

«Politiske vedtak – barns læringsmiljø»

«Political resolutions - children's learning environment»

Cathrine Olsen Lillemo

DMMH

2014



Innholdsfortegnelse

Forord	3
1.0 Innledning	4
2.0 Teori	5
2.1 Barnehagen som organisasjon og kommunalt nivå	5
2.2 Barnehagens rammer og forskrifter	8
2.3 Barns læringsmiljø	9
2.4 Pedagogisk leder	11
2.5 Nyere forskning om barn, barnehagepolitikk og lavere bemanning	13
3.0 Metode	15
3.1 Presentasjon av valgt metode	15
3.2 Bakgrunn for valg av informanter og gjennomføring av intervju	14
3.3 Metode, feilkilder og etterarbeid	17
4.0 Funn og drøfting	19
4.1 Politiske vedtak	19
4.2 Konsekvenser av vedtaket	21
4.3 Endringskompetanse og pedagogisk praksis	24
4.4 Pedagogiske lederes målrettede arbeid og barns lek	26
4.5 Ressurser og mennesker	28
5.0 Avslutning/konklusjon	30
Referanseliste	32

Forord

Å skrive en bacheloroppgave er både krevende og utfordrende, samtidig som det er svært lærerikt og interessant. Å få svar på de spørsmål man stiller, gir rom for både drøftingsprosesser og ett vidsyn for å forstå problemstillinger på flere nivåer. Man prøver og feiler, og prøver igjen til man har ett resultat man er fornøyd med. Uten veiledning fra mine to veiledere og refleksjon med arbeidskollegaer, hadde nok prosessen blitt både mer tidkrevende og snevrere. Læringskurven har til tider vært bratt, men det har ført til ny og bedre kunnskap. Jeg har lært av mine feil, som i denne prosessen har vært flere, men samtidig nødvendige for at jeg sitter igjen med den kunnskapen jeg har i dag.

Jeg vil derfor benytte anledningen til å takke alle de som har bidratt til at denne oppgaven har blitt til. Først og fremst vil jeg takke mine veiledere, Jon Olaf Berg og Per Tore Granrusten. Deres kunnskap og støtte har bidratt med inspirasjon til oppgaven, og økt lærelyst i forbindelse med forskningsarbeid. Jeg vil takke mine gode arbeidskollegaer og informanter som har møtt meg med ett engasjement som er beundringsverdig, og svært nyttig i forhold til alle prosessene denne oppgaven har vært innom. Mine medstudenter har vært viktige samarbeidspartnere, spesielt med tanke på refleksjon og inspirasjon. Og sist, men ikke minst vil jeg takke min familie som tålmodig har gitt meg anledning til å bruke mye tid med pensumbøker og oppgaveskriving.

1.0 Innledning

I en prosess der man skal velge tematikk og fordype seg i denne, må man foreta en rekke valg. Mine interesser innen barnehagefeltet skal forenes med teoretiske forankringer og det skal stå i samsvar med fordypningsfagene og pedagogikk.

Jeg hadde flere ideer som både interesserte meg, og som kunne blitt temaet for oppgaven. Jeg valgte å fokusere på ett politisk vedtak, der kommunens politikere har vedtatt lavere økonomiske rammer for barnehagedriften. Konsekvensene av dette vedtaket har ført til at barnehagen ikke kan leie inn vikar ved sykdom. Jeg har i min forskning fokusert på en kommune, og en barnehage i denne kommunen. Med forskningen ville jeg finne ut hvordan de pedagogiske lederne møter dette vedtaket, med tanke på barns læringsmiljø. Jeg ville undersøke hvordan pedagogiske ledere opplever denne situasjonen og hvordan de planlegger, strukturerer og gjennomfører sitt pedagogiske arbeid under denne betingelsen. Spørsmålet jeg stiller meg er hvordan pedagogiske ledere tilrettelegger for ett godt og stimulerende læringsmiljø, når bemanningen er lavere?

Etter praksisukene der jeg fulgte barnehagens styrer, og med veiledning fra mine veiledere, ble problemstillingen spisset. Jeg vil nevne at problemstillingen ble endret i samråd med mine veiledere etter intervjuene var gjennomført, men dette har lav betydning for utfallet av det innsamlede datagrunnlaget.

Hvordan møter pedagogiske ledere Rammeplanens mål om barns læringsmiljø, når kommunens politikere fatter vedtak som bidrar til lavere bemanning?

Det ble nødvendig å foreta noen valg for å begrense oppgavens omfang. Jeg redegjør for både organisasjonsteori, barns læringsmiljø og pedagogisk leders rolle. På bakgrunn av datagrunnlaget, ble det mindre fokus på pedagogiske ledere sin planlegging av det pedagogiske arbeidet enn hva jeg hadde tenkt. Rammeplanen blir sitert gjennom hele oppgaven for å vise til hvilke mål denne legger føringer for. Jeg har valgt å fokusere på hvordan pedagogiske ledere møter dette vedtaket, og de konsekvenser det medfører for både barns læringsmiljø, og pedagogiske lederes oppfattelse av egen rolle. De begrepene som jeg har benyttet i problemstillingen har jeg forsøkt å avklare i oppgavens teoridel, der jeg også presenterer relevant teori.

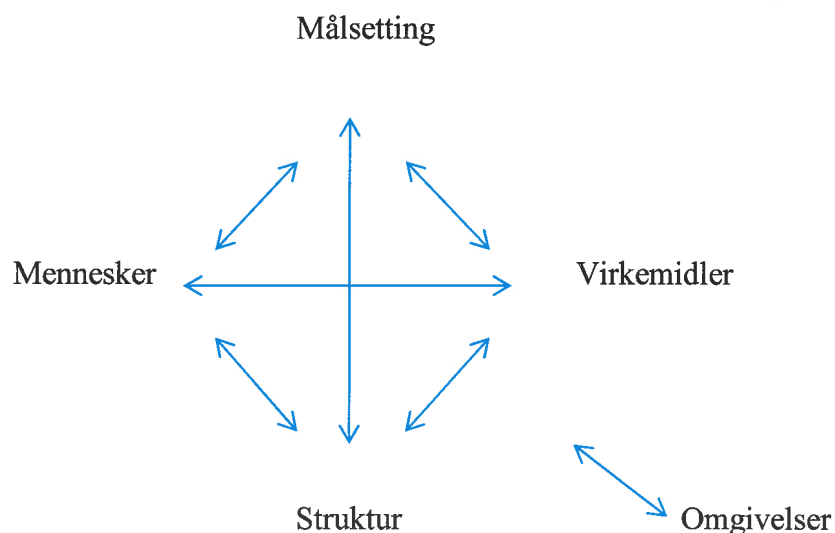
2.0 Teori

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere teori som jeg finner relevant for oppgaven, og som vil bli brukt under drøfting av funn. Jeg har funnet fram til teori som jeg mener er viktig i forhold til problemstillingen, og som setter søkelyset mot pedagogiske ledere sine utfordringer i forhold til lavere bemanning. I teorien vil også avklaring og definering av begreper komme naturlig inn.

I oppgaven vil jeg kun fokusere på at man ikke kan leie inn vikar ved sykdom eller annet fravær, og omtaler dette som lavere bemanning. Begrepet er valgt med begrunnelse i at det kan være lavere bemanning, i perioder ved sykdom eller annet fravær, i følge mine informanter.

2.1 Barnehagen som organisasjon og kommunalt nivå

Jacobsen og Thorsvik definerer en organisasjon som «*et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål.*» (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 18). Barnehagen som organisasjon kan være er bygd opp på ulike måter, men felles for dem alle er at de har noen sentrale punkter. Disse punktene er mål, struktur, virkemidler og mennesker. Dette tydeliggjøres av modellen Leavitts diamant (Hyrve & Sataøen, 1994/2006, s. 190).



I tillegg hevder Hyrve & Sataøen at organisasjonsteori ikke er kontekstfri, derfor har de valgt å legge til omgivelser som en egen variabel (Hyrve & Sataøen, 1994/2006, s. 190).

Momentene i Leavitts diamant har ett gjensidig avhengighetsforhold til hverandre, hvis ett av momentene blir berørt, vil det også ha betydning for de andre momentene (Hyrve & Sataøen, 1994/2006, s. 190). Hyrve og Sataøen mener at en slik systemteori er nyttig for å se sammenhenger i barnehagen og for å få organisasjonen til å fungere bedre i det planmessige arbeidet i barnehagen (Hyrve & Sataøen, 1994/2006, s. 200). Det ligger en risiko i at helhetsperspektivet forsvinner hvis man fokuserer på enkeltdeler av modellen.

Målene skal være styrende for organisasjonen. Målene skal være gjennomtenkte og realistiske, slik at man har noe å strekke seg etter. Strukturen i organisasjonen er i følge Hyrve og Sataøen «et mønster med en viss permanens, en viss varighet» (Hyrve & Sataøen, 1994/2006, s. 196). Strukturen viser hvordan organisasjonen er bygd opp, for eksempel i ett organisasjonskart. Det skilles mellom formell og uformell struktur. Den formelle strukturen er nedskrevne regler og omhandler arbeidsdeling og ansvarsforhold (Larsen & Slåtten, 2002/2010, s. 192). Uformell struktur er den forbindelsen de ansatte har gjennom utførelse av sine arbeidsoppgaver og handler om normer, regler og tradisjoner som utvikler seg over tid (Larsen & Slåtten, 2002/2010, s. 192). Den uformelle strukturen i barnehagen kan blant annet dreie seg om vaktlistene, dagsrytme, møteplaner og planleggingstid for barnehagelærere.

Virkemidlene i en barnehage er personalets kunnskap, arbeidsmetoder, tilgjengelig materiell og ressurser. Resurser kan for eksempel være de økonomiske ressursene barnehagen har, eller steder i nærmiljøet barnehagen kan ta i bruk. Hyrve og Sataøen mener at det er viktig å tilpasse virkemidlene til de mål organisasjonen har (Hyrve & Sataøen, 1994/2006, s. 193).

