

Innholdsliste

1 Innledning	4
1.1 Problemstilling	4
1.2 Prosjektbeskrivelse	5
2 Teori	6
2.1 Begrepsforklaring	6
2.2 Teknologisk historie	7
2.3 Viktigheten	7
2.4 Rekruttering	8
2.5 Holdninger	9
2.6 Kompetanseutvikling	10
2.7 Arbeidsgrupper og dens effekt	11
3 Metode	12
3.1 Metodevalg	12
3.2 Valg av intervjuobjekter	13
3.3 Intervjuguide	13
3.4 Intervjusituasjonen	14
3.5 Etter intervjuene	15
4 Funn og resultat	16
4.1 Intervjuene	16
4.1.1 Intervju med tidligere prosjektleder	16
4.1.2 Intervju med førskolelærer	18
4.1.3 Intervju med pedagogisk leder	19
4.2 Sammendrag fra intervjuene	20

5 Drøfting	21
5.1 Samfunnsendringer	21
5.2 Viktigheten	22
5.3 Prosjektarbeidet	23
5.3.1 Få med seg hele barnehagen	23
5.3.2 Gruppearbeidet	24
5.4 Kompetanseutvikling	25
5.5 Holdningsendring	26
6 Avslutning	27
7 Kilder	30
7.1.1 Referanseliste	30
7.1.2 Referanser til nettsider	31
8 Vedlegg	32
8.1 Vedlegg 1 – Intervjuguide	32

1 Innledning

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) er et stadig mer fremtredende tema i barnehagen. Men i § 2 i «Lov om barnehager» (Barnehageloven) er ikke IKT like fremtredende. Dette er et sitat fra barnehageloven: «Barnehagen skal støtte barns nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær og gi utfordringer med utgangspunkt i barnets interesser, kunnskaper og ferdigheter»

(Kunnskapsdepartementet, 2005. § 2). Dette kan man tolke inn mot IKT og bruke det til å støtte barns nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær. Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver derimot retter seg mer inn mot IKT og nevner digitale verktøy. I følge rammeplanen bør barn «få oppleve at digitale verktøy kan være en kilde til lek, kommunikasjon og innhenting av kunnskap» (Kunnskapsdepartementet, 2011. s.27).

Jeg har jobbet noe i barnehager fra distrikter og har observert at IKT ofte ikke blir brukt aktivt. Med det som bakgrunn har jeg sett på hvordan holdningene til IKT er blant de ansatte. Hvor lå kompetansen? Jeg var interessert i å finne ut hva som skapte en «IKT-barnehage» her i Trondheim.

1.1 Problemstilling

Da jeg skulle sette i gang med arbeidet med å finne en god problemstilling måtte jeg først finne et tema jeg brenner for, og ser på som nyttig for min videre utvikling til å bli en god førskolelærer. Det var mens jeg holdt på med research til oppgaven at jeg kom over et prosjekt som Trondheim kommune har. Dermed bestemte jeg meg for å ta utgangspunkt fra det siste prosjektet «Barn og IKT». Dette prosjektet ble grunnlag for problemstillingen som til slutt ble:

«Hvordan har prosjektet «Barn og IKT» påvirket de ansattes kompetanse og holdninger til IKT».

For å få svar på denne problemstillingen har jeg valgt å ha intervju med en førskolelærer, en pedagogisk leder og en tidligere prosjektleder til prosjektet «Barn og IKT». I disse intervjuene har jeg hatt fokus på hvilke forandringer som har skjedd før og etter at barnehagen ble en del av prosjektet.

1.2 Prosjektbeskrivelse

Problemstillingen handler om kompetanse og holdninger til IKT, men dette er ut i fra et prosjekt. Jeg har først valgt å ha en liten innføring i hva prosjektet har gått ut på.

«Barn og IKT» er et prosjekt som ble startet i 2011 av Trondheim kommune. Dette er en slags etterfølger til et annet IKT prosjekt fra 2008-2010 som handlet om å styrke personalets kompetanse på IKT. De skulle da lære seg å åpne e-post, koble digitalkamera til en datamaskin og skrive ut bilder. Ferdigheter som i dag blir sett på som grunnleggende av mange og er en base av kunnskap for prosjektet som kom etterpå.

Prosjektet som etterfulgte og det prosjektet jeg har tatt utgangspunkt fra er «Barn og IKT» som startet i 2011 og var ferdig til nyttår 2013. Prosjektet ble satt i gang for å hjelpe ansatte videre i sin kompetanse og løfte dem videre. De skulle også ta dette et steg videre og introdusere IKT mer inn i barnegruppa.

Det har vært til sammen 14 barnehager som har vært med i prosjektet. Noen har hoppet av etterhvert, men tilsammen altså 14 barnehager. Blant disse barnehagene har det blitt tatt ut noen fra hver enkelt barnehage som har vært med på en nettverksgruppe. Disse har hatt møter ca. hver 6 uke. I nettverksmøtene har deltakerne lært om IKT, for eksempel fått innføring i hvordan man laster ned en applikasjon på nettbrett. På nettverksmøtene har deltakerne hatt idéutveksling over hva man kan gjøre med IKT i barnehagen. Dette har vært en arena der deltakerne kunne bringe videre det individuelle prosjektet de hadde hatt i sine respektive barnehager.

I de individuelle prosjektene har hver deltakende barnehage måtte finne frem til sitt eget prosjekt som for eksempel animasjon, eller et fokusområde som det skapende barnet med IKT. Rammene for hver enkelt barnehage sitt prosjekt har ikke vært stram. De har selv fått bestemme ut i fra hvor deres barnehage stod i forhold til utstyr, interesse og andre prosjekter som eventuelt foregikk i deres barnehage.

2 Teori

2.1 Begrepsforklaring

IKT: Forkortelsen står for informasjons- og kommunikasjonsteknologi og er et begrep som er forholdsvis moderne. Begrepet har vært i endring og het tidligere EDB for elektronisk databehandling og senere IT for informasjonsteknologi (Botner-By, 2011).

Digitale verktøy: Digitale verktøy er et samlebegrep og et overordnet begrep på ulike teknologiske hjelpemidler. Eksempler på dette er stasjonær og bærbar datamaskin, mobiltelefon, videokamera, digitalkamera, web-kamera, minnepinne, fargeskriver, skanner, mikrofon, mp3-spiller, projektor og lignende (Bølgan, 2009a).

Holdninger: Innstilling er et synonym til ordet holdning. Det går ut på at man har en fastsatt innstilling som enten kan være negativ eller positiv til oppgaver som må gjennomføres eller et politisk parti og de verdiene som blir frontet. Holdninger er fastsatt av kunnskap, erfaringer eller holdninger man har «arvet» av foreldre eller andre nære. Når det er sagt er ikke holdninger statiske, de kan endres over tid ved å få en bredere kunnskap og mer erfaring til feltet (Teigen, 2009). Holdninger handler mye om å ha et standpunkt og en mening om en gitt aktivitet, handling eller lignende. Det handler om refleksjon og en vurdering av det man opplever. Kunnskapen, ferdighetene og kompetansen man har innen et gitt felt er det som skaper den holdningen man har. Økt kunnskap, ferdigheter og kompetanse kan gi en endret holdning (Løkken, 2013).

Kompetanse: Dette et vidt og komplekst begrep som er sammensatt av flere ulike deler. Den definisjonen departementet bruker er: «Kompetanse brukes her om summen av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte arbeidstaker og i virksomheten som helhet.» (Gotvassli, 2004. s. 74). Kompetanse stammer fra et latinsk begrep og betyr å være i stand til eller å være skikket til å utføre et arbeid (Gotvassli, 2013).

