



Universitetet
i Stavanger

FAKULTET FOR UTDANNINGSVITENSKAP

BACHELOROPPGAVE

Studieprogram: BBDBAC/BBLBAC

Høst 2022

Forfattere: Anita Risnes & Ine Marie Nygaard Larsen

Kandidatnummer: 5053 & 5054

Tittel: Pedagogisk ledelse og tilstedeværelse i lek

Fag: Barns utvikling, lek og læring & Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid.

Hoved begreper i oppgaven: Pedagogisk ledelse, motivasjon, veiledning og tilstedeværelse i lek.

Stavanger

.....03.01.2023.....
dato/år

Forord

Vår bacheloroppgave er skrevet i forbindelse med barnehagelærerutdanningen ved universitetet i Stavanger. Helt siden vi startet på barnehagelærerutdanningen, har vi begge to vært interesserte i hvor tilstedeværende personalet er i barns lek. Vi vil her benytte anledningen til å takke alle som har vært med å bidra til vår bacheloroppgave og forskning. Vi vil takke veilederen vår for god veiledning og oppfølging gjennom hele arbeidsprosessen. Vi vil også takke informantene som var villige til å stille opp på intervju. Gjennom intervjuene fikk vi god forståelse for hvordan de pedagogiske lederne motiverte personalet på avdelingene til å være tilstedeværende i lek.

Sammendrag

Vi har i denne bacheloroppgaven valgt temaene Barns utvikling, lek og læring og Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid. Vi har som formål i denne oppgaven å besvare problemstillingen: “Hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek”. Vi har tatt i bruk relevant teori og faglitteratur for å belyse problemstillingen. For å kunne besvare oppgaven og problemstillingen, har vi tatt i bruk en kvalitativ metode. Den kvalitative metoden vi har tatt i bruk er intervju og i den forbindelse har vi intervjuet tre pedagogiske ledere, i tre forskjellige barnehager. Gjennom vår forskning har vi funnet ut at de pedagogiske lederne kan ha ulike grunnsyn på tilstedeværelsen i lek og at de derfor jobber ulikt med å fremme tilstedeværelse i lek. Informasjonen vi har brukt er hentet fra informantene, faglitteratur og databaser.

Innholdsfortegnelse

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Innholdsfortegnelse	4
1.0 Innledning.....	6
1.1 Valg av tema	6
1.2 Problemstilling.....	6
1.3 Oppgavens oppbygging	6
2.0 Presentasjon av teori.....	8
2.1 Pedagogisk ledelse	8
Faglegging.....	9
Lek i pedagogisk arbeid	9
2.2 Motivasjon	10
Indre og ytre motivasjon	11
2.3 Veiledning.....	12
2.4 Tilstedeværelse i lek	13
2.5 Lek	14
3.0 Metode.....	16
3.1 Valg av metode	16
3.2 Kvalitativ og kvantitativ metode?.....	16
3.3 Intervju som metode	17
3.4 Presentasjon av informanter.....	18
3.5 Feilkilder og etikk.....	19
3.6 Validitet	19
3.7 Analyse	19
3.8 Vår analyseprosess.....	20

4.0 Presentasjon av funn.....	21
4.1 Motivasjon	21
4.2 Veiledning.....	22
4.3 Tilstedeværelse i lek	22
5.0 Diskusjon/drøfting	24
5.1 Motivasjon	24
5.2 Veiledning.....	25
5.3 Tilstedeværelse i lek	26
5.4 Lek	28
6.0 Avslutning	30
Refleksjon	31
Litteraturliste	32
Vedlegg 1.....	34
Vedlegg 2.....	35

1.0 Innledning

1.1 Valg av tema

Etter snart 3 år på barnehagelærerstudiet og flere praksisperioder har vi erfart at lek har en sentral plass i barnehagen. Lek er en arena for utvikling, læring, sosial og språklig samhandling. I praksisperiodene har vi også erfart at barnehagelærere kan ha ulike pedagogiske grunnsyn på lek, og jobber på forskjellige måter for å bidra til at alle barn kan oppleve glede og engasjement gjennom lek. På grunn av ulike syn og ulike måter å arbeide på, ser vi også at det varierer hvor tilstedeværende personalet er i lek. Derfor er vi også interessert i hvordan de pedagogiske lederne arbeider med dette i barnehagehverdagen og hva de gjør for å tilrettelegge, veilede og delta i lek sammen med barna. Gjennom intervjuene med informantene har vi hatt mest fokus på de eldste barna i barnehagen. Grunnet dette valget er fordi vi begge to har hatt flere praksisperioder på stor avdeling, og synes det er interessant å se de eldste barna i lek.

I denne bacheloroppgaven valgte vi å fokusere på den pedagogiske ledelsen og deres tilstedeværelse i lek, og ikke så mye om selve leken. Leken i seg selv er et stort tema, derfor valgte vi å begrense det, og vil fokusere mest på personalet i barnehagen og hvordan de forholder seg til lek sammen med barna.

1.2 Problemstilling

Som nevnt ovenfor vil vi i hovedsak ta utgangspunkt i den pedagogiske ledelsen, og fokusere på hvordan de arbeider for å fremme tilstedeværelse i barns lek. Problemstillingen vår vil derfor være; "Hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek".

1.3 Oppgavens oppbygging

Denne bacheloroppgaven består av 6 hoveddeler, der hver del består av flere underkapitler. Vi starter oppgaven med en innledning hvor vi forklarer valg av tema og problemstillingen for oppgaven. Deretter presenterer vi teori som vi mener er relevant for å besvare problemstillingen. Den teorien vi presenterer er knyttet til pedagogisk ledelse, motivasjon, veiledning og tilstedeværelse i lek. I tillegg trekker vi også inn relevante styringsdokumenter som rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver. Deretter går vi videre på metoddelen, hvor vi presenterer valg av metode, feilkilder og etikk, validitet

og vår analyseprosess. Senere i oppgaven går vi videre på å presentere funnene vi gjorde i intervjuene, for så å drøfte dem i lys av relevant teori. Etter drøftingsdelen kommer vi til oppsummering og avslutning.

2.0 Presentasjon av teori

I denne delen av oppgaven vil vi presentere teori som er relevant for oppgaven. Her vil vi presentere temaene motivasjon, veiledning, tilstedeværelse i lek, lek og pedagogisk ledelse.

2.1 Pedagogisk ledelse

For å beskrive begrepet pedagogisk ledelse har Lundestad tatt utgangspunkt i det Filstad (2010) sier om at pedagogisk ledelse har fokus på verdier for læring, utvikling av læringsforhold og oppbygging av læringsforhold gjennom initiering, stimulering, refleksjon og læringsprosesser (Lundestad, 2021, s. 215.).

Skoglund & Sundvall tar utgangspunkt i det Haukedal (2015) sier om at pedagogisk ledelse ofte dreier seg om personalutvikling og integrasjon. Skoglund & Sundvall mener at det er nødvendig at pedagogisk leder løfter personalets refleksjon over egen praksis og holdninger til arbeidet med barna i barnehagen (Skoglund & Sundvall, 2017, s. 20). Personalets tause kunnskaper og barnehagelærerens profesjonskunnskaper har betydning for den kvaliteten barn blir møtt med av personalet. Med taus kunnskap mener vi de kunnskapene som påvirker personalets handlinger i arbeidet med barn. Den tause kunnskapen tar ofte utgangspunkt i egne erfaringer, tanker og holdninger til hva som anses som viktig (Skoglund & Sundvall, 2017, s. 21).

Rammeplanen sier at “pedagogisk leder er gitt ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn. Den pedagogiske lederen skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. Den pedagogiske lederen leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene han/hun er satt til å lede” (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16).

I barnehageloven brukes begrepet pedagogisk leder om den som leder en avdeling, og det stilles utdanningskrav for denne stillingen. Utdanningskravet er gitt for å sikre at personalet har den kompetansen som kreves for å drive barnehagen til det beste for barn og foreldre, og for å sikre at det arbeides i tråd med lov og rammeplan for barnehagen (Ødegård & Røys, 2013, s. 45). Den pedagogiske lederen vil derfor rette seg mot barna, personalet og mot å utvikle barnehagen som en lærende organisasjon.