Barnehagen er i likhet med andre organisasjoner i stadig mer eller mindre i endring. Gotvassli mener at barnehagen er i «stadig bevegelse – endring har blitt det normale» (Gotvassli, 2001/2004, s. 11). Mål endres både i forhold til lovverk og rammeplaner, og strukturen endres i forhold til menneskene som arbeider der og barnegruppen. Mennesker som arbeider i organisasjonen kan skifte arbeidssted, og de kan erverve seg ny kunnskap. De virkemidler som organisasjonen har er også i endring, særlig hvis man tenker på budsjettet for hvert

barnehageår, eller de muligheter organisasjonen har for å kurse eller utvikle personalets kompetanse.

Kommunens politikere består av demokratisk valgte representanter. Disse representantene skal arbeide for å forene interesser og verdier kommunens brukere har, og samordne kommunens aktiviteter (Moen, 2006, s. 22). Som bakgrunn for de vedtak som fattes, vil det være nødvendig med en administrativ enhet, som har formell kompetanse om etaten de representerer. Som et eksempel har den administrative enheten i denne kommunen, formell utdanning som lærer, førskolelærer og spesial pedagog. I tillegg vil administrativ formell kompetanse være til stede i etaten. Med støtte av denne administrasjonens utredninger og kompetanse, skal politikerne gjennom kommunestyret fatte beslutninger. Beslutningene blir da vedtak, som brukerne i kommunen må forholde seg til. Den administrative enheten skal iverksette de politiske vedtakene (Moen, 2006, s. 100).

Det er fra kommunens side vedtak på at barnehagene ikke får økt driftstilskudd for inneværende år. Det betyr at barnehagene skal driftes med samme tilskuddsramme som i 2013. I tillegg vil det i sammenheng med rådmannens kostnadstiltak, bli innsparing på 2.1 millioner kroner for drift av barnehager i 2014. En konsekvens av dette vedtaket er at barnehagene ikke har mulighet til å leie inn vikar ved sykdom eller annet fravær. Disse tallene er hentet fra saksprotokollen i den aktuelle kommunen.

Referert fra kommunens saksprotokoll: «Den kommunale bemanningsnormen i barnehagene avvikles/erstattes med selvprioritering av pedagog- og øvrig voksentetthet innenfor de gjeldende budsjetttrammer.» Dette gir økt selvstyre for hvordan barnehagene kan disponere sitt budsjett, men siden driftstilskuddet er lavere enn tidligere år, er det en konsekvens i at man ikke kan leie inn vikar ved sykdom eller fravær.

I 2011 ble det en endring i rammefinansieringen til barnehagene. Tidligere var inndelingen tredelt, se modell, slik at en av finansieringspostene var ett øremerket statlig tilskudd til barnehagene. Dette ble endret til at kommunene fikk ett større selvstyre av de økonomiske rammene.

Barnehagens inntekter før ramme-finansiering	Kommunal finansiering
	Statlig finansiering
	Foreldrebetaling

Barnehagens inntekter etter ramme-finansiering	Kommunal finansiering
	Foreldrebetaling

Årsaken til at Stortinget endret til rammefinansiering av kommunenes velferdsoppgaver, var for å få en mest mulig effektiv ressursbruk. Dette med bakgrunn i at de folkevalgte politikerne som er nærmest brukerne, skal forvalte midlene og ha ansvar for kvaliteten i tjenestene (Kommunene overtar finansieringen av barnehagene, 2010).

2.2 Barnehagens rammer og forskrifter

Det er kunnskapsdepartementet, utdanningsdirektoratet, kommunene og fylkesmannen som har ansvaret for barnehagene (Kunnskapsdepartementet.no). Barnehageloven fastsetter hvilket formål barnehagene skal drives ut fra. Barnehageloven er en rammelov som trekker opp de viktigste rammene for barnehagedriften (Hyrve & Sataøen, 1994/1997, s. 48). Dette krever at man har utfyllende og forklarende kommentarer til hver enkelt lovparagraf, en forskrift. Rammeplanen er en egen forskrift til loven, som gir større innsikt i hvordan man kan oppnå de mål man har for barnehagen. Søbstad mener at hensikten med en rammeplan, er at den til en viss grad skal påvirke det pedagogiske arbeidet i barnehagen, slik at man har frihet til lokal tilpasning (Søbstad, 2007, s. 75).

Barnehagelovens § 18, sier om barnehagens øvrige personale: «Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet» (Lov om barnehager, 2005). Sett i forhold til barnehageloven § 2 om barnehagens innhold: «Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet», ser man at vurderingen av hva som er nok personale, henger sammen med at virksomheten skal ivareta det å være en pedagogisk virksomhet (Lov om barnehager, 2005).

Rammeplanen sier at «Barnehagens innhold skal bygge på et helhetlig lærings syn, hvor omsorg og lek, læring og danning er sentrale deler.» (Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver, 2006/2011, s. 5.) (Heretter referert til RP, 2011). Videre sier rammeplanen at «Barnehagen skal tilby barn under opplæringspliktig alder et omsorgs- og læringsmiljø som er

til barns beste.» (RP, 2011, s. 8). Disse sitatene nevner en basis for arbeidet i barnehagen, men de rommer også mye mer enn hva som blir nevnt her.

Rammeplanen sier at «Læring foregår i det daglige samspillet med andre mennesker og med miljøet» (RP, 2011, s. 33). Det er i den daglige kontakten med andre man utvikler seg, erfarer og lærer noe nytt. Rammeplanen mener at barna «må møtes på en utfordrende og utforskende måte slik at dette danner grunnlaget for et aktivt og utviklende læringsmiljø i barnehagen» (RP, 2011, s. 33). Rammeplanen inneholder sju fagområder som dekker vide læringsfelt, disse områdene vil være knyttet til hverandre slik at temaarbeid kan dekke flere fagområder (RP, 2011, s. 39).

2.3 Barns læringsmiljø

Rammeplanen sier at «Barn kan lære gjennom alt de opplever og erfarer på alle områder» (RP, 2011, s. 33). Barns læringsmiljø vil dermed betraktes som de opplevelser og erfaringer barna får tilgang på. Moser og Pettersvold mener at «Læring i barnehagen må foregå slik at barn lærer med utgangspunkt i sin egen lyst og nysgjerrighet» (Moser & Pettersvold, 2008, s. 219). Barn lærer det som er interessant for dem å lære, det kan være alt fra å lære å kle på seg selv slik at de kommer raskt i gang med utelek, eller lære om et interessant tema. I følge Klopp og Hendry vil opplevelsene og erfaringene tillegge barna ferdigheter i deres ressurssystem (Klopp & Hendry, 2003, s. 70). De muligheter som barna får i barndommen, kan bidra til at de får større mestringsoppnåelse på ulike områder videre i livet. Klopp og Hendry mener at tilstrekkelige ressurser i ressurssystemet, gir en følelse av trygghet (Klopp & Hendry, 2003, s. 79). Dette fører til at barna søker nye utfordringer, og det krever en pedagogisk praksis som gir nye opplevelser og erfaringer for at barnet skal kunne oppnå mestring på flere områder. Klopp og Hendry mener at omsorg, tillit og tilknytning er viktig for å oppnå trygghetsfølelse (Klopp & Hendry, 2003, s. 96). Askland legger i tillegg til at klare grenser, forutsigbarhet og stabilitet er viktig i forhold til barns opplevelse av trygghet (Askland, 2006, s. 60).

Meyer mener at «Læring er mer enn et innblikk i et tema. Læring krever at barn har spørsmål de kan arbeide med, og kan få hjelp til å problematisere og utdype tanker. Læring blir et fellesanliggende for barna og personalet» (Meyer, 1997/2005, s. 63). Førskolelærere har i følge Gjems en sentral rolle i barns læreprosesser ved at de er veiledende deltakere (Gjems,

2011, s. 80). Hun følger opp med at det er gjennom samtaler, samarbeid med barn og kunnskapskonstruksjoner, at barns kognitive utvikling og læring skjer. De voksne skal støtte og utfordre barnas søken etter kunnskap, og legge ett fundament for barns helhetlige læringsprosess (Gjems, 2011, s. 81). En viktig del av barns læringsmiljø er sosial kompetanse. Sosial kompetanse handler i følge Lamer om og «mestre samspill med andre» (Lamer, 2013, s. 8). Sosial kompetanse innebærer både verbal og nonverbal adferd, det handler om kommunikasjon og bekreftelse/avkreftelse av sine egne og andres handlinger. Nyere forskning viser at sosial kompetanse er vesentlig for å motvirke en negativ utvikling, og for å mestre ulike situasjoner (Lamer, 2013, s. 10). Tidlig innsats og forebygging er to viktige komponenter for sosial kompetanse, noe som er til det beste både for barnet og samfunnet (Lamer, 2013, s. 11).

I følge Lillemyr er lek et hovedområde for pedagogisk virksomhet i barnehagen (Lillemyr, 1990/2001, s. 15). Det er ikke enkelt å gi en definisjon på hva lek er, men selve leken er ofte ett mål i seg selv for barnet. Den gir rom for læring, utvikling, samspill og stimulering på mange ulike måter. Flere forskere har utviklet teorier om lek der de berører ulike aspekter ved leken. Lillemyr hevder at i pedagogisk arbeid, vil førskolelærerens pedagogiske grunnsyn være av betydning for hvordan man ser på de ulike teoriene, og det vil være nødvendig at de grunnsyn som er gjeldende må være forenelig for at man skal oppnå forståelse (Lillemyr, 1990/2001, s.55). Rammeplanen støtter opp om leken som en viktig komponent for barn i barnehagen, og fremhever dens egenverdi (RP, 2011, s. 32). Csikszentmihalyi har med sin flyt (flow) teori, beskrevet når man forgaper seg i noe på en slik måte at man ikke enser noe rundt seg (Meyer, 1997/2005, s. 129). Dette knyttes til barns lek, der man kan se at barn ikke enser omkringliggende faktorer, men er helt og holdent oppslukt av lekens innhold. Meyer mener at barn som stadig blir avbrutt i lek og aktiviteter der de er konsentrerte og engasjert, kan bli frustrerte (Meyer, 1997/2005, s. 129). Rammeplanen mener at «Personalet må være tilgjengelig for barn ved å støtte, inspirere og oppmuntre barna i deres lek» (RP, 2006/2011, s. 32).