2.2 Teknologisk historie

På 1970- og 80-tallet var produsenten IBM den mest dominerende datamaskinprodusenten og kom ut med den første PC'en i 1981. Apple kom like etter i 84' med sin Mac. På den tiden var det ikke vanlig at enhver husstand hadde en PC. De som hadde PC brukte den til å skrive en tekst for så å skrive den ut og sende den på faks eller som post. I dag er det ikke et spørsmål om alle husstander har en PC, det blir sett på som en selvfølgelighet. Det som varierer nå er hva vi bruker den til (Bølgan, 2009b).

På 90-tallet økte interessen for IKT, og allerede i rammeplanen fra 1995 ble data nevnt, men da bare i fagområdet natur, teknikk og miljø. Der het det «på enkelte områder, for eksempel bruk av data der barnehagen har tilgang til det, eller utprøving av film og video, kan det være særlig viktig å oppmuntre jentene til å prøve seg» (Bølgan, 2009b. s.22). Der ser det ut til at det er mer fokus på at jentene skal få mer erfaring med data. Fra rammeplanen i 1995 til førsteutkastet for rammeplanen som opprinnelig skulle komme i 2015, ser man en stor endring i fokuset på IKT. I rammeplanen fra 2011 bør barn «få oppleve at digitale verktøy kan være en kilde til lek, kommunikasjon og innhenting av kunnskap» (Kunnskapsdepartementet, 2011. s. 27). I neste rammeplan er det fortsatt uvisst hvor stor rolle IKT vil spille, men ut i fra det jeg har lest av utkastene går det mer og mer over fra at barn bør få erfaring til at barn skal få erfaring med digitale verktøy.

2.3 Viktigheten

Barn bør få oppleve digitale verktøy sies det i rammeplanen. Disse verktøyene kan brukes til lek, læring, underholdning og kommunikasjon. Men som de fleste andre ting er digitale verktøy tosidig. Digitale verktøy kan gi et læringsutbytte til barn, men det er også en etisk side ved IKT. Bruken av Internett kan medbringe negativitet i tillegg til at det er et godt verktøy for å fremskaffe informasjon. Staksrud (2012) nevner at det er viktig at barn lærer seg den trygge bruken av IKT før skolealder. Ved at barn lærer seg IKT i barnehagealder lærer de seg en trygg bruk tidlig, men får også utjevnet sosiale og kulturelle forskjeller. Ved den økende bruken av Internett har det å mestre dette blitt en forutsetning for å kunne kommunisere, skape vennskap, skaffe informasjon, underholde seg og lignende. Dette har gjort Internett til en viktig del av livet (Staksrud, 2012).

2.4 Rekruttering

«Barnehagen skal være en lærende organisasjon slik at den er rustet til å møte nye krav og utfordringer. Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer en stadig utvikling i personalets kompetanse.» (Kunnskapsdepartementet, 2011. s.22).

I stillingsutlysninger kan man ofte se at de oppfordrer ulike grupper i samfunnet til å søke. Det kan søkes etter menn til kvinnedominerte yrker, mennesker med etniske bakgrunner eller faglige bakgrunner. I barnehagen til den pedagogiske lederen jeg intervjuet fikk jeg høre om IKT-rekruttering. Dermed vil jeg trekke frem litt teori om dette.

Rekruttering skjer når en bedrift søker etter og skaffer seg arbeidskraft. Når en arbeidsplass rekrutterer ser de etter personer som møter de kvalifikasjonene den bedriften trenger (Romuld, 2011). Måten man kan rekruttere mennesker på i dag kan variere mellom å utlyse stillingen i en annonse i en avis eller på en nettside. Da er det arbeidstakeren som finner arbeidsgiveren. Det er også mulig å rekruttere en person ved å håndplukke dem, da er det arbeidsgiver som finner arbeidstakeren (Romuld, 2011).

Å ansatte person med feile kvalifikasjoner i en barnehage kan skape utfordringer for både foreldre, medarbeidere og barna. Det kan gå så langt at andre ansatte slutter fordi de ikke ser at det er mulig å jobbe sammen med vedkommende. Grunnen til at personen ikke egner seg kan være mange, og noen grunner kan være mer alvorlige enn andre. Derfor er det uhyre viktig å være nøye i ansettelsen. I boka til Gotvassli (2004) viser han til Heitmann som ser en rekke mangelfulle forhold som skjer ved rekruttering. Blant dem kan en finne at formelle kvalifikasjoner blir satt foran reelle kvalifikasjoner. Dagens situasjon blir ofte satt fremfor det å fokusere på morgendagens krav. Personlig egnethet blir tatt for lite hensyn til i følge Heitmann (Gotvassli, 2004. s.48)

Krav til arbeidstakeren burde være preget av barnehagens mål og fokusområder. Om barnehagen er en musikkbarnehage vil det da være naturlig å enten stille krav til eller opplyse om at det er ønskelig med søkere med musikkbakgrunn. Dette på lik linje som det er naturlig å søke etter en person med barnehagelærerutdanning for en styrer eller avdelingsleder (Gotvassli, 2013).

2.5 Holdninger

«Læring vil være preget av kvaliteten i samspillet mellom barn og personale. Personalet skal vektlegge en anerkjennende væremåte i forhold til barns læring. Støtte og utfordring gjennom varierte opplevelser, kunnskaper og materialer kan fremme læring. Tidlige opplevelser og erfaringer påvirker selvoppfatningen. Derfor blir personalets handlinger og holdninger i møte med barns læringserfaringer avgjørende.» (Kunnskapsdepartementet, 2011. s.33). Holdninger blir her nevnt i rammeplanen. Slik jeg oppfatter den sier den at personalet skal være anerkjennende ovenfor de ulike aktivitetene som skjer i barnehagen. Måten personalet videreformidler aktivitetene og oppleggene på vil påvirke læringseffekten. Slik som rammeplanen nevner ovenfor har personalets holdninger effekt på hvilken oppfatning barna får. Barnets opplevelser endrer seg i takt med den voksnes holdning. Hvis en tar med digitale verktøy i et opplegg med ansatte som viser teknologifrykt og viser dette tydelig ovenfor barna, vil dette ha en negativ effekt på hvordan barnas opplevelse blir (Løkken, 2013).

I boka til Jæger og Torgersen (2012) kan man lese om om ansattes holdninger til dataspill. Her kommer det frem at skepsisen mange hadde til dataspill før de ble tatt i bruk, ble redusert etter at de ansatte ble mer kjent med spillene som ble brukt i de pedagogiske aktivitetene. Det kom også frem i undersøkelsen: « [...] at dataspill kan være et godt verktøy for minoritetsspråklige barn til å lære seg norsk, fordi de får støtte i det visuelle på skjermen i forhold til begrep.» (Jæger & Torgersen, 2012. s. 119).

I følge Ljung-Djärf kan man dele barnhagepersonalet inn i tre kategorier nå det kommer til holdninger til digitale verktøy (Løkken, 2013). Den første gruppen ser på digitale verktøy som viktig men på samme tid en trussel mot andre og viktigere aktiviteter i barnehagen. Dermed vil de i denne kategorien ha kontroll over de digitale verktøyene slik at de kan bestemme når de kan brukes sammen med barna. Den andre gruppen ser på digitale verktøy som nyttig og ser gevinst i at barna skal få lære av hverandre. Dermed skal voksnes innflytelse kun være tilstede ved behov og ingen skal bli tvunget til deltagelse med digitale verktøy. Den tredje og siste gruppa ønsker mere organisert bruk av digitale verktøy og prosjektarbeid blir flittig brukt. Voksne skal være med så ofte som mulig og barna får sjelden sitte og prøve seg frem alene. De ønsker også at alle skal være med.