Ifølge Lundestad, har et funn gjort av Børhaug & Lotsberg (2014), vist at pedagogisk arbeid skjer gjennom hele dagen og ikke bare i planlagte og bestemte situasjoner. Når man

vil skape et faglig nivå hos medarbeiderne som resulterer i kvalitet gjennom hele barnehagehverdagen, er det av den grunn sentralt for de pedagogiske lederne å utvikle refleksjoner hos de ansatte både om lek, rutinesituasjoner og planlagte pedagogiske aktiviteter (Lundestad, 2021, s. 219). Lundestad viser til en undersøkelse gjort av Hognestad (2016), som viser til dypere forståelse av, og mer kunnskaper om pedagogisk lederes kunnskapsledelse som praksis i uformelt arbeid i barnehagen. Her har Hognestad (2016) funnet ut at kunnskapsledelsen til pedagogiske ledere inneholder kunnskap, dømmekraft, forståelse og improvisasjon i møte med uforutsette situasjoner. Denne type kunnskapsledelse kan deles inn i 4 måter: først ved å tilby og gi spontan veiledning til personalet, så videre til å opptre som gode rollemodeller i det pedagogiske arbeidet med barn, deretter ved å sette ord på førstehåndserfaringer i praksis og at den pedagogiske lederen da trekker frem sine tanker om det som skjer og til sist ved å støtte ønskede praksiser på avdelingen. Dette gjøres ved at den pedagogiske lederen er til stede i pedagogisk arbeid sammen med barna og de andre i personalet på avdelingen (Lundestad, 2021, s.219-220).

Faglegging

Ved faglegging mener vi at den pedagogiske lederen har ansvar for å legge faget på avdelingen hun/han har ansvar for. Den pedagogiske lederen peker ut hverdagslige øyeblikk og bruker dem for faglige refleksjoner i personalgruppen og setter faglig ord på det som skjer (Skoglund & Sundvall, 2017, s. 23.). Gjennom å ta utgangspunkt i de daglige aktivitetene som oppstår, har pedagogisk leder en god anledning til å åpne opp for refleksjoner og faglegge barnehagehverdagen med rammeplanens fagområder (Skoglund & Sundvall, 2017, s. 25). Skoglund & Sundvall nevner også at det å peke ut øyeblikk som oppstår, for å så relatere øyeblikkene til profesjonskunnskaper, er avgjørende for å løfte de faglige refleksjonene i barnehagen og gjøre barnehagen til en lærende organisasjon. Profesjonskunnskaper skal legge grunnlaget for det pedagogiske innholdet og arbeidet i barnehagen, og det skal ikke være tilfeldig hvilke kunnskaper man jobber ut ifra i barnehagehverdagen (Skoglund & Sundvall, 2017, s. 25).

Lek i pedagogisk arbeid

Lek i pedagogisk arbeid må innebære at de voksne tar barnas lek på alvor. Dette blir gjort ved å benytte pedagogiske muligheter i barnehagen. Det avhenger av det pedagogiske grunnsynet om de voksne ønsker å gå inn i og delta i leken selv med barna (Lillemyr,

2011, s. 193). Det var lenge vanlig i barnehagefeltet å advare mot å gripe inn i barns lek. Barna måtte få ha leken i fred, slik at de kunne bearbeide konflikter, frustrasjoner og engstelser selv. Dette er en typisk psykoanalytisk forankring som danner grunnlaget for at det gjerne er en vekstpedagogisk tilnærming i barns lek. Det er fortsatt mange som har motforestillinger til at de voksne skal delta i barns lek, og som ikke helt klarer å gi slipp på dette. Lillemyr mener også at det er fordeler med at voksne går inn i leken, men at man da kan se på disse motforestillingene fra før i tiden, slik at man går inn i leken med respekt og forsiktighet og på barns premisser (Lillemyr, 2011, s.194).

Når man skal ta i bruk lek i pedagogisk arbeid i barnehagen, kan man ta de fire hovedoppgavene, som den pedagogiske lederen eller styreren har ansvar for, i betraktning. De fire hovedoppgavene er administrasjon og ledelse, planlegging og didaktikk, samarbeid og veiledning og foreldresamarbeid. Den pedagogiske lederens bruk av lek i barnehagen griper inn i alle de fire hovedoppgavene. Når man skal ta i bruk lek i det pedagogiske opplegget må dette planlegges, både i forveien og underveis i et verdigrunnlag. Dette må også vurderes og didaktisk tenkning må tas i bruk. Virksomheten i barnehagen må administreres og ledes med tanke på det en vil oppnå i arbeidet og hvor man legger til rette for barns lek. Til slutt må man også samarbeide med foreldrene slik at leken kan sammenlignes hjemme og i barnehagen (Lillemyr, 2011, s. 196). Deretter er det viktig at den pedagogiske lederen tar ansvar for samarbeidet i personalgruppen og at assistenter og ansatte får veiledningen de trenger, også om intensjonene i opplegget. På denne måten kan man få personalet til å planlegge og gjennomføre opplegg de selv har valgt, og får utnyttet den enkelte i personalgruppen på best mulig måte (Lillemyr, 2011, s.196)

2.2 Motivasjon

Ledere i barnehagen har mange viktige oppgaver den dag i dag. En del av integratorfunksjonen er å tilrettelegge for mestring og motivasjon i personalet. Som leder i barnehagen skal man motivere personalet og legge til rette for at de mestrer kjerneoppgaven: å gi barna et tilbud som rammeplanen for barnehagen og loven krever (Gotvassli, 2019, s. 175). Motivasjon kan defineres som drivkraften bak en viljebestemt handling. Når en styrer øker motivasjonen til personalet, frigjør dette energien hos dem og de vil bruke mer av denne energien på å løse den aktuelle oppgaven (Gotvassli, 2019, s.177). Maslows behovspyramide er en av hovedgruppene til teorier om motivasjon. Maslows teori handler om hvordan menneskets behov er bygd opp i en pyramide, at

mennesker har behov for å ha, være, lære og oppleve. Man må først dekke grunnleggende behov, før behovene i relasjoner med andre blir dekket og mer fremtredende. Når de to første her er gradvis dekket, begynner man å søke trygghet, kontakt og anerkjennelse. Før man går over til å legge mer vekt på å bli respektert av de andre i personalet og at man da til slutt ønsker å få bruke egne evner og kunnskaper i arbeidet. Her må de ulike trinnene være delvis tilfredsstillende før man kan gå videre oppover i pyramiden (Gotvassli, 2019, s.178).

Det er sjelden at alle medlemmene i en personalgruppe er like motiverte for arbeidet. Hva som får oss til å handle mer eller mindre målrettet, er viktig for en leder å vite noe om. En av lederens oppgaver er å motivere personalet, og det er nødvendig i arbeidet med barn og voksne. Fellestrekk med motivert atferd er at det må finnes en drivkraft som får oss til å handle, denne drivkraften kalles motivasjon. Ifølge Skogen & Haugen er motivasjon en prosess som iverksettes av drivkrefter inne i oss eller av forhold i miljøet, og som resulterer i målrettet atferd (Skogen & Haugen, 2021, s.113).

Det som fremmer læring, kan være selve interessen for det som skal læres. Å håpe på å få ros og berømmelse og å ønske å mestre nye situasjoner kan for noen gi positive følelser som gir motivasjon (Boge et al., 2009, s. 38). Følelser og motivasjon vil være vevd inn i måten vi møter utfordringer på. Det kan bidra til motivasjon til å gå inn i læreprosesser, eller det kan føre til at vi trekker oss fra det. Det å ha troen på oss selv kan bidra til økt motivasjon og lærelyst, mens det motsatte kan være et hinder for læring. Opplevelsen av at andre har troen på oss og forventninger til at vi skal klare det vi går i gang med, vil styrke vårt selvbilde. Det kan føre til at vi tar større utfordringer enn om vi hadde opplevd det motsatte (Boge et al., 2009, s. 38).

Indre og ytre motivasjon

“En person er indre motivert for å handle på en bestemt måte eller utføre en viss yrkesfunksjon når handlingen er basert på interesse, uten andre forsterkningsbetingelser enn gleden ved å utføre aktiviteten” (Skogen & Haugen, 2021, s.129). Når et menneske får lov til å bestemme selv, kan den indre motivasjonen for en aktivitet øke. Både tilfredsstillende av kompetansebehovet og tilfredsstillende av behovet for selvbestemmelse er avgjørende for om en person føler seg indre motivert eller ikke (Skogen & Haugen, 2021, s. 129).

Bogen et al nevner også at vi kan drives av indre og ytre motivasjon ved å kunne bestemme selv, og at motivasjon kan være avhengig av muligheten til å påvirke egen læring og knytter det opp mot indre og ytre kontrollplassering. Ved ytre kontrollplassering opplever vi at vi ikke kan påvirke egen læring. Ved indre kontrollplassering vil en oppleve å se seg selv som medansvarlig for egen læring. Opplevelsen av medbestemmelse kan bidra til å øke motivasjonen for det som skjer i læringen (Boge et al., 2009, s. 38).

