



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.:	286
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	10244
----------------------	-------

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:	54
Andre medlemmer i gruppen:	295

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

BACHELOROPPGAVE

Fra inspirasjon til skaperglede: Utforsking av personalets
motivasjon for formingsaktiviteter i barnehagen

From inspiration to creation: Exploring the staffs motivation
for artistic activities in kindergarten

Kandidatnummer: 295 & 286

BACH301

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag Barnehagelærerutdanning

Veileder: Ingvard Bråten

25.05.2023

Antall ord: 10 244

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, § 12-1.

Abstract

In this assignment we are focusing on art education in kindergarten, with a specific emphasis on the role of the staff. We have both developed an interest in art education and aim to investigate the factors that foster interest, inspiration, and motivation among the staff to engage in art activities with children. We recognize the importance of our future role as kindergarten teachers in promoting a love for art in children through collaboration with motivated and skilled staff members. Our bachelors` thesis aims to explore the motivation of the staff to facilitate art education in kindergarten, considering both internal and external factors at the workplace.

To gather data for our bachelor's thesis, we focused on a small kindergarten with two departments and conducted a qualitative semi-structured interview and approached four staff members, holding three different staff positions, to obtain different perspectives and expertise related to our research question.

Innholdsfortegnelse

1.0	Innledning	4
1.1	Presentasjon og begrunnelse for valg av tema	4
1.2	Problemstilling.....	5
2.0	Teori	5
2.1	Begrepsavklaring og avgrensing.....	5
2.2	Indre faktorer	5
2.3	Ytre faktorer.....	9
3.0	Metode	14
3.1	Presentasjon av metode.....	15
3.2	Informanter	15
3.3	Utforming og gjennomføring av intervju.....	16
3.4	Etiske perspektiv.....	17
4.0	Sammenligningsskjema.....	18
5.0	Drøfting av funn.....	19
5.1	Hva motiverer den enkelte til å drive med forming i barnehagen?	19
5.2	Barnehagen sin struktur og organisering	22
5.3.0	Hvordan kan en tilrettelegge for et miljø som øker motivasjon inn mot forming i barnehagen?.....	24
5.3.1	Et ønske om nye inntrykk og erfaringer	25
5.3.2	Vektlegging av tidligere erfaringer og gjeldene kompetanse	26
5.3.3	Hvilke refleksjoner tar vi med oss videre?	27
6.0	Avsluttende refleksjon	28
7.0	Litteraturliste.....	29
8.0	Vedlegg.....	31
8.1	Intervjuguide og intervju spørsmål	31
8.2	Intervju svar	32

1.0 Innledning

I denne oppgaven vil vi undersøke hva som motiverer personalet i en barnehage til å ha og tilrettelegge for formingsaktiviteter i barnehagen. Vi har gjennomført intervjuer med personalet i denne ene barnehage for å hente inn data som vi vil bruke senere i oppgaven. Bakgrunnen for intervjuene vi har gjennomført har vært å kunne hente ut mer kunnskap om hvordan vi som kommende barnehagelærere kan være med på å bidra til motivasjon på av formingsaktiviteter arbeidsplassen. Grunnen til dette er at forming er et fag som vi selv har hatt stor interesse for på skolen. Formingsfaget er en viktig del av barnehagen og vi ønsker å utforske muligheter og begrensinger ved å utarbeide ulike formingsaktiviteter som barnehagelærer. Vi mener at det er viktig å vite hva som påvirker og motiverer personalet når det kommer til formingsaktiviteter, slik at vi kan bidra til økt motivasjon og samarbeid med personalet når vi starter i jobb som barnehagelærer.

1.1 Presentasjon og begrunnelse for valg av tema

Temaet i denne oppgaven er forming i barnehagen, og vi har fokus på de voksne, altså personalgruppen. Gjennom studieløpet har vi fått et bedre innblikk i det kunstfaglige arbeid i barnehagen og etter hvert valgte vi begge dette som fordypningsfag, da vi har en stor interesse for formingsfaget. På bakgrunn av dette ønsker vi å undersøke hva som kan være med på å skape interesse, inspirasjon og motivasjon hos personalet til å drive med formingsaktiviteter i barnehagen. Vi har alltid vært opptatt av det kunstfaglige og forming. Dette stammer fra egen selvstendig utvikling, læring, og fra dyktige voksne som har vist oss forskjellige materialer og teknikker. I vår fremtidige stilling som barnehagelærer ønsker vi å ha med oss en bevissthet om hvordan vi kan videreføre formingsglede til barn. Vi tror at det kan skje gjennom et samarbeid med våre kollegaer der vi er med å legge til rette for motivasjon og økt kompetanse innen forming og andre kunstfaglige virksomheter. Vår bacheloroppgave har som formål å undersøke hva som skaper motivasjon blant personalet til å tilrettelegge for- og å ha forming med barn i lys av indre og ytre faktorer på arbeidsplassen.

For å innhente data til vår bachelor valgte vi å fokusere på en liten barnehage med to avdelinger. Der intervjuet vi fire ansatte med ulike arbeidsstillinger for å få forskjellige perspektiver og kompetanser inn mot den valgte problemstillingen vår. I barnehagen var det en avdeling for små barn og en for mellom- og store barn som var sammenslått. Vi intervjuet fire ansatte i barnehagen og ønsket å få flest mulige representanter fra de ulike

arbeidsstillingene på arbeidsplassen. Personalet vi intervjuet hadde tre ulike stillinger og de vi intervjuet bestod av styrer, to pedagogiske ledere og en barne- og ungdomsarbeider. Vi ønsket å intervju personer med forskjellige arbeidsstillinger i barnehagen for å undersøke om det kom frem ulike perspektiv og om ulik kompetanse hadde noe å si for inn mot problemstillingen vi har utarbeidet.

1.2 Problemstilling

“Hvilke indre og ytre faktorer skaper motivasjon blant barnehagepersonalet for å tilrettelegge og gjennomføre formingsaktiviteter i barnehagen?”

Vi har valgt å definere indre faktorer som *motivasjon* og ytre faktorer som *fysisk arbeidsmiljø, organisering og stillingsbeskrivelse*. Vi har også valgt å se på arbeidserfaringer som en ytre faktor er fordi både barnehagens arbeidspraksis og ansiennitet ofte påvirkes og formes av den rådende kulturen som allerede er dannet og miljøet en allerede er i.

2.0 Teori

2.1 Begrepsavklaring og avgrensning

Vi har valgt å dele inn teori og begrep i to deler. Indre påvirkningsfaktorer som *motivasjon, selvbestemmelsesteori og taus kunnskap*. De indre faktorene er kategorisert sammen og brukes til å se på de individuelle egenskapene til deltakeren og hva som påvirker deres motivasjon. Vi tar her i hovedsak utgangspunkt i Haugen og Skogen sine beskrivelser. Førstelektor Eva Skogen, er redaktør for boken Å være leder i barnehagen, og har sammen med professor emeritus Richard Haugen skrevet kapittelet «motivasjon og selvbestemmelse». Forfatterne har bred faglig og praktisk bakgrunn og har publisert flere bøker og artikler innenfor feltet organisasjon og ledelse (Haugen & Skogen, 2021). Deretter har vi de ytre faktorene som *det fysiske miljøet, personlighetstrekkteori, arbeidsmiljø, barnehagen som organisasjon, stillingsbeskrivelse og ressurser*. De ytre faktorene brukes for å se på barnehagen, personalet, samarbeidet de har og hvordan dette kan fremme deres motivasjon. Teorien vi har valgt ut vil bli brukt i refleksjon og drøfting senere i oppgaven.

2.2 Indre faktorer

Motivasjon

Et fellestrekk ved motivert atferd er at det er en eller annen drivkraft som får en til å handle. Motivasjon er altså en prosess som blir iverksatt av ulike drivkrefter inni oss eller av forhold i miljøet, og dette resulterer i at en vil få en målrettet atferd (Haugen & Skogen, 2021, s. 113). Når en har motivasjon, befinner man seg i en prosess som er her og nå, og motivasjon kan bli påvirket i ulik grad av intensitet og styrke. Det kan også være ulik grad på hvor lang varighet av motivasjon som finner sted. Hensikten med motivasjon er at man skal klare å nå målet sitt (Haugen & Skogen, 2021, s. 113). Man kan nå målet sitt ved å øke innsatsen i arbeidet og opprettholde den over lengre tid, selv om man møter på motgang og utfordringer. Motivasjon kan også være med på å bidra til å gi en person en følelse av hvilken retning en skal ta og formålet med valgt veiretning videre.

Indre og ytre motivasjon

Personer som er indre motivert, kan oppleve at de ønsker å gjennomføre handlinger og aktiviteter som betyr noe for dem. Handlingen er basert på interesse, og dette skjer uten andre forsterkningsbetingelser enn gleden ved å utføre den bestemte aktiviteten. Ytre motivasjon består av ytre faktorer. Et eksempel på at en person er ytre motivert kan være gjennom lønn fra arbeidsgiver (Haugen & Skogen, 2021, s. 129). Lønn vil da være en gode som en kan oppnå gjennom å gjøre rette handlinger. Det kan også gå andre veien hvor en for eksempel kan oppleve at en blir innkalt til en prat med styrer dersom en ikke gjør en tilfredsstillende god nok jobb. Indre og ytre motivasjon er to viktige faktorer i en yrkesfunksjon, og disse kan virke sammen på en naturlig måte (Haugen & Skogen, 2021, s. 129). Når en legger til rette for formingsaktivitet i barnehagen kan det bidra til både indre og ytre motivasjon. Det gir oss en mulighet til å utvikle kreativitet, mestring og et personlig uttrykk som kan imøtekomme de ytre kravene og forventninger til et resultat.

Ytre faktorer som påvirker indre motivasjon

En stor andel av grunnforskningen som er gjort i forbindelse med selvbestemmelse og motivasjon er gjennomført med skolebarn. Haugen og Skogen videreformidler funnene til Deci og Ryan der de viser til flere feltstudier som undersøker hvilke ytre faktorer som kan øke indre motivasjon og integrert regulering i en læringsituasjon (Haugen & Skogen, 2021, s. 133). Ytre faktorer som kan være med på å øke motivasjon er om en får lov til å bestemme selv hva en skal gjøre, istedenfor at en blir kontrollert og at valg blir tatt på vegne av en.

Indre motivasjon og integrert regulering øker om en får lov til å delta i beslutningsprosessen. Integrert regulering vil si å være indre motivert. En tar da til seg informasjon på en positiv måte, en klarer å forholde seg til ulike nødvendige oppgaver, og være positiv til å lære nye ting (Haugen & Skogen, 2021, s. 133).

En annen ytre faktor er om personen en gjennomfører et arbeid for, er signifikant og betyr noe for en. Dersom personen ikke er betydningsfull, blir ikke arbeidet betydningsfullt å gjennomføre. En tredje ytre faktor som påvirker indre motivasjon, er lærer sin involvering og interesse for arbeidet en gjør og for en selv som person (Haugen & Skogen, 2021, s. 133). Om styrer, eller kollegaer i barnehagen er entusiastiske til innspill en kommer med og viser interesse for arbeidet en gjør, kan dette være med på å øke den indre motivasjonen for arbeidet en gjør i barnehagen.

En fjerde ytre faktor som påvirker indre motivasjon er optimal vanskelighetsgrad, hvor oppgaven som en skal gjøre verken er for vanskelig eller for lett. Kort oppsummert vil de ytre faktorene som påvirker indre motivasjon være; deltakelse i beslutningsprosessen, tilbakemelding fra signifikante andre, involvering av betydningsfulle andre og optimal vanskelighetsgrad ut ifra forutsetninger og individuelle evner (Haugen & Skogen, 2021, s. 133-134).