2.4 Pedagogisk leder

Eva Skogen mener at en leder er en planlegger, organisator, menneskekjenner og administrator som jobber for at organisasjonen skal nå sine mål (Skogen, 2005/2013, s. 27). En pedagogisk leder skal lede prosesser som fremmer barns læringsmiljø, dette gjøres i samarbeid med og ved veiledning av personalet (Meyer, 1997/2005, s. 73). I barnehagen vil det være nødvendig for en pedagogisk leder å oppdatere seg på fagkunnskap, i tråd med de gjeldende lover og forskrifter man skal følge. Skogen mener at man må rette søkelyset mot både etablert og nyere forskning, slik at man kan vokse videre med den kunnskapen man har (Skogen, 2005/2013, s. 36). I tillegg vil refleksjon over arbeidet man utfører, være en kilde til bevissthet over sin pedagogiske praksis. Lundestad mener at mangel på refleksjon kan føre til at man utvikler seg lite i rollen som leder (Lundestad, 2005/2013, s. 248). Meyer mener at en pedagogisk leder i samråd med styrer, må sørge for at hele personalet får mulighet til å utvikle sin kompetanse gjennom kurs og faglig arbeid (Meyer, 1997/2005, s. 33). Påfølgende refleksjon er viktig for å følge opp det faglige arbeidet, slik at personalet kan utvikle kompetanse om temaet (Meyer, 1997/2005).

Rammeplanen sier at «Alle barn skal få muligheter til å møte utfordringer som svarer til deres utviklingsnivå.» (RP, 2011, s. 39). Dette krever tilrettelegging og en praksis som viser engasjement og kompetanse. Engasjement kan være ett engasjement som arbeidstaker, men i denne oppgaven ligger betydningen i det å være interessert i og vise interesse for arbeidet man gjør i barnehagen. Interesse er heller ikke ett dekkende begrep, omsorg, faglig kompetanse og tilstedeværelse på ett kognitivt nivå så vel som fysisk tilstedeværelse, er begreper som kommer inn i det informantene betrakter som engasjement. Moser og Pettersvold nevner medforskende og utforskende som faktorer som er viktige for en førskolelærer (Moser & Pettersvold, 2008, s. 221). Dette legges også inn under informantenes syn på engasjement.

Kompetanse er ett begrep som ofte blir brukt i sammenheng med engasjement. Moser og Pettersvold mener at førskolelæreren må ha innsikt og kunnskap om fagområdene for å ha noe å by på (Moser & Pettersvold, 2008, s. 221). Pedagogisk kunnskap er i dag ofte sett på som en sosial konstruksjon der man i møte med andre reflekterer over rett, galt, hensiktsmessig eller ikke for å oppnå forståelse (Meyer, 1997/2005, s. 23). Gjennom dialog og refleksjon med andre rundt erfaringer og verdioppfatninger, vil ny forståelse eller bekreftelse oppnås (Meyer, 1997/2005, s. 23). Kompetanse innebærer blant annet å ha kunnskap om barns utvikling, og kunnskap om å tilrettelegge for ett læringsmiljø. Gotvassli mener at endringskompetanse

krever at man stadig kan fornye seg og evne og være i endring, selv om det kan oppleves kaotisk og uoversiktlig (Gotvassli, 2006, s. 103).

I følge Tholin handler etikk om hva som er rett og galt i forhold til hvordan mennesker lever og handler (Tholin, 2003, s. 82). Pedagogiske ledere stilles ofte ovenfor etiske dilemmaer, og det er behov for en yrkesetikk der man kan finne støtte i hvordan man skal handle i ulike situasjoner. Tholin mener at pedagoger ikke er i stand til å gi omsorg til alle barn i barnehagen til en hver tid, men at det er i disse situasjonene man skal støtte seg til etikken, slik at det bidrar til reflekterte handlingsvalg (Tholin, 2003, s. 86). Etikken er likevel ikke en fasit på hvordan man skal handle, men det handler slik Tholin beskriver det «om å ønske, ville og gjøre det beste for sine medmennesker!» (Tholin, 2003, s. 175).

Pedagogiske ledere har i forhold til sitt handlingsrom, mulighet til å gi innspill til de politiske beslutningene i kommunen. Med kunnskap om- og forståelse for det politisk-administrative systemet, kan pedagogiske ledere bidra med innsikt, forståelse og kompetanse om barnehagens dagligliv (Moen, 2006, s. 15). I første omgang går informasjonsflyten mellom politisk- administrativt nivå i kommunen gjennom styrer, men også pedagogiske ledere kan bidra til å sette barnehagesaker på dagsorden (Moen, 2006, s. 31). En pedagogisk leder skal kunne fremme barnas interesser, og være barnas talsperson til det politiske og administrative nivået (Meyer, 1997/2005, s. 31). Meyer mener at det er viktig at førskolelærere setter ord på det som blir betraktet som «taus kunnskap» (Meyer, 1997/2005, s. 78) Taus kunnskap omhandler de verdier, holdninger og handlinger vi har, og de erfaringer vi gjør oss (Meyer, 1997/2005, s. 78). Det blir derfor viktig å bli bevisste, og lære seg å sette ord på tanker og de handlinger man gjør (Meyer, 1997/2005, s. 80). Personalet i barnehagen er i følge rammeplanen viktige som rollemodeller, dette innebærer at personalet skal etterleve barnehagens verdigrunnlag (RP, 2006/2011, s. 12).

Rammeplanen sier at «Barnehagen er en pedagogisk virksomhet som skal planlegges, dokumenteres og vurderes» (RP, 2011, s. 53). En pedagogisk leder har ansvar for å planlegge det pedagogiske arbeidet. Det pedagogiske arbeidet skal ha innhold som er i tråd med barnehagens årsplan og dennes mål. Gunnestad mener at «Planer er et hjelpemiddel for å sikre kontinuitet og progresjon i et pedagogisk arbeid som går over flere år.» (Gunnestad, 2007, s. 145). Det er viktig å merke seg at det pedagogiske arbeidet ikke skal detaljstyres og planlegges slik at man sitter igjen med ett fastlåst opplegg. I barnehagen skal personalet ha blick for de spontane øyeblikk der man kan følge opp både barn og voksnes innfall for å

skape læringssituasjoner. Dokumentasjonen barnehagen gjør skal synliggjøres til foreldrene, slik at de får kjennskap til det pedagogiske arbeidet i barnehagen (Meyer, 1997/2005, s. 90).

2.5 Nyere forskning om barn, barnehagepolitikk og lavere bemanning

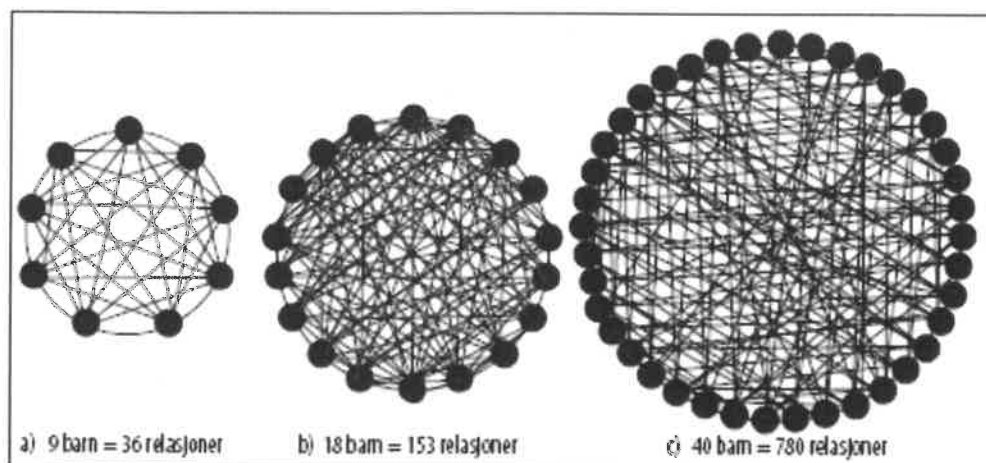
Seland mener at barn tidligere har blitt konstruert som sårbare med behov for trygghet og tilknytning, der barnehagen blir en del av en «hjem» - diskurs (Seland, 2013). Dette er endret til en «dominerende *sosiologisk* og *sosialkonstruktivistisk* forståelse» der barnet blir sett på som kompetent, robust, og et individ som selv skaper mening og konstruerer kunnskap i et samspill med andre individer (Seland, 2013). I rammeplanen finner man at både trygghet, tilknytning, barns kompetanse, sosial kompetanse og barns medvirkning er framtrepende faktorer for syn på barn, og det pedagogiske arbeidet i barnehagen (RP, 2011). Slikt sett kan man si at ett samspill mellom disse synene er gjeldende for det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Meyer mener at et sosialkonstruktivistisk kunnskapsperspektiv for personalet, innebærer «en bevissthet om den etikken og de verdiene den enkelte står for i sin praksisutøvelse» (Meyer, 1997/2005, s. 30). Av dette kan man si at refleksjon og vurdering av sin egen yrkesutøvelse er viktig.

I forhold til politisk syn på barn og barnehager, er det i følge Seland en tendens til en investeringslogikk, der målbare resultater, investering i barn som en ressurs for fremtidig samfunnsøkonomi, og barns utbytte av barnehagetiden er logikken (Seland, 2013). Dette fører i følge Seland til en mer styrt pedagogikk, som går på tvers av norsk barnehagetradisjon, der man har fokus på barnet «her og nå» (Seland, 2013).

Virkemidler som kommunene benytter seg av som en følge av økonomiske hensyn, er større barnehageenheter, større barnegrupper, lavere voksentetthet og stramme vikarbudsjetter (Seland, 2013). Hva som er *nok* bemanning er ikke tallfestet i Lov om barnehager, med unntak av pedagogisk bemanning. Man kan få en vis pekepinn på hva som er tilfredsstillende bemanning ved å se på konsekvensene av lav bemanning.

