løyse dei er viktig for å førebu dei på framtida. Å lære å håndtere ueinigheit, er viktig for oss som arbeider med barn. Lysebo og Bratt forklarar at for å klare å håndtere konflikhtar og ueinigheit må ein øva seg på å registrere og kjenne igjen kjensler, slik at vi kan håndtere det på ein god måte. Barna må trene på å meistre emosjonane sine og handtera negative kjensler som naturleg oppstår i ein konfliktfylt situasjon. Når barnet opplever negative kjensler kan dette føre til at barnet viser motstand gjennom sinne, enten gjennom ord eller handlingar.

Motstand kan oppstå når barnet føler at det ikkje har kontroll over situasjonen eller blir tvunget til å gjere det ein ikkje ynskjer, som for eksempel når barnet skal kle på seg til å gå ut. Som vaksen må vi ufarleggjere desse kjenslene, slik at barna ikkje ubevisst eller bevisst flyktar, men tar ansvar for sine egne kjensler og situasjonen ein er i. For å lære seg å ta ansvar for egne kjensler må personalet og barna arbeide med emosjonell modenheit og det å tåle ueinigheit. Vi vaksne må vise barna at dei kjenslene ikkje er farlege og vise korleis kvart enkelt barn skal takle sine egne kjensler på best mogleg måte (Lysebo & Bratt, 2022, s. 96). Her spelar relasjonskompetanse inn. Vi vaksne i barnehagen må kjenne barna godt nok til å vite kva kjensler barna kjenner på i ulike situasjonar. Nokon barn er meir sensitive enn andre, og dermed tåler kanskje mindre i konfliktfylte situasjonar. Medan andre taklar slike situasjonar betre.

5.2 Kommunikasjon

Ein stor del av kvardagen i barnehagen består av kommunikasjon, både mellom tilsette, barn og foresatte. Haugen og Skogen (2013) definerer kommunikasjonbegrepet som informasjonsoverføring mellom sendar og mottakar, som kan vere ein annan person, gruppe eller organisasjon (Haugen & Skogen, 2013, s. 110). Det kan vere fleire grunnar til at det oppstår konflikter i overgangssituasjonen frå å være inne til å gå ut.

Ein grunn kan være at barna ikkje er førebudd på kva som skal skje, eller at det er uklarheit rundt rutinene for overgangen. Slik som vi nemner i kapittel 4.2 så fortel informantane om at det kan oppstå konflikter dersom det er dårleg kommunikasjon mellom vaksne og barn i forkant av overgangssituasjonen. I ein kommunikasjonsprosess sender sendaren ut eit budskap som mottakaren kan tolke på ein annan måte enn det som var målet. Det sendaren seier er meint godt, men kan bli oppfatta negativt. Når barn viser misnøye kan det bety at budskapet har blitt tolka feil. Informantane informerer ofte barna i plenum om kva dei skal "no", og dei barna som treng litt ekstra, får gjerne beskjed på tomannshånd. Ut frå vår eigen erfaring har vi opplevd at denne informasjonen ikkje blir gitt grundig nok. Barna er gjerne midt i leiken, og dermed er fokuset deira ein annan stad enn på informasjonen som blir gitt. Dette har ofte ført til at for dei barna som ikkje har fått med seg informasjonen, er overgangen frå å leike til å gå i garderoben, brå. Dette kan resultere i at barna kan vise motstand, føle seg usikre eller utrygge, og at dei blir meir tilbøyelige til å protestere eller oppføre seg på ein ufordelaktig måte.

