

FØRSKOLELÆRERROLLEN

Blir førskolelærernes yrkesrolle usynliggjort gjennom måten det daglige arbeidet i barnehagen blir organisert?.

Av Wenche Aasen

Vi mangler en skikkelig debatt omkring førskolelærerrollen. Rammeplan for barnehagen åpner for en endret førskolelærerrolle. Førskolelærerens pedagogiske ansvar, planleggingsansvar, ledelsesoppgaver og veiledningsansvar overfor assistentene i barnehagen blir fremhevet. Det stilles nye krav til førskolelærernes profesjonelle oppgaver.

Førskolelærerne som yrkesgruppe har lav status. Dette kan ha sammenheng med hvordan de oppfatter sin egen yrkesrolle. Undersøkelser har vist at førskolelærerne har et vanskelig forhold til sin yrkesrolle. Denne blir betegnet som diffus og uklar (bl.a. Løkken 1992). Førskolelærerne ønsker en større grad av legitimitet og anerkjennelse for det arbeidet de gjør i barnehagen og for sin spesielle kompetanse. Hvorfor er det så problematisk?

Hierarki, makt og roller

Barnehagen blir i Barnehageloven og Rammeplanen omtalt som en hierarkisk oppbygget organisasjon. Den hierarkiske strukturen er bygd opp fra formelle utdanningskrav og formelle arbeids- og ansvarsforhold blant de ansatte i barnehagen. Barnehageloven bestemmer hvilke formelle kvalifikasjoner personalet skal ha for å kunne besitte en stilling. I barnehagen gjelder stillingshierarkiet for blant annet over- og underordningsforhold mellom styrerstillingen, pedagogisk leder og assistentene. Bakgrunnen for denne organisasjonsstrukturen er å sikre kvalitet i barnehagearbeidet.

Begrepet hierarki blir i mange sammenhenger forbundet med negative vibrasjoner. Hierarki blir forbundet med makt- strukturer som kan føre til undertrykking. Førskolelærerne er redde for å undertrykke. Men makt kan også sees på som muligheter til å skape og utvikle gode barnehager. Førskolelærerne bør bruke sin maktposisjon til å skape gode barnehager med utgangspunkt i sin formelle kompetanse og rolle i organisasjonen.

Redselen for å fremheve seg i en hierarkisk struktur har ført til en organisasjonskultur hvor barnehagefolk har løst opp den hierarkiske strukturen. Den formelle organisasjonen er erstattet med en uformell struktur, basert på likhet i roller. I en slik struktur tilpasser pedagogisk leder og assistentene seg til hverandre i forsøk på å etablere et felles grunnlag for sin praksis. Førskolelærerne og assistentene i barnehagen deler ansvars- og arbeidsoppgavene likt mellom seg.

De fleste barnehagene i Norge arbeider etter *en flat struktur*. Flat struktur avspeiler demokratiske ideer om likestilling og likhet. Disse idealene virker så innarbeidet og automatisert at de er tatt for

gitt (Aas, 1995). Det kan virke som om likhet og likeverd er to begreper blir synonyme i en barnehagesammenheng. Forvekslingen av likhet i roller og funksjoner med personlig likeverd anerkjenner ikke arbeidslagsmedlemmenes ulike formelle roller og kompetanse

I barnehagen er det vanlig at den flate strukturen praktiseres og opprettholdes i *jobbrotasjon*. Jobbrotasjon handler i denne sammenhengen om å samordne arbeidsoppgavene i en syklus hvor det er en viss avhengighet og forbindelse mellom vaktroller (tidlig, mellom og seinvakt), dagsrytme og en synkronisering av tid og rom. Pedagogisk leder og assistentene deler de praktiske arbeidsoppgavene likt mellom seg i en turnus hvor arbeidet går på omgang mellom personalet på avdelingen. Her blir altså arbeidsoppgavene mer bestemt av instruksene for vaktsystemet og dagsrytmen enn av ulike formell utdanning og kompetanse. Yrkesrollene til pedagogisk leder og assistenter blir tilnærmet lik.

Hvilke konsekvenser kan jobbrotasjon som system i barnehagen ha for forståelsen av yrkesrollene til de pedagogiske lederne?

Yrkesroller i barnehagen.

En vanlig definisjon av rolle er; *det sett av forventninger som rettes mot en person i en bestemt posisjon eller stilling* (Gotvassli 1996). Forventningene til yrkesrollen blir klargjort gjennom måten man strukturerer og organiserer arbeids- og ansvarsområdene i det daglige arbeidet.

Dette er en generell definisjon og handler om enkeltpersoner knyttet til en bestemt posisjon eller stilling. Strukturen på arbeidslaget kan bli avgjørende for hvilke forventninger de ulike rolleinnhaverne har til hverandre i arbeidslaget.