Lav bemanning kan i følge stortingsmelding 24, bidra til lavere oppmerksomhet fra voksne til barn, at det blir dårligere samarbeid og relasjoner mellom barn og barn/voksne, og at språklig utvikling og tilbudet barna har i barnehagen blir dårligere (St.meld. nr. 24 (2012/2013), 2013, s. 52). Stortingsmelding 24 mener at lav bemanning fører til at barn og voksne kommuniserer

mest i forbindelse med rutinemessige aktiviteter (St.meld. nr.24 (2012/2013), 2013, s. 52). I følge Seland vil antall relasjoner ved større barnegrupper økes betraktelig, slik modellen viser:



Antall relasjoner i en gruppe: $n(n-1) / 2$ (Seland, 2013).

Lav bemanning fører i følge Seland til at barnehagene innfører en stram organisering og tidsstruktur, for å kunne ha oversikt og kontroll (Seland, 2013). I sine undersøkelser konkluderte hun med at de ansatte følte seg mer som «overvåkere» ved lav bemanning (Seland, 2013).

3.0 Metode

3.1 Presentasjon av valgt metode

I starten av bacheloroppgaven tenkte jeg at både spørreskjema og intervju kunne være metoder for å få svar på mine spørsmål. Det ble raskt avklart at begge deler kunne ende opp med svært mye råmateriale, spesielt med tanke på at dette er en relativt liten oppgave i omfang. Etter nøye overveielser og tanker om at dette skal føre til en oppgave som konkret gir svar på det jeg ønsker å vite mer om, valgte jeg kvalitativt intervju.

Johannessen, Tufte og Christoffersen mener at et delvis strukturert (semistrukturert intervju) «har en overordnet intervjuguide som utgangspunkt for intervjuet, mens spørsmål, temaer og rekkefølge kan varieres.» (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2002/2010, s. 137) (Senere Johannessen m.fl., 2010). Jeg fikk gode tips fra mine veiledere om at denne typen intervju egnet seg godt for min undersøkelse. Hensikten med denne typen ligger også i at jeg kan skape en dialog, komme med spørsmål underveis for å avklare, eller finne ut mer om det jeg ønsker å få svar på. For at informantens erfaringer og oppfatninger skal komme tydelig fram mener Johannessen, Tufte og Christoffersen at intervju er en bedre metode enn spørreskjema (Johannessen m.fl., 2010, s. 136). Kvantitative metoder, som for eksempel spørreskjema, kan ofte gi en mer reell data enn kvalitative metoder, spesielt hvis det gjelder data som kan måles og tallfestes (Johannessen m.fl., 2010, s. 259). Ulempen med kvantitative data er at man begrenser den fleksibiliteten man har ved å kunne spørre om tilleggsspørsmål.

Løkken og Søbstad mener at ett intervju er en krevende metode som ikke har fasitsvar (Løkken & Søbstad, 1995/2006, s. 117). Man skal la informanten selv formulere sine svar, slik at man får tak i hovedpunktene i emnet man vil studere og en mer detaljert beskrivelse av fenomenet man vil ha svar på (Løkken & Søbstad, 1995/2006, s. 120). Dette var et klart valg for meg. Jeg ville fange opp spontane svar basert på pedagogisk leders erfaringer, hva de har opplevd i sin praksis av målrettet arbeid, og endringsprosesser som er til stede i barnehagen. Jeg tenker på hva de har opplevd «på kroppen», og hvordan de forholder seg til dette. Dette ble også bakgrunnen for at jeg ikke sendte med intervjuguiden i brevet som både styrer og pedagogiske ledere fikk før jeg gjennomførte intervjuene.

En intervjuguide inneholder ofte spørsmål som er utarbeidet på forhånd, men intervjueren kan endre rekkefølgen, stille oppfølgingsspørsmål og klargjøre informantens utsagn (Løkken & Søbstad, 1995/ 2006, s. 121). Med liten erfaring i å forberede og intervju fagpersoner,

formulerte jeg en intervjuguide som trengte noe spesifisering. Jeg ble av mine veiledere rådet til å starte med mer generelle spørsmål for så å sirkle det inn til det mer spesifikke, noe jeg finner støtte i hos Johannessen m.fl. (Johannessen m.fl., 2002/2010, s. 141).

3.2 Bakgrunn for valg av informanter og gjennomføring av intervju

Viljen og kapasiteten til å gjennomføre mange intervjuer gjorde dette til ett prosjekt der faren for at den innsamlede mengden med data både ble rikelig og noe forvirrende. Gjennom mine veiledere ble det anbefalt tre til fire informanter, noe som gjorde det enkelt å få tid til hvert enkelt intervju. Johannessen m.fl. mener at intervjuer når ett metningspunkt eller en grenseverdi for hvor hensiktsmessig intervjuene vil være, det må komme ny informasjon om dette skal ha nytteverdi (Johannessen m.fl., 2010, s. 104). Jeg mener min problemstilling krever informanter som har erfaring fra barnehagefeltet, og på bakgrunn av dette valgte jeg tre pedagogiske ledere. Disse tre har lang erfaring fra barnehage, og har vært gjennom flere prosesser som befatter problemstillingen.

Jeg sendte brev til styrer med informasjon om tema og problemstilling. Brevet inneholder opplysninger om hva intensjonen med intervjuene var, og forespørsel om å få gjennomføre intervjuene (vedlegg 02). I forkant av intervjuene avtalte jeg møtetidspunkt og sted med informantene, i tillegg til at de fikk lese brevet. I fellesskap fant vi en tid som berørte barnegruppen minst mulig, og jeg informerte om at jeg ville bruke lydopptak. Alle informantene bekreftet at de syntes lydopptak var greit før intervjuene. Jeg antok at intervjuene ville ta mindre enn en halv time, noe som viste seg å være ett lengre tidsperspektiv enn vi faktisk brukte. Intervjuene der kun intervjuguiden var tema, tok fra ni til atten minutter. Årsaken til at ett intervju ble noe kort var at informanten ikke var helt komfortabel med bruk av lydopptak. Jeg kunne slått av lydopptakeren for å gjøre det komfortabelt for informanten, redselen for å miste viktig informasjon gjorde at jeg gjennomførte med lydopptakeren. Dette er noe jeg ville gjort annerledes om intervjuet skulle blitt tatt på nytt. I forhold til at intervjuet ble så kort, vil spørsmålet om dette da blir ett kvalitativt intervju komme tydelig fram, jeg mener likevel at dataene gir grunnlag for oppgaven.

Under intervjuene prøvde jeg å holde en dialog med informantene. Som en forberedelse til dette hadde jeg utarbeidet stikkord til hvert spørsmål. Disse var til god hjelp under intervjuene. Siden dette temaet engasjerte informantene, var svarene jeg fikk både tydelige og

lange. Dette gjorde til at min rolle som intervjuer ble noe lyttende. Jeg bør til framtidige intervju øve på å formulere spørsmål som leder intervjuet spesifikt inn mot problemstillingen, da jeg ser dette som en utfordring hvis informantene ikke har tydelige svar. Jeg ser i ettertid at jeg kunne hatt flere underspørsmål og flere stikkord, dette viste seg tydelig i skriveprosessen. De spørsmål som jeg fikk underveis i skriveprosessen, valgte jeg å stille til informantene i ettertid slik at jeg fikk svar på det jeg lurte på. Forståelsen for at intervjuguiden skulle være godt forberedt i forhold til det faglige innholdet, fikk en klarere betydning under skriveprosessen på bakgrunn av dette. Uten tvil var det å forberede og gjennomføre intervjuer en spennende måte å arbeide på.

3.3 Metode, feilkilder og etterarbeid.

Ett intervju er i følge Løkken og Søbstad «en utveksling av synspunkter og erfaringer som utvikler ny kunnskap» (Løkken & Søbstad, 1995/2006, s. 116). Materialet man samler inn skal dokumenteres og gjerne transkriberes, noe jeg gjorde innen ett døgn etter intervjuene. Dette er i følge Johannessen m.fl. en kritisk fase, noe jeg også merket da jeg satt igjen med mange inntrykk og kunne skrive ned det som jeg ikke hadde skrevet ned underveis (Johannessen m.fl., 2010, s. 148).

Ett intervju gir muligheten til at man får svar på de spørsmål man stiller og refleksjoner og erfaringer innenfor området. Hvor pålitelig denne informasjonen vil på forskerspråket kalles reliabilitet, og det finnes flere måter å teste datas reliabilitet på (Johannessen m.fl., 2010, s. 40). Det tyder på høy reliabilitet (interreliabilitet) hvis flere forskere som har studert samme fenomen, kommer fram til samme resultat (Johannessen m.fl., 2010, s. 40). Ett intervju blir tolket av intervjuer og det kan bli preget av hva intervjuer selv mener eller har erfaring med. Dette er det viktig for intervjuer å merke seg slik at forskningsresultatene blir så korrekte som mulig.

Dataen man samler inn må reduseres slik at informasjonsmengden blir håndterlig og kan analyseres og tolkes (Johannessen m.fl., 2010, s. 163). Reduseringen av mitt materiell, bestod av å samle mine funn under hvert spørsmål, og se etter hvilke faktorer som ble nevnt av flere informanter. Dette ble samlet på ett eget notat slik at det ble enklere og mer oversiktlig å gå tilbake og fortolke mine funn. Informantene hadde flere samsvarende opplysninger og

forståelser, det som var ulikt ble også samlet, slik at jeg hadde flere momenter å bygge på under drøftingsdelen.

Fortolkningen er i følge Johannessen m.fl. ett forsøk på å oppnå forståelse for mening eller hvordan samhandling foregår (Johannessen m.fl., 2010, s. 198). Jeg har en forforståelse av temaet, noe som i følge Johannessen m.fl. mener er «nødvendig for å forstå virkeligheten» og en fortolkning som bærer preg av at jeg selv har erfaring med temaet (Johannessen m.fl. 2010, s. 38). Det ble i min analyse viktig å være bevisst på at mine funn ikke nødvendigvis står i samsvar med min forforståelse. Det ble også viktig å finne en mening bak ordene som ble sagt, og finne mening i forhold til teori. På bakgrunn av mine noe tidsmessig korte intervjuer, så jeg dette som en nødvendighet i analysearbeidet.