2.6 Kompetanseutvikling

Med kompetanseutvikling menes tiltak som skal bidra til at medarbeidere har de kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendige for at de skal kunne nå sine mål (NTNU, 2013). Men siden denne oppgaven handler mye om IKT og digitale verktøy i barnehagen vil jeg videre snakke om kompetanseutvikling knyttet til dette.

Kompetanseutvikling er meget relevant. Grunnene til denne påstanden er mange. Barnehagen er en viktig del av samfunnet, dermed er det viktig at de ansatte kontinuerlig er faglige oppdatert. Dette for å holde tritt med endringer i oppvekstvilkår, aktuelle samfunnsendringer og lignende (Gotvassli, 2013). Kompetanseutvikling er viktig for at ansatte i barnehagen skal kunne ha et best mulig faglig utgangspunkt til å være reflekterte og kritiske slik at barnas beste blir ivaretatt (Gotvassli, 2013). En viktig del av å ha en god barnehage forutsetter kompetente ansatte som tar arbeidet på alvor. Kompetanseutvikling burde være i fokus for den enkelte ansatte siden det er stor konkurranse om kvalifisert personell til barnehagene. Om en kan vise til ulike typer kurs eller lignende kan det ha noe å si i en søkeprosess (Gotvassli, 2004).

Tradisjonelt sett blir kompetanseutvikling sett på som individrettet. Individet måtte ta initiativ til å ta kurs eller lignende. I dag har dette bildet blitt mer komplekst og motsetningsfylt. Ledere vil støtte på problemer ved organisering, utvikling og ledelse av de menneskelige ressursene.

Dilemmaene en leder kan møte på er mange:

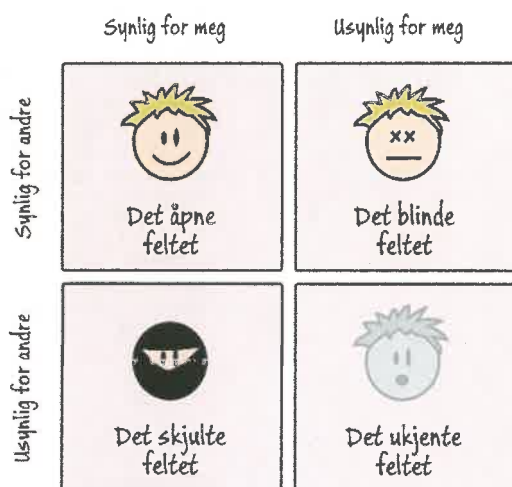
- Formelle kvalifikasjoner/individets motivasjon
- Sentral styring/lokal utvikling
- Organisasjonens ansvar/personlig ansvar

(Gotvassli, 2004. s.77)

2.7 Arbeidsgrupper og dens effekt

Igjennom prosjektet «barn og IKT» har det vært nettverksgruppemøter som har blitt arrangert hver 6. uke. «Faglige nettverksgrupper er en organisasjonsform som tar utgangspunkt i en erfaringsbasert strategi for veiledning og læring i grupper med en felles yrkes- og utdanningsbakgrunn.» (Gottvassli, 2013, s.77). Gjennom slike grupper, samtaler og kommunikasjon som skjer innad i gruppa kan det medvirke til at deltakerne får en dypere innsikt, økt kompetanse og trygghet i arbeidet. I de to barnehagene jeg utført intervjuer har det vært interne IKT grupper i tillegg til nettverksgruppene. I disse gruppene har man mulighet til å diskutere meninger, holdninger, løsninger og mål. På denne måten får deltakerne en bevissthet om egen praksis (Gottvassli, 2013). I følge Graner (Gottvassli, 2013) og Johari-vindu er det fire ulike muligheter som overordnet er delt opp i det du er bevisst om ved deg selv og det andre er bevisst på ved deg.

(Figur: illustrasjon av Joharis vindu)



- Det åpne feltet handler om kunnskaper, ferdigheter, egenskaper osv. Dette er de sidene som blir delt og som alle kjenner til.
- Det skjulte feltet handler om egenskaper, holdninger, ferdigheter ang eventuelt andre sider som andre ikke får sett. Det hemmelige deg kan både være positive og negative ting, og det kan være skjult av ulike grunner.
- Det blinde feltet handler om de negative og positive sidene med seg selv som en ikke er klar over men andre ser. Det kan være ferdigheter som man selv ikke er klar over og fornekker når noen skryter av dem.
- Det ukjente feltet handler om sidene ved seg selv både positive og negative som verken du eller andre kan se eller merke (Gottvassli, 2013).

Poenget med denne modellen er å gjøre seg oppmerksom på sidene ved seg selv og andre. Ved større åpenhet og kommunikasjon kan man forminske og redusere det hemmelige, blinde og skjulte deg. Med å få mer åpenhet kan kommunikasjonen innen gruppa bli bedre og man kan fremme kollektive læringsprosesser (Gottvassli, 2013).

3 Metode

Metode er fremgangsmåten som forteller oss hvordan vi skal finne svaret på et spørsmål eller et problem. Ved hjelp at denne fremgangsmåten skal man kunne tilegne seg ny kunnskap. For å komme frem til den nye kunnskapen må man velge en metode som er den mest hensiktsmessige for det en vil finne ut (Dalland, 2013). Det første en må tenke på er om man vil velge en kvalitativ eller en kvantitativ metode. Forskjellen på disse to er at kvalitativ metode går mer i dybden og vil fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste. Kvantitativ metode handler om å få målbare tall som for eksempel gjennomsnittlig inntekt (Dalland, 2013).

3.1 Metodevalg

Fremgangsmåten jeg har valgt for å best mulig komme frem til konklusjonen av problemstillingen er kvalitativ metode. Jeg har vært interessert i noe personlig som er disse menneskenes utvikling i kompetanse og holdninger før, under og etter prosjektet «barn og IKT».

Jeg har med hensikt valgt å gå vekk fra å bruke observasjon som min metode, da dette ikke ville vært hensiktsmessig for min oppgave. Siden prosjektet barn og IKT er et prosjekt som har vart i to år ville ikke en observasjon vært tilstrekkelig for å besvare min problemstilling. Jeg har valgt intervju som min metode for å nå frem til det jeg søker etter. Noe av grunnen til at jeg ville bruke intervju var for å skape nærhet til feltet. Jeg ville være i samme rom som intervjuobjektene mens intervjuet foregikk slik at jeg kunne forhindre misforståelser som kan oppstå hvis man har et spørreskjema eller lignende. Ved å være i samme rom kan man spørre oppfølgingsspørsmål om en mistenker at det har skjedd en misforståelse. Muligheten for oppfølgingsspørsmål var også viktig for meg for å kunne fordype meg i et svar som jeg eventuelt fant spennende. Jeg valgte å intervju tre personer. En tidligere prosjektleder for prosjektet, en førskolelærer og en pedagogisk leder. De to sistnevnte ville jeg intervju for å få et innblikk i deres personlige meninger og opplevelser fra prosjektet.

