

# Bacheloroppgave natur og nærmiljø

---

Hvilken bevissthet har de voksne i barnehagen om egen rolle i utetiden og hva påvirker de praktiske valgene de foretar seg?

**Av Rita Brandsnes, 3F 2010-2013**

**06.05.2013**

Veileder fordypning: Trond Løge Hagen  
Veileder pedagogikk: Marit Heldal

Dronning Mauds Minne Høgskole  
Trondheim

## **Innholdsfortegnelse**

<b>1.0 Innledning</b> .....	2
1.1 Oppgavens innhold og struktur .....	2
<b>2.0 Teori</b> .....	4
2.1. Rollebegrepet .....	4
2.2 Ledelse og personalarbeid.....	4
<b>3.0 Metode</b> .....	11
3.1 Metode og datainnsamling .....	11
3.2 Etikk og sikkerhet.....	14
3.3 Metodens svakheter.....	15
<b>4.0 Data og drøfting</b> .....	16
4.1 Ledelse .....	16
4.2 Voksenrollen i utetiden .....	21
4.3 Barnehagens kultur.....	27
4.4 Oppsummering .....	27
<b>5.0 Avslutning</b> .....	29
<b>6.0 Litteraturliste</b> .....	30
<b>7.0 Vedlegg</b> .....	33

## 1.0 INNLEDNING

*”De henger så mye i armene mine”, hører jeg en voksen si. Det er utetid i barnehagen, og den voksne som henvender seg til meg, har 3 barn på mellom 1 og 3 år som drar henne i armene. Hun setter seg på trappen foran lekeskuret og sier bestemt til barna – ”nå må dere gå å leke litt”. Barna sitter som støpt i fanget på den voksne, og der blir de sittende. Etter hvert finner hun en bøtte og en spade som de fyller ”klissklass” oppi, uten noe mye form for kommunikasjon. Og her blir de sittende.”*

Denne praksisfortellingen er fra en barnehage jeg vikarierte i, og det er slike hendelser som har gjort at jeg har fått en så stor interesse for temaet. Hva skjer med de voksne når det er utetid? Det virker som den tilstedeværende og aktive voksenrollen ligger igjen inne, for når man er ute er det selv opp til barna hva og om man skal leke. Inne må man jo passe på, slik at det ikke blir bråk. Eller er det rett og slett mangel på kunnskap som gjør at man kan bli en ganske fraværende voksenrolle i utetiden? Öhman (2012) sier voksne ofte tror barna ikke vil ha de i nærheten, at de vil leke på egenhånd. Jeg har selv opplevd ikke helt å vite hva jeg skal ta meg til i utetiden der kulturen blant de ansatte er at barna leker på egenhånd. Vil det si at man ikke som enkeltperson kan endre på dette? Hvor ligger dette ansvaret egentlig? Ut ifra disse spørsmålene ville jeg finne ut av hva som preger voksenrollen i utetiden, og gjennom dette ble problemstillingen min:

***Hvilken bevissthet har de voksne i barnehagen om egen rolle i utetiden? Og hva påvirker de praktiske valgene de foretar seg ute?***

### 1.1 Oppgavens innhold og struktur

Dette er en relativt vid problemstilling, og jeg er nødt til å begrense hva jeg vil fokusere på og hva jeg synes er viktig i forhold til dette. Jeg gikk inn med et åpent syn, og så fort at dette var noe barnehagen la stor vekt på, og at ledelsen spiller en stor rolle for dette arbeidet. Med utgangspunkt i dette, begynte jeg å se på ledelse som essensielt i denne oppgaven. Hvordan jobber de med å skape bevissthet rundt en god voksenrolle i utetiden? Legger de føringer de ansatte må følge?

Av det jeg har fokusert på ledelse i drøftingsdelen, er blant annet pedagogisk arbeid, veiledning, og kompetanseutvikling av betydning. Videre gikk jeg inn på selve voksenrollen i utetiden, og så på blant annet Vygoskys utviklingsteori, og for eksempel det Lysklett (2006), Storli (2010) og Braute og Bang (1994) har lagt vekt på. Her gikk jeg også inn på

voksenrollen i lek, og trakk inn blant annet både Pape (2000), Öhman (2012) og Bae (1996). Til slutt så jeg på barnehagens kultur hvor jeg brukte teori fra Gotvassli (2006) og Meyer (2005).

I oppgaven presiserer jeg ikke om utetiden gjelder innenfor eller utenfor barnehagens område. Jeg mener at det ikke er av betydning for bevisstheten rundt en god voksenrolle.

Oppgaven er delt inn i teoridel, metodedel, drøftingsdel og avslutning. I teoridelen vil jeg ta for meg hvilke teorier jeg vil støtte oppgaven min på. I metodedelen vil jeg gi et innblikk i hvordan jeg har jobbet for å få tak i data til oppgaven min. Og i drøftingsdelen vil jeg ved hjelp av teori og data drøfte for å kunne gi et svar på problemstillingen, som jeg tar for meg i helt i slutten av denne delen.

## **2.0 TEORI**

I problemstillingen jeg har valgt, spiller rollebegrepet en vesentlig del. Derfor begynner jeg her med å avklare begrepet. Videre er det viktig å definere lederrollen og personalarbeidet for å bygge oppunder min problemstilling. Derfor vil ledelse, barnehagens kultur, pedagogisk grunnsyn og arbeid, veiledning og kompetanseutvikling være noe av det som gjøres rede for i dette kapittelet. Til slutt vil jeg ta for meg voksenrollen både i utetiden og i leken.

### **2.1. Rollebegrepet**

Bae (1996) definerer rolle som et sett av forventninger og normer som knytter seg til en spesiell stilling eller setting. En rolle gjelder for et avgrenset område, og i en barnehage har de ansatte forskjellige roller med formelle og uformelle krav. Formelle krav knyttes til den stillingen du har i yrket, som er forskjellige fra pedagogisk leder til assistenter. Og uformelle krav er summen av forventninger som rettes mot den personligheten du har i systemet, som for eksempel hvilken voksenrolle du har i utetiden (Røkenes og Hanssen, 2002). Lundestad (2010) sier for å skape trygghet i yrkesrollen, må arbeidstakerne få vite hva som forventes av dem i jobben og hva arbeidsgiver synes om innsatsen de gjør. Det er viktig å være klar over sin rolle, være i utvikling og ikke være redd for å stille spørsmål som omhandler sin rolle som yrkesutøver. Da man i en danningssosialiseringsprosess, fremfor en tilpasningssosialiseringprosess (Malmö, 1994). Dette kan være å stille spørsmål til lederen og medarbeiderne om hvordan man utøver sin voksenrolle i utetiden.

### **2.2 Ledelse og personalarbeid**

#### *2.2.1 Ledelse*

Definisjon av leder i denne sammenheng er både styrer og pedagogisk leder, da de begge er har ledelsesansvar. I drøftingsdelen vil jeg komme mer inn på hver av disse rollene.