4.0 Funn og drøfting

Overordnet problemstilling som skal drøftes opp mot funn og teori presentert i oppgavens teoridel er:

Hvordan møter pedagogiske ledere Rammeplanens mål om barns læringsmiljø, når kommunens politikere fatter vedtak som bidrar til lavere bemanning?

Jeg har delt drøftingen inn i tema for å belyse problemstillingen fra ulike sider og for å spille teorien jeg har lagt vekt på i oppgaven.

4.1 Politiske vedtak

Kommunen har ansvaret for driften av barnehagen, og dette innebærer at de må holde seg innenfor de økonomiske rammene. Som ett ledd i dette, gjennomfører de tiltak som blir fastsatt gjennom vedtak. Hvilken kompetanse politikerne har, skal i all hovedsak være uten relevans etter som de har en administrativ enhet innenfor fagfeltet, der sakene skal være drøftet på forhånd (Moen, 2006). Hvilken vekt politikerne har tillagt den administrative enhetens fagkompetanse ved dette vedtaket, er i følge informantene ett tema for diskusjon.

Det kan være vanskelig for den som står utenfor det politiske systemet, å forstå de beslutninger som blir tatt. Særlig når det berammer de yngste i samfunnet. En pedagogisk leders oppgave er som Meyer (1997/2005) mener, å være barnas talsperson og synliggjøre det man mener er viktig for barna og barnehagen. Informantene hevder at det er behov for å endre utviklingen mot lavere bemanning i barnehagen, og mener at ett av virkemidlene de pedagogiske lederne har, er å synliggjøre seg til politikerne. Informant tre mener at de må synliggjøre seg gjennom fagforbund og foreldrerepresentantene, men spørsmålet som da reiser seg er om de blir hørt? Informantene påpeker i forhold til deres handlingsrom at de blir hørt, men at deres synspunkter og faktiske erfaringer ikke blir tatt til etterretning. Skal fagpersoner med bred kompetanse innenfor sitt fagfelt, bli direkte utelatt i beslutningsprosesser, til fordel for økonomiske hensyn? Rammeplanens (2011) føringer viser til at personalet er viktige for barns læringsmiljø, noe også informantene mener. Informantene hevder at barna mister en verdifull ressurs i forhold til deres læringsmiljø, når bemanningen er

lavere, noe som samsvarer med Seland's (2013) forskning. Kan man si at pedagogiske ledere har handlingsrom i forhold til politiske vedtak? Er synliggjøringen direkte til politikerne og i samarbeid med fagforbund og foreldrerepresentantene, nok til at deres synspunkt og erfaringer blir hørt? Disse virkemidlene er kanskje ikke tydelige nok for å synliggjøre situasjonen dette vedtaket medfører. Informant tre mener at media er et sterkt virkemiddel, men mener at det ikke er etisk riktig å fortelle media om situasjonen. Dette i forhold til at informanten er ansatt i kommunen, og i forhold til foreldre og barn. Hvilke signaler som kommer frem i media, og hver enkelt sin tolkning av informasjonen, kan skape usikkerhet og utrygghet. Dette finner man eksempler på i avisers kommentarfelt, der informanter har skrevet innlegg om hva de egentlig formidlet til journalisten. Journalistens tolkning kan gi saken en annen mening. Informant tre er tydelig på at synliggjøring av hva de faktisk gjør i barnehagen er ett bedre alternativ enn media. Det innebærer synliggjøring av prosjekter, grunnlaget førskolebarna får før skolestart, og hvor viktig det pedagogiske arbeidet i barnehagen er for barnas videre utdanningsløp. Det blir som Meyer (1997/2005) mener, viktig å bli bevisst og lære seg å sette ord på den tause kunnskapen man har, for å kunne synliggjøre dette på en tydeligere måte.

Det er mulig at informantene ikke har vært synlige nok i denne prosessen, siden de opplever at de ikke blir hørt. Samtidig er de signaler som politikerne sender ut gjennom media, klar i sin tale om at budsjettene skal holdes. Ordføreren i denne kommunen uttalte til media at det er mer viktig å overholde budsjettet, enn å fokusere på kvalitet i barnehagen. Dette mener jeg er en hårreisende uttalelse fra en politiker som sitter i ordførerposisjonen, hvis journalisten har tolket ordføreren riktig. Dette taler mot hva rammeplanen (2011) sier om barns læringsmiljø, og betydningen av det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Det blir ikke enkelt for de pedagogiske lederne å tale barnas sak, når politikernes holdninger viser at de ikke er opptatt av barna og deres læringsmiljø. Informantene mener at kvalitet på det pedagogiske arbeidet i barnehagen er viktig. Med tanker på at politikerne skal forene interesser og verdier som brukerne i kommunen har (Moen, 2006), mener jeg at vedtaket motstrider dette.

Informant tre mener det er viktig å ha en styrer som er deltakende i det pedagogiske arbeidet. Styrer er bindeleddet mellom barnehagen og kommunen, men for styrer er det en delt posisjon der denne står mellom barken og veden. Styreren må forholde seg til sine direkte overordnede, som i dette tilfellet er etatsjefen, samtidig skal styreren forholde seg til barnehagens personale, lover og rammeplanen. Styreren skal så godt det lar seg gjøre overholde budsjett, men samtidig vil styreren ha behov for tilstrekkelige økonomiske

ressurser slik at barnehagen driftes i samsvar med barnehageloven, rammeplanen og barnehagens årsplan. Et budsjett vil gi klare rammer for hvilken økonomisk handlekraft man har. Informantene hevder i likhet med Hyrve og Sataøen (1994/2006) at virkemidlene, som for eksempel budsjett, må tilpasses organisasjonens mål. Informantene hevder at den økonomiske ressursen er så lav, at det går ut over kvaliteten på det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Politikerne har makt til å vedta budsjettet til barnehagene, i tråd med hva de mener er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Når informantene sier at de har synliggjort hvor viktig nok personale er for barns læringsmiljø, hvorfor blir det ikke tatt på alvor? Politikerne har økonomiske føringer fra staten og kommuneøkonomi å ta hensyn til. Politikernes handlingsfrihet i budsjettreguleringene, ble større etter rammefinansieringen, men de har samtidig ingen utømmelig økonomisk ressurs. Selv om intensjonen fra statlig hold inneholder en mening om at kommunen vet best hva som er bra for sine brukere, kan de også velge å prioritere bort de statlige intensjonene om å bedre kvaliteten på barnehagene (Kommunene overtar finansieringen av barnehagene, 2010). Informant tre mener at «det gjør noe med kvaliteten på barnehagen, når det er lavere bemanning». Dette støttes av stortingsmelding 24, som gjør rede for de negative konsekvensene av lavere bemanning. Informantene hevder at dette vedtaket er i strid med statlige føringer for barnehagedrift, og informantenes synliggjøring for hvor viktig det er å ha nok personale i barnehagen.

4.2 Konsekvenser av vedtaket

Ett av virkemidlene som informantene har innført for å skape ett godt læringsmiljø i forhold til rammeplanens mål, er å dele inn barna på avdelingene i flere grupper. Alle informantene har en plan over hva de skal gjøre i løpet av uka, og bytter på å være ute eller innendørs. Hvordan de deler inn gruppene, og hvor mange barn og voksne som er på hver enkelt gruppe, er ulikt. De enkelte gruppene har faste voksne på sin gruppe, dette for å skape trygghet og kontinuitet i å jobbe mot de mål som er satt i årsplanen, og i forhold til rammeplanens mål. Utfordringen ved dette er når de voksne er borte fra jobb og ingen kommer i deres sted. For en pedagogisk leder vil det i følge informantene, bli vanskelig å opprettholde planer og målrettet arbeid, når gruppa går fra å være eksempelvis sju til femten barn. Samtidig vil det fortsatt bare være en voksen til stede for disse barna. Som informant en mener, så blir det mindre tid til hver enkelt, og mer fokus på barnegruppa. Det blir mer venting med påfølgende uro, og det tar lengre tid å få satt i gang aktiviteter. I noen tilfeller blir planlagte aktiviteter utsatt eller avlyst, fordi man ikke er nok voksne til stede for å gjennomføre aktivitetene.

Informantene gir uttrykk for en hverdag preget av stram organisering i forhold til dagsrytme, en følelse av utilstrekkelighet i sin fagutøvelse, dårlig samvittighet på grunn av tidspress og økt sykefravær. Dette som en følge av at muligheten til å sette inn vikar er kraftig redusert. Leavitts diamant (1996/2006) viser at struktur er ett av hovedpunktene for en organisasjon. Informantene deler oppfatning av at strukturen på avdelingen, er av stor betydning for å kunne legge til rette for ett godt læringsmiljø for barna i denne situasjonen. Aktivitetene for dagen må være planlagt, slik at de sikrer at det er personale i barnehagen som kan ivareta barnas primære behov. Informantene uttrykker at deres viktigste prioritering i forhold til strukturen ved lavere bemanning, er barnas sikkerhet, trygghet og primære behov som mat, stell og omsorg.

Informant to mener at en konsekvens av dette vedtaket er at man organiserer seg annerledes enn man gjorde tidligere. Informanten hevder at man må «prioritere ganske knallhardt» i forhold til avdelingens struktur, ved lavere bemanning. Informant to hevder også at «man går mye etter klokka». Tidspunktene bestemmer hvilke aktiviteter som skal foregå, og dette gir i følge informantene lite rom for å være impulsiv. Selv om rammeplanen (2011) sier at barn skal møtes på en utfordrende og utforskende måte, har det oppstått en struktur som tilsier at det ikke er rom for dette. Seland (2013) bygger opp under informantenes mening med at en stram organisering og tidsstruktur, innføres for å ha oversikt og kontroll. Ved fravær fra en i grunnpersonalet fører det til at det resterende personalet får flere arbeidsoppgaver pr. ansatt. Spesielt merkes dette i følge informant en, at man i gjennomsnitt får ett større antall barn man må hjelpe i forhold til toalettbesøk, måltider og påkledning. Jeg støtter informantenes syn i at disse aktivitetene kan være gode læringssituasjoner, men spørsmålet er om det faktisk blir gode læringssituasjoner. Informant en sier at «vi må av og til skyndte på barna, det er flere som trenger vår hjelp». Min erfaring om det og skyndte på barna, er at aktiviteten tar lengre tid. Konsekvensen av at man tar seg tid, er at man ikke rekker å gjennomføre aktiviteten med alle barna. Opplevelsen av utilstrekkelighet gjør seg gjeldende, noe informantene hevder er tilfelle på dager med lavere bemanning.