3.2 Valg av intervjuobjekter

Da jeg gikk i gang med å finne intervjuobjekter fant jeg en liste over de barnehagene som har vært med i prosjektet. Jeg hadde på forhånd et ønske om å intervju to personer som kunne fortelle meg mer om deres synspunkter og opplevelser. Før arbeidet med bachelor startet hadde jeg kjennskap til en av barnehagene som var med i prosjektet. Derfor kontaktet jeg denne barnehagen og fikk intervju førskolelæreren som jeg kjente til der. Grunnen til at jeg hadde et ønske om å intervju den tidligere prosjektlederen var for å kunne få litt bakgrunnskunnskap om prosjektet siden det ikke ligger så mye informasjon ute på nettet. Dette intervjuet har jeg brukt som et slags researchintervju. Det gav meg en base med kunnskap slik at jeg videre kunne forstå hva de ansatte i de deltakende barnehagene hadde vært igjennom og lært.

3.3 Intervjuguide

Før jeg hadde fått avtale med førskolelæreren og den pedagogiske lederen som begge har vært med på nettverksmøtene startet jeg arbeidet med å skrive en intervjuguide. Jeg måtte her utvise forsiktighet med å ikke stille spørsmål som var ladet i den retningen jeg hadde en mening om på forhånd. I følge Dalland (2013) er det å være verdinøytral i et forskningsprosjekt en myte. Det å være bevisst sine verdier er viktig for å kunne skille mellom et subjektivt og et objektivt resultat. Ved gjennomlesning av spørsmålene var jeg bevisst på dette og fulgte med på om de hørtes subjektive ut. I tillegg hjalp veiledere på skolen meg med å formulere spørsmålene mer objektivt.

Jeg fant også fort ut at jeg måtte ha to ulike intervjuguides. En til de to deltakerne og en til den tidligere prosjektlederen. Men oppstartspørsmålene som handlet om å bli kjent med intervjuobjektet var like. Intervjuguiden som ble brukt til de to deltakerne har jeg lagt til som vedlegg i kapittel 8.1 i denne oppgaven. Der kan man se at spørsmål 1 og 2 går på å bli kjent med intervjuobjektet. I spørsmål 3 for man bli kjent med grunnen til at deres barnehage ble med på prosjektet. Spørsmål 4 tar opp problemstillingen min og jeg prøver å få tak i kompetansen og holdningene deres. Det siste spørsmålet handler også om dette, men der har jeg bedt om eksempler som kunne illustrere hvordan de ansatte hadde mottatt prosjektet.

3.4 Intervjusituasjonen

På selve intervjuet hadde jeg med et samtykkeskjema der jeg informerte om hva jeg var ute etter av informasjon. Anonymitet og taushetsplikt ble det også gjort oppmerksom på i samtykkeerklæringen. Men til den tidligere prosjektlederen hadde jeg både skrevet og fortalt at jeg måtte opplyse om hennes stilling i oppgaven fordi hennes informasjon ville spille en vesentlig del i oppgaven. Jeg hadde skrevet hvilket tema jeg ville snakke om og at intervjuet ville foregå mens det ble tatt opp lydopptak. Intervjuene ble tatt opp på en Samsung Galaxy s4.

Både førskolelæreren og den pedagogiske lederen fikk intervjuguiden på forhånd sendt via mail og jeg hadde gitt dem problemstillingen på forhånd. Det er viktig å være klar over at å ha kjennskap til intervjuobjektet kan ha innvirkning på hvilke svar man får (Dallan, 2013). Siden jeg kjente førskolelæreren på forhånd ba jeg henne muntlig om å svare som om vi aldri hadde møttes før, og jeg poengterte at hun kom til å bli anonymisert. Selv følte jeg ikke at kjennskapen påvirket svarene jeg fikk på en negativ måte, heller at svarene ble mer utfyllende. I tillegg til dette hadde førskolelæreren notert ned svar på en notatblokk som hun så på etter hvert svar. Dette var for å sørge for at hun hadde husket å si alt hun ville. Dermed ble intervjuet veldig strukturert og jeg fikk mye ut av de 5 spørsmålene og noen få tilleggs spørsmål jeg stilte for å være sikker på at jeg hadde forstått henne.

Da jeg senere intervjuet den pedagogiske lederen hadde hun lest fort igjennom spørsmålene, men hadde ikke forberedt seg videre. Dermed ble intervjuet ikke like strukturert og jeg måtte stille flere av spørsmålene mine på nytt for å dra henne tilbake til tema. Jeg ble selv mer ukonsentrert og det ble også vanskeligere for meg å holde meg til tema. Svarene interesserte meg og det var noen ganger vanskelig å komme tilbake til tema med en gang.

3.5 Etter intervjuene

Etter intervjuene satt jeg med 3 lydfiler på mobilen som jeg skulle transkribere. Måten jeg transkriberte på var å høre på en og en setning av gangen. Mens jeg transkriberte måtte jeg ta noen etiske beslutninger om hva som var greit og ta med. Deler av intervjuene mente jeg ble for personlige og detaljerte. I tillegg måtte jeg stille meg selv et spørsmål om det var relevant for min problemstilling. Dermed tok jeg den beslutningen å ta bort deler av intervjuet og ikke transkribere innholdet. Jeg la heller til en rad i tabellen der jeg gjorde det klart at deler av intervjuet var tatt bort og kommenterte dette med at det var grunnet anonymitet.

Da jeg var ferdig med å transkribere alle tre intervjuene skrev jeg de ut og begynte å markere med markeringstusj. Her brukte jeg fem forskjellige farger som hadde ulike betydninger. Der jeg markerte grønt betydde det holdningsendringer. Der jeg markerte rosa betydde det kompetanseutvikling. Der jeg markerte gult betydde det at det handlet om selve prosjektet og hva det gikk ut på. Der jeg markerte oransje betydde det IKT historie. Til slutt der jeg markerte blått handlet det om viktigheten med bruken av IKT. I tillegg brukte jeg en kolonne som var satt av til kommentarer til å skrive hvilken teori de ulike delene kunne kobles opp mot. Jeg skrev også der det var kommet med eksempler.

Denne måten med å markere i ulike farger gjorde jobben enklere for meg da jeg senere skulle skrive funn og resultater. Det å skrive kommentarer til meg selv i margen ville hjelpe meg til å raskere finne frem til det jeg var ute etter uten å måtte skimme igjennom hele intervjuet.

4 Funn og resultat

4.1 Intervjuene

Rekkefølgen jeg bruker er ettersom hvilken informasjon jeg mener det er hensiktsmessig å få først. Dermed er intervjuet med den tidligere prosjektlederen først.

4.1.1 Intervju med tidligere prosjektleder

I intervjuet med den tidligere prosjektlederen kunne hun fortelle at prosjektet «Barn og IKT» startet opp i 2011. Hennes oppgave gikk ut på å drifte nettverket. Det kunne gå ut på å avtale seminarer i Oslo, og avtale møter med ulike ressurspersoner som kunne fortelle mer om IKT eller spesialfelt innen IKT.

Prosjektet fra 2011 fokuserte på at personalets kompetanse skulle økes slik at de kunne bruke de digitale verktøyene som et virkemiddel i det pedagogiske arbeidet med barna. De ansatte skulle nå ta med seg basiskunnskapen fra tidligere og ny kunnskap fra dette prosjektet, som de kunne anvende til et selvvalgt prosjekt der barna skulle stå i sentrum. Den tidligere prosjektlederen syntes dette med individuelle prosjekter var veldig spennende. Prosjektene til hver barnehage ble unike fordi de skulle skrive sin egen prosjektbeskrivelse. Hun kunne fortelle at prosjektarbeidene varierte i fokusområder. Det ble fokusert på smartboard, sammenhengen mellom IKT og fysisk fostring, animasjonsfilmskaping og barns medvirkning og IKT.

Som en del av prosjektet skulle de ha nettverksmøter. På disse møtene kom en eller to representanter fra hver barnehage. Disse møtene ble holdt hver 6. uke der barnehagene hver sin tur, presenterte for de andre hva de arbeidet med. I disse møtene kunne også deltagerne komme med innspill, stille spørsmål og lære av hverandre.