Vi kan anta at forventningene som rettes mot pedagogisk leder er tilnærmet lik de arbeidsoppgaver som jobbrotasjon fordrer. Hvis det er pedagogisk leder sin tur til å vaske bord etter frokosten så er det arbeidsfordelingen som forteller henne hvilken oppgave hun skal utføre, ikke hennes faglig-pedagogiske prioriteringer. Forventningene er at hun skal vaske bordet, slik at neste aktivitet kan starte. Neste dag er det ifølge turnusen assistent 1 sin tur til å vaske bordet. Det blir ingen forskjell på forventninger til pedagogisk ledes rolle eller til assistentens rolle i det daglige praktiske arbeidet. Når vi vet at det meste av arbeidstiden i barnehagen blir brukt til de *praktisk-pedagogiske* arbeidsoppgavene blir der liten tid igjen for pedagogisk leder å utføre alle de *faglig-pedagogiske* arbeidsoppgavene som hun er pålagt å gjøre i tråd med Rammeplan for barnehagen. Når pedagogisk leder ikke får tid nok til å prioritere eller utføre andre faglig-pedagogiske oppgaver i barnehagen, vil forventningene til denne viktige delen av arbeidsoppgavene ofte mangle, samtidig som de blir usynliggjort for henne selv, for assistentene, foreldre og allmennheten forøvrig.

Yrkesidentitet

Enhver rolleinnhaver har også forventninger til sin egen rolle. Lillemyr og Malmo (1989) mener at disse forventningene er resultat av individets personlige forhold til yrket. De forventningene som rolleinnhaveren har til seg selv og tilhørighet til en yrkesgruppe, knyttes til begrepet yrkesidentitet. Identitet dannes utfra rolleakseptering i miljøet og hos rolleinnhaveren selv. Yrkesidentitet blir

ofte definert som *en prosess hvor individet på grunn av følelse av tilknytning til et yrke eller ei yrkesgruppe, søker å oppføre seg som og føle seg ens med denne yrkesgruppen* (Lillemyr og Malmo, 1989).

Det er i flere sammenhenger sagt at førskolelærerne har et vanskelig forhold til egen yrkesidentitet (bl.a. Lillemyr og Malmo, 1989). Dette kan ha sin bakgrunn i den flate strukturen. Hvis yrkesidentifikasjonen er knyttet til den uformelle rollen, og ikke til den formelle rollen, kan dette være en forklaring på denne rolleforvirringen. Konsekvensen av rolleforvirringen kan, for pedagogisk leder, medføre en følelse av tilknytning til assistentgruppen. Jobbrotasjon knytter de to yrkesgruppene sammen i en gjensidig avhengighet, og på grunn av arbeidets art, utvikle en type solidaritet med hverandre som kan gjøre det følelsesmessig vanskelig å differensiere arbeidet. Det kan bli vanskelig å få akseptert at førskolelærerne markerer seg som ledere og profesjonelle pedagoger. Yrkesroller som er definert utfra den uformelle strukturen og en yrkesidentifikasjon som baserer seg på den uformelle rollen kan opprettholde den likhetsnormen som råder i barnehagen og dermed gjøre arbeidslaget ineffektivt og få problemer i forhold til Rammeplan for barnehagens mål for virksomheten.

For å få en rolleavklaring bør ansvarlige førskolelærere i barnehagen erstatte likhetsidealene med likeverdsidealene. De pedagogiske lederne må erkjenne og uttale at de to yrkesgruppene er likeverdige og trengs i barnehagen, men understreke at de har ulik formell kompetanse som gir ulike yrkesroller. Førskolelærerne bruker således ikke makt i forhold til sin fagkompetanse. Dette vil medføre en differensiering i arbeids- og ansvarsoppgavene. Skal en differensiering bli vellykket må en løse opp jobbrotasjon som system. En differensiering i rollene er forenlige med Rammeplan for barnehagens intensjoner om den gode barnehage.

Rolledifferensiering- “det er farli det”

Rolledifferensiering er nødvendig for at førskolelærernes rolle skal bli klarere.

Generelt kan vi si at begrepet differensiering betyr at man ønsker å markere forskjeller (Rørvik, 1998). Differensieringens motpol kan sies å være imitering, dvs. at man kan være motivert utfra ønsket om å redusere avstanden til og dermed bli mer lik den man identifiserer seg med. Flat struktur og jobbrotasjon kan være motivert utfra det sistnevnte.