2.3 Veiledning

Veiledning har en sentral plass i barnehagen, og barnehagelæreren har mange og varierte veiledningsoppgaver i barnehagen som for eksempel veiledning av studenter, kollegaer og foreldre. Dette kommer også frem i plandokumenter og stortingsmeldinger som rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017). I disse plandokumentene fokuseres det både på veiledning som en læringsform for studenter, og veiledning som en del av kompetanseutviklingen av barnehagepersonalet (Carson & Birkeland, 2017, s.11)

Veiledning kan bidra til bevisstgjøring av egne tanker, følelser og handlinger, og dette kan være en hjelp til endring og forbedring (Carson & Birkeland, 2017, s. 12). Veiledning er et verktøy lederen kan bruke for å få personalet mer motivert for læring. Den pedagogiske lederen kan være en god rollemodell gjennom veiledning, som kan gi råd, undre seg og stille spørsmål slik at det kan føre til refleksjon og drøfting over ulike handlingsalternativer (Ødegård & Røys, 2013, s. 107).

Veiledning er også en strategi for å utvikle og fremme læring i personalet, og er en strukturert situasjon der det er en hensikt med samtalen. Formålet kan være at den som søker veiledning, får økt sin yrkeskompetanse i møtet mellom to eller flere mennesker (Tholin, 2013, s. 167). Kommunikasjon og dialog er sentrale områder ved veiledning, og samtalen kan føre til kritisk refleksjon over egen praksis. På den måten kan man bli bevisst og derfor lære å endre egen praksis (Tholin, 2013, s. 167).

Veiledning kan foregå både i formelle og uformelle situasjoner. Den formelle veiledningen er planlagt og foregår i avtalte møter. Den uformelle veiledningen foregår underveis i barnehagehverdagen, den pedagogiske lederen stiller spørsmål, gir råd og undrer seg sammen med sine kolleger (Ødegård & Røys, 2013, s. 107).

Den pedagogiske lederen kan bruke flere modeller for veiledning, og det er mange ulike teoretiske og metodiske retninger for veiledning. Vi velger å ta utgangspunkt i én av

modellene. Handlings- og refleksjonsmodellen skiller veiledning fra terapi og rådgivning, og er sentrert rundt refleksjon over handling. Den som blir veiledet definerer sine problemstillinger, og det er disse problemstillingene som skal være styrende for veiledningens innhold (Ødegård & Røys, 2013, s. 109). Denne modellen fokuserer mest på yrkesfaglige utfordringer, og den praktiske yrkesteorien står sentralt. Den praktiske yrkesteorien defineres som individets forestillinger om praksis og individets samlede handlingsberedskap for praktisk virksomhet (Ødegård & Røys, 2013, s.109). Det er praksis eller handlinger som er utgangspunktet for veiledningssamtalen, og veilederens spørsmål skal kunne gjøre veisøkeren klar over hvilke erfaringer, teorier, holdninger og verdier som styrer handlingene. Ødegård & Røys viser til Bjerkholt (1996) & Molander (2008), og nevner at den praktiske yrkesteorien kan beskrives som taus. At den er innforstått og at vi mangler ord for å beskrive den. Veiledning skal da være med på å bevisstgjøre deler av denne tause kunnskapen. Dermed blir veiledning et redskap for å bli bevisst over egen kompetanse og kompetanse i personalgruppa. Gjennom veiledning vil veisøker se en sammenheng mellom den vitenskapelige kunnskapen fra utdanningen, barnehagens mandat og den praktiske kunnskapen i barnehagen (Ødegård & Røys, 2013, s.110).

2.4 Tilstedeværelse i lek

Det har lenge vært et tema om hvor aktive eller tilbakeholdne de ansatte i barnehagen skal være i barns lek. Begrunnelsen for dette kan være det pedagogiske grunnsynet og verdisynet man har i barnehagen. Det kan også begrunnes med de ulike pedagogiske og psykologiske retningene og forskjellig faglitteratur som finnes om lek (Hoven & Mørland, 2014, s. 244).

Lek er et komplekst fenomen, og det kan her være vanskelig å vite hvilken rolle man som barnehagelærer skal ha i barns lek. Hvordan en barnehagelærer tenker om sin rolle og betydning i barns lek, er da avhengig av hvordan de ser på lek og hvilken betydning de tillegger den (Öhman, 2012, s. 239).

Öhman har tatt utgangspunkt i Johnson, Christie og Wardles fire ulike posisjoner eller roller en barnehagelærer kan ha i barns lek; observatør, rekvisitør, medlekende og lekleder (Öhman, 2012, s. 244-245). Som observatør er den voksne et villig og positivt publikum for leken, og dette er noe barna ofte kan like. At den voksne da gir bekreftelser på at de ser og betrakter barna i leken, med at de kan smile eller nikke til barna. Da kan barna føle at det de gjør og leker er betydningsfullt og viktig (Öhman, 2012, s. 244). Som rekvisitør er

man heller ikke aktivt deltakende i leken, men mer aktivt støttende. Her kan barnehagelæreren hjelpe barna med å forbedre leken og komme med innspill, råd til utviding av temaene og finne frem rekvisitter de skulle trenge i leken (Öhman, 2012, s. 245). Når man deltar som medlekende er barnehagelæreren aktivt i lek sammen med barna. Om barna for eksempel leker butikk kan barnehagelæreren få tildelt en birolle som kunde i butikken, mens barna har hovedrollen som butikkansatte. Her er det barna som styrer leken, og barnehagelæreren må kunne følge med på lekens handlinger. Når man har en rolle som lekleder, skal man ifølge Vygotskij engasjere seg aktivt i leken på en lydhør og smidig måte. Det er klare fordeler med å støtte og utfordre barna når de leker. Når barnehagelæreren har rolle som lekleder tar han bevisste valg for å berike og forlenge leken. Denne rollen fungerer bra når barna har problemer med å komme i gang med lek eller når den begynner å falle ut (Öhman, 2012, s.245).

Rammeplanen for barnehagen sier at leken skal ha en sentral plass i barnehagen, og at lekens egenverdi skal anerkjennes. Det står også at personalet skal observere, analysere, støtte og delta i og berike leken på barnas premisser og veilede barna hvis leken medfører uheldige samspillsmønstre. Videre står det at personalet skal være bevisst på, og vurdere egen rolle og deltakelse i barns lek (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 20). Johansson nevner at det som kjennetegner det hun kaller den samspillende atmosfæren, er et stort engasjement i barnas livsverdener (Johansson, 2013, s.26). At de voksne går inn for å være til stede, møte og forstå barnas interesser og vilje. Dette sier hun kan komme til uttrykk ved at barnehagelærerne går fullstendig opp i barnas aktiviteter, og uttrykker et sterkt fellesskap med barna og har oppmerksomheten rettet mot dem. Den voksne er fysisk og mentalt til stede i det barna gjør, og har øyekontakt og er nære i kroppsholdning og samspill. Johansson viser til Emilson og Johansson (2009) som sier at emosjonell tilstedeværelse og lekenhet er viktige dimensjoner i gjensidige møter mellom barnehagelærere og barn, der voksne og barn møtes som medvirkende subjekter (Johansson, 2013, s. 26).

2.5 Lek

Det er mange forskere og forfattere som har forsøkt å definere lek, og hva leken har av betydning for barns oppvekst. Å definere lek er ikke lett, og man har ulike meninger og tolkninger om dette (Hoven & Mørland, 2014, s. 234).

Lek er barnas primære arena hvor de kan uttrykke seg. Leken er viktig for at barna skal kunne etablere en god selvfølelse og en følelse av kompetanse og mestring, hvor de kan ta egne initiativ og ha kontrollen over leken. Det er derfor viktig at barn for tid og rom til å leke. Som barnehagelærer har man som oppgave å legge til rette for et stimulerende og godt lekemiljø sammen med barna (Öhman, 2012, s. 15). I arbeid med lekegrupper har barnehagelæreren ansvaret med å organisere og initiere selve leken, mens barna er de mest aktive når de kommer til innholdet og uttrykksform. Når det kommer til lekegrupper, må dette skje over en viss tid, og bør synliggjøres i planarbeidet. Her må personalet drøfte ting som hvor store gruppene skal være, hvilke mål de har for lekegruppene, hvor ofte de skal ha lekegrupper og hvor lang tid de skal bruke på dette i løpet av en uke. Lekegrupper er en strukturert og målrettet måte å arbeide med lek på (Hoven & Mørland, 2014, s. 248).