En leder skal blant annet være oppmerksom på samspillet mellom medarbeiderne og barna, og jobbe med bevisstheten til personalet i det pedagogiske arbeidet (Meyer, 2005). Jeg vil gi en kort forklaring av begrepet pedagogisk arbeid. Gunnestad (2007) sier pedagogisk arbeid handler om å velge å fokusere på noe og se bort ifra noe annet. Visse arbeidsmåter vektlegges mer enn andre. Barnets beste skal være hensynet som preger valgene de voksen tar i barnehagen (ibid.). Personalet må ha en forståelse av at innflytelsen de har på barna er stor. Med dette mener Meyer (2005) at personalet må reflektere over sine holdninger, forståelse og hensikt de møter barna med. Lederen skal være den som samler personalet om virksomhetens

idé, skape interesse, innsatsvilje, trivsel og glede (Fløistad, 1993, her i Meyer, 2005). Dette er med på å skape et godt arbeidsmiljø i barnehagen, og gjennom dette kan man få en ”drakultur”. Med ”drakultur” menes et miljø hvor personalet jobber mot det samme målet og felles prøver å realisere barnehagens visjon (Meyer, 2005). En annen viktig faktor for å kunne skape et godt arbeidsmiljø, er å bli møtt med respekt og bekræftelse i en positiv forstand fra både leder og andre kollegaer. Dette har mye å si for hvordan motivasjonen til arbeidet blir (ibid.). Enkelt forklart er motivasjon drivkraften for det vi foretar oss (Lillemyr, 2007). En motivasjon kan være både ytre og indre motivert. En ytre motivasjon er når handlingen kun er påvirket av noe eller noen utenfor oss selv. En indre motivasjon er når handlingen er av genuin interesse eller en tilfredsstillelse ved å mestre noe, og dette gir følelse av indre belønning. Ledelsen har et stort ansvar for å stimulere til indre motivasjon blant ansatte. Dette kan gjøres ved å være tydelig på hva som forventes av de ansatte, gi konkrete tilbakemeldinger, vise at de betyr noe i arbeidet og gi støtte til selvstendighet ved å vise at man har troen på dem. En av oppgavene til en leder er å kunne gi medarbeidere oppgaver og utfordringer som samsvarer med kompetansen til den enkelte og som kan gi utviklingsmuligheter (ibid.). Dette kaller Csikszentmihalyi (1996, her i Lillemyr, 2007) for flytsonen. Lillemyr (ibid.) peker også på at en leken og kreativ holdning på jobben vil føre til ”flyt”. Befinner medarbeiderne seg i flytsonen, er de indre motivert.

### *2.2.2 Barnehagens kultur*

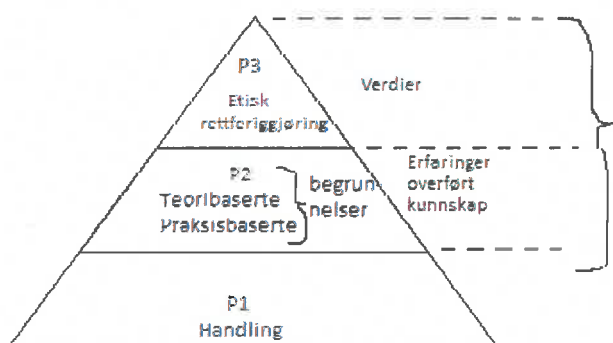
Meyer (2005) sier kultur er noe som vokser frem, og det kan være i form av sterk eller svak kultur. En barnehage med sterk kultur har et personale som fokuserer på visjonen til barnehagen, ved at det samsvarer mellom det de sier og gjør (ibid.). Gotvassli (2006) si det også i sterk grad handler om hvordan barn blir behandlet, et personale som spiller hverandre gode, og at engasjement og evner får komme til syne. Personalet er altså en veldig stor del av kulturen, og disse elementene er med på å gi særpreg i barnehagen (ibid.). Motsatt av dette vil være en svak kultur. En måte å kunne påvirke kulturen i barnehagen på er gjennom veiledning og være en rollemodell for de ansatte.

### *2.2.3 Pedagogisk grunnsyn, praksisteori og kompetanseutvikling*

Lillemyr og Søbstds (1993) definisjon på pedagogisk grunnsyn er ”den virkelighetsoppfatning, de verdier og holdninger som ligger til grunn for pedagogisk virksomhet” (s.87). Dette betyr at det som ligger til grunn for valgene vi tar i barnehagen bunner ut i hva vi tror på og mener er rett handling. Vi har alle et eget pedagogisk grunnsyn,

men det er viktig å reflektere sammen over dette i barnehagen, slik at man får et felles grunnsyn som preger den pedagogiske virksomheten.

Både Meyer (2005) og Carson og Birkeland (2009) snakker om Handal og Lauvås sin praksisteori. Tesen er at de som jobber i en barnehage har en praksisteori som er styrende for hvordan vi jobber med barn. Dette er kunnskap, erfaring og verdier som ligger til grunn for yrkesutøvelsen til den enkelte.



(Handal og Lauvås praksisteori hentet fra Carson og Birkeland, 2009)

For å vise hvordan praksisteorien fungerer, vil jeg gi en forklaring ut ifra modellen ovenfor. Nederst finner vi handling (P1), som omhandler hva vi faktisk gjør i praksis. En nytilsatt uten erfaring og utdanning som befinner seg nede på P1, vil stille lite spørsmål om hvordan og hvorfor personalet utøver sin voksenrolle i utetiden som de gjør barnehagen (Meyer, 2005; Carson og Birkeland, 2009). Her er det stor grad av taus kunnskap, som betyr at den ansatte ikke får satt ord på hva som gjør at man utfører de enkelte handlingene (Meyer, 2005). På praksisnivå 2 (P2) kommer holdninger, kunnskap og ferdigheter den enkelte har til syne. Disse formes gjennom egne og andres erfaringer i barnehagen, og yrkesutøveren har forutsetninger for å kunne begrunne sine planer og valg i utetiden. På toppen finner vi praksisnivå 3 (P3), som er verdiene som ligger til grunn for de valgene vi tar (Meyer, 2005; Carson og Birkeland, 2009). Befinner man seg på P3 er man bevisst sitt eget grunnsyn og store deler av den tause kunnskapen er omgjort til bevisste verdier og holdninger. Dette resulterer til i gjennomtenkte handlinger i utetiden. Praksisteorien er individuell og ikke statisk, som gjør at den vil være ulik fra person til person og kan endre seg over tid. Det vil være av betydning at personalet sammen reflekterer rundt praksisteorien hver enkelt har og gjennom dette kan skape et felles syn (Carson og Birkeland, 2009). Lederen er svært viktig i denne prosessen, da det kan være vanskelig å sette ord på sin praksisteori. Å bruke veiledning

både en til en og på avdelings- og personalmøter kan få personalet til å bli bevisst sin praksisteori.

Dette fører meg inn på kompetanseutvikling. Først en forklaring for hvordan vi kan forstå kompetanse: "Kompetanse er samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål" (Lai, 2000, her i Gotvassli, 2006, s.75). For å kunne utvikle en god barnehage, trengs det engasjerte medarbeidere som er opptatt av, og tar arbeidet på alvor. De er nødt til å ville noe med arbeidet og tørre å ta i bruk seg selv. Å kunne få et personale som har dette engasjementet handler om at barnehagen har fokus på kompetanseutvikling. Det krever ledere som tar ansvar for å gi medarbeidere mulighet for læring og utvikling (Gotvassli, 2004). Videre vil det være viktig å være i besittelse av endringskompetanse. Dette er evnen til å spørre, lytte og lære kontinuerlig for forbedring og fornyelse. Uten endringskompetanse vil man ikke kunne ta til seg ny kunnskap og anvende den på en hensiktsmessig måte (ibid.). Kvistad og Søbstad (2005) tar for seg Stortingsmelding nr. 27 hvor det pekes på viktigheten av endringskompetanse, og hvor avgjørende den er for å utvikle og holde kvaliteten oppe i barnehagene. Den fokuserte på ledelse, evnen til å være i endring og at ansvaret for utvikling også er personalets eget ansvar. Utvikling av endringskompetanse kan gjennom dette betraktes som tosidig, det er en oppgave på ledelsesnivå og et individuelt nivå (ibid.)