Teorien om selvbestemmelse

Teorien om selvbestemmelse understreker viktigheten av at personalet er motivert for arbeidet sitt. Når personalet er motivert for arbeidet, kan det ha positiv innvirkning på det praktiske arbeidet i barnehagen. Gjennom økt kompetanse, opplevd mestring og gjennom et ønske om å bidra positivt til alle sidene ved et barnehagearbeid, kan personalet få utviklet en holdning som fører til økt initiativ og kreativitet. Når personalet opplever dette, kan det resultere i at personalet blir mer villige til å ta på seg nye utfordringer, komme med nye ideer og finne på ulike løsninger som ganger både barna, personalet og barnehagens miljø (Haugen & Skogen, 2021, s. 146).

Et eksempel på selvbestemmelse vil være hvis en barnehagelærer utfører praktisk arbeid ved å ta i bruk egen kompetanse og deretter opplever mestring gjennom arbeidet sitt. Dette kan resultere i at denne personen igjen vil ha et ønske om å bidra positivt til de andre ulike sidene som barnehagearbeid består av. Ved å ta i bruk teorien om selvbestemmelse kan det føre til økt initiativ og kreativitet i jobben.

Å ta i bruk denne teorien som leder kan også øke selvinnsikten til leder. Ved en innsikt i denne teorien kan leder altså lære og forstå egne reaksjoner og behov bedre, samtidig som leder kan legge til rette for motivasjon i personalgruppen på en bedre måte, enn tidligere. (Haugen & Skogen, 2021, s. 145)

Gjennom den økte selvinnsikten og at en kan forstå egne reaksjoner bedre kan det tenkes at leder kan benytte seg av denne måten å arbeide på som en kartlegging av seg selv og egne behov. Dette kan også brukes til å kartlegge kunnskap og behov i personalet. I barnehagearbeid kan selvbestemmelsesteorien være med på å skape et læringsmiljø som fremmer en verdifull tilnærming og fremme positiv utvikling og trivsel blant personalet. Selvbestemmelsesteorien løfter frem tre grunnleggende behov. Disse er selvbestemmelsesbehov/autonomi, kompetansebehov, og interpersonlig behov/tilhørighet (Haugen & Skogen, 2021, s. 128).

Selvbestemmelsesbehovet/ autonomi innebærer en følelse av kontroll over egne handlinger og at en klarer å ta beslutninger som stemmer overens med egne interesser og egne verdier. En kan også ha en følelse av frihet hvor en føler for å utforske egne veier og mål i arbeidet sitt (Haugen & Skogen, 2021, s. 128). Ut ifra dette kan vi se at autonomi kan vises i barnehagen gjennom at barnehagelærer får valgmuligheter og friheten til å velge sin egen formingsaktivitet som skal gjennomføres. Et eksempel på hvordan en kan bidra til personalets selvbestemmelse og autonomi i planlegging og gjennomføring av et kunstfaglige prosjekt som introduserer kunst og kunstnere til barnehagebarn, kan vi finne i Bortigard barnehage. Der utformer de ansatte et *inntrykk* for barna, gjennom å gå i en fiktiv rolle som kunstner, eller tolke kunstnerens arbeid og vise en framføring. *Inntrykket* blir siden videreutviklet gjennom å følge barnas interesser (Skarprud, 2019, s. 104-105). Da vil barnehagelærer få velge hvilke materialer som skal brukes i prosjektet, hvordan eventuelle påfølgende formingsaktiviteter skal foregå, og hvilke av barnas interesser en skal ta tak i å arbeide videre med. Når den ansatte får lov til å velge dette, kan det resultere i en følelse av selvkontroll og eierskap ovenfor formingsaktiviteten.

For at man skal klare å oppnå **kompetansebehovet** innebærer det at en føler seg dyktig og i stand til å klare og mestre ulike arbeidsoppgaver og utfordringer på veien i arbeidet sitt. Kompetansebehovet betyr at en må kunne lære å utvikle seg, og om en gjør dette så kan en få en følelse av mestring og selvtillit i det man gjør (Haugen & Skogen, 2021, s. 128). For at kompetansebehovet skal bli dekket gjennom selvbestemmelsesteorien er det viktig at barnehagelærer får muligheten til å utvikle sin kompetanse innenfor formingsfaget og

formingsaktiviteter. Dette kan for eksempel være gjennom tilbud av ulike kurs og tilbud om opplæring og oppfølging videre på veien. En kan også tilegne seg denne kompetansen gjennom å bli tildelt tid og ressurser til den gitte aktiviteten man skal gjennomføre. Dette kan resultere i at barnehagelærer vil føle seg kompetent i rollen som barnehagelærer og ens motivasjon og engasjement kan øke.

Når en ser på det **interpersonlige behovet/tilhørighet** handler det om at en føler et behov eller har et ønske om å oppnå en tilknytning til andre. Behovet skal dekke at en føler seg inkludert og verdsatt i fellesskapet en hører til. Tilhørighet kan komme gjennom positive relasjoner og opplevelser med andre, og gjennom å oppleve støtte og omsorg fra menneskene rundt en (Haugen & Skogen, 2021, s 128). For at det interpersonlige behovet/tilhørighet skal bli dekket er det viktig at barnehagelærer klarer å skape en følelse av samarbeid mellom personalet gjennom formingsaktiviteten.

Taus kunnskap

Taus kunnskap defineres som personlig situasjonsavhengig kunnskap som er vanskelig å formalisere og kommunisere. Det er ofte en godt innarbeidet rutine som gir oss kunnskap, og en magesfølelse om hvordan ting skal gjøres (Aasen, 2018, s. 169). Ved å løfte frem handlinger eksplisitt gjennom veiledning og refleksjon, blir det pedagogiske arbeidet med barna enda mer synlig og kan bedre bedømmes og diskuteres både i team på avdelingen, og i et foreldresamarbeid. Gjennom å løfte frem taus kunnskap og gjøre den eksplisitt kan barnehagen snakke om og drøfte sine kompetanser, og dermed bli mer profesjonsrettet (Aasen, 2018, s. 171). Det er dermed viktig å anerkjenne og synliggjøre den tause kunnskapen blant barnehagepersonalet, slik at den kan videreutvikles i videre arbeid. Dette vil da være med på å styrke barnehagen sin faglige kompetanse og barnehagens profesjonsretning.

2.3 Ytre faktorer

Teamarbeid i barnehagen

I barnehager i dag er det ofte stor fokus på kompetanseheving og samarbeid blant personalet. Ifølge rammeplanen skal de pedagogiske lederne veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. Det er også styrer sitt ansvar å sørge for at personalet får en felles forståelse for hvordan en skal arbeide for at dette skal kunne oppfylles (Kunnskapsdepartementet, 2017). En måte å arbeide på i barnehagen, med

fokus på nære relasjoner til medarbeidere, kompetanseheving og pedagogisk arbeid, er teamarbeid.

(...) teamets innsats er konsentrert rundt en felles praksis og forståelse, der teammedlemmene er åpne for å dele kompetanser med hverandre for at arbeidsoppgavene skal kunne løses. Man lærer av hverandres handlinger i praksis og ser at de andre i teamet har kompetanser som er nyttig for å løse arbeidsoppgaver. (Aasen, 2018, s. 33)

Tre sider som er viktig for at en kan kalle seg et team er: felles mål, gjensidig avhengighet av hverandre for å oppnå organisasjonens mål, og kartlegge og spille på lag med hverandres forskjellige kompetanser (Aasen, 2018, s. 33). Det er dermed viktig å kunne se ressursene til andre i form av hvilken kompetanse de kan bidra med når det kommer til ulike prosjekter og gjennomføring av aktiviteter og arbeid i barnehagen. Inn mot forming i barnehagen vil dette kunne styrke aktivitetene en setter i gang dersom personalet kan bidra med forskjellige teknikker, kunnskap om tilgjengelige ressurser og materialkunnskap. Ved å løfte frem styrkene til de ulike i personalgruppen kan en begynne å sette sammen et team. Et vellykket team vil kunne kjenne på effektivitet som kan bidra til at de sammen klare å jobbe mot de felles målene som settes på en god måte.

På en avdeling og i en barnehage vil det være naturlig å se flere personligheter i den etablert personalgruppen. Personlighetstrekkteorien beskriver forskjellige personligheter som kan finnes og settes sammen for å skape et velfungerende team. Meredith Belbin er kjent for sin teori om personlighetstyper og teamsammensetninger. Hun ønsket i utgangspunktet i sin forskning å finne et sett av målbare psykologiske egenskaper som kunne egne seg til å forutsi hvem som var, er, eller ville bli gode ledere. Hun så på teamroller som en måte å bidra på i samspill med andre (Aasen, 2018, s. 59). Belbin løfter frem åtte personlighetsfaktorer som gir suksess i et vellykket team:

Spesialisten- fagorientert, egenmotivert og opptatt av arbeidet
Koordinatoreren- moden og trygg, flink som møteleder
Lagspilleren- Samarbeidsvillig, mild og diplomatisk
Pådriveren- utfordrende og dynamisk, trives med press
Avslutteren- samvittighetsfull og nøyaktig, holder avtaler
Ideskaperen- kreativ, fantasirik og ukonvensjonell
Analytikereren- Sindig, strategisk og vurderende
Iverksetteren- Disiplinert effektiv og pålitelig.

(Aasen, 2018, s. 60)

Det Belbin løfter frem i denne teorien er at dersom et team har personer med ulike personlige egenskaper vil de kunne ha de beste muligheter for å være effektivt og nå satte mål (Aasen, 2018, s. 59). De forskjellige personlighetsfaktorene vil mest sannsynlig være trekk som en kan finne en blanding av i større eller mindre grad hos de forskjellige personer. Dersom en avdeling skal ha et formingsprosjekt som varer over lengre tid, noe som barnehager ofte har for å gjøre barn kjent med forskjellige tema, vil en klar rollefordeling bygget på allerede kartlagte personlighetsfaktorer kunne skape et bedre samarbeid. En kan da for eksempel finne ut hvem som kan ha ansvar for å sette i gang et prosjekt, hvem som skal følge opp prosjektet og hvem som skal avrunde prosjektet.

For å kunne finne rollefordelinger er det viktig at en har et tett samarbeid hvor en kan kommunisere med medarbeiderne sine og formidle hva som fungerer i praksis og hva som ikke fungerer i praksis.

Når man arbeider i et relasjonsbasert yrke, som barnehagen, er det nødvendig at teammedlemmene møtes ansikt til ansikt i tette relasjoner til hverandre og til barna i barnehagen. Et slikt tett samspill gir teamet muligheter til åpen kommunikasjon og samarbeid, der man lærer å kjenne hverandre som personer, samspillpartnere og yrkesutøvere. (Aasen, 2018, s. 32).

Ved å tilrettelegge for et samarbeid som gjør at en blir bedre kjent som person, samspillpartnere og yrkesutøvere vil altså teamet kunne høyne sin kompetanse og effektivisere planlegging, og gjennomføring av formingsaktiviteter i barnehagen.