Ut frå den informasjonen vi fekk av informantane, i tillegg til våre egne erfaringar, er det tydeleg at det å dele inn barnegruppa har mykje å seie for overgangssituasjonen. Slik som Gunnestad (2019) skriv er det ulike fordelar og ulemper med å dele avdelinga inn i store og små grupper. Han skriv blant anna at store grupper har moglegheit til å skape felles tilknytning, medan mindre grupper er betre for undring, utforsking og gode samtalar (Gunnestad, 2019, s.101). Denne teorien underbygger det som informantane fortel om korleis store barnegrupper i garderoben på same tid kan være kilde til konflikt. Når ein ikkje deler inn i mindre grupper vil det krevje meir av dei vaksne og ein blir springande mellom situasjonar. Ut frå egne erfaringar veit vi at dette ofte skuldast mangel på personal. Det er alltid eit møte, pause eller noko som skal ryddast eller førebuast slik at ein ikkje er nok vaksne til å dekke barnas behov av hjelp og støtte. Informantane nemner også at dei ser at det er mangel på personale i barnehagen og at ein blir for låst til å skulle planlegge til å få tid til alle møter og pauser ein skal ha. Personalets kommunikasjon og tilnærming til overgangen kan også spele ein viktig rolle i å redusere eller forsterke konflikter. Dersom personalet er stressa eller utålmodige med overgangen, kan dette påvirke barnas oppførsel og følelser rundt situasjonen.

5.3 Organisering

Organisering i barnehagen handlar om å leie barnegruppas oppmerksomheit, åtferd og tid på ein god måte. Gode rutinar fremjer god organisering og handlar om at ulike situasjonar i løpet av barnehagedagen har ein tydeleg start og ein tydeleg slutt. Valeski og Stipek (2017) skriv om korleis overgangssituasjonar i barnehagen kan være krevjande for barn, då det kan oppstå mykje frustrasjon i barnegruppa. Dårleg organisering kan føre til uro og kaos, og dermed mykje bruk av korreksjonar og reaktive strategiar frå personalet, sidan ein lett blir på etterskot av det som foregår (Valeski og Stipek, 2001, ref. i. Drugli, 2017, s.165).

Dette er noko også fleire av informantane meiner kan være årsaken til konflikt i overgangssituasjonen frå å være inne til å ut. Fleire av informantane nemner dårleg organisering og førebuing som to faktorar for konflikt. Det innebærer dårleg organisering av personalet og lite førebuing av både barn og vaksne. Gjennom egne observasjonar har vi lagt merke til kor mykje fordelinga av personalet har å seie for at overgangar skal gå smidig og enkelt. For at personalet skal kunne ha smidige overgangar er det viktig med god kommunikasjon og førebuing. Det vil seie at personalet har ein oversikt på kva som skal skje i løpet av dagen for å kunne vidareformidle denne informasjonen til barna. God førebuing vil gi barna ein forståelse av kva og korleis noko skal skje. Balke (1976) skriv i si forskning om førskulepedagogikk at, dersom barn skal oppleve tryggleik og trivsel i kvardagen, bør dagane være organisert slik at barna kan etablere forventningar om kva som skal skje (Balke, 1976, s. 109). Slik Balke skriv er det viktig med forutsigbarheit for barna. Det vil seie at barna har behov for ein struktur eller dagsrytme der dei veit rammene for kva som skal skje i løpet av dagen. Ho skriv vidare:

“Dagsrytmen vil først og fremst bestemmes av hendelser som ankomst, lek, samtale, måltid, hvile, utelek, rolig virksomhet og oppbrudd. Den veksler mellom perioder der virksomheten er styrt av de voksne, og perioder der barna utfolder seg fritt i lek og utforsking ut fra individuelle ønsker.”(Balke, 1976, s. 110).

I motsetning til forskinga til Balke, seier informantane at kvardagen blir styrt av klokka i form av å rekke møter og pausar som må gjennomførast. Forskinga har eit større fokus på å tilrettelegge for barnas aktivitetar, medan nokre av informantane har meir fokus på at det administrative arbeidet må bli gjort. Dette resulterer i at overgangssituasjonar blir noko som berre må bli gjort ferdig, istaden for ein mestring- og læringssituasjon. Informantane fortel om for lite ressursar til å kunne følge opp kvart enkelt barns behov i for eksempel påkledningssituasjonar. Fleire peikar på for lite bemanning, men det viktigaste vi vil påstå er korleis alle ressursane blir nytta.