#### *2.2.4 Pedagogisk arbeid*

Med tanke på problemstillingen, vil jeg kort ta for meg periodeplan og vurdering av det pedagogiske arbeidet i barnehagen.

Gunnestad (2007) peker på viktigheten av disse to redskapene i barnehagen. En periodeplan tar utgangspunkt i årsplanen, og presiserer målene ytterligere. Den vil pågå gjennom hele året, og ved å inkludere personalet i planleggingen vil de få en nærhet til planen og en interesse av å bruke den. Videre vil det være sentralt å gjøre en vurdering av det pedagogiske arbeidet i de forskjellige periodene. Dette arbeidet er det styrer og pedagogisk leder som har ansvar for å sette i gang med sine ansatte. I likhet med bruk av periodeplanen, er det viktig at de ansatte er med på vurderingen. Vurderingen er noe som pågår gjennom hele prosessen, og vil kontinuerlig gi uformelle svar på hvordan ting går. Dette vil imidlertid ikke være nok for å kunne dokumentere arbeidet, og derfor vil en mer systematisk vurdering være nødvendig i etterkant av periodene. Dette vil gi svar på hvordan ting fungerte, og hva som kan forbedres i det pedagogiske arbeidet i barnehagen (ibid.). Rammeplanen (06/11) sier vurdering og



dokumentasjon vil være med på å åpne opp for ulike oppfatninger og skape en kritisk og reflekterende barnehage.

### *2.2.6 Voksenrollen i utetiden*

Rammeplanen (06/11) sier hverdagen i barnehagen skal være preget av et personale som støtter, lytter og utfordrer barn. De må være oppmerksom på undringen og kunnskapsøkingen barna har, og barna skal ha en stor frihet når det gjelder valg av aktiviteter. Likevel må man finne balansen mellom den barneinitierte og de voksenbestemte aktivitetene, som kan være en utfordring. Rammeplanen presiserer ikke om dette gjelder ute eller inne. Voksenrollen for disse to arenaene er ofte delt når det gjelder teori om temaet, men jeg velger å se dette i sammenheng, noe også Storli (2010) snakker om i neste avsnitt.

Storli (2010) sier det ikke skal vær noen forskjell på å være voksen ute og inne i en barnehage. Barnet har like mye læring og opplevelser av å være ute som inne, og utetiden bør dermed ikke være et avbrudd for en aktiv voksenrolle. Røthle (2005, her i Storli, 2010) mener det er forutsetning at barna er trygge for at de skal gi seg hen i leken, noe som krever en voksenrolle som er tilgjengelig både fysisk og psykisk. Hun kaller det å "la barna være aktivt i fred" (s.338), som menes at de voksne ikke nødvendigvis må være med i selve leken, men være oppmerksom og være tilstede for barna. Når det er sagt, skal det visse forutsetninger til for å kunne være en tilstedeværende og aktiv voksen. Er det mange barn ute samtidig, og lite voksne vil en aktiv voksen rette oppmerksomheten mot oversikt og kontroll, fremfor innhold i de forskjellige lekene som foregår ute. Dette vil være en medvirkende faktor på kvaliteten på uteleken (Storli, 2010).

Voksne som er aktive, fanger barns oppmerksomhet. Med andre ord, "engasjerte voksne skaper engasjerte barn" (Lysklett, 2006, s.38). Ved å gjøre noe man liker og er interesserte i, viser man en entusiasme som vil smitte over på andre. Som voksen må man kunne tilrettelegge uteområdet i barnehagen som inspirerer til aktivitet (Lysklett, 2006). Dette kan gjøres enkelt ved å for eksempel bruke snøen på vinteren til å lage akebakke eller snøhule.

Motivasjonen til å være ute, har en stor betydning for å være en god voksen utetiden, ifølge Braute og Bang (1994). En god motivasjon vil også kunne føre til et godt personalsamarbeid og det er lettere å få planlagt og gjennomført gode aktiviteter ute. Barn er nysgjerrige av natur, og en voksen bør være oppmerksom og tilrettelegge ut ifra hva som fanger barnas interesse. Ofte blir oppmerksomheten til barn fanget av noe annet enn det som opprinnelig var

planen, og å kunne fokusere på dette i stedet for det som var planlagt er en styrke som en førskolelærer bør ha (ibid.).

Pettersen (2003) snakker om det å kunne undre seg sammen med barna, i stedet for å være den som sitter med alle svarene. Vi må vise en respekt for hvordan barna tenker, og huske på at de kan ha vanskelig for å skille mellom fantasi og virkelighet.

I forhold til voksenrollen er Vygotskys (Nordahl og Misund, 2009) utviklingsteori relevant. Utgangspunktet for læring er i denne teorien bygget på sosial kompetanse og interaksjon. Han deler inn utviklingsteorien i to punkter – det aktuelle og det potensielle utviklingsnivået. Det aktuelle utviklingsnivået er der barnet er nå og den læringsprosessen som allerede har funnet sted. Det potensielle utviklingsnivået er det nivået barnet kan nå dersom det får hjelp. Sonen mellom disse to nivåene kaller Vygotsky den nærmeste utviklingssonen, og i denne sonen er det pedagogens oppgave å se hva barnet har mulighet til å mestre, og samtidig støtte barnet til videre utvikling. Ifølge Vygotskys teori trenger barn noen som er mer kompetent enn barnet selv for å kunne prestere og nå lenger enn det selv ville gjort. Dette kan være ved hjelp av et flinkere barn eller en voksen, og blir kalt ”de mer kompetente andre”. Å være en støtte for barnet til å utvikle seg fra et nivå til et annet, kan også kalles ”stillasbygging”. Den kompetente andre støtter barnet med veiledning, tilrettelegging, samtaler eller gjennom handling. Poenget her er at barnet må kunne strekke seg for å kunne klare oppgaven, da vil det tillegge seg nye erfaringer og kompetanse (ibid.).

### *2.2.7 Voksenrollen i lek*

Rammeplanen (06/11) sier leken skal ha en fremtredende plass for barna i barnehagen. I et lekefelleskap knyttes et grunnleggende vennskapsbånd mellom barna, og dette blir fundamentet for barnets trivsel og meningsskaping i barnehagen. Videre sier Rammeplanen (ibid.) at gjennom vennskap legges grunnlaget for blant annet sosial kompetanse. På den andre siden kan vennskap og gode relasjoner hindres hvis barn opplever utestegning og maktbruk i leken.

Gadamer (1965, her i Pape, 2000) betrakter leken som verdifull i seg selv og mener at voksnes styring fører til at leken ikke lenger er en lek. Regler og ordninger skal ikke tilføres utenfra, men gjennom lekens dynamikk. Lamer (1994, her i Pape, 2000) er helt i motsatt ende av skalaen og mener at det trengs aktive voksne i leken, som deltar og styrer leken innenfra. Pape (2000) hevder hun er et sted midt mellom disse to lektheoriene. Hun mener observerende voksne er nødvendig for å fange opp barn som trenger hjelp til å komme inn i lek. En passiv

voksen vil ikke kunne klare dette, men likevel må man være ytterst forsiktig som aktiv voksen. Med dette mener Pape (ibid.) at leken er voksenstyrt i det øyeblikket den voksne trår inn i barnas lek og skal styre den innenfra. Derfor må man nøye vurdere i hvor stor grad man skal være aktiv.