Ifølge Storli burde det ikke være noe forskjell på å være pedagog inne og ute, og hevder at utetid og uteaktivitet ikke må betraktes som et avbrudd i det pedagogiske arbeidet (Storli, 2018, s. 358). Rollen til personalet i uteleken kan oppleves som uavklart for mange, og det kan det være mange årsaker til. Storli nevner at en viktig grunn kan være at rolle- og ansvarsfordelingen mellom de ansatte ikke er nedfelt i barnehagens planer. Videre sier han at det er viktig å koordinere det som foregår i uterommet, med det som foregår i barnehagens andre rom. Storli nevner også at hver årstid har sine muligheter og begrensninger. Både på sommeren og på vinteren er det uteområdet som legger premissene for barnas lek. Storli mener at en god plan for uteaktivitet bør inneholde hva man skal holde på med, og beskrive personalets rolle eller ansvarsområde (Storli, 2018, s. 358).

3.0 Metode

Vi vil i denne delen av oppgaven presentere valg av metode, intervju som metode og presentere informantene. Vi vil deretter gå videre på å presentere feilkilder og etikk, validitet og vår analyse og analyseprosess.

3.1 Valg av metode

Vilhelm Aubert (1985) sier at metode er en fremgangsmåte og et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap på. Metoden forteller noe om hvordan vi skal gå til verks for å skaffe eller etterprøve kunnskap og et redskap vi kan ta i bruk for å samle inn data til det vi vil undersøke (Dalland, 2020, s.53-54). Vi kan dele metodebegrepet inn i to hovedbegreper; kvalitativ og kvantitativ metode. Vi har valgt kvalitativ forskningsmetode i vår bacheloroppgave, og skal anvende intervju som metode til å samle inn data.

3.2 Kvalitativ og kvantitativ metode?

Som nevnt ovenfor kan man skille mellom to forskjellige forskningsmetoder; kvalitativ og kvantitativ metode. Den største forskjellen på disse metodene er hvordan man samler inn data og informasjon på. De kvantitative metodene gir data i form av målbare enheter som tall og prosent. Når man skal samle inn data ved denne metoden bruker man for det meste spørreskjema med faste svaralternativer og systematiske og strukturerte observasjoner. Mens de kvalitative metodene tar for seg det med å fange opp meninger og opplevelser, og som da ikke kan tallfestes eller måles. Her tar man i bruk intervju uten faste svaralternativer og ustrukturerte observasjoner. Når man tar i bruk kvalitative metoder, kan man gå mer i dybden og svarene man får vil være mer varierte (Dalland, 2020, s. 54-56). Vi har derfor valgt å ta i bruk den kvalitative metoden, fordi vi mente at denne metoden egnet seg best for vår oppgave, hvor problemstillingen vår er: "Hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek". Vi mener at det passet best med intervju av pedagogiske ledere på stor avdeling, der vi fikk mulighet til å møte informanter som selv hadde erfaring innen problemstillingen vår og det vi var ute etter å finne ut av.

3.3 Intervju som metode

“Et forskningsintervju handler ofte om å innhente beskrivelser fra den intervjuedes livsverden for så å beskrive og tolke det som blir fortalt” (Løkken & Søbstad, 2013, s. 104). Kjennetegn ved et intervju er at en person intervjuer og en annen svarer på spørsmålene fra intervjueren. I et intervju formuleres spørsmålene muntlig og den som intervjuer har ansvaret for å registrere svarene. Man kan enten registrere svarene skriftlig eller gjennom lydopptak (Løkken & Søbstad, 2013, s.104). I vårt tilfelle er vi en som stiller spørsmålene og en som noterer. Vi har ikke lov til å ta lydopptak.

Vi valgte å bruke intervju som metode i bacheloroppgaven, fordi vi synes at dette var en god måte å samle inn data på, og at et intervju da blir mer personlig enn for eksempel et spørreskjema. Når vi tar i bruk intervju som metode får vi en bedre mulighet til å spille videre på det informanten svarer og deretter stille oppfølgingsspørsmål. Vi valgte å ha noen åpne spørsmål slik at informanten fikk mulighet til å si det de selv tenkte og mente var viktig, men vi hadde også spørsmål som var mer direkte og lukket. Å ta i bruk intervjuer er og en god metode for å rette opp i misforståelser på (Løkken & Søbstad, 2013, s.104).

Vi har i denne delen valgt å bruke begrepet informant om de som blir intervjuet, da dette betegnes som et nøytralt begrep. En informant er en person med kunnskap som gir forskeren informasjon (Dalland, 2020, s. 67).

Vi har gjennomført tre intervjuer og brukt den samme intervjuguiden på alle tre. En intervjuguide inneholde en liste med spørsmål og temaer som man ønsker å få svar på. Disse spørsmålene er bestemt og tenkt igjennom på forhånd slik at det er en plan for hva samtalen skal handle om (Løkken & Søbstad, 2013, s. 108). Når man gjennomfører et intervju med en intervjuguide, har man mulighet til å endre rekkefølgen på spørsmålene, komme med oppfølgingsspørsmål og stille spørsmål om noe er uklart (Løkken & Søbstad, 2013, s.108). Underveis i intervjuene endret vi på rekkefølgen om nødvendig, som hvis for eksempel informanten kom inn på temaet selv. Vi kom også med andre spørsmål underveis som samtalen gikk. Det var viktig for oss å komme med flere spørsmål underveis, slik at vi fikk en større forståelse for hvordan de jobber med å tilrettelegge for lek i barnehagen.

3.4 Presentasjon av informanter

Vi startet med å lage en intervjuguide, der vi forberedte 10 spørsmål, som skulle ha som formål å kunne besvare problemstillingen “hvordan den pedagogiske lederen motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek”. Når vi var ferdige med intervjuguiden startet vi med å sende e-post rundt til barnehagene vi ønsket å intervju. I e-posten informerte vi om hvem vi var, hvor vi studerte, hva formålet med intervjuet var og kontaktinformasjon. Vi la også med et samtykkeskjema, hvor det ble informert mer om problemstillingen, hva vi vil hente inn av informasjon og hva vi skal bruke denne informasjonen til. Vi informerte også om informantens anonymitet, at det er frivillig å delta og at det er mulighet for å trekke seg ved en senere anledning om ønskelig.

Det var vanskelig å få barnehager til å stille til intervju på grunn av streik, sykdom og foreldresamtaler. De hadde ikke kapasitet til å sette av tid til intervju. Det var flere barnehager som takket nei, og det endte med at vi måtte intervju i en barnehage en av oss hadde en tilknytning til.

Vi valgte å intervju tre pedagogiske ledere i tre forskjellige barnehager. Vi satte ingen krav til alder eller kjønn på informantene, da vi mente dette ikke var relevant. Vi ønsket å intervju pedagogiske ledere på stor avdeling, da det er barn i alderen 3-6 år vi ønsker å ha fokus på i denne oppgaven.

Den første pedagogiske lederen vi fikk intervju var på stor avdeling med barn i alderen 3-6 år, og den andre pedagogiske lederen var også på stor avdeling med barn i alderen 2-6 år. Den siste pedagogiske lederen vi intervjuet jobbet i en liten barnehage med få barn, slik at de her hadde samlet avdelingene med barn fra 0-6 år. Men selv om de var samlet i barnehagen hadde den pedagogiske lederen vi intervjuet ansvaret for de eldste barna.

Under intervjuene satt vi ovenfor informanten, der en av oss intervjuet og den andre noterte ned svarene på datamaskinen. Ved å utføre det på denne måten fikk vi lettere med oss det som ble sagt og fikk mer nøyaktige notater.. Da kunne den ene fokusere på selve intervjuet og kommunikasjonen med informanten, og den andre kunne fokusere på å notere ned det som ble sagt. Rett etter intervjuene, satt vi oss ned for å renskrive på notatene sammen.

3.5 Feilkilder og etikk

I et intervju er det alltid en mulig feilkilde i selve kommunikasjonsprosessen.

Intervjupersonen kan misforstå spørsmålet, intervjueren kan notere svarene unøyaktig og meningsinnholdet kan endres ved renskrivning. Dette kan føre til redusert pålitelighet (Dalland, 2020, s. 63) Det kan også hende at informantene snakker seg vekk og ut på andre temaer og hopper frem og tilbake, dette gjør det også vanskeligere å notere ned hva de sier og da er det lett å gå glipp av viktig informasjon. I våre intervju var vi hele tiden to stykker som hørte, observerte og tolket kroppsspråket til de man intervjuet og dette sikret mer validitet.