Vår meining er blant anna at møter og pausar blir plassert på ugunstige tidspunkt på dagen. Vi har erfart at det administrative ofte blir satt til tidspunkt der barna er i ein overgangssituasjon, og eigentleg har behov for ekstra støtte. Sidan vi har erfart korleis overgangssituasjonar kan være ein kaotisk situasjon, hadde det vert bedre å ta møtene på andre tidspunkt av dagen og vere fleksible med pausetida. Når avdeling-, personal-, leder-, og morgenmøte, i tillegg til plantid, pausar og førebuing av aktivitetar, skal skje i løpet av ein dag, er det få timar at alle i personalet er med barnegruppa på same tid. Som Barnehageloven (2013) seier, er det eit krav for antall tilsette per barn. Det står også at bemanninga må være tilstrekkeleg til at personalet kan drive ein tilfredsstillande pedagogisk verksamheit. Det innebærer at dersom ein føler at barnas behov ikkje blir dekkja, er det krav om å tilsette ein ekstra (Barnehageloven, 2013, § 26). Ut frå egne erfaringar har vi ikkje opplevd at det kravet har blitt gjennomført. Derimot fortel informantane om korleis avdelingane støttar kvarandre med å fordele personalet ved behov. Dette krev at den grunnleggande kommunikasjonen i barnehagen er god.

5.4 Refleksjon

I barnehagen er det viktig å kunne reflektere over det pedagogiske arbeidet i kvardagen. Refleksjon er ein form for grundig tenking med ein søkande eller spørjande haldning. Gjennom å utdjupe ulike perspektiv og synspunkt, søker ein ein djupare og meir nyansert forståing av tema og kvarandre (Lysebo & Bratt, 2022, s.49). Pedagogisk leiing handlar om å få i gang prosessar der personalet reflekterer over eigen praksis og lærer av den sjølvinnvikta refleksjonane gir. Dette er ein forutsetning for fornying og endring i kvardagen. Leiinga skapar rom for refleksjon over handling og praksis i personalgruppa. Ved å reflektere blir vi i stand til å sjå på arbeidet i barnehagen frå utsida, og konsekvensane av veremåten vår kjem tydelegare fram. Ved å stille spørsmål over eigen praksis, kan vi løfte opp kulturen til ein felles forståing, og dermed kan ein sette ord på egne haldningar og bevisstgjere desse. I intervju og i spørjeskjemaet, spurte vi om informantane kunne reflektere rundt overgangssituasjonen og korleis dei arbeida med dette. Informant S.2 hadde ingenting å seie på dette. Det dei andre informantane hadde til felles, var at dei reflekterer og snakka saman om overgangssituasjonen, enten om det gjekk bra eller dårleg. I ein overgangssituasjon er det ofte mykje som skjer på ein gang, og det blir fort støy og uro. Viktige ting som krev vår oppmerksamheit, skjer medan vi ofte er fullt opptatt med andre like viktige ting. Dersom ein blir avbrutt i det ein driv med, kan ein ofte vere rask til å reagere, sidan vi kanskje allereie har bygd opp ein irritasjon og frustrasjon inni oss.

Gjennom vår erfaring i barnehagen, har vi begge opplevd at vi kan bli frustrerte i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut. Som sagt kan det oppstå mykje støy og uro, og ein må holde seg til planane som har blitt satt og ein må rekke pausar eller møter. Dermed ønskjer ein gjerne å få ting gjort så fort som mogleg. Når det er mykje barn i garderoben, bråk, og ein gir gjentatte beskjedar til barna om å kle på seg, er det fort å kjenne på irritasjonen. Når ein kjenner at kjenslene har roa seg ned, er det viktig å kunne reflektere både med seg sjølv og andre om kvifor ein kjente på dei kjenslene, og kvifor oppstod denne situasjonen. Lysebo og Bratt (2022) skriv at vi menneske handlar i stor grad ubevisst på bakgrunn av tidlegare erfaringar og opplevingar. Når vi arbeider med å reflektere over situasjonar som gir oss ein kjensle av frustrasjon, gir vi oss fleire valgmoglegheiter og eit større handlingsrepertoar når ein liknande situasjon oppstår (Lysebo & Bratt, 2022, s. 51).