Barnehagen som organisasjon

Når en ser nærmere på en organisasjon og kulturen en finner i barnehagen vil en kunne avdekke forskjellige verdier og holdninger som kulturen vedlikeholder og reproduserer på daglig basis. Disse holdningene og verdiene kan få konsekvenser for hvilke formingsmaterialer, aktiviteter og prosjekter en benytter seg av, og gjennomfører i barnehagen. Organisasjonskultur i et institusjonelt perspektiv blir sterkt forpliktet til organisasjonens mål, verdiene organisasjonen arbeider med, og vedlikehold og videreføring av mål og verdier til en overordnet oppgave. Ifølge Børhaug et al. (2018, s. 26) kan det derfor bli vanskelig å endre mål ettersom organisasjonsmedlemmene gjør vedlikehold og videreføring av verdiene og målene til en overordnet oppgave.

Både uformelle og formelle oppgaver kan institusjonaliseres og tillegges egenverdi. Formelle regler og rutiner som kommer ovenfra vil stå i et motsetningsforhold til regler og rutiner som vokser frem gjennom praksis nedenfra (Børhaug et al., 2018, s. 26). De erfaringer en gjør seg i det praktiske arbeidet vil medføre holdninger og kunnskap som en tar med seg videre, og en vil ofte også videreformidle denne kunnskapen til andre. Dette kan for eksempel gjelde hvilke materialer en bruker sammen med barna, eller hvordan en utformer formingsaktiviteter for barna. Dersom en barnehage får et overordnet mål om å gi barn større materialkunnskap krever dette et personal som er reflekterende og en kultur som oppsøker og benytter seg av materialer. Dette vil da kunne bidra inn mot barnas materialmøter, barnehagepersonalets forståelser, praksiser og fremme et rikere materialmangfold (Waterhouse, 2017). Dersom barnehagen skal videreføre eventuelle overordnede mål krever dette at organisasjonsmedlemmene arbeider sammen om hvordan de kan utføre målet i praksis. Etter hvert som planlegging og arbeid settes i gang vil organisasjonen få institusjonaliserte oppgaver, som planleggingen og arbeidet medfører. Målene som kommer ovenfra, vil få en egenverdi etter hvert som de innlemmes i kulturen.

Verdigrunnlaget i en organisasjon kan skape fellesskap, integrering i organisasjonen, forpliktelse og engasjement for felles verdier som kan være en spore til innovasjon og nytenkning i overordnede verdiers tjeneste. Verdigrunnlaget er ofte knyttet sammen med virkelighetsmodeller. Virkelighetsmodeller formidler en forståelse av hva organisasjonens oppgaver er, hva som kjennetegner brukere og hvilke virkemidler som fungerer. Normer utvikles ut ifra virkelighetsforståelse og verdier. Disse får karakter av å være riktige og etisk viktige handlingsmåter og prosedyrer i organisasjonen for hva man skal tenke, mene og gjøre i ulike situasjoner (Børhaug et al., 2018 s. 27). Gjennom kontinuerlig arbeid og samarbeid i en organisasjon vil en skape en slags fellesforståelse av hvordan overordnede mål skal tolkes og arbeides videre med. Denne fellesforståelsen vil igjen kunne forene virkelighetsmodellene til organisasjonsmedlemmene i organisasjonskulturen. I personalmøter en har på avdelingen og i samarbeid gjennom dagen, vil en da kunne forme kreativt arbeid og prosjekter etter virkelighetsmodellene en har på avdelingen.

Haugen og Skogen (2021) beskriver forpliktende organisasjonsengasjement som en holdning hos en person, der de ønsker å yte noe mer i barnehagen enn hva en eventuell arbeidsinstruks tilsier. Forpliktende organisasjonsengasjement er altså et uttrykk for en bestemt holdning til jobben en gjennomfører, og kan dermed defineres «som en følelse av forpliktelse til å engasjere seg for organisasjonen utover det som tjener ens egne interesser» (Haugen &

Skogen, 2021, s. 124). Forpliktende organisasjonsengasjement blir sett på som en kontinuerlig holdningsprosess hos de ansatte. Medarbeiderne har da tro på mål og verdier, og de har et ønske om å kunne yte noe på organisasjonen sine vegner (Haugen & Skogen, 2021, s. 124). De ansatte har da et ønske om å kunne yte mer enn hva den gitte arbeidsinstruksen tilsier. Hvis det er en stor overvekt av ansatte i barnehagen som har et forpliktende organisasjonsengasjement, kan det resultere i et positivt barnehageklima, også kalt en drakultur (Haugen & Skogen, 2021, s. 124). Drakultur kan tenkes å være en viktig faktor når en ønsker å ha forming sammen med barna, da den kan skape inspirasjon, kreativitet og motivasjon blant resten av personalet i barnehagen.

Det fysiske miljøet i barnehagen

Hvor formingsaktiviteter foregår vil også ha en innvirkning på innholdet og mulighetene i aktivitetene. Et formingsrom som gjenspeiler barnehagens ønsker og behov for hvordan barna skal danne og innhente ny kunnskap, kan skapes gjennom bevisstgjøring og aktiv reflektering blant personalet. En kan da utforske sine egne og rommets muligheter. Ifølge Bernsen (2019, s. 75) betraktes det fysiske miljøet som en viktig medspiller i det pedagogiske arbeidet til personalet i barnehagen. Det fysiske miljøet kan også sees på som en læringsfaktor ifølge Bernsen. Rommet som tredje pedagog kommer ifra arven til Fredrich Fröbel og Maria Montessori. De vektla et pedagogisk miljø som en forutsetning for at barna skal dannes, trives og lære når de er i barnehagen. Ut ifra dette har Reggio Emilia barnehagene utviklet det estetiske og det pedagogiske miljøet rundt barna. Det vektlegges i så stor grad, at rommet i barnehagen blir kalt «den tredje pedagog». «Den tredje pedagog» er da altså det det fysiske miljøet i barnehagen (Frisch, 2018, s. 49). En kan her se på hvilke muligheter og begrensninger det fysiske miljøet i barnehagen skaper inn mot formingsaktiviteter.

Når en skal ha forming med barn, kan hyller, gulvplass, bordplass, sitteplasser og tilgjengelig materiale til formingsaktiviteten ha mye å si. Utformingen vil også ha en stor innvirkning på hvor delaktige barna kan være. Bernsen (2019) finner i sin studie at endringer i rommenes innhold i barnehagen har en positiv innvirkning på både barna og personalet i barnehagen. Hun argumenterer for at et rom som er rikt på ulik materiell vil kunne skape en atmosfære som oppmuntrer til utforskning, undring og nye leke-felleskap (Bernsen, 2019, s. 75). Videre påpeker hun også at personalet vil fremstå som aktive og nysgjerrige når det kommer til endringen som har skjedd i det fysiske rommet (Bernsen, 2019, s. 75). Når en tar i bruk og

legger til rette for endringer i det fysiske rom, vil det skape et stimulerende miljø for barn og personalet, som igjen vil oppfordre til kreativitet og læring i barnehagen.

Pedagogisk leder utdanning

Pedagogisk leder er en yrkestittel og en stillingstittel der man i et arbeidsforhold er satt til å lede et team eller en avdeling/base. (...) Dette fokuset (behov for kunnskap i pedagogisk ledelse) har ført til at de nasjonale retningslinjene for barnehagelærerutdanningen foreskriver at alle studenter i utdanningen skal undervises i Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid (Aasen, 2018, s. 98).

Ut ifra dette kan vi se at stillingen som pedagogisk leder hele tiden er under utvikling. Det legges større vekt på at pedagogisk leder i norske barnehager skal kunne lede barn og voksne på avdelingen. Oppgavene i denne stillingen får da en mer utvidet forståelse av at en skal kunne lede samarbeid på avdelingen og veilede medarbeidere i sin pedagogiske virksomhet.

Barnehagelærere med kunstkompetanse

Barnehagen skal gi barna anledning til å møte et mangfold av kunstneriske og kulturelle uttrykksformer og de skal også legge til rette for utforskning og deltakelse i kunst- og kulturopplevelser sammen med andre (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 51). For at barna skal få oppleve et kunstmøte er det viktig at barnehagelærer besitter kunnskap om kunst, eller har den evnen at en ønsker å sette seg inn i kunsten som skal presenteres for barnegruppen. Videre må barnehagelærer tilrettelegge for møtet mellom barnet og kunsten (Moe, 2020, s. 111). Dette defineres som et kunstmøte. Et kunstmøte innebærer at det skal være en interaksjon hvor barna skal møte kunsten i samspill med hverandre, barnehagelærer og eller kunstformidleren. Møte handler om opplevelsen eller erfaringen barnet tilegner seg sammen med objekter og mennesker i samme fysiske rom.

3.0 Metode

Metode handler om å samle inn, tolke og analysere data, og målet er å få fram informasjon som kan analysere videre (Bergsland & Jæger, 2022, s. 28). I forkant av bachelorarbeidet diskuterte vi hvilken kunnskap vi hadde på forhånd, når det kom til problemstillingen. Videre diskuterte vi hva vi ønsket at formålet med oppgaven skulle være, og hvordan vi skulle klare å

innhente kunnskap gjennom ulike innsamlingsteknikker. Valget vårt falt på å ta i bruk kvalitativ metode og semistrukturerte intervjuer.

3.1 Presentasjon av metode

Vi har valgt å ta i bruk kvalitativ metode for å få svar på problemstillingen vår. Kvalitativ metode anses å være relevant for oss i forhold til problemstillingen, da den går i dybden og vektlegger betydningen av svarene vi får. Ved å bruke denne metoden vil den gi oss bedre innsikt i menneskelige uttrykk, språklige ytringer som skrift eller tale og atferd (Bergsland & Jæger, 2022, s. 28). Dette vil være relevant for problemstillingen vår da spørsmålet vi ønsker å belyse omhandler “motivasjon til personalet i barnehagen” (Bergsland & Jæger, 2022, s. 28).

Blikket vårt som intervjuer og referent blir altså rettet mot menneskers hverdagshandlinger i sin naturlige kontekst. Vi har benyttet oss av intervju for å innhente dataen vi trenger. For å innhente mest mulig data uten å benytte oss av taleopptak var vi begge til stede under intervjuet, slik at en av oss kunne være intervjuer og den andre referent. Det ble også uttrykt fra noen av deltakeren at de hadde en større trygghet til å svare mer fritt når intervjuet ikke ble tatt opp.

3.2 Informanter

Da vi skulle finne informanter å intervjuer valgte vi å ha fokus på én barnehage. Vi valgte å intervjuer personer fra en og samme barnehage da vi ønsket å få en dypere forståelse av den valgte barnehagen og personalet. Da barnehagen var liten og besto av to hovedavdelinger, var dette også ideelt for oss for å kunne få innblikk i kulturen i barnehagen gjennom å intervjuer personer fra begge avdelingene.

Det kan være både fordeler og ulemper med å velge én barnehage å innhente data fra. Fordelen med å fokusere på én barnehage å intervjuer personalet i, gjør at vi kan bruke mer tid på den enkelte barnehagen og komme nærmere innpå deltakerne gjennom intervjuer spørsmålene. Dette kan igjen føre til at vi kan få mer personlige og detaljerte svar fra de vi intervjuer, noe som gir oss mer å gå ut ifra når vi skal se på personalgruppen som en helhet, og personer med egne ønsker og motivasjon. Fokuset på en barnehage passer godt med kvalitativ metode som handler om å gå i dybden på innhentede datamateriale.

En ulempe med å intervjué én barnehage kan være at man får mangel på variasjon i svarene og at de erfaringen vi får innsikt i er mer spesifikt knyttet opp til denne ene barnehagen. Dermed kan materialet vi undersøker være preget av situasjoner, holdninger og verdier som er avgrenset uten at vi har noen andre barnehager og deres erfaring å sammenligne med.