Öhman (2012) støtter teorien til Pape (2000), og sier å leke fritt betyr ikke at de voksne skal forholde seg passiv i leken, da dette vil få negative konsekvenser. Öhman (2012) sier grunnen ofte er fordi de voksne mener barna ikke vil ha de med i leken, og forholder seg derfor passive. Dette kan få negative konsekvenser som kan gå utover kvaliteten i barnas lek. Leken er viktig for å etablere god selvfølelse, og en følelse av kompetanse og mestring. Norges offentlige utredning (2010:8, heretter kalt NOU), peker på at barnehagen har som plikt å skape sosiale lekesituasjoner for barna som faller ut av lek, og de skal dyktiggjøre barnet slik at det blir attraktivt å leke med. Utredningen understreker videre betydningen av at personale deltar i lek og at de har god kompetanse på området.

Bae (1996) peker på barnas definisjonsmakt som er i leken. Voksne har definisjonsmakt de fleste situasjoner ellers, men her må vi vise anerkjennelse og respekt for barnet. Ved deltakelse i rollelek må de voksne gå ut av den tradisjonelle voksenrollen og være med i leken på barnas premisser. I noen tilfeller kan dette handle om den voksnes kunnskap om lek og hvilken evne den voksne har for å kunne gjøre seg tilgjengelig og kunne være med i leken på barnas premisser. Melaas (2012) snakker om hvordan de voksne i barnehagen bør være lekende mennesker, og mener at mange i barnehagen trenger mer kompetanse på hvordan man leker.

### **3.0 METODE**

Jeg vil her gjøre rede for hvordan jeg har jobbet med min problemstilling og hvordan jeg har samlet inn data, samt hvorfor jeg har valgt å bruke de metodene jeg har brukt i min oppgave. Deretter vil jeg ta for meg metodekritikk.

#### **3.1 Metode og datainnsamling**

”Begrunnelsen for å velge en bestemt metode er at vi mener den vil gi oss gode data og belyse spørsmålet vårt på en faglig interessant måte.” (Dalland, 2012, s.112). For å kunne velge den metoden som jeg synes er mest hensiktsmessig i forhold til min problemstilling, er jeg nødt til å sette meg inn i hva metoder er, hvilke metoder som finnes og hvilke krav den stiller. Aubert (1985) sier at ”en metode er en fremgangsmåte, et middel for å kunne løse problemer og komme frem til ny kunnskap” (s.196). I min oppgave har jeg valgt å bruke en kvalitativ forskningsmetode, fremfor kvantitativ. Forskjellen mellom disse to er at den kvalitative går mer i dybden av et fenomen for å komme frem til et svar, mens den kvantitative ville gitt meg mer målbare og tallfestete resultater (Dalland, 2012, Aase og Fossåskaret, 2007). Dalland (2012) sier at de som benytter seg av en kvalitativ metode gjerne kalles for ”tolkere”, og det er det jeg har lyst til å være med min problemstilling. Sammen med mine veiledere kom vi fram til en problemstilling og valget om å gjøre en casestudie av praksisbarnehagen jeg hadde søkt meg til. En casestudie er et forskningsprosjekt hvor man analyserer noe i dybden (HiO, 2002). Siden bacheloroppgaven skrives i kort tid etter endt praksis, er det naturlig å bruke denne barnehagen som enten hele eller en del av arenaen man innhenter data til forskningsprosjektet. Dalland (2012) nevner at praksisstedet kan være et sted som fungerer godt for å samle inn data til et forskningsprosjekt. Videre måtte jeg finne metoder for datainnsamling som ville meg svar på min problemstilling.

For å samle inn data i en kvalitativ forskning, er det flere innfallsvinkler å velge av og med fordel kan flere av disse kombineres da disse utfyller hverandre på en god måte. (Widerberg, 2001). En kombinasjon av to eller flere metoder kalles metodetriangulering (Løkken og Søbstad, 2006). Jeg valgte å benytte meg av de to metodene intervju og observasjon. Enkelt kan man si at et intervju får fram hvordan en person forstår noe, mens en observasjon tar for seg et fenomen ”in action” (Widerberg, 2001). Ved kun å bruke observasjon vil man få mye informasjon, men muligheten for feil i forskningen kan forekomme i en stor grad. Derfor bør det brukes en metode til, som intervju (Dalland, 2012). Intervju og observasjon sammen er en veldig god metodetriangulering og kan forsterke hverandre. Dalland (ibid.) sier at observasjon

er med på å gi forskeren en større forutsetning for å stille de rette spørsmålene i et intervju. Ved å intervjuer først kan det være med på å gi en mer utfyllende kunnskap som er oppnådd gjennom observasjon (ibid.). Jeg mener bruken av disse to sammen vil gjøre at jeg vil få en større sammenheng i oppgaven. Datamaterialet som skal jobbes med skal være relativt fyldig og være relevant for problemstillingen. På grunnlag av dette skal det være nøye vurdert hva jeg skal gjøre av innsamling, hvordan jeg skal få den og hvem som kan gi meg den (Dalland, 2012).

### *3.1.1 Intervju*

Først vil jeg avklare hva jeg kaller de jeg intervjuer og hvorfor jeg gjør det. Dalland (2012) nevner forskjellige navn som kan brukes og de forskjellige betydningene de har. Jeg har valgt som Dalland (ibid.) gjør, og kalle de jeg intervjuer for intervjupersoner. Han sier at betegnelsen er nøytral og at det kun menes personen som blir intervjuet, men at det er min oppgave utover det å gi en forklaring på hvorfor akkurat denne personen er valgt. I forbindelse med intervjuene i praksisbarnehagen gjorde jeg et strategisk valg da jeg skulle velge intervjupersoner, da jeg mener at de jeg valgte kan gi meg kunnskap om det jeg trenger til min problemstilling (ibid.). Disse har forskjellige roller i barnehagen og jeg ville se forskjellen på bevisstheten hver enkelt har til voksenrollen. Siden hensikten med et kvalitativt intervju er å gå i dybden, sier Dalland (ibid.) at et lite antall intervjupersoner kan gi mye godt stoff å arbeide med. Jeg har valgt å intervjuer fire stykker, noe som kan være litt i overkant da det er mye jobb å analysere og bruke i forskningen etterpå. Likevel så jeg på dette som en nødvendighet siden disse fire har forskjellige roller i barnehagen og for at jeg kan få nok stoff til min problemstilling. Jeg intervjuet både styrer, en pedagogisk leder, en pedagog som jobber med profilen til barnehagen og en assistent.

Videre nevner Dalland (2012) viktigheten av å være godt forberedt til intervjuet, ved for eksempel å være godt orientert om intervjupersonen. I om med at dette var i praksisbarnehagen, var jeg relativt godt forberedt med tanke på dette. Jeg kjente godt til dem gjennom samarbeid og daglig møter i barnehagen. På denne måten er det lettere å kunne ha en litt løsere samtale, men samtidig ha en ramme for hvilke spørsmål jeg skulle stille ved hjelp av en intervjuguide. Jeg gjorde altså et halvstrukturert intervju med en intervjuguide som jeg hadde sendt ut på forhånd (Thagaard, 1998). Ved å sende ut en intervjuguide på forhånd kan intervjupersonen forberede seg godt og dermed gi bedre svar. Likevel er det, som Dalland (2012) sier viktig å kunne ha en løs samtale og ikke følge en intervjuguide slavisk, men heller bruke den som en ramme for selve samtalen for å huske hvilke temaer som skal tas opp. Som

fersk forsker merket jeg at det kan være vanskelig å finne de rette spørsmålene og stille dem på rett måte. Det å få kvalitet på intervjuet er en utrolig viktig faktor i det å bruke intervju som metode, da jeg skal samle inn data som skal brukes for å besvare min problemstilling. Jeg som intervjuer blir instrumentet i samtalen, det er jeg som skal inspirere intervjupersonen til å utdype svarene og få mest mulig av den enkeltes tanker om temaet som skal belyses. Jeg skal kontinuerlig gjennom intervjuet vurdere hvilke spørsmål og svar som er relevante i forhold til min problemstilling, og hvem jeg skal gå i dybden av og ikke (ibid.). Jeg merket godt at det var en del enklere å gå i dybden på de som både hadde utdannelsen og som hadde jobbet lenge i barnehage.