En følge av strukturen som de pedagogiske lederne har satt for å imøtekomme denne utfordringen, er at det blir tilbrakt mer tid utendørs. Dette er i tråd med norsk kultur, der nordmenn ofte oppfatter seg som interesserte i friluftsliv. Utemiljøet i barnehagen er i følge mine informanter en viktig del av barns læringsmiljø, noe som støttes av rammeplanen (2011). Informantene mener at det er gode muligheter til å legge til rette for ett godt læringsmiljø i barnehagens utemiljø, hvis man har tid og engasjement til å realisere dette.

Informant to mener at «for det er mange gode ideer i barnehagen og mye vi kunne ha gjort i barnehagen, bare det at vi ikke har tid...». Dette bekreftes av alle informantene.

Konsekvensene av at barnehagedagen tilbringes mer utendørs kan være positive hvis miljøet er tilrettelagt. Informantene mener at det ikke er nødvendig med nye og dyre lekeapparater for at det skal være et tilrettelagt miljø, det kan like gjerne være tilgang på materiell for bygging, bøtter, spader og sykler. Hovedsaken er i følge informant en, at det gir ett tilbud og innbyr til lek. I følge informantene vil det å tilbringe barnehagedagen utendørs, bidra til at man er flere voksne som er tilstede på de områdene som barna leker. Samtidig har de pedagogiske lederne jobbet mot å implementere at personalet har ansvar for alle barna i utemiljøet. Det medfører at barn leker med- og finner venner fra andre avdelinger. Dette er positivt for barns læringsmiljø, samtidig som de har mulighet til å bli trygge på personalet fra andre avdelinger enn sin egen. Det som ikke oppfattes som positivt av informantene, er økningen av antall relasjoner og kontinuiteten i det pedagogiske arbeidet. Situasjonen blir uoversiktlig og tilfeldig.

I følge informant to, vil en fast struktur være forutsigbart for barna. Spesielt i forhold til barn med atferdsvansker, vil forutsigbarhet og faste rammer gi trygghet, hevder hun. Dette støttes også av Askland (2006). Barn trenger forutsigbarhet og trygghet, men det er så mye mer som informantene og rammeplanen mener er viktig for barna. Informant tre mener blant annet at sosial kompetanse er en viktig del av barns læringsmiljø, og som Lamer (2013) mener, er tidlig innsats og forebygging sentrale momenter. Er mulighetene for å kunne forebygge og ha fokus på tidlig innsats tilstede, når strukturen strammes inn som en følge av lavere bemanning? Informantene mener de må rette seg etter de krav som stilles mot dem, og de må organisere sitt pedagogiske arbeid etter dette. Informant en mener at det er stor forskjell på de dagene alle i grunnbemanningen er til stede, i forhold til de dagene med sykdom og fravær hos personalet. Dager med lavere bemanning ender i følge informant en, med at man havner på etterskudd. Konsekvensene av å havne på etterskudd er blant annet at man må løse konflikter i stedet for å forebygge dem, og at barna blir kledd på i stedet for at de får mulighet til å lære å kle på seg selv. Tida som brukes i forhold til at barna skal på do blir lengre, og kanskje rekker ikke personalet å hjelpe barna bort til ett ledig toalett og kle av yttertøy, før det er for sent. Dette fører i følge informant en til at man tenker at «dette var ikke bra», man får dårlig samvittighet og går hjem for dagen med en følelse som er alt annet enn god. Informant en sier at «Man bryr seg jo om barna, og det er jo derfor vi er her, for at alle skal ha det bra».

Dette setter jeg i sammenheng med Tholin (2003) sin mening om at etiske spørsmål handler om å ønske det beste for sine medmennesker.

4.3 Endringskompetanse og pedagogisk praksis

Informant tre mener at det er viktig å holde seg faglig oppdatert både gjennom kurs og etterutdanning, slik at «vi ser framover og utvikler oss». Dette er i tråd med hva Skogen (2005/2013) mener om å oppdatere seg på etablert og nyere forskning. Informantene mener at kompetanseheving krever at man har nok ansatte, som kan bidra til at kunnskapen implementeres og praktiseres. Endringskompetanse ble ikke nevnt som begrep i det innsamlede data- materialet, men i begrepet endringskompetanse ligger nettopp det å kunne se framover og utvikle seg. Man må ha en vilje til å endre sin praksis, slik at praksisen møter de krav og forventninger som er til stede i de pedagogiske ledernes arbeidshverdag. Når de pedagogiske lederne da fremhever dette som viktig, er det grunn til å tro at endringskompetanse er en integrert del av deres profesjon, men dette gjelder nok ikke alle. For hvordan kan alle pedagogiske ledere stå opp for endringskompetanse når kriteriene for endring ligger i stadig mer komplekse arbeidsforhold? Gotvassli (2006) hevder at man må kunne fornye seg og være i endring, selv om det er uoversiktlig og kaotisk, men dette kan bli utfordrende ved fravær blant personalet. I følge informantene er det kaotisk nok å være for få ansatte på jobb, noe jeg gjennom min erfaring kan bekrefte. Samtidig vil usikkerheten ved og ikke vite om dagen forløper uten fravær fra de ansatte, være ett emne som dukker opp for de pedagogiske lederne.

I forhold til problemstillingen, og vedtaket som det fokuseres på i denne oppgaven, vil det reise seg spørsmål om det faktisk er nok å inneha endringsvilje og kompetanse. Informant tre mener at det er viktig å være nok personale i barnehagen fordi det gjør noe med kvaliteten og miljøet. Hva som karakteriseres som nok personale er en vurderingssak siden det ikke pr. dags dato finnes en norm for dette. Barnehageloven § 18 setter likevel visse kriterier for hva som er nok bemanning. Også her er det rom for skjønn, men som informant en sier «man løper i gangene og blir på etterskudd i mange situasjoner». Om dette er en praksis som kommer innenfor begrepet «nok personale» er noe både jeg og informantene sier oss uenige i.

Det er i dag krav om dokumentering og rapportering til barnehagens eier om barnehagens drift og hvilket innhold den har. Informant tre mener at det er viktig å samarbeide med

foreldrene, slik at de også blir trygge og får ett innblikk i hva barna faktisk gjør i barnehagen, noe som støttes av Meyer (1997/2005) og rammeplanen (2011). Når pedagogiske lederes barnehagedag går med til å dekke barnas primærbehov, og i liten grad berører rammeplanens fagområder, kan det tegne ett bilde av lav pedagogisk praksis i barnehagen. Om dette samsvarer med realiteten, vil ikke bli synlig for kommunen som eier av barnehagen. Informant en mener at «det er mye krav om dokumentasjon, men er det veldig hektisk så rekker man ikke det, da kan man ikke prioritere det heller». Skal pedagogiske ledere bruke sin fritid til dokumentering og skriving av rapporter når de ikke har anledning til å gjøre dette i arbeidstiden? Man kan nok si seg enig i at denne situasjonen ikke ligger innenfor intensjonen med å ha endringskompetanse som en integrert del av de pedagogiske ledernes praksis. Samtidig vil ikke endringskompetanse si at man skal yte mer og mer, uten å få goder tilbake. Man kan ikke ukritisk endre seg i forhold til politiske vedtak, når man ser at dette fører til at man bruker sin fritid til å gjennomføre arbeidsoppgaver som skal gjøres i arbeidstiden. Selv om informantene mener at det er behov for endringskompetanse, må også kriteriene for endring være til stede. Kriteriene for å kunne endre sin pedagogiske praksis, ligger i følge informantene i at alle får anledning til å utvikle sin praksis gjennom kurs og faglig målrettet arbeid. Informantene mener at det faglige arbeidet må bearbeides, slik at man får større forståelse og kan utvikle sin kompetanse, noe som støttes av Meyer (1997/2005). Med kunnskap om hvordan man tilrettelegger for barns læringsmiljø ved endringer i ressursene, kan det bli større muligheter for å nå de mål som barnehagen har i sin årsplan og rammeplanens mål.

En pedagogisk leder skal lede det pedagogiske arbeidet, men like viktig er det i følge informant en at man samarbeider med sine medarbeidere. Man må i følge informant en «trekke samme vei, og jobbe felles». Dette samsvarer med hva Meyer (1997/2005) mener om samarbeid mellom personalet på avdelingen, som også mener at veiledning av sine medarbeidere er en viktig oppgave for de pedagogiske lederne. En pedagogisk leder er et forbilde som ikke bare skal dele av sin kunnskap, men også stå frem som et godt eksempel. Holdningen som den pedagogiske lederen har til sitt arbeid, har gjerne en smitteeffekt til medarbeiderne, uansett om den er positiv eller negativ. Det er enighet mellom Tholin (2003) og informantene sin oppfatning av at gode holdninger og engasjement er viktig for det pedagogiske arbeidet. Informantene mener at refleksjon er en viktig del av det pedagogiske arbeidet, både i forhold til verdisyn, utveksling av erfaringer og bevissthet over sin praksis. Dette støttes av Meyer (1997/2005) og Lundestad (2005/2013). I forhold til vedtaket denne

oppgaven baserer seg på, gis det lite rom for å utvikle sin fagkunnskap ved å reflektere om sin praksis i løpet av barnehagedagen. Informantene har en time til rådighet hver uke i forbindelse med avdelingsmøte, til å samtale om barna, gi informasjon til sine medarbeidere og reflektere over den pedagogiske praksisen. Av egen erfaring, kan jeg si at refleksjon rundt sin pedagogiske praksis er verdifull, og at dette er noe som må prioriteres av styrer og pedagogiske ledere. Samtidig er det en utfordring i at man ikke er nok personale til å ivareta barnas behov på avdelingen, når personalet skal reflektere over sin pedagogiske praksis.