Informantene vi intervjuet ble bestemt på forhånd av oss. Vi ønsket å intervjué pedagogene på storbarnsavdeling og småbarnsavdeling, styrer i barnehagen og en eller to assistenter. Da det var endel sykdom i perioden vi var i barnehagen valgte vi å undersøke om Pedagogisk leder 2 på storbarn kunne stille til intervju, istedenfor pedagogen på småbarnsavdelingen. Vi gikk også bort ifra å oppsøke assistent på storbarnsavdeling, slik at vi kunne få informanter fra alle avdelingene, og oppsøkte da heller barne- og ungdomsarbeider på småbarnsavdeling.

3.3 Utforming og gjennomføring av intervju

Vi sendte ut spørsmålene til intervjuet på forhånd, og tanken bak dette var at respondentene kunne få lese gjennom dem, og være mer forberedt på spørsmålene som ble stilt under intervjuet. De ble gitt muligheten til å få tenke igjennom hvordan de arbeider med og mot formingsaktivitet i barnehagen. Ved å sende spørsmålene ut i god tid før intervjuet var tanken at respondentene kunne sende oss en melding eller ta en prat med oss om det var noe de lurte på angående intervjuet eller spørsmålene. Tanken bak dette var at vi i intervjuet skulle bruke minst mulig tid på å forklare hva vi mener med spørsmålene, men det var selvfølgelig åpent for respondentene å stille spørsmål underveis om det var noe som opplevdes uklart.

En ulempe med at vi sendte ut intervjuguide og spørsmål i forkant av intervjuet kan være at respondentene blir mer opptatt av hva som kan være rett eller galt svar, og reflekterer mindre da de tror at det kan være et fasitsvar vi var ute etter. En annen ulempe med dette kan være at de ansatte får tid til å diskutere med kollegaer om hva de tenker kan være korrekt svar på spørsmålene og på den måten samkjøre svarene sine.

I utformingen av intervju spørsmålene var vi bevisst på å stille spørsmål hvor informantene kunne komme med utdypende svar. For å få med oss mest mulig data i intervjuene uten å benytte oss av taleopptak vekslet vi mellom å være intervjuer og referent. Dette gjorde vi slik at vi begge skulle få erfaringer med hvordan det er å være intervjuer og referent.

Vi ble enige på forhånd om at rollen til intervjuer var å stille spørsmål til informantene og eventuelt utdype spørsmålene om det var noe informanten ikke forstod, eller legge til rette for

tilleggsspørsmål slik at en kunne få mer utdypende svar. Rollen til referenten var å skrive ned mest mulig ordrett hva som ble sagt av informanten. I etterkant av hvert intervju satt vi oss ned og skrev referatet sammen. Dette gjorde vi for å se at alt av informasjon og svar som ble gitt av informanten ble skrevet tilnærmet korrekt ned. Vi luket også vekk personlige opplysninger om dette kom frem gjennom intervjuet og anonymiserte informanten.

3.4 Etiske perspektiv

I forhold til innhenting av data til vår oppgave gjennom intervjuene vi tok, informerte vi om at vi skulle gjennomføre et kvalitativt intervju. Vi informerte om at intervjuet skulle handle om hvordan indre og ytre faktorer påvirker personalets motivasjon når det kommer til formingsaktivitet. I forkant av intervjuet sendte vi ut en intervjuguide og spørsmålene som ville bli stilt til informantene. Vi var også tydelig på, og gjentok flere ganger, at deltakelse i intervjuet var valgfritt, og at dersom de deltok som informant ville alle personlige detaljer bli anonymisert, og innhentet data ville bli slettet i etterkant av ferdig arbeid (Bergsland & Jæger, 2022, s. 47). Det ble også informert at dersom de satt på et ønske om å trekke seg, så ville dette være en mulighet å gjøre når som helst uten at dette får negative konsekvenser for bacheloroppgaven.

Vi har anonymisert informantene som «Pedagogisk leder 1», «Pedagogisk leder 2», «Styrer» og «BU-arbeider».

Norsk senter for forskningsdata (NSD) skal være med på å sikre at forskning utføres i samsvar med etiske retningslinjer og personvern (Bergsland & Jæger, 2022, s. 49). Vi tok en test på NSD sin hjemmeside for å se om vi var nødt til å søke godkjenning før videre bearbeiding av innhentet data gjennom intervjuene vi tok. Videre i arbeidet med oppgaven hadde vi samtaler med vår bachelorveileder og vurdert det til at med vår intervjumetode, vårt forskningsområde og vår innsamling av data var det ikke nødvendig, å søke NSD-godkjenning til dette prosjektet. Vårt valg av metoder og innsamling av data er i tråd med veiledende retningslinjer og etiske standarder som er relevant for vårt valgte forskningsområde. Og gjennom vårt bachelorarbeid har vi hatt et kontinuerlig fokus på å ivareta personvern og anonymitet til deltakerne.

4.0 Sammenligningsskjema

Vi har valgt å ta i bruk et sammenligningsskjema for å sortere data vi innhentet gjennom intervjuene. Her har vi sortert ut svar fra spørsmålene og satt de opp mot hverandre for å få en bedre oversikt over svarene personalet har gitt, og for å se om det er noe likhet blant dem. Vi har forsøkt å gjøre et utvalg som formidler forskjeller og likheter mellom svarene til informantene i stikkord og korte setninger. Se vedlegg «8.2 Intervju svar» for mer utdypende svar.

	Pedagogisk leder 1	Styrer	Pedagogisk leder 2	B.U. arb.
Spørsmål 1 Viktigste mål	Overordnede mål Relasjonskompetansen	Overordnede mål Sosialkompetanse	Overordnede mål Sosialkompetanse og trygghet	Følge det som blir bestemt (Går på autopilot)
Spørsmål 2 Påstand: “Vi har tilstrekkelig med tid og ressurser ...”	Enig. Pedagogisk leder bestemmer egentid Budsjett og bevissthet på hva man kjøper av materialer	Pedagoger styrer egen tid. Assistenten får kanskje ikke tiden de trenger. Erfaringsbasert (Effektivitet med å sette i gang formingsaktiviteter) Rutiner i barnehagen	Bruke tiden en får tildelt og opp til en selv.	Delvis enig- varierer Ikke nok bemanning til å kunne bidra inn mot planlegging
Spørsmål 3 Tilgjengelige material og hva som brukes	Bærekraft Utforskning av materialer Utviklingsarbeid inntrykk og uttrykk Leire og dens begrensinger	Bærekraft Workshops slik at man kan vise personalet forskjellige materialer en kan jobbe med Reggio Emilia erfaring	Bærekraft/gjenbruk Naturmaterialer Barns medvirkning Forskjell fra før når voksne bestemte. Nå er det omstilt, barn i hovedfokus	Gjenbruk og naturmaterialer Ta ting med fra tur og ta dette i bruk Natur er viktig
Spørsmål 4 Ønske om ressurser – velge fra øverste hylle	Kulturinntrykk til barna Tilleggsspørsmål: Mer fokus på kunst og kultur enn å bare benytte seg av natur og nærområdet.	Reggio Emilia inspirert – Atelier, verktøy og materialer i tilgjengelige skap for barna Gjenbrukssenter Rommet (kunstbøker og bilder på vegg)	Penger som en kan bruke til å oppleve kulturinntrykk Materialer (forming) Tilleggsspørsmål: (Hvordan penger blir fordelt)	Bruke det en har (materialer, ressurser og kompetanse) Gjenbruk og utematerialer funker bra
Spørsmål 5	Fordel – at barn får uttrykke kreativiteten sin	Fordel – Barna får mulighet til dialog og	Fordel – Barn opplever mestringsfølelse	Fordel - Får bruke sin kreative side, lærer å

Fordel og ulempe med forming	Det er forskjellige måter å oppmuntre og inspirere barna til å uttrykke seg Ulempe – Rammer, nok tid og personal til at barna får tid til å være i prosessen	kommunikasjon gjennom felles fokus Ulempe – Kan bli rot og kaos om en ikke har rutiner. Faste rutiner kan føre til passive voksne som ikke søker nærkontakt med barna.	gjennom å bli utfordret og de får kreativitet Ulempe – Ingen	tenke ute av boksen og å være kreativ Ulempe – Ingen
Spørsmål 6 Motivasjon	Faglighet skaper motivasjon Barn er med på å skape motivasjon	Naturlig å arbeide med forming. Særlig om en gjør det over lengre tid. Barna er med på å skape motivasjon	Motivasjon opp og ned. Barn og positive voksne er mer på å skape motivasjon	Føler seg for motivert til tider, mange ideer. Hvis dette ikke går, prøver en noe nytt
Spørsmål 7 Hva er det viktigste barn lærer	Barn lærer å uttrykke seg med det estetiske og visuelle Forskjell blant gutter og jenter. Jenter har mer tålmodighet, personalet må ha et annet fokus når det kommer til opplegg av og til. Barn lærer teknikker gjennom at voksne utfordrer barnet	Barna blir kjent med å møte nye materialer Samarbeide sammen med andre barn	Bruke kreativitet og fantasi. Å mestre Gi barna forskjellige erfaringer	Selvstendighet Finne ro Bli kjent med materialer Overgang fra små til store barn-avdeling

5.0 Drøfting av funn

Vi behandler funn og drøfting fortløpende.

Drøftingen består av tre hoveddeler. Vi vil se på:

- 1) informantenes individuelle interesse og motivasjon for å drive med formingsaktiviteter i barnehagen,
- 2) på hvordan barnehagen sin struktur og organisering kan bidra til økt motivasjon og
- 3) hvordan de sammen kan utgjøre et vellykket team og hva som kan øke motivasjon.

5.1 Hva motiverer den enkelte til å drive med forming i barnehagen?

I intervjuene vi hadde med personalet i barnehagen hadde vi et spørsmål formulert som en påstand. Denne påstanden handlet om motivasjon hvor informantene fikk mulighet til å utdype svarene sine. Påstanden var «Jeg føler meg motivert til å bidra og igangsette

formingsaktiviteter i barnehagen». Informantene var stort sett enige i denne påstanden, for oss viser dette at det var høy motivasjon i barnehagen for å drive med formingsaktiviteter. Når informantene utdypet hva og hvorfor de var motivert kom det frem forskjellige bakgrunner for motivasjon og inspirasjon til å igangsette og bidra under formingsaktiviteter. Vi skal nå se nærmere på hva som bidro til motivasjon for den enkelte, og benytte oss av Belbin sin personlighetstrekk teori for å senere utforske hvilke kvaliteter informantene kan ha med seg inn i et team.

Pedagogisk leder 1 svarte at faglighet var en stor motivator for å planlegge og igangsette formingsaktiviteter sammen med barna. For henne var faglighet sterkt knyttet opp mot hennes vurdering av innholdet i dagen til barna. Og hun tok dette meg seg inn i refleksjon rundt formingsaktiviteter. Ut ifra dette svaret og personlighetstrekk teorien til Meredith Belbin kan vi se på Pedagogisk leder 1 som «Spesialisten» som er fagorientert, egenmotivert og opptatt av arbeidet (Aasen, 2018, s. 59-60). Ut ifra de åtte personlighetsfaktorene Belbin mener gir suksess i et vellykket team, ser vi at Pedagogisk leder 1 har trekk som passer inn i flere av kategoriene. Da personlighetstrekkteorien hadde sin begynnelse i Belbins ønske om å finne målbare psykologiske egenskaper som utgjør en god leder, kan vi tenke oss at å besitte flere av egenskapene kan være gunstig i rollen som pedagogisk leder på en avdeling. Å ha flere av egenskapene fra personlighetstrekkteorien er også gunstig ettersom det er mer vektlagt i dag å kunne lede en avdeling, sette i gang samarbeid og utviklingsarbeid på en avdeling i utdanningen til å bli pedagogisk leder (Aasen, 2018, s. 98). Egenskapene kan også tenkes å være et godt bidrag mot selvstendig planlegging, arbeid og igangsetting av formingsaktiviteter.