Under intervjuet brukte jeg båndopptaker. Dette for å få med meg mest mulig av svarene og slik at jeg kunne ha en god kontakt med intervjupersonen gjennom intervjuet. Dalland (2012) peker på den uvurderlige hjelpen i en båndopptaker. Den tar vare på alt som blir sagt og den fanger opp språket og stemmeleiet til både meg og intervjupersonen. Det som ikke blir fanget opp er kroppsspråket og mimikken til intervjupersonen, derfor er det viktig å notere litt underveis slik at man har noe å gå tilbake til under transkriberingen og analysen, om det skulle være av betydning. Intervjuene tok alt fra 20 minutt til 1 time, avhengig av hvem jeg intervjuet. Jeg prøvde å stille mange av de samme spørsmålene for å kunne se forskjellen på svarene, selv om, som nevnt tidligere, et kvalitativt intervju ikke er godt egnet til sammenligning.

I bearbeidelsen av et intervju gjør man en forenkling og datareduksjon. Med andre ord, man tar med seg det som er relevant og ser bort ifra den informasjonen som ikke er interessant for den videre prosessen (Larsen, 2007). Jeg gjorde dette på flere måter for å få et datamateriale som kunne jobbes med. Først transkriberte jeg intervjuene og renskrev dem. Deretter kategoriserte jeg ut ifra spørsmålene og satte svarene fra intervjupersonene i rekkefølge. På denne måten kunne jeg sammenligne hva de hadde svart. Til slutt måtte jeg systematisere intervjuene etter hva jeg ville fokusere på i oppgaven. Dette gjorde jeg gjennom å bruke fargekoder på de forskjellige temaene.

### *3.1.2 Observasjon*

Dette er en metode som krever at sansene er skjerpet, siden alle disse brukes i en observasjon. Observasjon gir meg som forsker muligheten til å se hvordan de voksne i barnehagen samhandler med hverandre og med barna i utetiden og gir meg et helhetsinntrykk. Denne måten å samle inn data på vil påvirke situasjonen svært lite, i motsetning til intervju hvor jeg

som intervjuer er en sentral brikke (Dalland, 2012). For å kunne observere relevante situasjoner til min problemstilling og kvalitetssikre observasjonene, er det flere faktorer jeg må være bevisst på. Dette kan være min evne til oppmerksomhet, hvordan jeg lagrer eller noterer observasjonene og hva jeg vet på forhånd om det som er aktuelt (ibid.).

I forkant av mine observasjoner snakket jeg med personalet i barnehagen om min bacheloroppgave og hva jeg hadde som problemstilling. Dermed var de fleste informerte om hvorfor jeg observerte. Jeg ga også beskjed til de voksne som var i utetiden når jeg trakk meg litt unna for å observere, slik at jeg ”hadde mitt på det rene” i observasjonstiden. Jeg møtte også opp etter min praksis for å observere litt, da jeg synes det var kjedelig å skulle trekke seg ut av utetiden under praksisen for å gjøre dette. Dalland (ibid.) sier man må ha en ”bli kjent” fase. Dette er å presentere seg for feltet og gjøre seg kjent med det. I min forskning valgte jeg bevisst å være noen uker i barnehagen før jeg begynte med mine intervjuer og observasjoner. Dette nettopp fordi jeg ville gjøre meg kjent med barnehagen, og ville at de skulle bli kjent med meg og hva jeg sto for. Jeg syntes det var viktig å fortelle at jeg var ute etter å observere for at jeg skulle få kunnskap, og ikke for å finne noen feil. I oppgaven min har jeg brukt to av observasjonene. Den første jeg gjorde var ustrukturert utført på planleggingsdagen, hvor jeg var deltakende. Jeg satte meg ned i etterkant og skrev en praksisfortelling rundt observasjonen min. Den siste observasjonen min gjorde jeg i barnehagen. Jeg prøvde å ha en tilskuerrolle, og gjorde i denne forbindelse ikke en skjult observasjon. Jeg satt på trappen med penn og papir, men det ble en del forstyrrelser fra barna, og jeg noterte kun stikkord og gjorde det om til en praksisfortelling i etterkant. Løkken og Søbstad (2006) sier en praksisfortelling er avgrensede fortellinger av barn og eller voksne. Disse er skrevet på en detaljert og personlig måte.

### **3.2 Etikk og sikkerhet**

Som student og forsker er det viktig at jeg vet hva som kreves av etiske retningslinjer og sikkerhet (Dalland, 2012). Både intervjuene og observasjonene har jeg lagret på min data som er passordbeskyttet. Jeg har anonymisert intervjuene, og kommer ikke til å bruke navn på barnehage, personer eller noe som kan avsløre hvilken barnehage jeg snakker om. Dette skal også informeres om når jeg intervjuer og observerer. Videre er det viktig å huske på taushetsplikten. Mine intervjupersoner og de jeg har observert, skal kunne ha tillit til meg som forsker, og den taushetserklæringen jeg skrev under i starten av min praksisperiode gjelder også for forskningen min. I arbeidet med selve oppgaven, skal jeg tenke på hvordan jeg fremstiller de enkelte som nevnes anonymt i oppgaven min.

### 3.3 Metodens svakheter

Et kvalitativt intervju er unikt og lar seg ikke repetere, og det er lite egnet til direkte sammenligning (Dalland, 2012). Som tidligere nevnt, intervjuet jeg i alt fire stykker som hadde ulike stillinger i barnehagen. Grunnen til dette valget var at jeg ville se om det var og eventuell hvilke forskjell det var i svarene de ga meg under intervjuene. Som Dalland (2012) påpeker var det vanskelig å sammenligne da intervjuene ble forskjellige fra gang til gang. I tillegg valgte jeg å legge til spørsmål da jeg syntes det manglet noe, og jeg fjernet også et par. Kanskje skulle jeg ikke gjort sistnevnte, da det ikke er gitt at det ikke fungerer for alle selv om det ikke fungerer på en. Det var også tydelig i intervjuet at de forskjellige tolket spørsmålene på ulike måter, som var en av grunnene til at jeg valgte å endre på spørsmålene fra intervju til intervju. Når man intervjuer er det en viss fare for at du som person ved din tilstedeværelse kan påvirke intervjupersonene og dette er noe man bør prøve å unngå (Larsen, 2007). Som tidligere nevnt brukte jeg litt tid i barnehagen på å bli kjent med både voksne og barn. Forholdet jeg opparbeidet med til intervjupersonene kan være med å påvirke måten jeg tolket den informasjonen jeg fikk i intervjuene. Dette var noe jeg var veldig bevisst på, og forsøkte så godt jeg kunne under intervjuene å møte intervjupersonenes svar så åpent og lite forutinntatt som jeg kunne.