6.0 Avslutning

Målet med denne oppgåva var å finne ut korleis organisering og kommunikasjon påverkar konflikhtar i overgangssituasjonar. På bakgrunn av dette har vi drøfta og analysert følgande problemstilling:

“Korleis påverkar organisering og personalets kommunikasjon, konflikhtar mellom barn og vaksne i overgangssituasjonen frå å vere inne til å gå ut?”

I funna frå dokumentanalysen forstod vi kor mykje kommunikasjon og organisering har å seie for konflikhtar i overgangssituasjonen. Vi har blitt overraska over kor vanleg dette problemet faktisk er, når vi ser kor lite det blir arbeida med. Gjennom datainnsamlinga bekrefta informantane teorien vår, om at det ofte oppstår konflikhtar i overgangssituasjonen frå å være inne til å gå ut. Informantane fortalte om fleire konfliktsituasjonar, som vi konkluderer med grunna i kommunikasjon- og organiseringsutfordringar. Ved dårleg kommunikasjon mellom vaksne og barn, kan dette føre til at det er uklarheit rundt rutineane for overgangen og at barna ikkje er førebudd på kva som skal skje. Fleire av informantane fortalte at dei informerer barna i forkant av overgangen, medan vi tenker at det generelt kunne blitt brukt meir tid på å førebu. Vi meiner at informasjonen kunne vore betre, fordi den ikkje er grundig nok for at alle barna skal forstå kva som skal skje. I tillegg blir denne informasjonen ofte gitt midt i frileiken, då fokuset til barna er på ein annan stad. Dette resulterer i at overgangen til barna kan bli brå og dei kan reagere med å vise motstand. Motstanden kan skje ved at barnet viser sinne, enten gjennom ord eller handlingar.

Vi har tidlegare nemnt at Rammeplanen (2017) skriv om det å fremme barns utfordring og meistringsfølelse i barnehagen. Gjennom arbeidet med oppgåva vår har vi sett at stresset hos dei vaksne, grunna møter og pausar, påverkar barna på ein negativ måte. Dette resultera i at barna ikkje får den støtta dei har behov for og som er nødvendig for å oppnå meistringsfølelsen. I slike situasjonar kan sinne skapa eit hinder for den gode kommunikasjonen ein eigentleg ynskjer i konfliktsituasjonar.

Fleire av informantane nemner dårleg organisering og førebuing som to faktorar for konflikt. Dårlig organisering kan føre til uro og kaos, og dermed mykje bruk av korreksjonar og reaktive strategiar frå personalet, sidan ein lett blir på etterskot av det som skjer. Gjennom eigne observasjonar har vi lagt merke til kor mykje fordelinga av personalet har å seie for at overgangar skal gå smidig og enkelt. For at personalet skal kunne ha smidige overgangar er det viktig med god kommunikasjon og førebuing. Det vil seie at personalet har ein oversikt på kva som skal skje i løpet av dagen for å kunne vidareformidle denne informasjonen til barna. God førebuing vil gi barna ein forståelse av kva og korleis noko skal skje. God organisering inneberer å fordele det personalet ein har, sjølv om samtlige informantar fortel om eit behov for større bemanning.