Pedagogisk leder 2 var noe nøytral til påstanden og utdypet rundt egen motivasjon at den kom og gikk. I svaret hennes i intervjuet kan vi se at motivasjonen hennes var sterkt koblet til barna og de voksne på avdelingen. Der Pedagogisk leder 1 fikk motivasjon fra faget og egen faglighet var Pedagogisk leder 2 mer frittstående i hva som motiverte henne. Motivasjonen hennes virket å være mer knyttet opp til det ytre enn det indre. Indre motivasjon grunner gjerne i en egen indre interesse for å gjennomføre et arbeid, mens ytre motivasjon kommer fra ytre faktorer som skaper motivasjon (Haugen & Skogen, 2021, s. 129). For at Pedagogisk leder 2 skulle oppleve motivasjon til å sette i gang og bidra i formingsaktiviteter var andres motivasjon og interesse en faktor som hadde påvirkningskraft.

I Ryan og Deci sine funn i feltstudie av skolebarn, som viser hvilke ytre faktorer som kan øke indre motivasjon, omhandler en av faktorene knyttet opp mot økt indre motivasjon om

personen en gjennomfører arbeidet for er betydningsfull for en (Haugen & Skogen, 2021, s. 133-134). Og for Pedagogisk leder 2 kan vi tenke oss at personer som uttrykker sin interesse og har indre motivasjon for forming blir betydningsfulle personer for henne, som igjen blir med på å øke den indre motivasjonen hennes. Ut ifra personlighetstrekk teorien til Belbin kan vi se tendenser i Pedagogisk leder 2 som «Lagspilleren» som er samarbeidsvillig, mild og diplomatisk ut ifra hennes nøytrale holdning og andres påvirkningskraft (Aasen, 2018, s. 59-60).

Da vi la frem påstanden til B.U. Arbeider svarte hun at hun av og til føler seg for motivert til å sette i gang aktiviteter sammen med barna, og at det dukker opp veldig mange ideer som hun gjerne tester ut. Dette tolker vi som at B.U. Arbeider har mye kreativitet og liker å bruke forming som aktivitet i hverdagen med sammen med barna. I personlighetstrekkteorien kan B.U. Arbeider sees på som «Ideskaperen» som er kreativ, fantasirik og ukonvensjonell (Aasen, 2018, s. 59-60). Vi tolker også svaret til informanten som at hun har en stor grad av selvbestemmelse i eget arbeid. Selvbestemmelsesteorien tydeliggjør hvor viktig det er at personalet er motivert for arbeidet de gjør, og at dersom en tar den i bruk kan det føre til økt initiativ og kreativitet i jobben (Haugen & Skogen, 2021, s. 145-146).

Styrer reflekterte over sitt arbeid som tidligere pedagogisk leder i en Reggio Emilia inspirert barnehage. Hun svarte da at forming og formingsaktiviteter var og ble en naturlig måte å arbeide på. Hun løftet også frem barna sitt engasjement og involvering i planlegging av aktiviteter som en motivator for arbeidet. Styrer reflekterte tidligere i spørsmål 5 om fordeler og ulemper med formingsaktivitet rundt fastsatte rutiner som en mulig ulempe for å oppsøke barna. Med dette siktet hun til at selv om en hadde gode rutiner for å drive med formingsaktiviteter i barnehagen var det viktig å se sin mulighet til å søke nærkontakt sammen med barna.

Vi kan ut ifra hennes refleksjoner tenke oss til at hun har med seg erfaringer fra tidligere arbeid som pedagogisk leder. Erfaringer der forming var en naturlig del av hverdagen, og hvor hun opplevde at en vellykket aktivitet kunne og burde måles i kontakten en oppnådde med barna. Vi kan tenke oss til at Styrer arbeidet i et miljø med gode innarbeidede rutiner og god organisert kunnskap som førte til taus kunnskap om hvordan en kunne drive med formingsaktiviteter (Aasen, 2018, s. 169). Gjennom hennes refleksjoner og drøfting i intervjuet benyttet hun muligheten til å løfte frem egen taus kunnskap og gjøre den eksplisitt for oss slik at hun kunne tydeliggjøre tidligere pedagogisk arbeid og tanker rundt spørsmålene

vi stilte henne (Aasen, 2018, s. 171). I personlighetstrekkteorien ser vi tendenser hos Styrer som «Analytikeren» som er sindig, strategisk og vurderende (Aasen, 2018, s. 59-60).

5.2 Barnehagen sin struktur og organisering

I de første spørsmålene i intervjuet vårt ønsket vi å undersøke deltakernes tanker rundt «de viktigste overordnede målene de arbeider med», tildeling av «tid og ressurser» til å planlegge og bidra inn mot formingsaktiviteter og hvilke materialer de har tilgjengelig, samt hva de benytter seg mest av. Disse tre spørsmålene så vi i utgangspunktet på som innganger til å få belyst deres samarbeid, og få et innblikk i organisasjonskulturen deres. Vi vil nå se nærmere på og drøfte svarene fra deltakerne som var samkjørte i lys av teori fra kultur som organisasjonsperspektiv, da vi observerte at barnehagen var liten og hadde et tett samarbeid som kan ha vært med på å medvirke til de samkjørte svarene.

I det første spørsmålet vi stilte i intervjuet ønsket vi å avdekke noe om barnehagen sin organisering. Det vi så i svarene fra Styrer, Pedagogisk leder 1, Pedagogisk leder 2 og B.U. Arbeider var at de alle hadde mer eller mindre fokus, og var forpliktet til barnehagens mål om sosialkompetanse. I sammenligningsskjemaet vårt ble derfor utvalget fra svarene til deltakerne veldig like. Vi ser på dette i lys av at barnehagen var liten og observerte at de hadde et tett samarbeid mellom avdelingene. I et institusjonelt perspektiv på organisasjonskultur blir de som arbeider i organisasjonen sterkt forpliktet dens verdier og vedlikeholder og videreformidler den (Børhaug et al., 2018, s. 26). På grunn av det tette samarbeidet vi observerte når vi var der kan det tenkes at de formelle reglene og rutineene, som Bergen kommune sin satsning, har blitt arbeidet med på en måte som gjør at den har fått grobunn i organisasjonskulturen (Børhaug et al., 2018, s. 26). Selv om B.U. Arbeider ikke direkte refererte til satsningsområdet formidlet hun samme holdning som de andre deltakerne «det blir så godt som mulig å følge det som blir bestemt».

En annen observasjon vi gjorde i intervjuene var da vi stilte spørsmål til deltakerne om tid og ressurser i spørsmål 2. Styrer dekket da, i sine refleksjoner over utdelt tid, svarene til de andre deltakerne. Pedagogisk leder 1 og 2 følte de hadde tid til å forberede og planlegge formingsaktiviteter, mens B.U. Arbeider følte at hun personlig ikke fikk planlagt aktiviteter. I teori om teamarbeid i barnehagen løftes tett samarbeid og relasjoner frem som en mulighet for åpen kommunikasjon og samarbeid. En lærer da hverandre å kjenne som personer, samspillpartnere og yrkesutøvere (Aasen, 2018, s. 33). Da Styrer kunne reflektere seg frem til

svarene som kom fra pedagogene og B.U. Arbeider kan det tenkes at hun har et tett samarbeid og relasjon med dem som var med på å gi henne et innblikk i deres refleksjoner rundt spørsmålet vi stilte dem. Vi ser på barnehagen vi undersøkte som et team da de arbeider mot et felles mål, har en gjensidig avhengighet av hverandre for å nå organisasjonens mål og har muligheten til å kartlegge og spille på lag med hverandres kompetanser (Aasen, 2018, s. 33).

Da vi ønsket å avdekke hvordan barnehagen arbeider og hadde arbeidet med formingsmateriale og prosjekter stilte vi spørsmål om hvilke materialer og resurser de benyttet seg av, og hva som var tilgjengelig for dem i spørsmål 3. Der kom det tydelig frem fra alle deltakerne at de arbeider med bærekraft og gjenbruk. Dette peker mot et forpliktende organisasjonsengasjement blant personalet. Da alle deltakerne hadde et samlet fokus mot bærekraft og gjenbruk, samt kom med eksempler på hvordan de realiserer målet om å formidle disse kunnskapene til barna gjennom forming, gir det oss et inntrykk av at personalet har en følelse av forpliktelse til å engasjere seg for organisasjonen utover det som tjener deres egen interesse. Vi kan tenke oss at dette er med på å skape et positivt barnehageklima for de ansatte med en drakultur (Haugen & Skogen, 2021, s. 124). Det kan også tenkes at dette er noe barnehagen har arbeidet med over lengre tid fordi det er så innarbeidet. Når en arbeider med prosjekter og mål over lengre tid vil det bli en del av kulturen i barnehagen gjennom at en utvikler holdninger, erfaringer og en praksis som vedlikeholder og viderefører målene og verdiene til en overordnet oppgave (Børhaug et al., 2018, s. 26).

Pedagogisk leder 1 og 2 delte i spørsmål 3 også sine refleksjoner om hvordan forming har utviklet seg over tid både generelt i barnehagen og personlig for dem. Pedagogisk leder 1 reflekterte over forming sin nye omtale som «lek og utforsking av materiale» og hadde benyttet seg mye av leire og plastelina på avdelingen, for å sette i gang konstruksjonslek sammen med barna. Pedagogisk leder 2 reflekterte over barnas medvirkning og kunne se et skille fra hvordan det var før når aktivitetene var mer voksenstyrt. Nå handler det mer om å se hvor fokuset til barna ligger og gå ut ifra det fremfor å ha en fasit på hva en skal lage. Disse refleksjonene som pedagogene delte med oss gir oss et inntrykk av en voksende bevisstgjøring og kompetanseheving innenfor barnas deltakelse og utforsking i kunst- og kulturopplevelser gjennom forming, som rammeplanen har fokus på (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 51). I B.U. Arbeider sitt svar var også fokuset på å benytte seg av gjenbruk og barna sin medvirkning. Vi ser på dette som at personalet har og benytter seg av kunstfaglig kompetanse i varierende grad, da de alle delte hvordan de tilrettelegger for forskjellige kunstmøter der fokuset ligger på opplevelsene og erfaringene

barna tilegner seg sammen med objekter og mennesker i samme fysiske rom (Moe, 2018, s. 111).

Styrer sitt svar belyste for oss hvordan en kan heve personalets fagkompetanse gjennom workshops der en kan vise forskjellige materialer og teknikker. Svaret hun delte var knyttet opp til hvilke materialer de ansatte benytter seg av, og siden fokuset har vært mye på gjenbruk og naturmateriale har det ikke vært mange etterspørsler etter materiale fra de ansattes side. De i personalet som styrer mente kunne trenge å benytte seg mer av forskjellige materialer i formingsaktiviteter, ble da tilbudt workshops som en støtte for å tilegne seg mer kunnskap om forskjellige materialer og teknikker, og hvordan en kan benytte seg av dem. Dette tilbudet fra Styrer vil da bli med på å tilrettelegge for at personalet kan få kunnskap om egen kunstnerisk virksomhet og kan tilrettelegge og skape aktiviteter for barna som videreformidler disse. For at personalet skal kunne tilrettelegge for kunstmøter sammen med barna krever det på samme tid at personalet har et eget ønske om å sette seg inni kunsten som skal presenteres for barnegruppen (Moe, 2018, s. 111).