## 4.0 DATA OG DRØFTING

I denne delen vil jeg ta for meg data og drøfting. Dataene jeg har for oppgaven er, som tidligere nevnt, observasjon og intervju. Jeg velger å dele dette kapittelet i tre hovedtemaer, hvor jeg drøfter rundt data og teori. Hovedtemaene består av ledelse, voksenrollen i utetiden og barnehagens kultur. Ledelse vil bli den største delen, da jeg mener det er utrolig viktig hvordan barnehagen legger til rette for å skape voksne med et bevisst syn rundt sin rolle i utetiden. Den andre delen, voksenrollen i utetiden, vil gi et bilde av hvordan de ansatte jobber i praksis og hvilket syn de faktisk har på sin rolle. Her vil både utetiden generelt og voksenrollen i lek bli tatt opp. Siste del, barnehagens kultur, vil bli den delen som blir vektlagt minst. Likevel er denne delen viktig, da kultur sier noe om hvilket arbeidsmiljø det er i barnehagen. Dette vil være av stor betydning for å få voksne som jobber godt sammen for å skape en god barnehage. Jeg mener disse momenter er viktig for å kunne finne svar på min problemstilling.

### 4.1 Ledelse

I denne delen vil jeg se på hvilken betydning ledelsen, her ment den øverste ledelsen, styreren og den pedagogiske lederen, har for å skape voksne med et bevisst syn på sin rolle i utetiden. Selv om jeg hovedsakelig ser på ledelsen her, synes jeg det er viktig å dra inn pedagogenes rolle i dette. Grunnen til det er fordi pedagogene har et særlig ansvar med å tilrettelegge for aktivitetsplaner, og er en rollemodell for de andre ansatte som en aktiv voksen. Det vil av og til være hensiktsmessig å trekke med data fra assistenten for å underbygge arbeidet ledelsen og pedagogene gjør. Dette vil gjøres på en indirekte måte, ved å ta det med assistentens uttalelser fortløpende i teksten.

#### 4.1.1 Synet på den gode voksenrollen i utetiden og motivasjon

*”(En god voksen) tar seg tid og være sammen med barna og de er flinke til å observere både barna og leken. Synes også at en god voksenrolle er en som er igangsetter og ikke en brannsløkker. (...) At man er til stede er det viktigste, så man får sett og observert hvor og hvordan barna har det.”*

Dette er hvordan styreren beskrev en god voksenrolle i utetiden. Han påpeker også i intervjuet viktigheten av voksne som er bevisst på hvilke roller som kreves her. Mens noen er direkte med i aktiviteter og lek, skal andre være observerende. Synet styreren har på voksenrollen støttes opp av de tre andre intervjupersonene. Dette viser at barnehagen er tydelig på hva de krever av en voksenrolle i utetiden, og vil skape trygghet i yrkesrollen (Lundestad, 2010).

Beskrivelsen de gir av en god voksenrolle i utetiden, kaller Røthle (2005, her i Storli, 2010) for "å la barna være aktivt i fred" (s.338). Av erfaring fra andre barnehager blir gjerne utetiden en arena hvor barna leker på egenhånd, og tilstedeværende og aktive voksne er fraværende. Öhman (2012) sier grunnen ofte er fordi de voksne mener barna ikke vil ha de med i leken, og forholder seg derfor passive. Dette kan få negative konsekvenser som kan gå utover kvaliteten i barnas lek. Hvor ligger ansvarer for å skape voksne med kunnskap nok til å vite at dette ikke er måten å forholde seg til barns lek i utetiden? Er det opp til hver enkelt å oppdrive denne kunnskapen eller ligger dette ansvaret hos ledelsen? Storli (2010) påpeker at det er like viktig med en aktiv og tilstedeværende voksen ute som inne i barnehagen, da barna har like mye læring på disse to arenaene. Ut ifra datamaterialet ser man her et personale som har felles forståelse av hva en god voksenrolle i utetiden skal være. De nevnte også, som Storli (ibid.) påpeker, at det var like viktig å være en god voksen ute som inne. Jeg vil videre vise hvordan ledelsen jobber for å skape et godt arbeidsmiljø og et personale som jobber mot det samme. Med andre ord hvordan "drakulturen" i barnehagen skapes. Dette gjøres med forskjellige innfallsvinkler, og ifølge Fløistad (1993, her i Meyer, 2005) har ledelsen ansvar i blant annet å skape interesse rundt arbeidet, innsatsvilje, glede og trivsel.

Jeg vil gjennom en praksisfortelling vise et konkret tiltak som ble satt i gang for å skape bevissthet rundt voksenrollen i utetiden.

#### *Praksisfortelling nr.1*

*Det er planleggingsdag og mellom to av øktene, skal vi ut for å jobbe med voksenrollen i utetiden. Barnehagens to pedagoger, som har et stort ansvar for aktiviteter i utetiden, har lagt opp til leker og alle de ansatte følger etter som noen små barn spent på hva som skal skje. Og det er nettopp sånn det skal være. Vi skal kjenne på gleden og lysten til å leke ute. Vi går ut av veien og vasser med snø opp til knærne, og vi går etter pedagogene, og til slutt har vi laget en løype. Her skal det lekes sisten, får vi beskjed om. Like fort som beskjeden kommer, forvandles vi enda litt mer til barn. Vi løper, og krasjer med hverandre i håp om ikke å bli tatt av den som har den. Det er latter, rop og det minner om barn i flytsonen. "Jeg er så varm", høre jeg noen roper. Vedkommende går ut av leken for å ta av seg noen klær, og går rett inn i igjen som om hun ikke har vært ute. Det er sånn det er å være barn i lek, tenker jeg.*

Styreren fortalte i intervjuet at denne økten, hvor pedagogene hadde ansvaret, skulle være til motivasjon for voksenrollen og for å kunne tilrettelegge for aktiviteter i utetiden. Lillemyr (2007) sier motivasjon handler om drivkraften for det vi foretar oss, og det er av betydning

om motivasjonen er indre eller ytre motivert. En god motivasjon handler også om å bli møtt med respekt og bekreftelse fra ledere og kollegaer, og er med på å skape et godt arbeidsmiljø (Meyer, 2005). I denne praksisfortellingen får man et bilde av et personale i et godt arbeidsmiljø som gir seg hen i leken, og leker som bare barn kan. Dette viser et indre motivert personale i flytsonen (Lillemyr, 2007), og jeg mener at dette ikke ville vært mulig om ikke de ansatte hadde følt gjensidig respekt for hverandre. Hvis økten hadde foregått med en powerpointpresentasjon inne, ville muligheten vært stor for en ytre motivasjon. Dermed ville det blitt vanskeligere å huske tilbake til denne økten og ta den med som inspirasjon til senere arbeid. Dette er virkelig noe jeg, som snart nyutdannet, vil ta med meg som inspirasjon for å motivere et personale. Pedagoen kunne i intervjuet fortelle at det var viktig kontinuerlig å jobbe med bevisstheten rundt voksenrollen i utetiden, og selv om de ansatte gjorde en veldig god jobb, var det ting å ta tak i. Som for eksempel om føret er glatt eller trått, og det er lite å finne på. Da er det viktig med et godt arbeidsmiljø, voksne som motiverer hverandre og tilrettelegger aktiviteter for barna. ”Engasjerte voksne skaper engasjerte barn”(s.38), sier Lysklett (2006), men vi kan nok også si ”engasjerte voksne skaper engasjerte voksne”. Braute og Bang (1994) sier også at god motivasjon vil være en viktig faktor for å kunne være en god voksen i utetiden. I barnehagens utetid følte pedagogen han hadde et ekstra ansvar med den stillingen han har. Han vil være en god rollemodell for de andre ansatte og komme med tips til aktiviteter. Dette var også noe assistenten etterlyste, flere tips lett tilgjengelig til hva man faktisk kan gjøre når vær og føre begrenser mulighetene.