De forventninger og krav som Rammeplan for barnehagen stiller til dagens barnehager signaliserer at førskolelærernes formelle kompetanse blir avgjørende for om personalet kan nå samfunnets mål for barnehagen. Rammeplan for barnehagen fordrer en type organisasjonsstruktur som åpner for en større grad av differensiering mellom førskolelærer og assistent. Førskolelærernes pedagogiske ansvar, planleggingsansvar, lederoppgaver og veiledningsansvar overfor assistentene blir fremhevet. Dette er arbeids- og ansvarsoppgaver som ikke inngår i jobbrotasjon, og som assistentene ikke har formell kompetanse til å utføre. Signaler fra førskolelærerne som yrkesgruppe gir også et bilde av at deres spesielle kompetanse ikke blir verdsatt i samfunnet. En årsak kan være at denne delen av kompetansen ikke blir synliggjort i det daglige arbeidet.

Forventninger til førskolelærerrollen bør derfor også knyttes til disse viktige faglig-pedagogiske arbeidsoppgavene. Assistentene, som etter veiledning og yrkeserfaring har opparbeidet seg en god

kompetanse på generelt barnehagearbeid kan på selvstendig grunnlag utføre mange av de arbeidsoppgavene som inngår i jobbrotasjon.

Førskolelærerne bør frigjøre seg fra en konserverende praksis hvor de relasjonelle forholdene mellom de ansatte blir prioritert fremfor en differensiering av de ulike rollene. Dette kan for mange førskolelærere synes vanskelig fordi barnehagearbeid på mange måter handler om relasjoner og sosiale forhold. Omsorg, trygghet og respekt er sett på som bærebjelkene i det pedagogiske arbeidet. Slik kan vi si at det pedagogiske arbeidet og barnehagens organisasjonsstruktur har vært motivert utfra dette grunnsynet. En rolledifferensiering og en oppløsning av jobbrotasjon som system vil gi alle medlemmene i barnehagens arbeidslag større sjanser til å prioritere sine arbeidsoppgaver med utgangspunkt i kompetanse og interesse. Det er pedagogisk leder sin oppgave å koordinere arbeids- og ansvarsoppgavene i barnehagen slik at alle får utvikle seg og bruke sine evner og sin kompetanse. Rammeplan for barnehagen fremhever at førskolelæreren vil være naturlige ledere og pådrivere i arbeidet. Med dette som utgangspunkt kan vi ikke si at de ulike yrkesrollene er tilnærmet lik. Ved å anerkjenne ulikheter i roller ivaretas likeverdet blant de ansatte.

Skal førskolelærerne øke sin status innad i barnehagen og i samfunnet forøvrig er det en forutsetning at hun løsriver sin rolle fra assistentrollen, og trer inn i rollen som profesjonell pedagog. Førskolelæreren er selv ansvarlig for å utforme sin egen rolle. Som pedagogisk leder er hun ansvarlig for at assistentene kan inneha en yrkesrolle som er i samsvar med den kompetansen de har. Det syntes derfor viktig at førskolelærerne setter i gang utviklingsprosjekter som kan konkretisere noen alternative arbeidslagsstrukturer. Dette vil være starten på en krevende, men nødvendig og helt sikkert givende organisasjonsutviklingsprosess og som vil kunne gi en ny forståelse av førskolelærerrollen.

Referanser:

- Aas, I (1995): *“Slik gjør vi det hos oss...” En teoretisk studie av barnehagens organisasjonskultur, sett i relasjon til konfliktløsende faktorer.* Hovedfagsoppgave i pedagogikk. Universitetet i Oslo: Pedagogisk institutt.
- Aasen, W (1999): *Barnehagens arbeidslag mellom tradisjon og nye utfordringer. En teoretisk drøfting av barnehagens organisasjonsstruktur.* Hovedfagsoppgave i pedagogikk. Bergen: Norsk Lærerakademi VH
- Aasen, W. (2000): Organisasjonsstrukturer og bruk av pedagogisk leders kompetanse. Er jobbrotasjon hensiktsmessig i dagens barnehager? *Pedagogisk Forum: Barnehegefolk nr. 2/00*
- Barne- og familiedepartementet (1995): *Rammeplan for barnehagen Q-0903B*
- Gotvassli, K. Å. (1996): *Barnehager, organisasjon og ledelse.* OSLO: Tano A/S

Lillemyr, O. F. og Malmo, B. (1989): Førskolelærernes yrkesidentitet. Hvilken form for yrkeskompetanse skal danne grunnlag? *I Norsk pedagogisk tidsskrift, 3/89*

Løkken, G (1992): *Yrkesrollene i barnehagen*. Trondheim: DMMH Fei-avdelingen

Morgan, G. (1989): *Organisasjoner i bevegelse, utvikling av lederkompetanse i en opprørt verden*. OSLO: Universitetsforlaget