5.3.0 Hvordan kan en tilrettelegge for et miljø som øker motivasjon inn mot forming i barnehagen?

Vi har nå sett på hva som motiverer personalet på individuelle plan og på barnehagen sin struktur og organisering som helhet. Vi skal nå se på disse samlet for å belyse hva vi mener kan være med på å øke motivasjon til å bidra til- og tilrettelegge for formingsaktiviteter i barnehagen, ut ifra hva vi har lært fra barnehagen vi intervjuet.

Det finnes forskjellige måter å motivere personalet på, i en barnehage. Vårt fokus vil i større grad være hvordan en kan øke indre motivasjon da indre motivasjon er mer bærekraftig i lengden, enn ytre motivasjon. Når en er indre motivert er handlingen en gjennomfører basert på interesse og skjer uten andre forsterkningsbetingelser enn gleden ved å utføre den bestemte aktiviteten (Haugen & Skogen, 2021, s.129). Da vi intervjuet personalet hadde vi et spørsmål som dreide seg om hvilke ressurser personalet muligens hadde et ønske om. Spørsmål 4 var «Hvis du kunne valgt fra øverste hylle, hvilke ressurser hadde du da tatt i bruk for å støtte opp under formingsaktiviteter sammen med barn?».

5.3.1 Et ønske om nye inntrykk og erfaringer

I sammenligningsskjemaet kan vi se likheter mellom svarene til Pedagogisk leder 1 og 2, da de begge ønsket å trekke inn flere kulturinntrykk til barna. Innenfor to av de grunnleggende behovene i selvbestemmelsesteorien som omhandler autonomi og kompetansebehov tenker vi at Pedagogisk leder 1 og 2 er på god vei til å styrke sin indre motivasjon. Da begge har en interesse for kunst- og kulturinntrykk som de ønsker å videreformidle og tilby barna som støtte inn mot formingsaktiviteter, kan være med på å heve deres egne kunstfaglige kompetanse (Haugen & Skogen, 2021, s. 128). Pedagogisk leder 1 nevnte at hun ønsker å gå videre fra fokuset på naturen og nærområdet, og heller gå mot en utvikling mot kunst- og kulturinntrykk. Pedagogisk leder 2 sitt svar formidlet et ønske om mer autonomi og medbestemmelse gjennom sitt ønske om penger som kunne bidra til museumstur sammen med barna.

Da svarene til pedagogene hadde samme innhold kan vi enten se på dette som at de hadde reflektert sammen rundt spørsmålene de fikk utdelt i intervjuguiden før intervjuet, eller at de har hatt denne samtalen med hverandre tidligere. Vi ble her bevisst på at de har et verdigrunnlag som skaper forpliktelse og engasjement for felles verdier, og som også er en spore til innovasjon og nytenkning (Børhaug et al., 2018, s. 27). Verdigrunnlaget og holdningene som ble formidlet gir oss en innsikt i organisasjonskulturen.

Å formidle et kunstinntrykk til barna i barnehagen kan gjøres på flere måter, og et tidligere nevnt eksempel kommer fra Bortigard barnehage. Da begge pedagogene formidlet en interesse for å oppsøke kunst og kunstnere gjennom utflukt til museum ser vi på dette som et fint startpunkt til å begynne planlegging av et kunstpedagogisk arbeid hvor de begge kan bruke selvbestemmelse til å gjennomføre og videreutvikle prosjektet (Skarprud, 2019, s. 104). Dersom deres fellesinteresse for kulturinntrykk til barna og kunstpedagogikk skal kunne få grobunn og bli videreutviklet til et prosjekt, krever dette et samarbeid av pedagogene hvor de kan formidle interesse og innspill til hverandre. Dersom de her benytter seg av team teori vil de kunne finne en rollefordeling som fremhever hverandres styrker og kompetanser gjennom personlighetstrekkene deres. Da vi tidligere så tendenser hos Pedagogisk leder 1 som Spesialisten, blant flere, og Lagspilleren i Pedagogisk leder 2 kan disse personlighetsfaktorene være komplimenterende og være med på å bidra til suksess og gi et vellykket teamarbeid (Aasen, 2018, s. 59-60). Gjennom et godt samarbeid kan en også sikre at det interpersonlige behovet blir dekket. I selvbestemmelsesteorien menes det at dette behovet skal dekke at en føler seg inkludert og verdsatt i fellesskapet en hører til (Haugen & Skogen, 2021, s. 128).

5.3.2 Vektlegging av tidligere erfaringer og gjeldene kompetanse

Styrer sitt svar på spørsmål 4 bar preg av hennes erfaringer og kompetanse fra den Reggio Emilia inspirerte barnehagen hun hadde arbeidet i. Hun ønsker å fokusere på det fysiske miljøet for å støtte opp under formingsaktiviteter sammen med barna. I Reggio Emilia inspirerte barnehager er vektleggingen på det fysiske miljøet og rommet stor. En utformer da rommet til et pedagogisk miljø som er med på barnas dannelse, trivsel og læring (Frich, 2018, s. 49). Styrer beskriver også et ønske om å ha en fagperson til stede i et atelier som hun omtaler som en «atelierist». Vi tolker her det hun mener som at hun ønsker å ha en bildekunstner eller fagperson på plass i rommet som kan gi veiledning til barna eller kanskje de voksne og bidra til kunstneriske inntrykk og hjelpe til med uttrykk. Vi er også her inne på selvbestemmelsesteoriens grunnleggende behov om ønske om kompetanse, gjennom en villighet til å lære og utvikle seg, som inspirasjon for hva en kan ta inn i selvbestemte formingsaktiviteter og opplegg (Haugen & Skogen, 2021, 128).

I B.U. Arbeider sitt svar på hva hun ønsket seg av ressurser kommer hennes holdninger og verdier tydelig frem:

«Det jeg synes er aller viktigst er at vi bruker kreativiteten vi har og bygger opp under den. At vi ikke jobber ut ifra en fasit. Det er mye viktigere enn at en kjøper alt mulig. Det holder med den kreativiteten en har. Jeg er vant til at vi jobber med det en har. Gjenbruk og utemateriale er veldig greit».

Det vi også tolker inn i svaret hennes er et forpliktende organisasjonsengasjement, som er en kontinuerlig holdningsprosess hos den ansatte. Siden barnehagen har arbeidet med gjenbruk, bærekraft og naturmateriale, har B.U. Arbeider blitt godt innarbeidet i barnehagens mål og verdier og formidlet en tro på disse, samt et ønske om å yte noe på organisasjonens vegne (Haugen & Skogen, 2021, s.124). I hennes formidling om å kunne bruke- og bygge opp under kreativiteten en har, tolker vi også at hun kan se en iboende kompetanse og ressurs i seg selv og muligens også andre medarbeidere.

Fokuset hennes ligger også på barnehagens utøvende praksis som de har felles på avdelingen og i ønsket om å styrke kreativitet som kompetanse. Dette peker for oss i retning av teamtenkning og samarbeid i barnehagen. I samarbeid er teamets innsats rettet mot en felles praksis, -og vektlegger at andre i teamet har kompetanser som er nyttige for å løse arbeidsoppgaver (Aasen, 2018, s. 33). I organisasjonskultur i et institusjonelt perspektiv kan

både formelle og uformelle oppgaver institusjonaliseres og tillegges egenverdi, og formelle regler og rutiner som kommer ovenfra vil stå i et motsetningsforhold til de verdiene som vokser frem gjennom praksis (Børhaug et al., 2018, s. 26). I hennes svar på spørsmålet ser vi et eksempel på hvordan formelle og uformelle oppgaver kan ha tilegnet seg en egenverdi og fått med seg regler og rutiner som har vokst frem gjennom utøvende praksis. Et annet perspektiv en kan ha på svaret hennes er at arbeidet som de har hatt i barnehagen med bærekraft og gjenbruk har vært forent med hennes verdigrunnlag og holdninger- og derfor er ønske om å beholde denne måten å arbeide på større.

Da vi intervjuet deltakerne hadde vi et ønske om å høre med dem hvilke valg de hadde tatt som de fikk bestemme helt selv. Det vi har sett ut ifra svarene deres er at det var et ønske om innovasjon og nytenkning, samt kompetanseheving. Vi synes at B.U. Arbeider tilbyr et viktig perspektiv når vi sammenligner og belyser svarene. Perspektivet vi får ut av svaret hennes handler om å bruke den kompetansen en har, og kanskje også det å se kompetansen andre tar med seg inn i arbeidet en skal utføre. Selvbestemmelsesteorien er en teori som løfter frem viktigheten av at personalet er motivert for arbeidet sitt, og som ordet tilsier vektlegger det å kunne ta egne valg og oppleve mestring i bruk av egen kompetanse (Haugen & Skogen., 2021, s. 146). I det tredje grunnleggende behovet i selvbestemmelsesteori finner vi behovet om tilhørighet og at en føler seg inkludert og verdsatt i fellesskapet en hører til (Haugen & Skogen, 2021, s. 128). For å føle tilhørighet i personalgruppen ser vi på samarbeid som en viktig faktor.

5.3.3 Hvilke refleksjoner tar vi med oss videre?

For å kunne bidra mot økt motivasjon er organisasjonen som helhet, samt samarbeidet en har på et personlig plan, viktige faktorer å ta hensyn til. En organisasjon som er med på å formidle et verdigrunnlag og fellesvirkelighetsforståelse der de ansatte kan bidra til å nå organisasjonens mål, vil virke forenende på personalet. Ettersom ønsker om hvordan fremgang skal skje, og refleksjoner rundt hvordan en skal skaper fremgang kan variere, vil et godt samarbeid og rollefordeling i et team være gunstig for å kunne bevare og støtte opp om forskjellige interesser. Å kunne se hverandres bidrag, motiv og kompetanser som ressurser inn mot et arbeid vil kunne være med på å bygge et fellesskap hvor en føler at en kan bidra som en er. Dette vil igjen kunne være med på å øke motivasjon i personalgruppen.

Da fokuset vårt i denne oppgaven har vært å bli kjent med personer i personalet, og undersøke en barnehage, og dens kultur, er vi bevisst på at funnene, drøftingen og refleksjonene våre kan være med på å belyse forholdene i akkurat denne ene barnehagen- med dens tilhørende organisasjonskultur, men vil falle til kort i andre barnehager. Det vil finnes forskjellige teamsammensetninger og organisasjonskulturer i andre barnehager som kan kreve andre innganger og fokus når en ønsker å øke motivasjon blant personalet for å tilrettelegge og gjennomføre formingsaktiviteter i barnehagen. En må da være bevisst at det finnes flere måter å øke motivasjon, og at kartlegging av organisasjonskulturen og personalet vil kunne være en god plass å starte.

6.0 Avsluttende refleksjon

Det finnes flere måter å legge til rette for formingsaktiviteter sammen med barn i barnehagen. Vi har sett på ulike tilnærminger til- og refleksjoner rundt forming og tilhørende arbeid med å utforme aktiviteter. Informantene vi har snakket med, har hatt forskjellig motivasjon, erfaringer og ønsker som de har delt med oss. Vi har sett på personlighetstrekkteorien som et nyttig kartleggingsverktøy for å løfte frem mulige komplimenterende egenskaper, og personlighetstrekk informantene kan ha med seg inn i team arbeid. I denne oppgaven har vi undersøkt organisasjonen og samarbeidet de har hatt i barnehagen som en forenende faktor for å skape felles verdier i organisasjonen. Disse felles verdiene er noe personalet kan bidra til å bygge opp under og videreføre i sitt arbeid med forming og det kunstfaglige.