4.4 Pedagogiske lederes målrettede arbeid og barns lek

Det har i forhold til barnehagen som organisasjon vært stadige endringer innenfor sektoren, dette støttes av Gotvassli (2001/2004). Dette forutsetter at barnehagepersonalet møter de krav, mål og utfordringer man står ovenfor, og er løsningsorienterte i forhold til dette. Hvordan man møter utfordringene mener Meyer (1997/2005) må ses i lys av et sosialkonstruktivistisk kunnskapsperspektiv, noe informantene også gir uttrykk for. Samtidig må man følge opp de mål årsplanen og rammeplanen har for barnehagen som pedagogisk virksomhet. Informant tre mener at det er klart at pedagogiske ledere må jobbe etter de krav og mål som er til stede, selv om det ikke er nok voksne, men at man må trekke fram det man mener er viktigst i forhold til barnegruppen, barnehagens årsplan og rammeplanen. På en måte kan man si at informantene møter rammeplanens mål ved å tilpasse fagområdene til det enkelte barnet, gruppens interesser og nærmiljøet, ved å trekke ut det som er viktigst. Dette samsvarer med hva Søbstad (2007) mener om at det skal være rom for lokal tilpasning. Samtidig vil spørsmålet om dette innskrenker mulighetene til at barna får flere erfaringer og opplevelser innenfor fagområdene reise seg. Velger man en liten del av fagområdene å fordype seg på, velger man samtidig bort det andre som rammeplanen mener er viktig for barn å få kjennskap til. Fagområdene står imidlertid ikke isolert hver for seg, noe som gir mulighet til å nå flere mål innenfor hvert fagområde ved prosjekt, gruppearbeid eller temaarbeid. Dette mener informantene krever kunnskap om fagområdene, noe som støttes av Moser og Pettersvold (2008).

Informantene har prøvd andre løsninger enn å se på avdelingen som en skjermet enhet innenfor barnehagen for å imøtekomme situasjonen med lavere bemanning. Dette for å ivareta barnas lek og læringsmiljø. Resultatet av dette er at avdelingene på barnehagen samarbeider og bistår hverandre. Informantene gir ett eksempel på at når avdelingene skal gå ut samtidig, går en voksen ut for å ta imot barna fra begge avdelingene som er ferdig kledd. Dette gir rom

for at flere voksne er igjen i garderoben og kan bistå barna ved påkledning. Dette viser en endringsvilje som bidrar til at ett slikt samarbeid implementeres i barnehagen. Men det vil også bety at antall relasjoner økes.

Siden trygghet og omsorg er faktorer som blir presisert som svært viktige i forskning og hos informantene, er det grunn til å være kritisk til økningen av antall relasjoner barna må forholde seg til i løpet av barnehagedagen. Kan man helt ærlig si at barna opplever trygghet i slike situasjoner? For enkelte er nok svaret ja, deres ressursssystem er i følge Kloeppe og Hendry (2003) godt tilføydd med faktorer som gjør dette til en situasjon som de mestrer. Men hva med de barna som ikke har gode nok ressurser til å mestre en slik situasjon? I forhold til Seland (2013) sin modell, vil antall relasjoner mellom 40 barn, bli 780 relasjoner. Kan man forvente at barn i barnehagen skal kunne mestre å forholde seg til mengden av relasjoner som er til stede her? I følge informant to så vil det bli mindre gode rammer for lek hvis barna ikke er trygge i barnehagen. Trygghet baseres seg på tillit og tilknytning mener Kloeppe og Hendry (2003), og informantene er enige om at dette, i tillegg til omsorg, er avgjørende faktorer for barns læringsmiljø.

Leken er for barn en viktig for det pedagogiske arbeidet i barnehagen, noe som samsvarer med både Lillemyr (1990/2001) og informantenes mening. Informant to mener at man må legge til rette for gode rammer rundt leken. Informantene forteller samtidig om en fast dagsrytme, der barn blir avbrutt i sin lek på grunn av de styrte aktivitetene. Dette kan i følge Meyer (1997/2005) skape frustrasjon hos barna. Med bakgrunn i Csikszentmihalyi sin flyt-teori (Meyer, 1997/2005) kan man se at barn som er ivrig oppslukt i sin lek, ikke ønsker å gi slipp på følelsen av å være oppslukt av noe som interesserer dem. Når intensjonen med læring i barnehagen er slik Moser og Pettersvold (2008) beskriver, å la barna lære med utgangspunkt i egen lyst og nysgjerrighet, blir streng struktur og barns læringsmiljø, motstridende til hverandre. Samtidig skal førskolelærere i følge Gjems (2011), være veiledende deltakende i barns læreprosess, med å samtale og samarbeide med barna. Barn har behov for voksne som ser dem, samtaler med dem og veileder dem, der de møter utfordringer som de ikke mestrer selv. Informant en mener at det er viktig å snakke med alle barna på avdelingen hver eneste dag. Det handler om å vise at man er til stede for barna, at man viser omsorg og innbyr til tillit og trygghet. Hvordan skal pedagogiske ledere kunne møte dette, når bemanningen er lavere? Informantene hevder dette ikke er en god situasjon, og har en følelse av handlingslammelse fordi de ikke når igjennom til kommunens politikere. Informantene hevder de har

fagkunnskap som blir tilsidesatt, fordi man ikke er nok personale på jobb som kan legge til rette for et godt læringsmiljø.

4.5 Ressurser og mennesker

Informant tre påpeker at de i inneværende barnehageår, har ekstra ressurser i forhold til barn med særskilte behov. Avdelingen med 18 barn og tre voksne har i inneværende barnehageår, ekstra personalressurser i form av spesialpedagog og en assistent. I praksis vil det bety at avdelingen enkelte dager er fem ansatte tilstede på avdelingen. Informanten mener at dette har vært av stor betydning for læringsmiljøet til alle barna på avdelingen. Spesielt for de barna som har behov for ekstra støtte, men ikke har særskilte behov, har hatt utbytte av dette. Informanten mener i forhold til dette, at politikernes vedtak faktisk ikke har berørt avdelingen i like stor grad, i forhold til de andre avdelingene ved barnehagen. Likevel kan man stille seg kritisk til at barn med enkeltvedtak, skal risikere å måtte dele av sin tildelte ressurs, på bakgrunn av lav bemanning i barnehagen. Det er en årsak til at barn med særskilte behov har blitt innvilget ekstra personalressurs.

Barnehagen som informantene jobber i er en flerkulturell barnehage, der spesielt to nasjonaliteter er representert. Dette har bidratt til at barnehagen har to morsmålsassistenter. Informantene mener dette er en betydningsfull ressurs. Blant annet kan planlagte aktiviteter gjennomføres selv om det er fravær av en av de ansatte på avdelingen. Denne ressursen, som kan ses på som ekstra bemanning, fungerer godt i struktureringen av hverdagen, og gir muligheter for at pedagogisk leder har ett større spillerom. Men det ligger også en etisk fallgrube i dette, der dette kan ses på som ett røveri av ressurser fra de barna som faktisk trenger en voksen for å kunne delta, og bli integrert som en del av den samlede barnegruppa. Det kommer til stadighet tilbake til etiske spørsmål når man ser på faktorer som har betydning for struktur og organisering, av en barnehagedag ved lavere bemanning.

Selv i den postmoderne tiden har en pedagogisk leder, så vel som alle barnehageansatte fortsatt bare to armer, og arbeidsmengden en enkelt person kan foreta i løpet av en arbeidsdag begrenser seg. Ett av momentene i Leavitts diamant er mennesker, og dette handler om mennesker i særlig høy grad. Det handler om de små menneskene som er ivrige etter å oppleve og å erfare, og det handler om store mennesker som har valgt å tilbringe tiden sin sammen med små mennesker, for å tilrettelegge for opplevelser og erfaringer. Det handler

som rammeplanen (2011) mener, om de verdier de store menneskene ønsker at de små skal kunne ivareta, om glede, humor og gjensidig interesse for å erfare og lære noe nytt. Er dette i det hele tatt mulig når kommunens politikere fatter vedtak som berører de små menneskene på en slik måte, at de store menneskene reduseres i takt med budsjettet? Og hvordan skal de store menneskene forholde seg til et arbeidsmiljø som går i motsatt retning av deres verdier, kunnskap og ønsker om en god barnehagehverdag for de små menneskene? Som informant en sier «Så går man hjem da, med dårlig samvittighet, og tenker at; så rakk man ikke det». Og selv om rammeplanen inneholder mål som de pedagogiske lederne vil jobbe etter, så krever denne situasjonen at de pedagogiske lederne tenker på barnas sikkerhet og primærbehov før de kan prioritere å jobbe etter rammeplanens mål. Selvsagt ligger en del av målene i rammeplanen innenfor både sikkerhet og primærbehov, men det er så mye mer informantene kunne tenkt seg å jobbe med. Eksempelvis prosjektarbeid, dokumentasjon, refleksjon og det å kunne fordype seg i temaer som barna er interessert i. Skal en pedagogisk leder etter endt skolegang sitte igjen med en fagkompetanse som ikke blir brukt, fordi man prioriterer økonomi foran kvalitet? Informantene er sterkt uenige i dette, og mener de bruker mer tid på rutineoppgaver i stedet for å bruke tid på å tilrettelegge for et godt læringsmiljø. Informantene mener at det blir mer tilsyn av barn, enn tilrettelegging for et godt læringsmiljø, denne oppfatningen bekreftes av Seland (2013) sin forskning.