3.6 Validitet

Dalland har tatt i bruk det Kvale & Brinkmann (2015) sier om at validitet dreier seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke (Dalland, 2020, s. 245).

Vi har sikret validitet ved å kontrollere hvert skritt i prosjektet. Det startet med temaet og forarbeidet vi gjorde med teori og forskningsspørsmål. Deretter kom planleggingen med vurdering av valg av metode og etiske overveielser. Under intervjuene måtte vi være grundige under utspørringen og kontrollere at man har forstått det informanten mener med svaret. Dalland viser til Kvale & Brinkmann (2015) som sier at språklig bevissthet handler om hva som skjer ved transkribering, når muntlig språk blir til skriftlig form. Analysen handler om å sikre at de spørsmålene man stiller, går sammen med det man er ute etter. Den siste kontrollsjekken er om den ferdige oppgaven gir en dekkende beskrivelse av funnene vi har gjort. Validiteten er da avhengig av at de enkelte fasene i forskningsprosessen er fornuftige og forsvarlige, og at de da stemmer med våre konklusjoner (Dalland, 2020, s. 245-246).

3.7 Analyse

Analysen skal hjelpe oss å finne ut av hva intervjuet har å fortelle. I en analyse er det viktig å få frem innholdet på en så saklig måte som mulig (Dalland, 2020, s. 94). Allerede i intervjuguiden legges grunnlaget for analysen. Man har tanker om hva vi vil vite mer om i møtet med informantene, og svarene skal samsvare med problemstillingen. Arbeidet med å få oversikt over hva dataene inneholder, innebærer også å tenke over hva de betyr, og hvilke perspektiver de kan forstås fra. En god analyse kan åpne for flere ulike tolkninger

(Dalland, 2020, s.94.). I vår analyse ser vi materialet vårt i lys av den kunnskapen som finnes på området, for å kunne styrke eller avkrefte vår egen forklaring.

3.8 Vår analyseprosess

Analysen skal som sagt hjelpe oss til å finne ut av hva intervjuet har å fortelle, i vår analyseprosess har vi trukket ut funn fra intervjuene som skal kunne hjelpe oss med å besvare problemstillingen vår som er “Hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek”. Denne prosessen begynte allerede under intervjuene hvor vi tolket hva informantene svarte på spørsmålene vi stilte. Neste del av prosessen var når vi transkriberte intervjuene, og skrev ned hva informantene svarte. Under intervjuene hadde vi en fordel med å være to, da den ene kunne stille spørsmål, mens den andre kunne skrive ned svarene. Siste del av analyseprosessen vår var å renskrive intervjuene, lese gjennom og trekke ut det vi syntes svarte godt på problemstillingen vår. Vi så på hva informantene hadde svart likt og ulikt, og sammenlignet svarene opp mot hverandre. Ut ifra denne analyseprosessen, vil vi presentere funnene våre og drøfte de i lys av teori.

4.0 Presentasjon av funn

I denne delen av oppgaven skal vi presentere funnene vi har gjort, ut ifra intervjuene vi har gjennomført med 3 pedagogiske ledere. Personene vi har intervjuet vil bli holdt anonyme, og blir derfor omtalt som Informant 1, Informant 2 og Informant 3. For å styrke funnene vi har gjort, kommer vi til å bruke noen sitater fra intervjuene. For å kunne tydeliggjøre det informantene har sagt i intervjuene vil dette bli skrevet i kursiv og anførselstegn.

Intervjuspørsmålene våre tar utgangspunkt i problemstillingen vår, som er følgende:

“Hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek”. Noe av det vi ønsket å finne ut av gjennom intervjuspørsmålene, som du kan se i vedlegg nr.1, er hvordan den pedagogiske lederen motiverer personalet, hva det innebærer at voksne er tilstedeværende i barns lek og i hvilken grad den pedagogiske lederen veileder det øvrige personalet til å være tilstedeværende i barns lek.

Informant 1 var ferdig utdannet barnehagelærer for 2 år siden og begynte å jobbe i barnehage med en gang. Hun har jobbet i barnehage i 2 år, og som pedagogisk leder i 1,5 år. Hun har bachelor innen barnehagelærerutdanningen.

Informant 2 har vært pedagogisk leder i 25 år og har jobbet i flere forskjellige barnehager. Hun har jobbet 15 år på liten avdeling og 10 år på stor avdeling. Hun er utdannet barnehagelærer og etter 8 år i barnehagen, tok hun videreutdanning i utefag.

Informant 3 har jobbet rundt 15 år i barnehage, og vært pedagogisk leder i 10 år. Hun er utdannet barnehagelærer og har erfaring med alle aldersgrupper.

4.1 Motivasjon

Vi hadde ikke med noe spørsmål på intervjuet om motivasjon, men dette var noe informantene selv kom inn på. Informant 3 sier at hun opplever at personalet blir mer engasjerte og motiverte til å leke når de deler barna inn i mindre grupper. Dette sa hun var fordi de da kunne forholde seg til barnegruppen og ikke tenke på at de andre i personalet fulgte med på når de lekte. Da kunne de ta med seg barnegruppen inn på et annet rom, og holde på med en lek eller aktivitet.

Informant 1 sa at de motiverte hverandre til å være mer tilstedeværende på personalmøter og avdelingsmøter. Samtidig opplevde Informant 1 at både hun selv og øvrig personal var mindre motiverte for å være tilstedeværende i barns lek når de var ute. Dette sa hun var på

grunn av dårlig vær, og at da var det lite fristende å sette seg ned i en våt sandkasse sammen med barna.

4.2 Veiledning

Ifølge rammeplanen er den pedagogiske lederen gitt et ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn. Den pedagogiske lederen skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16). Når vi stilte spørsmålet om hvordan de veiledet de andre i personalet til å være tilstedeværende i lek, svarte alle tre informantene at lek er noe som blir tatt opp på avdelingsmøter og personalmøter så godt som hver gang. Informant 1 sier at de har mye samtaler rundt lek og lekegrupper på møter og at personalet er gode til å veilede hverandre. Informant 2 og Informant 3 sier begge at de veileder de andre i personalet gjennom å selv være deltakende og tilstedeværende i barns lek og at de prøver å være gode rollemodeller og gode forbilder. Informantene er enige om at det å være en god rollemodell er viktig som en pedagogisk leder. Det ser ut til at personalet reflekterer mye rundt tilstedeværelsen i lek og viktigheten med å være tilstede.

Informant 3 sier at lek alltid er et fast punkt på møte-skjemaet og at dette er noe de går igjennom og snakker om hver gang. Hun sier også at hun veileder de andre i personalet gjennom å selv være tilstedeværende i lek og sier "Når jeg selv er deltakende i leken så henger de andre seg på, om man bare står og ser på eller gjør andre ting så smitter dette også over på de andre i personalet".

Dersom den pedagogiske lederen bare står og ser på, og ikke deltar på noe sammen med barna, vil det være lettere for de andre i personalet å henge seg på og heller snakke med de andre i personalet. At personalet står og snakker sammen, er til tider helt nødvendig for at barnehagehverdagen skal gå rundt, men det er viktig å fokusere mest på barna.

4.3 Tilstedeværelse i lek

Når det kommer til de ulike rollene man kan ta i barns lek er alle 3 informantene litt uenige. De 4 ulike rollene man kan ha i barns lek er observatør, rekvisitør, medlekende og lekleder (Öhman, 2012, s. 244-245). Informant 1 og informant 3 sier at de ofte tar rollen som observatører og at de heller kommer med veiledning og innspill for å berike leken til barna. Informant 2 sier at hun ikke liker at personalet tar rolle som observatør og mener at man heller skal være deltakende i barns lek. Hun mener at når man er deltakende i barns

lek, skal man være med i leken på barnas premisser, og at man ikke skal styre den.

Informant 2 mener og at man kan komme med innspill og veilede barna i leken for å berike den og for at den ikke skal stoppe opp, så her er alle 3 informantene enige.