For å øke motivasjonen i personalgruppen, vil teamarbeid og samarbeid fortsette å være av stor betydning. Gjennom å kontinuerlig arbeide i et fellesskap kan man bidra til å styrke seg selv og hverandre som ressurssterke og kompetente individer i et samlet team. Ved å definere roller kan man få brukt mer av sin egen kompetanse i hverdagen, og dette vil kunne bidra til økt indre motivasjon inn mot arbeidsoppgavene. Verdigrunnlag og holdninger i organisasjonskulturen kan også være med på å skape et forpliktende engasjement i organisasjonen, som igjen kan gi økt indre motivasjon for medlemmene i møte med arbeidsoppgaver.

Indre faktorer som påvirker personalet i barnehagen som motivasjon, selvbestemmelse og taus kunnskap som vi har funnet, henger tett sammen med det vi definerer som ytre faktorer som teamarbeid, organisasjonskultur, det fysiske miljøet, stillingsinstruks og kunstfaglig kompetanse. Både det indre- og ytre faktorene blir brukt til å løfte frem hva som kan skape

motivasjon og hva som kan tenkes å allerede skape motivasjon til å ha forming og planlegge formingsaktiviteter blant personalet. Gjennom å se på de indre faktorene gjennom en kartlegging førte til at vi kunne se på barnehagens helhet og de ytre faktorene.

Gjennom arbeidet med denne bacheloroppgaven har vi blitt bedre kjent med indre og ytre faktorer som påvirker og former personalets motivasjon inn mot formingsaktiviteter i barnehagen. Vi har sett forskjellige tanker og refleksjoner og fått et inntrykk av hvordan vi kan ta i bruk personlighetstrekkteori og teori om organisasjonsledelse for å kartlegge verdigrunnlag samt sette sammen team med komplimenterende personlighetstrekk. Gjennom refleksjonene vi fikk delt har vi også blitt bevisst at egne holdninger og hvordan vi forholder oss til medarbeidere vil kunne være med på å skape motivasjon til å drive med forming.

7.0 Litteraturliste

Aasen, W. (2018) *Teamentledelse i barnehagen*. (2. utg.).

Fagbokforlaget.

Bergsland, M. D., & Jæger, H. (2022). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen* (2. utg.).

Cappelen Damm akademisk.

Bernsen, A. S., (2019) *Barnas lekerom i forandring*. I I-L. Møen & E. Thoresen (red),

Kunstpædagogisk utviklingsarbeid i barnehagen. (s. 73- 86).

Fagbokforlaget

Børhaug, K. Helgøy, I. Homme, A. Lotsberg, D. Ø. & Ludvigsen, K. (2011). *Styring, organisering og ledelse i barnehagen.*

Fagbokforlaget.

Frisch, N. S., (2018). Barnehagens historie i et kunst- og håndverksfaglig lys. I N.S. Frisch.

M.A. Letnes & J. Moe.

(red), *Kunst og håndverk i barnehagen.* (s.21-52).

Universitetsforlaget.

Haugen, R. & Skogen, E. (2021). Motivasjon og selvbestemmelse. E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen.* (3. utg., s. 113-146).

Fagbokforlaget.

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

<https://www.udir.no/contentassets/7c4387bb50314f33b828789ed767329e/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>

Moe, J., (2018). Barns møte med kunst og kultur. I N.S. Frisch. M.A. Letnes & J. Moe.

(red), *Kunst og håndverk i barnehagen.* (s.77-126).

Universitetsforlaget.

Skarprud, I., (2019) Frå det skjøne til det vanskelege- om risikofylt kunstpedagogikk i

barnehagen. I I-L. Møen & E. Thoresen (red), *Kunstpedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen.* (s. 101-116).

Fagbokforlaget

Skogen, E., Haugen, R., Lundestad, M & Slåtten, M. V. (2021). *Å være leder i barnehagen*. Fagbokforlaget.

Waterhouse, A. (2017) Tanker om materiell oppmerksomhet. Kultursenteret

<https://kunstkultursenteret.no/ressursbase/tanker-om-materiell-oppmerksomhet/>

8.0 Vedlegg

8. 1 Intervjuguide og intervju spørsmål

Samtaler og intervju med personalet

Deltagelse er anonym og rettet mot forskjellige formings-praksiser i barnehage. Vi håper at dere vil ta dere tid til å reflektere over egen praksis og dele litt av den kunnskapen og de erfaringene dere har med oss.

Dataene vi samler inn i intervjuene vi har med dere vil bli brukt i vår bacheloroppgave som handler om hvordan forskjellige barnehager setter i gang og har forming sammen med barn. Vi håper at oppgaven vi skal skrive kan være med på å styrke personalet og barnehager når de skal ha formingsaktiviteter sammen med barn. Vi ønsker også å løfte frem det som skaper inspirasjon og motivasjon til å arbeide med det kunstfaglige.

Alt av innsamlet data vil bli slettet i etterkant av ferdig bacheloroppgave.

Ser frem til å snakke med dere.

Med vennlig hilsen

Studentene

Intervjuspørsmål

Stillingstittel:

Ansiennitet:

Evt. Alder på barnegruppe:

Spørsmål 1) Hva mener du er det viktigste overordnede målene dere jobber med i barnehagen/på din avdeling?

Spørsmål 2) Ressurser og tid

“Vi blir tildelt tilstrekkelig med tid og ressurser til å lage og sette i gang formingsaktiviteter med barna i vår barnehage/ på vår avdeling”

Her kan du velge å si deg enig eller uenig, og utdype om du ønsker.

Spørsmål 3) Hvilke formingsmateriale, midler og ressurser har dere tilgang på- og hvilke materialer benytter dere dere av i din barnehage?

Spørsmål 4) Hvis du kunne valgt fra øverste hylle, hvilke ressurser hadde du da tatt i bruk for å støtte opp under formingsaktiviteter sammen med barn?

Spørsmål 5) Nevn hva du mener selv er en fordel med formingsaktiviteter og hva som er en ulempe.

Fordel:

Ulempe:

Spørsmål 6) “Jeg føler meg motivert til å bidra til- og sette i gang formingsaktiviteter i barnehagen”

Spørsmål 7) Hva mener du er det viktigste som barna lærer gjennom formingsaktiviteter?

8.2 Intervju svar

Intervju 1

Dato 24.02.2024

Pedagogisk leder 1 - store barn

Stillingstittel: Pedagogisk leder

Ansiennitet: Full ansiennitet, arbeidet som assistent fra 2007-2013, og fra 2013 til nå som pedagogisk leder

Evt. Alder på barnegruppe: 3-6 år

Spørsmål 1

Svar: Periodeplan utgangspunkt i årsplan og årsplan utgangspunkt i rammeplan. De jobber med trygghet og relasjoner. Tilvenning er viktig. Inngangspunkt på flerspråklig barn hvordan en kan snakke med dem. Pedagogisk relasjonskompetansen med dialog, men nå jobbes det med ICDP. Jobber mye med trygg relasjon og tilknytning i barnehagen og på avdelingen.

Spørsmål 2

Svar: Enig, pedagogisk leder bestemmer hvordan. Min oppgave å tildele tid og ressurser(materiale) er noe vi har bevissthet rundt. Tilstrekkelig med tid og ressurser siden en bestemmer selv. Budsjettet kan være litt stramt til tider, man er bevisst på hva man kjøper. Men det er mer fokus på bærekraft og naturmaterialer. Bevisst valg med fokus på dette. Bruker det en har som er tilgjengelig først. Knytte opp mot prosjekt og planlegge prosessen nøye. Tar tak i materiale barn viser interesse for (på tur og i hverdag).

Spørsmål 3

Svar: Bærekraft. Jobbet med leire. Formingsaktiviteter knyttet mot maling og tegne, klipping. Formingsaktivitet definert til å gjøre rundt bordet. Begynt å reflektere mer over begrepet formingsaktivitet. Utforskning. Nå kalles dette heller for «Lek og utforskning med materialer». Mer sansing når en bruker denne definisjonen.

- Sett ut ifra prosjekter som inntrykk og uttrykk. Men barns nysgjerrighet blir også vektlagt. Plastelina – fascinerende siden man kan jobbe mer ut ifra dette siden en kan forme det som en vil, men vi måtte kaste den etter hvert siden den ble ekkel. Ønske om mer kreativitet. Når et barn får inntrykk på tur så uttrykker de dette og det blir tatt inn i formingsaktiviteten. Barn skal uttrykke seg estetisk. Har gått mest i maling, plastelina og leire. Men mer naturmaterialer ute. Tre-materiale fyrstikk, ispinner og leire så blir det konstruksjonsaktivitet. Leiren har vi gått vekk i fra siden den har sine begrensninger. Den blir tørr og kan knekke, barna har lyst å ha med seg (leiren) hjem.

Spørsmål 4

Svar: Kunne ta barna med på et museum for å se kunst eller et bilde og jobbe videre med dette. Jobbe med drama og teater. Ønske å kunne gå mer ut og få litt mer inspirasjon enn å bare gå på tur i naturen (holde seg i nærområde).

Tilleggsspørsmål: «Så du kunne tenke deg å gi barna mer inntrykk fra kulturen, enn (bare) naturen i nærområdet?» Ønsker at barna også skal få kulturinntrykk. Hjelp barna med å

bearbeide inntrykk estetisk, ønsker at barna skal få sanse med en annen person enn pedagogisk leder. Bruke bilde som inspirasjon og se på hvordan kunstnere arbeider. Vi har vist barna bilder av kunst hvor en kunstner malte trær ute i naturen og samtalte med de rundt dette.

Spørsmål 5

Svar: Fordel: Barn har masse kreativitet, ingen fasit. (Nevnte jente som malte «ingenting» og spurte jenten hva hun gjorde på, jenten svarte at hun malte usynlig maling som bare maleren kan se) Prosessen rundt aktiviteten. «Kunst er usynlig» Barn nevnte dette for pedagogisk leder. Skjer interessante prosesser med læring, hva ser barna, de lærer også det visuelle som uttrykk. Barna liker dette når de får lov å male det de vil og her vises også nye teknikker. Oppmuntre barna som er mindre interessert. Tar også i bruk musikk for å inspirere barna. Utforske sammen med barna. Ser forskjell fra høst til vår. Det gir glede til å jobbe videre. Ulempe: Rammene kan være «ulempe», utviklet seg i en positiv retning i denne barnehagen. Maling på hånden og lage et avtrykk. Rammene må være spesifisert, god tid og være nok personal. Krever en del forarbeid og etterarbeid. TID. Planlegge godt og det skal la seg gjøre. Ingen hast barna må få tid til å lære av/være i prosessen.

Spørsmål 6

Svar: Er meget motivert, interessert i faglighet. Barna må få oppleve noe og ha det kjekt. Om en ikke har faglighet i løpet av en dag føler jeg at barna ikke har fått gjort noe. En er pålagt gjennom rammeplanen (KKK) og en vet hvor viktig dette (forming) er for barn. Utforske prosessene mer og snakke om dette. Fin aktivitet å ha lek med materiale. Barn lærer en del gjennom dette. Alle fagområdene utvikles i formingsaktivitet.