For å avslutte vil vi oppsummere at organisering og personalets kommunikasjon vil påverke konfliktar mellom barn og vaksne i overgangssituasjonen frå å være inne til å gå ut. Dette skjer gjennom dårleg planlegging, førebuing og samarbeid. Til slutt håpar vi at denne oppgåva vil kunne vekke nysgjerrigheit, med tanke på problemstillinga vår. Vi håpar at dette kan gi inspirasjon til vidare arbeid på dette feltet hos barnehagelærarar og ansatte i barnehagen.

6.1 Personleg refleksjon

I gjennom arbeidet med bacheloroppgåva har vi fått ein forståelse av kor mykje organisering og personalets kommunikasjon har å seie for konfliktar. Før vi starta å arbeide med oppgåva, hadde vi ein tanke om korleis konfliktar oppstår. Undervegs i oppgåva fekk vi ein større forståelse av at rammene og kommunikasjonen kunne bidra til konflikt. Målet vårt var å skrive om eit tema som var relevant for alle barnehagar. Ut frå svaret vi fekk frå informantane, fekk vi bekrefta at det var ei utfordring alle følte på. Relevansen gjorde at vi fekk eit ekstra stort ønske om å arbeide med temaet i vår oppgåve. Dersom vi skulle ha skrive oppgåva på nytt hadde vi valt å berre bruke intervju som metode. Det gav oss det same resultatet og vi fekk eit meir personleg svar, der vi også kunne sjå det nonverbale språket. Om vi hadde hatt moglegheita til å fortsette arbeidet hadde vi valt å funne konkrete løysingar og utarbeida ein ny dagsplan. Håpet er at det ein dag vil bli utarbeida ein ny plan som gir overgangssituasjonar meir fokus.

6.0 Litteraturliste

Balke, E (1976) *Barnehagen: innføring i praktisk førskolepedagogikk* J.W. Cappelen

Barnehageloven, LOV-2005-06-17-64 (2013) Henta frå:

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_7

Bergsland, M. D., & Jæger, H. (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Cappelen Damm Akademisk

Dalland, O., & Keeping, D. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg). Gyldendal.

Drugli, M.B (2019) *Liten i barnehagen* (3.utg.). Cappelen Damm Akademisk

Eidsvåg, G. M. (2021). *Etikk i barnehagen : Syv samtaler om nærhet, omsorg og lykke*. Universitetsforlaget.

Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid : Barnehagen i et mangfoldig samfunn* (2. utg.). Universitetsforlaget

Gotvassli, K.A., (2013) *Boka om ledelse i barnehagen* (2.utg.). Universitetsforlaget

Gunnestad, A. (2019) *Didaktikk for barnehagelærere* (2. utg.). Universitetsforlaget

Haugen, R., Skogen, E. (2013) Holdninger og kommunikasjon . E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen*, (s. 108-110) Fagbokforlaget

Kunnskapsdepartementet (2017) *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir:

<https://www.udir.no/contentassets/5d0f4d947b244cfe90be8e6d475ba1b4/rammeplan-for-barnehagen---nynorsk-pdf.pdf>

Kvistad, K., Søbstad, F. (2005) *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Cappelen Akademisk Forlag

Lundestad, M. (2013) Konflikter i personalgrupper i barnehager. E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen*, (s.155-156) Fagbokforlaget

Lysebo, M. O., & Bratt, E. G. (2022). *Relasjonskompetanse i barnehagen* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Løkken, G., Søbstad, F. (2013) *Observasjon og intervju i barnehagen* (4.utg.). Universitetsforlaget

8.0 Vedlegg

8.1 Intervjuguide

- Kva legg de i ordet konflikt?
- Kva er dei vanligaste konfliktene de opplever i overgangen frå å vere inne til å gå ut?
- Kvifor trur du det blir konflikter i overgangssituasjonen med å gå ut?
- Korleis kommuniserer de med barna på forkant av overgangane?
- Korleis kommuniserer de med dei andre tilsette på avdelingen før, under og etter overgangane?
- Kva kan gjerast for å unngå at det oppstår konflikter?
- Har de noko strategi og reglane for korleis håndtera konflikter?