Alle tre informantene nevner utelek, frilek og turer som en del av tilstedeværelsen i lek med barn. Her hadde informantene litt ulike tanker og meninger rundt det. Informant 1 og Informant 2 mente at personalet ble mindre tilstedeværende i lek når de var ute. Informant 1 sier at hun opplever at både hun selv og personalet er mindre motiverte og tilstede når de leker ute om det er dårlig vær, og at det ikke frister og for eksempel sette seg ned i en våt sandkasse. Når de lekte ute kunne de ansatte ofte ta seg selv i å stå under taket og prate sammen. Hun sier selv at dette var noe de måtte bli bedre på. I motsetning til Informant 1 og Informant 2, mener Informant 3 at hun leker mye mer når hun er ute eller om de er på tur. Når de er på tur har hun ikke andre ting hun må gjøre, og er nødt til å være helt tilstedeværende for å ha oversikt over barna. Dette har nok noe med at turen er før lunsj og pauser, og at det da ikke kommer i veien for andre ting. Informant 1 sier at på hver tur har de som mål å alltid ha en felles lek med barna, men at de også skal få muligheten til å leke fritt.

Informant 2 sier at “Det er uten tvil mer organisert lek inne, og mer frilek ute.” Etter dette er sagt, nevner hun og at hun ikke liker å bruke begrepet “frilek” og stiller spørsmål ved hva det betyr. “Er det en pause for personalet, eller betyr det at barna kan gjøre som de vil?”

Informant 2 nevner og at når barna er ute blir de ansatte mindre tilstedeværende i lek, fordi det ofte er flere avdelinger ute samtidig, og at de har et større område å forholde seg til. Personalet skal ofte ha pauser i dette tidspunktet og plantiden havner som regel i tiden etter pausene og mens barna er ute. Dette fører igjen til at det er mindre personal ute samtidig og at de har flere barn og større område å ha oversikt og ansvar over. De skal telle barna med jevne mellomrom, og får da dårligere tid til å være helt tilstedeværende i barns lek.

5.0 Diskusjon/drøfting

I denne delen skal vi drøfte og belyse funnene vi har gjort opp mot problemstillingen “Hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek”, og dette vil vi gjøre ved å koble funnene fra intervjuene opp mot relevant teori.

5.1 Motivasjon

Hvordan den pedagogiske lederen motiverer personalet til å være tilstedeværende i barns lek, er nok veldig varierende fra person til person. Informant 3 sier “Når vi deler de i mindre grupper, blir personalet mer engasjerte og motiverte til å leke sammen med barna.” Dette sa hun var fordi de andre i personalet kunne bare forholde seg til barnegruppen og ikke tenke på at de andre i personalet fulgte med på når de lekte. Da kunne de ta med seg barnegruppen inn på et annet rom, og holde på med en lek eller aktivitet de selv ønsker og følte seg komfortable med. Hun følte også at de andre i personalet ikke alltid klarte å leve seg helt inn i leken når det var andre voksne tilstede. Informant 3 ønsket ikke alltid å bestemme over hva alle skulle gjøre på de forskjellige lekegruppene, og lot dette være en avgjørelse barna og de andre i personalet kunne ta.

Den pedagogiske lederen i barnehagen har mange viktige oppgaver. En del av integratorfunksjonen er å tilrettelegge for mestring og motivasjon i personalet. Som leder i barnehagen skal man motivere personalet og legge til rette for at de mestrer kjerneoppgaven: å gi barna et tilbud som rammeplanen for barnehagen og loven krever (Gotvassli, 2019, s. 175). At Informant 3 gir ansvar til personalet til å selv bestemme over lekegruppene som hun vet de mestrer og føler seg tilfreds med, øker dette motivasjonen og gleden til de ansatte. Som nevnt ovenfor nevner Bogen et al at vi kan drives av indre og ytre motivasjon ved at vi kan få mulighet til å bestemme selv. Motivasjonen kan være avhengig av mulighetene til å påvirke vår egen læring, dette knytter Bogen et al opp mot indre og ytre kontrollplassering. Opplevelsen vi får av å kunne være med bestemme kan bidra til å øke motivasjonen for det som skjer i læring (Bogen et al., 2009, s.38).

Som nevnt ovenfor er Maslows behovspyramide en av hovedgruppene til teorier om motivasjon. Teorien handler om hvordan menneskets forskjellige behov er bygd opp i en pyramide. Man må først dekke grunnleggende behov, før behovene i relasjoner med andre blir dekket og mer fremtredende. Når de to første er gradvis dekket, begynner man å søke

trygghet, kontakt og anerkjennelse. Før man går over til å legge mer vekt på å bli respektert av de andre i personalet og at man da til slutt ønsker å få bruke egne evner og kunnskaper i arbeidet. Her må de ulike trinnene være delvis tilfredsstillende før man kan gå videre oppover i pyramiden (Gotvassli, 2019, s.178). Som pedagogisk leder må man da kjenne til de ulike stegene. For om den pedagogiske lederen da forventer for mye av personalet, og behovene til personalet ikke blir møtt, kan dette føre til at de mister motivasjon istedenfor å bygge opp motivasjonen. Som Informant 1 sier, er det viktig at de snakker mye om dette på avdelingsmøter, er gode på å motivere hverandre, og ta opp ting som eventuelt skulle være vanskelig. Informant 1 sier også at under avdelingsmøter går de gjennom de ulike lekegruppene, og at alle kan komme med innspill. Dette kan være om de ønsker å bytte grupper, ulike aktiviteter og leker de ønsker å holde på med fremover. I arbeid med lekegrupper har barnehagelæreren ansvaret med å organisere og initiere selve leken, mens barna er de mest aktive når de kommer til innholdet og uttrykksform. Lekegrupper bør skje over en viss tid, og bør synliggjøres i planarbeidet. Her må personalet drøfte faktorer som hvor store gruppene skal være, hvilke mål de har for lekegruppene, hvor ofte de skal ha lekegrupper og hvor mye tid de skal bruke på dette i løpet av en uke. Lekegrupper er en strukturert og målrettet måte å arbeide med lek på (Hoven & Mørland, 2014, s. 248-sjøvik).

5.2 Veiledning

Veiledningen i barnehagen kommer frem i plandokumenter, stortingsmeldinger og rammeplanen. De sier at veiledning har en sentral plass i barnehagen, og at den pedagogiske lederen har mange og varierte veiledningsoppgaver i barnehagen. En pedagogisk leder kan veilede studenter, kollegaer og foreldre. Veiledning kan bidra til bevisstgjøring av egne tanker, følelser og handlinger, og dette kan være en hjelp til endring og forbedring (Carson & Birkeland, 2017, s. 12). Det å veilede personalet på avdelingen kan finne sted i flere ulike settinger. Felles for alle tre informantene er at de snakker om tilstedeværelsen i lek på personalmøter og at de da tar mye av veiledningen felles på møtene. Da kan de reflektere felles og kan få snakket sammen om situasjoner de har kommet opp i. De andre kan komme med tilbakemeldinger og presentere praksisfortellinger.

Informant 1 sier at "Vi snakker mye om det på personalmøter, om hvordan vi kan være bedre til å leke. Personalet er gode til å komme med innspill, og er gode til å hjelpe og

motivere hverandre til å være mer tilstedeværende og komme med innspill til hva de kan bidra med i leken.”.

Informant 2 sier “Vi snakker veldig mye om det på avdelingsmøter og personalmøter, om hvor viktig det er å delta i lek. og reflekterer over hvor viktig leken er.”. Informant 2 sier også “Det jeg gjør for å veilede personalet for å være tilstedeværende i lek er å kommentere gode leker og gi de ros for det de er flinke på, så de gjør mer av det”.

Informant 3 sier “Jeg pleier å dele barna i grupper og gi ansvar til de ansatte på hver sin gruppe, og gir dem innspill underveis om det er noe jeg legger merke til.”.

De 3 informantene har her både like og ulike måter å veilede på. Veiledningen blir gjort både i fellesskap på møter, og underveis i barnehagehverdagen. Veiledning kan foregå både i formelle og uformelle situasjoner. Den formelle veiledningen er planlagt og foregår i avtalte møter. Den uformelle veiledningen foregår underveis i barnehagehverdagen, den pedagogiske lederen stiller spørsmål, gir råd og undrer seg sammen med sine kollegaer (Ødegård & Røys, 2013, s. 107). Den pedagogiske lederen kan være en god rollemodell gjennom veiledning, som kan gi råd, undre seg og stille spørsmål slik at det kan føre til refleksjon og drøfting over ulike handlingsalternativer (Ødegård & Røys, 2013, s. 107). Både Informant 2 og Informant 3 sier at de prøver å delta så mye som mulig selv for å være gode rollemodeller og et godt forbilde for de andre i personalet, og bruker dette som en del av veiledningen.