Spørsmål 7

Svar: Barn lærer å uttrykke seg, men også å se det estetiske/visuelle. Barna er motivert selv. Kan de mestre dette selv. Forskjell på jenter og gutter, jenter er ofte mer aktive enn gutter og har mer tålmodighet. Forskning har vist at jenter sitter mer med bordet og har bord aktiviteter enn gutter. Da må de voksne tenke på hvordan en kan sette i gang spennende prosjekter som motiverer aktive gutter til å delta.

Tilleggsspørsmål: «mener du at motivasjon (inn mot formingsaktiviteter er noe en kan lære barna?»): Indre motivasjon er personalets ansvar for at barna skal oppnå. Læring skjer uansett ved å holde en pensel og prøve å male.

Hadde en assistent som sa «barna vil ikke på tur». Hun tenkte mye på barns medvirkning og lurte på om hun skulle tvinge dem. Jeg sa nei du skal ikke tvinge dem, men du skal gjøre turen til noe attraktivt som de ønsker å ta del i. Personalets ansvar å motivere barna, alle skal delta, men personalet skal også veilede de under denne prosessen. Viktig å jobbe og motivere sant barna ønsker å delta i formgivings-aktivitet. Ikke tvinge, men oppfordre barna.

Kina – barna får ikke valg. Må gjennom alle lekestasjoner og etterpå ta et valg. En vet jo ikke hva en liker om en ikke har prøvd noe. Barna må vertfall prøve litt, holde en pensel, male litt, dryss litt her. Og med leire bare legger du den i hånden så ser du at de setter i gang.

Intervju 2

Dato 24.02.2023

Styrer

Stillingstittel: Styrer og (har jobbet i Reggio Emilia barnehage)

Ansiennitet: har erfaring som assistent, var barnehagelærer 1 år, arbeidet som pedagogisk leder i 13 år, og styrer i 4,5 år

Evt. Alder på barnegruppe: hele barnehagen, erfaring fra tidligere arbeid med store og små barn.

Spørsmålene til styrer i barnehagen ble vinklet mot hennes tidligere erfaring som assistent, barnehagelærer og pedagogisk leder, samt erfaring hun har fått som styrer.

1. viktigste overordnede mål

Samfunns mandat, vi jobber ut ifra rammeplanen og årsplanen. Det viktigste vi gjør er å opparbeide sosialkompetanse. Høy kvalitet for alle barn og at alle barna blir møtt i sine behov. At barna blir møtt på en god måte og barna blir sett.

2. tildelt nok tid og resurser

Formingsaktiviteter er noe barna skal ha mulighet til å gjøre hele tiden. Når det kommer til det som er organisert og tilrettelagt. Det er vanskelig å svare på om dette med tildelt tid.

Planleggingstid er til for å kunne planlegge aktiviteter som pedagogisk leder. Som assistent føler en kanskje at en ikke har nok tid i forhold til det en føler det kreves å forberede seg i forkant av dette.

Der har erfaring mye å si. Noen er veldig raske på å sette i gang med en formgivings aktivitet mens andre trenger mer tid. Det er litt ut ifra hvordan en arbeider som barnehage og. Hvis en ønsker at denne typen aktiviteter skal ta stor plass får en kanskje bedre rutiner og en rød tråd som er lettere å plukke opp og gjennomføre. Erfaring «barnehager der en måtte grave frem fordi maling ble lite brukt»

Ulikt med hvordan barnehage jobber

3. Materiale og ressurser

Reggio Emilia erfaring der ble ressurser til materiale prioritert, og det er gjerne mer tilrettelagt for ulike aktiviteter med kunst. Men så er det dette med naturmateriale og kunne bruke det gjennom gjenbruk.

Ansatte spør etter litt materiale, mens noe må oppfordres mer hvor en har workshops som viser de ansatte hvordan de kan arbeide med materiale.

Egentlig lite etterspørsel etter ting her da vi jobber med bærekraft og bruker det en har. Det er også mye som står igjen i lager som en kan benytte seg av

Vi kjøper basisvarer jevnlig (leire, lim og maling)

4. Tidligere erfaringer som pedagogisk leder (øverste hylle)

Jeg ville hatt et atelier i barnehagen og en som har kompetansen som atlerist(?). Ville hatt et godt utvalg til barna i skaper slik at de kunne gått og valgt. Og eventuelt gjenbrukscenter hvor en kan gå og plukke litt. Kunstbøker og bilder på veggene og at rommet inspirerer barna til å bruke de 100 språkene.

5. Fordel og ulempe

Hvis man har et sånt fokus, så har en mulighet til å tilrettelegge for barn med alle forutsetninger. Det gir rom for kommunikasjon mellom barna. De er en måte å være sammen på hvor de har felles fokus og kan være i dialog.

Ulempe: jeg vet at en del tenker at det kan være kaotisk og mye. Og det blir mye å rydde.

Men der er strukturen inne i bildet hvis en begynner når de er små.

Det som kan skje som voksen uten godt fokus. Hvis alt er tilrettelagt og ting går av seg selv så kan det føre til at voksen blir litt passiv. Og da mister en mulighet til å komme tett på barna utenom det som er «brannslukking». Selv om barna mestrer selv er det viktig at barna ser sin mulighet til å få kontakt og "å være tett på sammen med barna. I en travel hverdag er det flere

som savner nærkontakt med barna. Vikarer kan føle seg overflødig i møte med gode rutiner, men det er viktig å se etter muligheten til å være tett på.

6. Motivasjon som pedagogisk leder

Naturlig del av hverdagen å arbeide med forming. Hvis en holder på med det over lengre tid så blir det naturlig. Hvis barna kan velge selv at det er det de vil holde på med så blir det noe annet enn at en voksen bestemmer at alle skal samlast. Motivasjon i seg selv å se at de (barna) får bestemme.

«Savner du det?» Ja jo da. Synes det er en god måte å arbeide på.

7. Hva mener du er det viktigste som barna lærer gjennom forming

Det er jo ganske komplekst. Barna blir kjent med og kan undre seg over materialet. Og de gjør det sammen med andre barn. Og at alle kan- det handler om (tenker) barnet i sentrum og det den voksne tilbyr.

Intervju 3

Dato 24.02.2023

Pedagogisk leder 2 - store barn

Stillingstittel: Pedagogisk leder

Ansiennitet: Snart 23 år tilknyttet her i 12 år

Evt. Alder på barnegruppe: 3-6 år

Spørsmål 1:

Sosial kompetanse (Bergen sin satsning). Lære seg sosiale normer og regler. Tilknytning, trygghet. Er ikke trygghet på plass går ikke det (også med formingsaktiviteter).

Spørsmål 2:

Må bestemme seg og ta tiden, en blir tildelt en hverdag sammen med barna så er det hvordan en velger å gripe fast i formingen. En tar tiden selv fordi tiden er tildelt, så er det hva en bruker tiden til.

Spørsmål 3:

Gjenbruk (bruke opp det en har), en ser hva en har og hva en kan bruke de til. Naturressurser/materiale er brukt en del de siste årene. Skogen er et tema.

Hva en benytter mest: Naturmateriale

Barna skal få lov til å tenke hva en kan bruke og se på barnas innspill. Det finnes ingen fasit. Undersøke barnas perspektiv først og la barna være med å medvirke hva en skal lage. Utvikling av at før var det voksne som bestemte hva en lagde og nå er det blitt omstilt at barna er i hovedfokus for hva som kan bli laget. Fokus på kreativitet og fantasi fra barna

Spørsmål 4:

Penger slik at man får oppleve flere kulturinntrykk. Ta med barna på museum, forestillinger osv.

Materialer

Tid er det nok av og det er et valg en tar hva som blir fokus.

Tilleggsspørsmål «*hvis barnehagen blir tildelt mer penger, ville du da prioritert disse aktivitetene ...*» Ser for meg at pengene blir øremerket på hva det skal gå til, forming, reise på tur og materiell. Om dette skjer så er det et håp at vi kan finne ut hvordan de skal bli delt sammen, og at det ikke bare er styrer som sitter og bestemmer.

Spørsmål 5:

Fordeler: Positivt med at barna blir utfordret og får kreativitet, fantasi. Prøve å feile med materialer.

En har alltid noen barn som ikke ønsker å bli med så da må man finne nøkkelen som kan gjøre de interessert slik at de får et ønske til å bli med

Karneval: Dyremasker, et barn fikk en maske som ikke var «ferdig laget». Ønsket å klippe ut den ferdige musen. Her prøvde pedagogisk leder å få barna til å prøve å gi det en sjanse, slik at en kan få en positiv erfaring. Barnet opplevde mestring

Ulemper: Ingen ulemper

Spørsmål 6:

Motivasjon: Motivasjonen går i bølgedaler. Livet skjer. Når motivasjonen skjer er det veldig moro og holder på og da ønsker man gjerne at en annen kan steppe inn og hjelpe med motivasjon. Når en ser barna, har lyst å være med så er det bedre.

Barna må få lov å oppleve mestring

Tilleggsspørsmål: «*Er det noe som gir deg mer motivasjon inn mot formingsaktiviteter?*»

Barna gir motivasjonen og hvis en voksen blir med å delta og komme med oppmuntrende ord. Og hvis en ser resultater av enkelte ting som kan være med til å bidra med mer arbeid

Spørsmål 7:

Viktigste barna lærer gjennom formgivings aktiviteter: Kreativiteten, fantasien og mestring. (tenkepause) Tørre å prøve å feile, gjør ingenting om man ikke klarer det. Gi barna erfaring med forskjellig materiale.

Intervju 4

Dato 24.02.2023

Barne- og ungdomsarbeider -små barn

Stillingstittel: barne- og ungdomsarbeider

Ansiennitet: full ansiennitet 7-8 år, gjorde veldig mye forskjellig etter utdanning før jobbstart

Evt. Alder på barnegruppe: 1-3

Spørsmål 1

Går på autopilot (tenker ikke så mye over det), det blir å så godt som mulig følge det som blir bestemt.

Spørsmål 2

Delvis enig. Føler av og til at bemanningen ikke er helt på plass til at jeg personlig kan planlegge en aktivitet. Varierer med enig og uenig.

Spørsmål 3

Vi har jobbet mye med gjenbruk og naturmateriale. Jeg liker å ta med ting fra turer og legge det på bordet slik at barna kan se på det. Synes det er viktig å bruke naturen.

Spørsmål 4

Det jeg synes er aller viktigst er at vi bruker kreativiteten vi har og bygger opp under den. At vi ikke jobber ut ifra en fasit. Det er mye viktigere enn at en kjøper alt mulig. Det holder med den kreativiteten en har. Jeg er vant til at vi jobber med det en har. Gjenbruk og utemateriale er veldig greit.

Spørsmål 5

Fordel: en får brukt den kreative siden sin. Man lærer å tenke utav boksen og å være kreativ.

Ulempe: Det er ingen ulempe å være kreativ.

Spørsmål 6

Av og til for motivert til å sette i gang med aktiviteter. Det dukker opp veldig mange ideer. Og hvis det ikke går så prøver vi noe nytt.

Spørsmål 7

De lærer egentlig veldig mye. De lærer kanskje å bli mer selvstendighet. De lærer å finne roen til å gjøre ting og går vekk fra uroen i kroppen. Den minste på avdelingen kan bli kjent med materiale, sanse materiale og bli kjent. Så gjør de det på en annen måte når de kommer på store barn avdeling.

Forskjell stor og små: Har erfaring med å arbeide på stor, får brukt kreativiteten mer på stor. Men en må bare omstille seg litt så går det med de små også. Det er kjekt å se utviklingen deres.