#### 4.1.2 Utetiden satt i et system

Barnehagen har bevegelsesglede som et stort mål, og utetiden er en viktig arena for dette. Jeg spurte styreren hvordan de ellers jobber med voksenrollen i utetiden.

*”Utetiden er ingen garanti for bevegelse i seg selv. Vi (de ansatte) må stimulere og motivere (barna). Vi har i vårt planleggingsverktøy som består av tre sirkler, satt inn ”ute/tur” som en av sirklene. Dette er en sirkel hvor vi setter inn mål for fire ulike perioder i løpet av et år. (...) Et eksempel på det kan være at man da har ski i perioden om vinteren. Hvorfor vi setter det inn i en plan (...), er fordi at vi vil at det garantert skal være skiaktiviteter på vinteren, ikke avhengig av hvilke personer som jobber her (...).”*

Barnehagen har altså satt utetiden i periodeplanen. Dette vil, ifølge styreren, garantere aktivitet i barnehagen. Gunnestad (2007) sier en periodeplan er et viktig redskap, og for at

personalet skal få interesse av å bruke den, må de inkluderes i planleggingen. I forhold til hva styrelsen snakker om, må de ansatte være med på å sette utetiden i systemet. Ser vi på eksempelet styrelsen kom med, som var skiaktivitet, må de ansatte være med å avgjøre hvordan de skal jobbe med dette. Et pedagogisk arbeid handler om å fokusere på noen arbeidsmåter, og velge å se bort i fra noen andre (Gunnestad, 2007). Om ledelsen tar med de ansatte i planleggingsprosessen vet jeg ikke, men de snakker mye om hva som kreves av hver enkelt. En annen fordel ved å ta de med i planleggingsprosessen er at de vil få et innblikk i hvem som har en interesse av ski, og hvem som kanskje bør motiveres litt ekstra. En pedagogisk leder, som jobber tett med de ansatte på en avdeling vil her kunne få informasjon om hva som skal til for at de ansatte skal oppleve "flytsonen" (Csikszentmihalyi 1991, her i Lillemyr, 2007). I intervjuene svarte pedagogisk leder, pedagog og assistenten at personalet kjenner hverandre godt, de vet hvem som liker å gjøre hva, og på denne måten fordeler de ofte ansvar automatisk. Ut ifra dette fikk jeg en forståelse av at det ikke bare er styrelsen og pedagogisk leder som skaper rom for "flytsonen", men også de ansatte seg imellom. Dette kan være et resultat at de jobber tett sammen og har nettopp utetiden i et system, som en del av periodeplanen. Ved at de kjenner hverandre godt, vil det automatisk også knyttes uformelle krav til den rollen du har (Røkenes og Hanssen, 2002). Videre sier Gunnestad (ibid.) at vurdering av periodene og arbeidet er nødvendig. Dette gjøres både mens prosessen pågår og i etterkant, for å dokumentere hva som fungerte og hva som kan forbedres. Også her vil inkludering av personalet være av viktighet. Pedagogisk leder kunne fortelle at de på avdelingsmøter evaluerer på denne måten Gunnestad (ibid.) her snakker om. At personalet inkluderes i dette arbeidet, mener jeg kan lede til en felles forståelse av det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Det kan også være en medvirkende årsak til at de kjenner hverandre så godt og rom for "flytsonen" skapes. Rammeplanen (06/11) sier også en slik praksis vil være med på å skape en kritisk og reflekterende barnehage. Dette vil etter min mening skape en barnehage med ansatte som hele tiden ser muligheten til å strekke seg for å bli bedre.

#### *4.1.3 Kompetanseutvikling og veiledning*

Dette fører meg inn på kompetanseutvikling. En ledelse som er tydelig på hva som kreves av voksenrollen i utetiden, er et godt utgangspunkt for å jobbe med kompetanseutvikling. Men det krever også en ledelse som tilrettelegger for dette arbeidet gjennom å ta ansvar og gi rom for læring og utvikling (Gotvassli, 2004). I intervjuet med den pedagogiske lederen fortalte hun om viktigheten av at ufaglærte assistenter får opplæring i "den gode voksenrollen i utetiden". Videre sier hun at man ikke kan kreve at assistenter som aldri har jobbet i

barnehage før, skal ha en forståelse av dette og man må legge til rette for opplæring. Dette viser at hun i henhold til Gotvassli (ibid.), ser ansvaret hun som leder har for å øke kompetansen i barnehagen. Samtidig er det viktig at assistenter blir opplyst om at det ikke forventes at de skal ha like mye kunnskap som de som er utdannet på området. Rollene vil ha ulike formelle krav (Røkenes og Hanssen, 2002). Parallelt med dette må hun bidra til en forståelse blant de ansatte at dette arbeidet også krever noe av dem. De må hele tiden vise evnen til endringskompetanse (ibid.). Kvistad og Søbstad (2005) har sett på Stortingsmelding nr.27 og viktigheten av endringskompetanse. Den er avgjørende for å kunne utvikle og holde kvaliteten oppe i barnehagene og peker på at dette er en oppgave både på ledelsesnivå og individuelt nivå (ibid.). Altså, den pedagogiske lederen må ikke bare kreve noe av de ansatte, men også ta tak i endringskompetansen selv. Pedagogen jeg intervjuet fortalte at for å tilegne ny kunnskap og utvikle seg, observerte han de andre voksne i samspill med barna. Gjennom dette viser han evnen til endringskompetanse på individuelt nivå gjennom å ta til seg kunnskap og kunne endre seg. Og vi ser at han så vel som i tilrettelagte situasjoner, benytter seg av dette også generelt i hverdagen. Det er ikke gitt at alle ansatte tenker over nytten av å observere andre, og da mener jeg det er viktig at ledelsen tar ansvar og skaper en forståelse av dette.

Jeg har lyst til å gå litt mer inn på opplæring i tilrettelagte situasjoner og ta tak i noe essensielt den pedagogiske lederen sa i intervjuet:

*”Vi bruker blant annet avdelingsmøter og andre møter, men også veiledning ellers til å ta opp hva vi gjør i utetiden og hvorfor vi gjør det vi gjør. (...) Det er viktig at vi har samme fokus på hva dette handler om, for man kan mene forskjellig, men vi jobber på samme avdeling og da må vi legge det samme i det. (...)”*