Den tidligere prosjektlederen fortalte litt om sine erfaringer med hva som måtte til for at prosjektet skulle bli vellykket. Hun mente det var viktig å få med seg hele personalgruppa og hele barnehagen. Om enhetsleder og styrer satte føringer ble det lettere å følge enn om det bare var noen deltagere som skulle holde på med IKT. Om resten av personalet jobbet med andre ting var det lett at prosjektet ikke fungerte optimalt. Hvis noen av de ansatte får valget om å ikke holde på med IKT og de fra før ikke er positivt innstilt til IKT vil de nok mest sannsynlig velge det bort.

Da jeg spurte hvorfor IKT var viktig kunne hun komme med et eksempel som argumenterte for dette. Hun sa at det var mye snakk om at de barna som har digitale verktøy til rådighet hjemme ikke har behov for å holde på med dette i barnehagen. Det er et argument som ofte blir brukt mot IKT i barnehagen. Men om man snur på det kan man tenke på de barna som ikke har tilgang på det hjemme. De får verken lære seg verktøyene hjemme eller i barnehagen. Det er den tidligere prosjektlederen sin teori at det kan skapes et klaseskille når barna begynner på skolen med de som kan og de som ikke kan håndtere digitale verktøy. Om IKT kommer inn i barnehagen kan man forminske sjansene for at dette skjer. Den tidligere prosjektlederen ser også en gevinst med IKT i forhold til lese- og skrive ferdigheter og mener det kan være en hjelp for barn som kanskje henger litt etter.

4.1.2 Intervju med førskolelærer

I intervjuet med førskolelæreren kom det frem at hun har jobbet i 10 år i barnehage og er utdannet førskolelærer. Hun begynte imidlertid først på en dataingeniørutdannelse. Interessen hennes for IKT kom i barndommen med å ha en far og en bror som også var interesserte. Barnehagen til førskolelæreren var med i IKT prosjektet fra 2008 til 2010. Og ble på nytt med i prosjektet «Barn og IKT» fra begynnelsen av 2011. Det var ikke før etter det første prosjektet startet at barnehagene tok inn digitale verktøy på avdelingene.

Barnehagen hadde som mål å løfte den digitale kompetansen for å kunne ta det i bruk sammen med barna. På det siste prosjektet skulle barna være i fokus. Barnehagens mål er at barn og voksne skal kunne være kreative og skapende med disse verktøyene. De skal få oppleve kunst og kultur og selv uttrykke seg estetisk ved hjelp av de digitale verktøyene.

De ansattes holdninger har endret seg over tid. I begynnelsen ikke visste de ikke helt hva IKT kunne brukes til og de så ikke viktigheten med det. Etterhvert har de fått se hva det kan brukes til og at det er nyttig. Det pedagogiske innholdet har steget og som et resultat har tanken om at IKT er en passiv aktivitet blitt mindre fremtredende.

De ansattes kompetanse har variert ut i fra alder, og de eldre har syntes det har vært nytt og vanskelig å sette seg inn i. Det handler ofte om at de eldre ikke tørr å prøve fordi de er redde for å gjøre feil eller ødelegge noe. Hun sier også at det har tatt tid og bli kjent med utstyret og det har tatt tid å lære seg å håndtere alle de ulike digitale verktøyene. Etterhvert har kompetanseutviklingen gått fortere.

Til slutt nevner hun at IKT er noe barna trenger i fremtiden sin. Da trenger de å få bevissthet i hvordan man kan bruke det og hva man kan bruke det til.

4.1.3 Intervju med pedagogisk leder

Det jeg fikk vite av intervjuet med den pedagogiske lederen var at hun har jobbet i ca. 8 år i barnehage. Da hun søkte jobb i denne barnehagen ville de ha noen med erfaring med IKT og hun er nå leder av den interne IKT-gruppa her. Denne barnehagen sitt «Barn og IKT»-prosjekt gikk ut på å lage animasjonsfilmer. Alle aldersgrupper var med og det hele endte i en stor filmfestival for alle som ville komme å se på. Barnehagen var ikke med i prosjektet fra 2008, ble med i 2011, men skal ikke være med på neste prosjekt. Men på tross av det er den pedagogiske lederen sikker på at barnehagen ikke kommer til å slutte med IKT. Før prosjektet startet ble det ikke brukt digitale verktøy i barnehagehverdagen.

Når det kommer til endringer i holdningen til de ansatte kan den pedagogiske lederen fortelle at det i begynnelsen ikke var mye forståelse å finne hos de ansatte. De skjønnte ikke hva det skulle brukes til og de mente at barn nå til dags sitter alt for mye foran datamaskinen allerede. Nå etter prosjektet har holdningene endret seg mye. De ser hva IKT kan brukes til og de har sett at de har tanker bak bruken. Barna blir ikke satt til å spille på et nettbrett. Alle applikasjonene som er lastet ned har gjennomgått en diskusjonsrunde med den interne IKT-gruppa for å bli godkjent.

Kompetanseutviklingen er noe som har stått i fokus hos denne barnehagen. Da spesielt det å få med seg ansatte fra alle aldersgrupper. Denne barnehagen har til og med satt i gang en egen IKT gruppe for de eldre i barnehagen som de har kalt «datakurs for modne rips». Den pedagogiske lederen mener grunnen til at denne barnehagen har et stort fokus på kompetanseutvikling, må være at om man ikke kan håndtere digitale verktøy så vil man ikke jobbe med det. Det man ikke har kjennskap til er lettere å stue bort å late som ikke er viktig å holde på med. Kompetansen har endret seg så mye at en av damene som var mest imot IKT i begynnelsen hadde laget en film helt på egen hånd sammen med barna og hadde blitt så overrasket over at hun hadde klart det.

IKT er viktig, mener den pedagogiske lederen og dette har blitt en sterkere følelse etterhvert som hun har jobbet med det. Hun mener at barnehagen må holde seg ajour med samfunnets utvikling. Den pedagogiske lederen stiller meg flere retoriske spørsmål som hvorfor barna ikke kan spille bildelotto på et nettbrett eller hvorfor de ikke kan spille puslespill eller bla i ei bok digitalt. Etter hennes mening er det viktig at barna får oppleve begge deler, for barna har ulikt læringsutbytte med begge to.

4.2 Sammendrag fra deltakerintervjuene

De to intervjuene jeg hadde med førskolelærer og pedagogisk leder er det jeg legger i deltakerintervjuene. Disse intervjuene hadde mange likheter.

Barnehagene fortalte at de ikke hadde digitale verktøy på avdelingene før prosjektene startet. Begge barnehagene ga meg hvert sitt eksempel på ansatte som var mot IKT, men etterhvert snudde om og overrasket med en positiv handling eller uttalelse ovenfor dette. Et tidligere nevnt eksempel var den eldre ansatte som hadde vært imot IKT i begynnelsen og hadde laget en animasjonsfilm sammen med barna på egen hånd uten andre ansatte til å hjelpe seg. I den andre barnehagen kunne hun fortelle at en som hadde vært i mot digitale verktøy fortalte at hun nå skulle kjøpe et nettbrett. Begge nevnte også samme grunnen til hvorfor IKT var viktig. De svarte at IKT er en del av utviklingen og barnas fremtid vil inneholde mye av dette. Dermed er det viktig at barnehagen holder seg ajour med utviklingen. Det kom også frem i begge intervjuene at begge barnehagene fortsatte med IKT selv om prosjektet var over og sluttrapportene skulle skrives. De kunne også nevne at igjennom økte erfaringer og kunnskaper har holdningene blitt endret i positiv retning.