5.3 Tilstedeværelse i lek

Som vi nevner ovenfor, må lek i pedagogisk arbeid innebære at de voksne tar barns lek på alvor. Det er avhengig av det pedagogiske grunnsynet, om de voksne ønsker å gå inn i og delta i leken selv med barna (Lillemyr, 2011, s. 193). Det var lenge vanlig i barnehagefeltet og advare mot å gripe inn i barns lek. Barna måtte få ha leken i fred, slik at de kunne bearbeide konflikter, frustrasjoner og engstelser selv. Dette er en typisk psykoanalytisk forankring som danner grunnlaget for at det gjerne er en vekstpedagogisk tilnærming i barns lek. Som tidligere nevnt har Öhman tatt utgangspunkt i Johnson, Christie og Wardles fire ulike posisjoner eller roller en barnehagelærer kan ha i barns lek; observatør, rekvisitør, medlekende og lekleder (Öhman, 2012, s. 244-245). Som observatør er den voksne et villig og positivt publikum for leken, og dette er noe barna ofte kan like. At den voksne da gir bekreftelser på at de ser og betrakter barna i leken, med at de da kan smile eller nikke til barna. Da kan barna føle at det de gjør og leker er betydningsfullt og viktig

(Öhman, 2012, s. 244). Som nevnt ovenfor er det fire ulike roller en kan ha i barns lek. Informant 1 og Informant 3 sier at de ofte er observatører i leken og at de da kan komme med veiledning og innspill, om barna skulle stå fast. Informant 3 sier at “Når man har ansvar for avdelingen, møter og planlegging, så er det vanskelig å sette seg ned å være helt til stede i en lek. Jeg er til stede, men er nok mye observerende fordi jeg må være tilgjengelig for alle andre også. Jeg følger mye med på hva de gjør, og kommer med nye ideer og tips.” Her vil rollen de bruker ligne mer som rekvisitør fordi man da heller ikke er aktivt deltakende, men mer aktivt støttende. Her kan barnehagelæreren hjelpe barna med å forbedre leken og komme med innspill, råd til utviding av temaene og finne frem rekvisitter de skulle trenge i leken (Öhman, 2012, s.245).

Informant 2 sier at hun ikke liker observatørrollen, og heller deltar aktivt i leken, og sier: “For meg er det viktig å være til stede og bidra, men ikke styre leken. I tillegg har vi også forskjellige meninger og syn på lek. Noen føler de deltar mye, men gjør egentlig ikke det, og observerer mer enn de deltar. I lek kan man alltid bli bedre, og man kan alltid strekke seg mye lengre. Jeg har mye fokus på lek, mens andre syns ikke det er like viktig. Velger man å jobbe i barnehage, må man like å leke.”. Når man deltar som medlekkende er barnehagelæreren aktivt i lek sammen med barna. Her er det barna som styrer leken, og barnehagelæreren må kunne følge med på lekens handlinger (Öhman, 2012, s.245). Det kan være både positive og negative sider med å delta i de forskjellige rollene, da lek er et komplekst fenomen, og det kan være vanskelig å vite hvilken rolle man som barnehagelærer skal ta. Hvordan en barnehagelærer tenker om sin rolle og betydning i barns lek, er da avhengig av hvordan de ser på lek og hvilken betydning de tillegger den (Öhman, 2012, s. 239).

Før i tiden kunne man ofte ha et annet syn på barns lek, og mene at man ikke skulle blande seg inn i den, og det er det nok fortsatt mange som mener. Dersom man har jobbet lenge i barnehage, men ikke har utdanning innen barnehagefeltet, kan man nok ha et annet syn på tilstedeværelsen i barns lek, enn det en utdannet barnehagelærer har. Lillemyr mener at det også er fordeler med at de voksne går inn i leken, men at man også kan se på disse motforestillingene fra før i tiden, slik at man går inn i leken med respekt og forsiktighet og på barns premisser (Lillemyr, 2011, s.194).

5.4 Lek

Rollen til personalet i uteleken kan oppleves som uavklart for mange, og det kan det være mange årsaker til. Storli nevner at en viktig grunn kan være at rolle- og ansvarsfordelingen mellom de ansatte ikke er nedfelt i barnehagens planer (Storli,2018, s.358). Av erfaring fra praksis på stor avdeling og som Informant 2 nevner, blir personalet mindre tilstedeværende i leken med barna ute, fordi det ofte er flere avdelinger ute samtidig, og at de har et større område å forholde seg til. Personalet skal ofte ha pauser i dette tidspunktet og plantiden havner som regel i tiden etter pausene og mens barna er ute. Dette fører igjen til at det er mindre personal ute samtidig og at de har flere barn og større område å ha oversikt og ansvar over. De skal som sagt telle barna med jevne mellomrom, og får dårligere tid til å være tilstedeværende i barns lek. Det er nok noen som tenker at det er lettere å ha barna ute når det er mindre personal tilstede, fordi barna har “frilek”, og at personalet ikke trenger å delta like mye i leken.

Som nevnt ovenfor mener Storli at det ikke burde være noe forskjell på å være pedagog inne og ute, og hevder at utetid og uteaktivitet ikke må betraktes som et avbrudd i det pedagogiske arbeidet (Storli, 2018, s. 358). Som Informant 2 poengterer: “Det er uten tvil mer organisert lek inne, og mer frilek ute.” Etter dette er sagt, nevner hun og, som vi nevnte tidligere, at hun ikke liker å bruke begrepet “frilek” og stiller spørsmål ved hva det betyr. “Er det en pause for personalet, eller betyr det at barna kan gjøre som de vil?”. Informant 1 sier også at barna leker fritt når de er ute på tur, men at de har som mål å få til en felles lek i løpet av turen.

Storli nevner også at hver årstid har sine muligheter og begrensninger. Både på sommeren og på vinteren er det uteområdet som legger premissene for barnas lek. Storli mener at en god plan for uteaktivitet bør inneholde hva man skal holde på med, og beskrive personalets rolle eller ansvarsområde(Storli, 2018, s. 358). Dette samsvarer i en viss grad med det Informant 1 sier. Hun opplever at både hun selv og de voksne leker mindre når det er dårlig vær, og at det da ikke frister like mye å sette seg ned i en våt sandkasse. Hun sier så at dette er noe de må bli bedre på.

Informant 3 mener selv at hun er mye mer tilstedeværende i leken når de er ute, eller på tur, fordi da har hun ikke så mye annet som må gjøres. Ifølge Lundestad, har et funn gjort av Børhaug og Lotsberg vist at pedagogisk arbeid skjer gjennom hele dagen og ikke bare i planlagte og bestemte situasjoner ((Lundestad, 2021, s. 219). Så selv om Informant 3 hele

tiden har et ansvar og må gjøre andre ting, mener hun at når de er på tur, er det ikke satt av andre ting som plantid, møter og foreldresamtaler.

6.0 Avslutning

Gjennom denne bacheloroppgaven har vi i lys av teori og informasjon fra informantene våre forsøkt å svare på problemstillingen vår “Hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer personalet for å fremme deres tilstedeværelse i lek”. Problemstillingen vår handler i hovedsak om hvordan den pedagogiske lederen veileder og motiverer øvrig personal. På bakgrunn av det, var det naturlig for oss å gå dypere inn på begrepene veiledning, motivasjon, tilstedeværelse i lek og pedagogisk ledelse. Gjennom intervjuene ser vi at det som går igjen hos alle 3 informantene er at de er enige om at man skal komme med innspill og veilede barna i leken for å berike den og for at den ikke skal stoppe opp. Men at m I vår forskning har vi funnet ut at veiledningen kan oppstå både uformelt i barnehagehverdagen, men også mer formelt under møter. På den måten kan man bli bevisst og derfor lære å endre egen praksis. an da kan ha ulike roller, både som observatører og som medlekende. Det som også går igjen er måten de veileder resten av personalet på, og her svarer alle 3 at veiledningen som oftest skjer i fellesskap på avdelings- og personalmøter.

Gjennom den teorien vi har presentert, har vi funnet ut at pedagogisk arbeid skjer gjennom hele dagen og ikke bare i planlagte og bestemte situasjoner, I tillegg har vi presentert relevant teori om begrepet motivasjon, fordi motivasjon er en viktig faktor for at personalet skal være tilstedeværende voksne i barns lek. Her gikk vi også inn på indre og ytre motivasjon, og hvordan mennesker har behov for selvbestemmelse, og det å påvirke egen læring. Dette kommer også frem i intervjuene, hvor Informant 3 nevner at hun opplever personalet som mer motiverte og engasjerte når de får ansvar for en gruppe.