5.0 Avslutning/konklusjon

I prosessen med å skrive en bacheloroppgave, har jeg fått ny og bedre innsikt i hvordan man går frem som forsker. Hver en liten del av prosessen har vært lærerik, helt fra starten da problemstillingen ble utarbeidet, til jeg nå skal avslutte oppgaven. Den største utfordringen har vært problemstillingen, som jeg også har endret under veis. Først i drøftingsdelen ble det tydelig hvor omfattende den egentlig er. Spesielt hvis man skal gå inn på alle de momentene den beskriver. Både organisasjon, ledelse og læring ligger innenfor ferdypningsfagene sitt område, og flere perspektiver kan gi mange innfallsvinkler. Jeg valgte til slutt å fokusere på hvordan pedagogiske ledere møter et bestemt politisk vedtak, sett i forhold til barns læringsmiljø. Dette ble en omfattende prosess, og større enn jeg hadde forestilt meg. Jeg ville ikke valgt den samme problemstillingen på nytt, da jeg mener den inneholder mange momenter, som hver og ett er store nok til å skrive mye om. Det betyr at jeg har berørt kun en liten del av hvordan pedagogiske ledere møter politiske vedtak, sett i forhold til rammeplanens mål om barns læringsmiljø. Dette mener jeg også på bakgrunn av få antall informanter, og oppgavens sidebegrensning. Det kunne vært interessant å gå dypere inn i hvordan politiske vedtak berører barnehagen, og hvordan man kan møte disse i henhold til rammeplanen. Det er ikke tvil om at det berører barnehagen i stor grad, og at bemanningsspørsmålet er et dagsaktuelt tema som engasjerer og berører mange mennesker i samfunnet.

Informantene mener at de må synliggjøre seg til kommunens politikere ved hjelp av fagforbund, foreldrerepresentanter og innblikk i hva de faktisk gjør i barnehagen. Dette for å synliggjøre at bemanningen i barnehagen må være god nok, slik at pedagogiske ledere har mulighet til å arbeide målrettet mot barnehagens årsplan og rammeplanen. I forhold til det politiske vedtaket, mener informantene at det har oppstått behov for å strukturere barnehagedagen, slik at man sikrer at barna har voksne til stede gjennom hele barnehagedagen. De pedagogiske lederne samarbeider på tvers av avdelingene for å gjøre seg mest mulig nytte av barnehagens samlede personalressurs. Informantene praktiserer lengre utetid, for å sikre at barna har voksne til stede gjennom barnehagedagen. Det blir flere barn for personalet på uteområdet å ha ansvar for, men samtidig kan de voksne fordele seg på uteområdet og sikre et bedre tilsyn med barna.

En stram tidsstruktur gir lite rom for spontanitet, men er forutsigbar for barna. Forutsigbarhet innbyr til trygghet, men stram tidsstruktur bidrar til at man ofte må avslutte barns lek. Dette

kan skape frustrasjon hos barna. Fordelen med å samarbeide på tvers av avdelingene, er at det frigjør voksenressurser som kan legge til rette for barns læringsmiljø i tråd med hva rammeplanen sier. Bruk av ressurser som morsmåslærer og spesialpedagog som personell på avdelingen, er et etisk spørsmål man må reflektere rundt, og må ses i sammenheng med den aktuelle barnegruppen.

Som informantene mener, så er barnas primærbehov og sikkerhet, prioritert i første rekke.

Dette fører til at de har liten anledning til å dokumentere sin pedagogiske praksis. Hektiske dager der måltider, påkledning og toalettbesøk tar opp det meste av tiden, gir informantene dårlig samvittighet og en følelse av utilstrekkelighet i sin rolle som pedagogisk leder.

Informantene gir sterkt inntrykk av at de ønsker å bruke sin fagkompetanse til å fordype seg i temaer. De ønsker å undre seg og utforske sammen med barna, dokumentere og reflektere, i tråd med hva rammeplanen sier. Slik kan de skape ny forståelse og kunnskap om pedagogisk praksis i barnehagen sammen med sine medarbeidere. Informantene ønsker å følge opp rammeplanens intensjoner for barns læringsmiljø, men på bakgrunn av lav bemanning i perioder, er de tvunget til å fokusere på å få hverdagen til å gå rundt. Dette medfører også at de må velge ut hva som er viktigst i forhold til barns læringsmiljø, noe som medfører at de ikke har mulighet til å fokusere på alle fagområdene i rammeplanen.

Jeg har i løpet av denne prosessen hatt mange interessante refleksjoner med spesialpedagoger, førskolelærere/pedagogiske ledere og assistenter. Dette har ført til at jeg har fått ett nyansert bilde av hvordan barnehagen som organisasjon fungerer. Det er ikke enten eller når man arbeider med mennesker, det er mange faktorer som kan spille inn, og gjøre en situasjon mindre dramatisk enn den høres ut. Likevel konkluderer jeg med at det er på høy tid med at en bemanningsnorm for personalet i barnehagen blir vedtatt. Økonomiske hensyn bør ikke prioriteres foran kvalitet i barnehagen. En bemanningsnorm sikrer at en pedagogisk leder som planlegger og strukturerer barnehagedagen, har personell som kan bidra til å skape et godt læringsmiljø for barna. Informantene ønsker at barnas læringsmiljø skal være godt, dette gir en mer interessant og utfordrende barnehagedag for både små og store, med rom for glede, humor og impulsive forslag.

Referanseliste

Askland, L. (2006). *Kontakt med barn. Innføring i førskolelærere arbeid på grunnlag av observasjon*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Barnehageloven (2005). Sist oppdatert 01.08.13. Lastet ned 06.04.2014. fra

<http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-064-002.html#3>.

Gjems, L. (2011). Læring i samtaler og samhandling mellom voksne og barn i barnehagen. I

Glaser, V., Moen, K.H., Mørreaunet, S. & Søbstad, F. (red.). *Barnehagens grunnsteiner. Formålet med barnehager*. (ss. 71-82). Oslo: Universitetsforlaget.

Gotvassli, K.Å. (2001). *Et kompetent barnehagepersonale. Om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. (2. utgave 2004). Kristiansand. S: Høyskoleforlaget.

Gunnestad, A. (2003). *Didaktikk for førskolelærere. En innføring*. (4. utgave). Oslo: Tano Aschehoug.

Hyrve, G. & Sataøen, S. (1994). *Samfunnsfag for førskolelærerutdanningen*. (3. utgave 2006). Oslo: Universitetsforlaget.

Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Klopp, M. & Hendry, L. (2003). *Utviklingspsykologi i praksis*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Kommunene overtar finansieringen av barnehagene. (05.10.2010). Hentet 20.03.2014, fra

http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/Finansiering/Faktaark_BU_D2010_barnehager.pdf

Lamer, K. (2014). *Detta vet vi om barnehagen: sosial kompetanse*. Redigert av Nordahl, T. &

- Hansen, O. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Larsen, A.K. & Slåtten, M.V. (2002). *En bok om oppvekst. Samfunnsfag for førskolelærerutdanninga*. (3. utgave 2010). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lillemyr, O.F. (1990). *Lek på alvor*. (2. utgave 2001). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lov om barnehager. (LOV-2005-06-17-64). (2008/2010). Lastet ned fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Lundestad, M. (2005). Å ta vare på seg selv som leder. I Skogen, E. (red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M.V. *Å være leder i barnehagen*. (ss.247-262) (2. utgave 2013). Bergen: Fagbokforlaget.
- Løkken, G. & Søbstad, F. (1995). *Observasjon og intervju i barnehagen*. (3. utgave 2006). Oslo: Universitetsforlaget.
- Meld. St. 24 (2012/2013). (2013). *Framtidens barnehage*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Meyer, E.S. (1997). *Pedagogisk lederskap i barnehagen*. (2. utgave 2005). Oslo: Universitetsforlaget.
- Moen, K.H. (2006). *Styring og samarbeid i barnehagesektoren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Moser, T. & Pettersvold, M. (2008). *En verden av muligheter- fagområdene i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. (2006). (Revidert utgave, 2011.) Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Seland, M. (2013). *Det moderne barn og den fleksible barnehagen*. 06.04.2014, fra <http://paedagogikkonferance2013.files.wordpress.com/2013/02/monica-seland-det-moderne-barn-og-den-fleksible-barnehagen.pdf>

Skogen, E. (red.). (2005). *Å være leder i barnehagen*. (2. utgave 2013) Bergen:

Fagbokforlaget.

Søbstad, F. (2007). Rammeplanen i et kritisk lys. I Moser, T. & Rothle, M. (red.). *Ny*

rammeplan-ny barnehagepedagogikk. (ss. 74-87). Oslo: Universitetsforlaget.

Tholin, K.R. (2003). *Etisk omsorg i barnehagen og skolen*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Intervjuguide

1. Hvilke faktorer vil du trekke fram som viktige for barns læringsmiljø?
 - Hvorfor er disse faktorene viktige?

2. Hvordan mener du at lavere personaltetthet virker inn på din rolle som pedagogisk leder?
 - Hvordan virker lavere personaltetthet inn på barnehagen?

3. Hvordan ivaretar du rammeplanens intensjoner om barns læringsmiljø når personaltettheten er lavere?
 - Hvilket handlingsrom har du?

Kommunen, styrer, personalet, foreldre.

Til barnehagens styrer.

Forespørsel om intervju av pedagogiske ledere i forbindelse
med bacheloroppgave.

I forbindelse med min bacheloroppgave i førskolelærerstudiet, ønsker jeg å intervju tre pedagogiske ledere. Intervjuene gjennomføres med lydopptak som senere skal transkriberes. Alt av materiell vil anonymiseres og det vil ikke bli gjort tilgjengelig for andre enn meg. Når bacheloroppgaven er ferdig vil alt materiell makuleres. Intervjuene er forventet å ta omtrent en time og baserer seg på frivillighet, det vil også være mulig å trekke seg fra prosjektet underveis.

Problemstilling: Hvordan møter pedagogiske ledere Rammeplanens mål om barns læringsmiljø, når kommunens politikere fatter vedtak som bidrar til lavere bemanning?

Det jeg ønsker å få svar på er hvordan pedagogiske ledere forholder seg til rammeplanen i takt med de endringer som kommunen har vedtatt. Dette gjelder i hovedsak om vedtak som hindrer bruk av vikar ved sykdom eller annet fravær. Jeg vil fokusere på hvordan pedagogiske ledere møter kravene og hvordan de forholder seg til dette.

Jeg håper dette lar seg gjøre ved deres barnehage.

Mvh Cathrine Olsen Lillemo

Student ved Dronning Mauds Minne Høyskole

Veiledere: Jon Olaf Berg og Per Tore Granrusten