Selv om begge barnehagene har deltatt i det samme prosjekt har deres individuelle prosjekt blitt ulik. For å illustrere forskjellene best mulig vil jeg bruke en tabell.

	Førskolelærerens barnehage	Ped. leders barnehage
Forutsetninger:	Hadde vært med i prosjektet fra 2008 – 2010. Men lite erfaringer ellers.	Var ikke med i prosjektet fra 2008 – 2010. Erfaringer med IKT. Rekrutterer nye ansatte med erfaring i forhold til IKT. Har eget datakurs for de eldre i barnehagen.
Fokus i prosjektet:	Barna skulle få være skapende. Brukte mye nettbrett til å lage dukketeater, animasjonsfilm, digital fortelling osv. Altså flere små prosjekter der barn skulle være skapende.	Animasjon har vært hovedfokuset. Altså et stort prosjekt der barna skulle være deltakende.
Fokus på deltakelse:	Denne barnehagen har ikke hatt dette som hovedfokus å få med alle i barnehagen i første omgang.	Denne barnehagen har fra starten av hatt fokus på at alle og en hver skulle være deltakende i prosjektet.

5 Drøfting

Jeg vil først nevne noe om relevansen på de to første kapitlene i drøftingen opp mot problemstillingen. Jeg mener det er viktig å gjøre rede for og drøfte om samfunnsendringene og viktigheten av IKT. Dette for å få en bredere forståelse for hva som forårsaker en holdningsendring og hva som skal til for å starte en kompetanseutvikling.

5.1 Samfunnsendringer

Ut i fra intervjuene mine har jeg fått inntrykk av at digitale verktøy ikke alltid er tilgjengelig i alle barnehager. En vanlig begrunnelse en kan høre er at IKT og digitale verktøy er for nytt. Men de første datamaskinene kom på tidlig 80-tallet og IKT er en nyere betegnelse på eldre begrep som IT og EDB (Bølgan, 2009b og Botner-By, 2011). Denne begrunnelsen passer da kanskje ikke helt inn med realiteten. Ut i fra intervjuene med barnehagene fikk jeg vite at ingen av dem brukte digitale verktøy før de ble med på prosjektarbeidet. Den barnehagen som ble med i prosjektet i 2008 fikk digitale verktøy etter dette. Det samme gjaldt den andre barnehagen da de ble med i 2011. Men hva er grunnen til at digitale verktøy ikke kommer inn i barnehagen før nå, over 30 år etter at den første datamaskinen til privatbruk ble lansert? Det vil kanskje være flere ulike faktorer som spiller inn i de ulike barnehagene.

En del av grunnen kan tenkes å være økonomi. Barnehagen har et fast budsjett den må følge og det er opp til ledelsen å finne ut hvilke midler som skal brukes på hva innenfor gitte rammer. Et budsjett består av ulike poster som leker, kontor og lignende. Når barnehagen holder på med ulike prosjekter vil det være naturlig å sette av en sum som er tenkt til det formålet. Det er imidlertid ikke alltid like lett å finne ut hvilken post man skal ta pengene fra. Ofte er det flere prosjekter som blir gjennomført i en barnehage samtidig. Da kan prosjektene ofte konkurrere om midlene og da kan det hende noen prosjekter blir nedprioritert.

Interessen blant de ansatte for IKT kan spille videre på det økonomiske spørsmålet. Om det ikke er noen av de ansatte i barnehagen eller noen i ledelsen som har interesse for IKT, kan budsjettet til et slikt prosjekt enten bli nedprioritert eller ikke prioritert i det hele tatt. Neste punkt omhandler viktigheten av IKT og dette kan også ha innvirkning på interessen. Om en ikke synes IKT er viktig vil en sannsynligvis ikke ha interesse for det heller.

5.2 Viktigheten

Det kan være flere grunner til hvorfor IKT er viktig i barnehagen. Jeg har valgt å fokusere på det som kom frem i intervjuene.

Begge barnehagene jeg har snakket med nevner noe om viktigheten med IKT eller selve grunnen til hvorfor de vil være med på prosjektet. Den pedagogiske lederen sier at etterhvert som hun jobber mer med IKT jo viktigere skjønner hun at det er. Hun nevner også de samfunnsmessige endringene der IKT blir mer og mer sentralt og det er viktig at barnehagen holder seg ajour med utviklingen. Hun mener barna har læringsutbytte av å lære seg IKT og det å håndtere ulike digitale verktøy. Den tidligere prosjektlederen mener det kan bli et klasseskille mellom de barna som kan håndtere digitale verktøy og de som ikke kan det når de begynner på skolen. Hun mener sjansene for klasseskille kan bli forminsket om barnehagen støtter opp om barnas digitalitet. Hun nevner det at IKT kan være et hjelpemiddel for barn som ligger etter i språket som en av grunnene til hvorfor IKT er viktig.

Med den raske utviklingen kommer det artikler opp i sosiale medier om oppfatninger om bruken av IKT. Disse artiklene forteller om barn som blir sittende i ro lengre deler av dagen på grunn av digitale verktøy. Oppfatningen er at verktøyene blir brukt som barnepass, det er usosialt og det hemmer dem fra den motoriske utviklingen. I intervjuene kom det også frem at enkelte ansatte i utgangspunktet hadde en mening om at barna spiller for mye dataspill i utgangspunktet og de får nok erfaring med dette hjemme.

Både dette med et mulig klasseskille og at IKT kan være en språklig hjelp for barn er noe som blir underbygget av teorien. Staksrud (2012) nevner urovekkende sosiale og kulturelle forskjeller på grunnlag av den synkende oppstartsalderen i forhold til IKT. Bruken av Internett har økt de siste årene og har blitt en forutsetning for å kunne kommunisere med jevnaldrende og kunne skape vennskap. Derfor har Internett blitt en viktig del barns liv (Staksrud, 2012). Om barn ikke får denne erfaringen med IKT fra tidlig alder kan dette resultere i sosiale og kulturelle forskjeller. Når man ser videre på utsagnet om IKT og dens mulighet til å være et hjelpemiddel, så kan dataspill være et godt verktøy for å hjelpe barn med minoritetsbakgrunn som skal lære seg norsk (Jæger & Torgersen, 2012). Disse hjelpemidlene kan ha samme virkning for barn som har språklige utfordringer og henger etter i utviklingen.

5.3 Prosjektarbeidet

For at et prosjektarbeid skal fungere er det ulike faktorer som spiller inn. En av disse faktorene er det å få med seg hele personalet. En annen faktor er hvor godt en gruppe jobber sammen.

5.3.1 Få med seg hele barnehagen

Dette var et tema den tidligere prosjektlederen kom inn på. Hun så at i noen deltakerbarnehager var det bare to stykker som skulle jobbe med prosjektet, resten av de ansatte skulle gjøre andre ting. Den tidligere prosjektlederen så da at personalet slet med å få med seg hele barnehagen. Dette er en situasjon som kan ligne på det som har skjedd i barnehagen til førskolelæreren. Her var ikke problemet at det bare var noen som skulle jobbe med det, men siden barnehagen var stor skulle kompetansen nå ut til mange ansatte. De to ansatte fra førskolelærerens barnehage skulle fra nettverksmøtene bringe informasjonen videre til den interne IKT-gruppa. Der har de i oppgave å videreformidle det de har hørt og lært på nettverksmøtene. Videre skal denne gruppa som består av 6-7 stykker sørge for at alle de ansatte får en kompetanse innen IKT. Dette sier seg selv er en vanskelig oppgave. Så hvordan kan man sørge for at 20-30 ansatte får mulighet til å tilegne seg kompetanse som to stykker fortatt er fersk på?