Vi anvendte også teori om veiledning, fordi den pedagogiske lederen skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. Vi har funnet ut at veiledning er et verktøy lederen kan bruke for å få personalet mer motivert for læring, og at veiledning kan bidra til kritisk refleksjon over egen praksis. Vi valgte også å ta med teori om tilstedeværelse i lek, hvor vi viser til fire ulike roller man kan ha i barns lek: observatør, rekvisitør, medlekende og lekleder. Denne teorien samsvarer med det informantene våre har sagt om tilstedeværelse i barns lek. Vi har også valgt å ta med noe teori om begrepet lek, fordi som voksen i barnehagen skal man legge til rette for et stimulerende og godt lekemiljø sammen med barna. 2 av informantene våre nevner også

lekegrupper, og vi har derfor anvendt teori om det. I tillegg til det har vi også med noe teori om utelek.

I drøftingsdelen vår har vi funnet ut at tilstedeværelsen i lek er noe personalet reflekterer mye rundt og viktigheten med å være tilstede i leken sammen med barna. I tillegg ser vi at de 3 informantene har litt ulike måter å motivere personalet på. Felles for informantene er at de ønsker å være gode rollemodeller å skape en lærende arena for både barna og personalet. Vi fant også ut av at alle hadde ulike måter å veilede og motivere personalet på, men alle 3 brukte personalmøter og avdelingsmøter som en felles refleksjon og mulighet for veiledning. Alle hadde ulike meninger om hvilken rolle man skal ha i barns lek, men de var enige om at det var viktig å være en tilstedeværende voksen i barns lek.

Gjennom denne bacheloroppgaven har vi forsket og økt vår kompetanse innen pedagogisk ledelse, motivasjon, veiledning og tilstedeværelse i lek. Dette er noe vi kan ta med oss videre inn i vår rolle som fremtidige barnehagelærere.

Refleksjon

Vi hadde litt vanskeligheter med å finne informanter til intervjuene. Vi spurte i flere barnehager og avdelinger, men de hadde ikke tid eller kapasitet til å stille til intervju. Dette ført til at vi da måtte intervju i en barnehage en av oss hadde en tilknytning til. Etter at vi var ferdig med intervjuene, og godt i gang med skrivingen, skjønner vi at vi burde hatt med spørsmål om hvordan informantene ser på seg selv som pedagogiske ledere, hvordan de definerer begrepet lek og spørsmål som omhandler motivasjon i intervjuene. Dette følte vi i ettertid var relevant for å kunne besvare problemstillingen bedre.

Litteraturliste

- Aasen, W. (2018). Teamledelse i barnehagen (2. utg.). Fagbokforlaget
- Boge, M., Markhus, G., Moe, R. & Ødegaard, E.E. (2009). Læring gjennom veiledning: meningsskaping i grupper (2.utg.). Fagbokforlaget
- Carson, N., & Birkeland, Å. (2017). Veiledning for barnehagelærere. (4.utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Dalland, O. (2020). Metode og oppgaveskriving. (7.utg.). Gyldendal
- Gotvassli, K.Å. (2013). Boka om ledelse i barnehagen. Universitetsforlaget.
- Hoven, G. & Mørland, B. (2014). Lek for alle barn. I Sjøvik, P (red.), En barnehage for alle (3.utg.), (s.233-252). Universitetsforlaget
- Irgens, E.J. (2021). Profesjon og organisasjon: En bok for profesjonsutøvere og de som skal lede dem (2.utg.). Fagbokforlaget
- Johansson, E. (2013). Små barns læring. Gyldendal
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Udir.
<https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>
- Lillemyr, O.F. (2011). Lek på alvor (3.utg.). Universitetsforlaget.
- Lundestad, M. (2021). Pedagogisk ledelse av medarbeidere i et relasjonelt perspektiv. I Skogen, E (Red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M. V. Å være leder i barnehagen (3.utg.), (s.205-232). Fagbokforlaget.
- Løkken, G., & Søbstad, F. (2013) Observasjon og intervju i barnehagen. (4 utg.). Universitetsforlaget
- Skogen, E. (Red.). (2021). Å være leder i barnehagen (3.utg.). Fagbokforlaget.
- Skogen, E. & Haugen, R. (2021). Motivasjon og selvbestemmelse. I Skogen, E (Red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M. V. Å være leder i barnehagen (3.utg.), (s.113-146). Fagbokforlaget.
- Skoglund, T. & Sundvall, P. (2017). Pedagogisk ledelse i barnehagen. Universitetsforlaget
- Storli, R. (2018). Bevegelseslek i barnehages uteområde. I Sandseter, E. B. H., Hagen, T. L., Moser, T (Red.). Kroppslighet i barnehagen: Pedagogisk arbeid med kropp, bevegelse og helse. (3.utg.). Gyldendal
- Tholin, K.R. (2013). Omsorg i barnehagen. Fagbokforlaget

- Ødegård, E., & Røys, H. (2013). Å dra lasset sammen. Cappelen Damm akademisk
- Öhman, M. (2012). Det viktigste er å få leke. Pedagogisk forum.
Universitetsforlaget

Vedlegg 1

Intervjuspørsmål:

1. Hvor lenge har du jobbet i barnehage, og hvor lenge har du jobbet som pedagogisk leder?
2. Hvilken utdanning har du?
3. Hvilken aldersgruppe arbeider du med?
4. Hva innebærer det for deg at voksne er tilstedeværende i barns lek?
5. Hvordan opptrer du i lek sammen med barna?
6. Hvordan opplever du personalet i barns lek?
7. I hvilken grad veileder du de andre i personalet til å være tilstedeværende i lek? Og hvordan?
8. Hvorfor tror du personalet er eller ikke er tilstedeværende voksne i barns lek?
9. Er lek et tema som ofte kommer opp på møter i barnehagen og som personalet reflekterer over?
10. Er det noe mer du vil legge til som vi ikke har nevnt?

Vedlegg 2

Vil du bli intervjuet vedrørende en bacheloroppgave om pedagogisk ledelse og lek?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan pedagogisk leder motiverer personalet til å være tilstedeværende voksne i barns lek. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet, og hva deltakelsen vil innebære for deg. I dette skrivet gis du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Vi ønsker å forske på hvordan pedagogisk leder motiverer personalet til å være tilstedeværende i barns lek.

Intervjuet vil bestå av ca. 10 spørsmål, og vil vare i maks 60 minutter. Informasjonen som innhentes under intervjuet vil analyseres og skape grunnlaget for videre arbeid mot en bacheloroppgave.

Problemstillingen vår er hvordan den pedagogiske lederen motiverer personalet til å være tilstedeværende i lek.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta pga. din stilling og erfaring som pedagogisk leder på en storbarnsavdeling.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi ønsker å ha et intervju med deg som omhandler hvordan du som pedagogisk leder motiverer personalet ditt til å være tilstedeværende i barns lek. Vi har klargjort 10 spørsmål på forhånd som en av oss kommer til å stille deg, mens den andre skriver ned. Her er det spørsmål om stillingen din, dine meninger om temaet, og hvordan du opplever f.eks. personalet i lek.

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du er med på et intervju. Intervjuet vil vare i maks 1 time. Intervjuet vil ta for seg spørsmål om hva dine tanker som pedagogisk leder er rundt egen innsats i å motivere personalet til å være tilstedeværende i lek. Vi vil ta

notater fra intervjuet vårt, disse er konfidensielle og all informasjon vil bli anonymisert i oppgaven.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det vil kun være prosjektansvarlig som har tilgang til dine private opplysninger. Informasjonen du gir i intervjuet vil bli anonymisert og delt med veileder, prosjektgruppe og i selve bacheloroppgaven.
- Navn og kontaktopplysningene dine vil bli lagret på prosjektansvarlig sin datamaskin, og vil bli slettet etter oppgaven er levert inn.

Intervjudeltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes **04.01.2023**. Ved prosjektslutt vil personopplysninger slettes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- Få rettet personopplysninger om deg,
- Få slettet personopplysninger om deg,
- Få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet)
- Sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Stavanger ved student Anita Risnes & Ine Marie Nygaard Larsen
- E- post: anitarisnes@hotmail.no & inemarielarsen@hotmail.no

Med vennlig hilsen

Anita Risnes & Ine Marie Nygaard Larsen

.....

SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “pedagogisk ledelse og lek og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju
- At mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet. Ca. 04.01.2023.

Prosjektdeltakers navn med blokkbokstaver:

.....

.....

(Signert av prosjektdeltaker, dato)