Da kan personalmøter være en ideell formidlingsarena. Dette er en mulighet førskolelærerens barnehage har benyttet seg av. På den ene siden er personalmøter et sted der en er sikker på at den samme informasjonen blir gitt til hver og en av de ansatte. Har man satt av god tid får man en god gjennomgang av tema og har tid til eventuelle spørsmål som kan diskuteres i plenum. På en annen side er det ikke sikkert at en når like godt frem til alle. I en gruppe på 20-30 ansatte kan man tenke seg at det vil være noen som trenger ekstra opplæring. I en så stor gruppe kan det også være skummelt for noen å ta ordet hvis det er noe de lurer på eller ikke skjønner.

5.3.2 Gruppearbeidet

I prosjektarbeidet har hver enkelt barnhage fått bestemme over sitt eget individuelle prosjekt. De har fått skrive sin egen prosjektbeskrivelse som kan ha medvirket til at personalet har fått en sterkere drivkraft til å bli interessert i temaet. Det at prosjektarbeidet kan kobles til deres egne fagplaner og mål for barnehageåret kan være medvirkende for en bedre holdning og større lærelyst. Nettverksgruppen har vært et sted der hvor deltakerne har fått luften tanker og meninger, de har lært av hverandre og lært om ulike digitale verktøy. På den ene siden kan en slik nettverksgruppe fungere utmerket. Ved at deltakerne har åpenhet og kommunikasjon i fokus vil dette fremme kollektive læringsprosesser ved at det hemmelige deg, det blinde deg og det skulte deg minimeres (Gotvassli, 2013).

Men på den andre siden, hva skjer om deltakerne i gruppa ikke er åpne og kommunikasjonen er dårlig. En slik atmosfære kan skape en situasjon der en skjuler ulike egenskaper, holdninger og ferdigheter som kunne blitt en ressurs for gruppearbeidet (Gotvassli, 2013). Ved å være lukket og ha dårlig kommunikasjon vil deltakerne bli hemmet fra å se andres sider og egne sider, både negative og positive.

5.4 Kompetanseutvikling

Kompetanse handler om å være i stand til eller å være skikket til å utføre et arbeid. Begge barnehagene har hatt fokus på kompetanse og kompetanseutvikling. Ut i fra Gotvassli (2013) er kompetanseutvikling viktig for å holde tritt med den stadige samfunnsendringen. Det er også viktig for at ansatte i barnehagen skal kunne ha et best mulig faglig utgangspunkt til å være reflekterte og kritiske slik at barnas beste blir ivaretatt.

Det kan være ulike utfordringer å møte når det gjelder kompetanseutvikling. Det er ikke selvsagt at alle ansatte er like interessert og ser viktigheten i kompetanseutviklingen. Det kan hende noen ansatte er så trygge i jobben at de ikke ser behov for å utvikle kompetansen. Barnehagehverdagen har kanskje blitt en vanesak og en enkeltperson kan mene at han eller hun er kompetent i det som er nødvendig. Noen ansatte ser kanskje mangler hos sine kollegaer og mener kurs og lignende bare trenger å legges til rette for dem. Når det er sagt kan noe av dette også handle om hvilke tema som en vil utvikle sin kompetanse i. Noen ansatte trenger ikke å være direkte mot kompetanseutvikling, men er interessert i andre tema enn det som blir tilbudt. I en gruppe med ansatte vil det alltid være forskjellig grad av interesse for kompetanseutvikling. Hvis noen er veldig positive kan dette være med på å motivere de andre ansatte til å utvikle sin kompetanse.

Man kan si at de to deltakerbarnehagene hadde forskjellig syn på opplæringen i forhold til IKT. Den ene barnehagen ville ha med alle ansatte, både unge og eldre. Den andre barnehagen fortalte om at ikke alle hadde interesse for IKT, men at disse personene hadde andre ressurser som de kunne bidra med. Når alle skal være med kan noen føle at de jobber med et tema de ikke er veldig interessert i. Ansatte som får jobbe med det de er interessert i, vil kanskje føle at individualiteten deres blir ivaretatt. Den tidligere prosjektlederen tror imidlertid det ikke alltid handler om interesse, men heller at ansatte kan synes det er vanskelig og skummelt å jobbe med. Når alle ansatte er med på kompetanseutviklingen kan dette skape et godt samhold og en kan se at en jobber for det samme målet.

5.5 Holdningsendring

Ulike faktorer kan påvirke holdningene, og i sammenheng med en holdningsendring kan det gå i begge retninger. Det kan gå fra å være en fordom, til å bli en positiv holdning og omvendt. Vi har alle ulike holdninger til IKT. I barnehagene har det kanskje skjedd noen holdningsendringer i forhold til IKT.

En positiv holdningsutvikling kan skje ved at man får mer kompetanse innen det man har en holdning til. Det kan også skje ved å få en erfaring eller endre den erfaringen en har fra før. Så hvis en har dårlig erfaring med IKT kan dette endres ved at man får en ny erfaring med IKT som er positiv. Det kan allikevel komme an på hvor mye man velger å fokusere på denne positive erfaringen. Har en i utgangspunktet en veldig dårlig erfaring må det kanskje mye til for at den positive erfaringen skal kunne gi en holdningsendring. Å utvikle kompetansen en har ovenfor IKT kan også medvirke til en positiv holdningsendring. Dette kan skje ved at en forstår mer av de digitale verktøyene. Med økt kompetanse kan også interessen økes og med det kan man også begynne å mene at bruken av IKT i barnehagen er viktig.

Som nevnt ovenfor kan både økt kompetanse, erfaringer og interesse gi en positiv holdningsutvikling. Slik trenger det selvfølgelig ikke å være for alle. Ulike faktorer, måter, hendelser eller erfaringer som kan innvirke slik at en får en negativ holdningsendring. Å plages med noe kan resultere i at man gir opp. Det som skulle bli en fin opplevelse blir heller en situasjon der en føler en ikke mestrer oppgaven. Kanskje man da sammenligner og assosierer IKT med noe dårlig eller negativt og holdningene kan følge deretter. En annen faktor er at både positive og negative holdninger kan være vanskelig å endre. Men hvis de som har positive holdninger til IKT er flinke til å formidle sine synspunkter kan en slik holdning overføres.

6 Avslutning

Siden jeg har hatt intervju med kun to deltakere fra nettverksmøtene og ikke har vært i kontakt med alle de berørte partene, kan ikke denne konklusjonen regnes som helt fullstendig. Med dette mener jeg de eventuelle svarene jeg kunne fått fra ansatte som ikke var berørt av nettverksgruppa eller de interne IKT-gruppene på de ulike barnehagene. Å intervju en slik person ville nok vært både relevant og interessant, men oppgaven kunne også blitt for bred. Mine konklusjoner er basert på den informasjonen som har kommet frem fra de tre informantene, teorier, artikler og egenerfarte situasjoner fra prosjektarbeidet.

Mitt inntrykk av bruken av IKT har vært veldig varierende fra barnehage til barnehage. Noen barnehager har nettopp fått digitale verktøy, andre har hatt det en stund allerede, mens det er noen barnehager igjen som henger etter og ikke har ønske om å få IKT inn i barnehagen før de må. Det er med andre ord stor variasjon i bruken av IKT og digitale verktøy. Grunnen til dette blir ofte omtalt som økonomisk, men jeg tenker det handler mer om interessen. Om en mener IKT er viktig vil dette resultere i at en ser flere muligheter rent økonomisk. Da kan man se muligheter istedenfor problemer og prøve å løse kabalen med et trangt budsjett. En vil kanskje også se muligheter til å søke om stønader fra ulike hold for å kunne kjøpe inn ulike digitale verktøy.

Noe som har blitt nevnt fra ulike hold er dette med hvorfor IKT i barnehagen er viktig. Og ikke alle er enige. Som så mye annet er det to sider ved samme sak, noen er veldig ivrige til å ta i bruk verktøyene og andre er veldig skeptiske. En vanlig tanke kan være at et nettbrett for eksempel blir brukt som barnepass. Selv mener jeg digitale verktøy bør være en naturlig del av barnehagehverdagen. Jeg og begge informantene var enige om at det ene imidlertid ikke burde utkonkurrere det andre. Selv om en nå både kan lese bøker og spille puslespill i 2D på nettbrett er det ingen grunn til å kaste 3D versjonene i søpla. Dette tenker jeg kan være noe av det kritikerne er redd for skal skje. At barn ikke skal få erfaring med bøker og puslespill som de kan ta og føle på.

Som en del av gruppearbeidsprosessen var jeg med på et foredrag som en av deltakerbarnehagene hadde på et personalmøte til førskolelærerens barnehage mens jeg jobbet der. Etter at møtet var ferdig kunne en nesten høre engasjementet i rommet, lærelysten, og lysten til å bli enda ivrigere med sitt eget prosjektarbeid. Ved en annen anledning hadde førskolelæreren et foredrag for de andre ansatte. Da kunne førskolelæreren fortelle om en ansatt som tidligere hadde vært negativ ovenfor IKT som hadde kommet til førskolelæreren og fortalt at hun nå skulle kjøpe seg et nettbrett for å lære mer på egenhånd. Dette viser at en slik måte å videreformidle kunnskap på har fungert og virker hensiktsmessig. Selv om dette prosjektet og gruppearbeidet i nettverket ser ut til å ha fungert bra er ikke dette selvsagt. Det er mange faktorer som spiller inn for hvordan et prosjekt utarter seg. Faktorer som sammensetningen av mennesker som skal jobbe sammen, hvordan prosjektlederen klarer å utføre jobben sin, hvordan prosjektet er satt opp og engasjementet innad i gruppa har mye å si. Med dette vil jeg få frem at selv om dette prosjektet har fått gode resultater kreves det en del jobbing.

I kompetanseutviklingen har det kommet frem at de to barnehagene har hatt hver sin måte å gjøre ting på når det kommer til deltakelse i prosjektet. Den ene barnehagen fikk med seg alle ved å ha et eget kurs for eldre og den andre barnehagen fokuserte på ressursene til de som ikke ville delta like mye i prosjektarbeidet. Det kom frem fra den tidligere prosjektlederen at hun mente at ansatte som viste liten interesse for IKT egentlig var usikker på sine evner og ikke ville si dette rett ut. Her er det to ulike måter å håndtere situasjonen på. Jeg tenker en løsning der en har respekt for begge deler burde være i fokus. Å tvinge med alle til stor deltakelse kan virke mot sin hensikt. Om en person ikke har interesse for det tekniske kan man se på ressursene til personen og tenke hvordan en kan anvende disse til et digitalt prosjektarbeid. Et eksempel kan være om en person er glad i håndarbeid kan denne personen bruke digitale verktøy til å finne oppskrifter på nett sammen med barna. Dermed har man kombinert en ressurs med det digitale arbeidet.

I drøftingen om holdningsendringer har jeg sett på at dette kan gå i positiv og negativ retning. Det finnes ulike faktorer som avgjør om holdningen påvirkes i negativ eller positiv retning. Når en introduserer et slikt IKT prosjekt til en hel barnehage tenker jeg en må være reflekterte over ulike utfall det kan gi i forhold til hva den enkelte opplever. Det vil være viktig å justere vanskelighetsgraden etter hvor mye hver enkelt ansatte kan om digitale verktøy. På dette viset kan man sørge for mestring som i neste omgang kan gi en positiv holdningsendring.

I forhold til prosjektet «Barn og IKT» og hvordan det har påvirket de ansattes kompetanse og holdninger har jeg sett tendenser til god kompetanseutvikling som igjen har ført til positive holdningsendringer. De to deltakerne jeg snakket med kunne komme med eksempler som viser til holdningsendringer der de mest negative har snudd om og overrasket med god utvikling både i forhold til kompetanse og holdningsending. Det at begge barnehagen tenker å fortsette med IKT selv om selve prosjektet er avsluttet viser også til at prosjektarbeidet har hatt en positiv innvirkning på barnehagen og de ansatte. Når dette er sagt er dette informasjon jeg har fått av kun to ansatte av alle de som har vært berørt. Alle ansatte i barnehagen vil oppleve noe ulikt, og hver og en av dem vil kunne fortelle om noe jeg ikke har hørt fra mine to deltakerinformanter. Med den informasjonen jeg har vil jeg si at prosjektet påvirket de ansatte til å starte en god prosess med tanke på kompetanseutvikling og holdningsendringer. De har begynt å se viktigheten av IKT i forhold til endringene i samfunnet.

7 Kilder

7.1.1 Referanseliste

Bølgan, N. (2009a). *Du gjør bare sånn!*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Bølgan, N. (2009b). *Vil du være med, så heng på!*. (1. utg. 2008.) Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Dalland, O. (2013). *Metode og oppgaveskriving*. (1. utg. 2012.) Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS

Gotvassli, K-Å. (2004). *Et kompetent barnehagepersonale -Om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm AS

Gotvassli, K-Å. (2013). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm AS

Jæger, H. & Torgersen, JK. (red.)(2012): *Medialisert barndom. Digital kultur i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget

Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. (1. utg. 2006.) Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Løkken, C.V. (2013). *Den digitale barnehagehverdag*. (Masteroppgave). Trondheim: NTNU

Staksrud, E. (2012). *Mamma – hvorfor er TV så kjedelig?* I: Jæger, H. & Torgersen, JK. (Red.). *Medialisert barndom. Digital kultur i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.

7.1.2 Referanser til nettsider

Botner-By, H. (2011). *IKT*. Oslo: Det store norske leksikon. Hentet 02.04.14 fra <http://snl.no/IKT>

Kunnskapsdepartementet. (2005). Lov 17. juni 2005 nr. 64 om barnehager (barnehageloven). Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet 06.04.14 fra <http://lovdata.no/lov/2005-06-17-64/>

NTNU. (2013). *Kompetanseutvikling ved NTNU*. Trondheim: NTNU. Hentet 19.04.14 fra <http://www.ntnu.no/kompetanseutvikling/index.php?groupid=286>

Romuld, K. (2011). *Hva er rekruttering?*. Oslo: NDLA. Hentet 31.03.14 fra <http://ndla.no/nb/node/61604#learning>

Teigen, K.H. (2009). *Holdning*. Oslo: Det store norske leksikon. Hentet 02.04.14 fra <http://snl.no/holdning>

8 Vedlegg

8.1 Vedlegg 1 - Intervjuguide

Intervjuguide - ansatt barnehagen

1. Kan du fortelle meg litt om deg selv og din bakgrunn?
2. Hvorfor har du denne interessen for IKT?
3. Kan du fortelle litt om hva som var bakgrunnen for at barnehagen ble en del av dette prosjektet?
4. Kan du fortelle litt om holdningene og synet på IKT nå i forhold til før prosjektet startet? Og gjerne litt om personalets kompetanse med IKT.
5. Hvordan har de ansatte mottatt prosjektet?