Det den pedagogiske lederen prater om her, er å skape et pedagogisk grunnsyn alle kan jobbe under. Vi har alle vårt eget grunnsyn, men jeg mener det er viktig å ha et felles grunnsyn for den pedagogiske virksomheten for å kunne skape en god barnehage. Dette handler om å reflektere rundt de verdier, holdninger og virkelighetsoppfatning som ligger til grunn i den pedagogiske virksomheten (Lillemyr og Søbstad, 1993), og skape bevissthet rundt det pedagogiske arbeidet (Meyer, 2005). Den pedagogiske lederen viser i intervjuet at hun ser viktigheten av veiledning i dette arbeidet. Hun har, som tidligere nevnt, sagt at man ikke kan forvente at voksne som aldri har jobbet i barnehage før skal ha stor kunnskap om dette. Og

som leder blir hennes oppgave å være oppmerksom på samspillet mellom medarbeiderne og barna, og se om det trengs veiledning. Som leder er det av stor betydning at hun må gjøre taus kunnskap til bevisst kunnskap (Meyer 2005). Dette kan også kalles å være i en danningsosialiseringsprosess (Malmo, 1994). De er bevisst på sin yrkesrolle, er i utvikling og bruker gjerne lederen eller medarbeidere til å stille spørsmål som omhandler sin yrkesutøvelse. Ser vi dette i sammenheng med Lauvås og Handals praksisteori (Meyer, 2005; Carson og Birkeland, 2009) må hun få de ansatte fra P1 til P3. Eller sagt på en annen måte; dersom de kan begrunne sine handlinger i utetiden ut ifra erfaringene og verdiene de sitter med, vil de bli bedre yrkesutøvere. Det må også forklares at en praksisteori er individuell (ibid.), men ved å få satt ord på den, er muligheten større for å kunne reflektere sammen på avdelingen om hvorfor vi gjør som vi gjør. Praksisteorien er ikke statisk, men den endres over tid. Man kan møte på ansatte som ikke liker å være ute, og dermed vil trenge ekstra veiledning. Her blir det særdeles viktig å gi en forståelse at de voksne har stor innflytelse på barna, og derfor er refleksjon av hvilke holdninger og verdier vi møter barna med viktig (Meyer, 2005). Vi må stille spørsmål som hva mener du er viktig som voksen i utetiden? Hva er for deg en god voksenrolle? Jeg mener også det er viktig at de voksne finner gode opplevelser de har hatt i naturen og tenker over hva som gjorde at akkurat denne opplevelsen var god. Da vil det bli lettere å overføre gode naturopplevelser til barna. Å få reflektert over dette både i veiledning en til en, og på for eksempel avdelingsmøter vil være en stor del av kompetanseutviklingen i barnehagen.

## **4.2 Voksenrollen i utetiden**

Til nå har jeg sett på konkrete tiltak ledelsen jobber med for å øke bevisstheten til voksenrollen i utetiden. Jeg vil her ta for meg hva som faktisk skjer i praksis, og hvilke tanker som ligger bak dette. Med andre ord hvordan de voksne jobber sammen for å skape ”den gode voksenrollen utetiden”. Her vil begynnelsen på drøftingsdelen, hvor beskrivelsen de ansatte hadde av den gode voksenrollen i utetiden, være essensiell, da det er kjernen for hvordan det gjøres i praksis. Jeg kommer til å ta i bruk data fra samtlige av intervjupersonene. Pedagogisk leder, pedagogen og assistenten er daglig med i utetiden, og vil derfor være av stor betydning i denne delen. Men også styreren, for å underbygge handlinger og refleksjoner de ansatte har. Jeg vil også ta i bruk en observasjon som gir et bedre bilde av voksenrollen i utetiden i praksis.

#### 4.2.1 Voksen- og barneinitierte aktiviteter

Som nevnt hadde intervjupersonene samme syn på voksenrollen i utetiden, og jeg vil gjennom en praksisfortelling vise et eksempel på dette i praksis.

##### *Praksisfortelling nr.2*

*Det er en frisk vinterdag, og jeg ser en av de voksne snakke med et par barn, før hun går inn. De to barna sitter forventningsfull i snøen og venter, og ser samtidig litt kalde ut. Etter en kort stund kommer den voksne ut igjen med maling, pensler og et par liggeunderlag. Flere barn kommer bort og maleseansen tar form. Noen legger seg rett ut på liggeunderlagene og maler i snøen, mens andre sitter oppreist og maler noen snøballer. Det er en blanding mellom konsentrasjon og fryd hos barna. Den voksne er også med. Hun uttrykker et kroppsspråk som lyser av glede, og hun støtter opp barna med gode ord. Det er en veldig fin stund jeg observerer. Det er tydelig at dette er stas og det gjør kanskje ikke noe at det litt kaldt likevel.*

Jeg mener dette vise en god voksenrolle, og grunnen er blant annet måten den ansatte tilrettelegger for barna. Jeg vet ikke om det var et ønske fra barna å male, eller om det var den voksens idé, men de har tydelig blitt enig om en aktivitet. På spørsmålet om hva en god voksenrolle er, la assistenten jeg intervjuet vekt på viktigheten av å lytte til barnas ønsker:

*"(...)Å gjøre gøyale ting som ungene synes er morsomt og som de kanskje ikke gjør ellers når de er hjemme".*

På bakgrunn av praksisfortellingen og data fra intervjuet, kan man se ansatte som ser, støtter og lytter til barna i utetiden. Dette er noe Rammeplanen (06/11) legger vekt på, og sier videre at barna skal ha stor frihet når det gjelder valg av aktiviteter. Likevel påpeker de at det skal være en balanse mellom vokseninitierte og barneinitierte aktiviteter. I intervjuet med den pedagogiske lederen fortalte hun at hun ikke er tilhenger av for mye tilrettelagte aktiviteter. Hun mener en viktig del av voksenrollen i utetiden er å kunne se hva barna tar tak i, og være med å veilede og tilrettelegge ut ifra det. Her drar jeg paralleller i forhold til hva Braute og Bang (1994) snakker om. De mener en styrke for en voksen i barnehagen er å kunne ta tak i det barnet interesserer seg for, fremfor hva som egentlig er planen. Den pedagogiske lederen viser at hun legger så stor vekt på dette, at hun fremfor å legge planer heller går for å ta tak i interessene til barna. Dette kan man også se i utdraget fra intervjuet med assistenten over, hvor hun sier vi bør fokusere på det barnet synes er gøy å gjøre. Noe annet jeg kan dra parallell med her, er Vygotskys utviklingsteori (Nordahl og Misund, 2009). De ansatte kan



være en ”stillasbygger” ved å bygge videre på den aktiviteten barnet holder på med og mestrer nå, altså det aktuelle nivået barnet befinner seg i. Her må den voksne legge til rette for at barnet kan nå det potensielle utviklingsnivået (ibid.). Som den pedagogiske lederen snakker om, må hun veilede barnet i aktiviteten. Vygotsky snakker om den nærmeste utviklingssonen, hvor ansvaret hos den voksne vil være å finne ut hva barnet mestrer, og støtte barnet til videre utvikling. Poenget blir at barnet må strekke seg for å kunne nå lenger, og vil tillegge seg nye erfaringer og utvikle seg (ibid.). En annen måte å ta tak i Vygotskys utviklingsteori på, er ut ifra noe pedagogens sa. Han snakket om at man må vise barna hvilke muligheter som finnes ute, som for eksempel når det kom nysnø og de voksne kastet seg rundt for å lage ake- og hoppbakke. Dette er i tråd med hva Lysklett (2006) snakker om, at man som voksen må kunne tilrettelegge uteområdet slik at det inspirerer til aktivitet. Da kan de barna som vil boltre seg i bakken, og de ansatte kan veilede og være en støttespiller ut ifra dette.

I avsnittet over nevnte jeg i forhold til Rammeplanen (06/11) om balansen mellom vokseninitierte og barneinitierte aktiviteter. Mens jeg da så på hvordan barnehagen tar tak i barnas ønsker, vil jeg nå ta kort for meg de vokseninitierte aktiviteter. Tidligere i oppgaven nevnte jeg at assistenten i intervjuet ønsket mer tips til aktiviteter. Hun sa videre at dette kunne henges opp i lekeskuret, og gjerne i barnas høyde, slik at barna også selv kan se etter aktiviteter å gjøre. Pedagogen fortalte at de nå holdt på å utarbeide månedens lek. Dette var en lek som hang oppe en måned av gangen, og den skal bli introdusert først i måneden til de barna som vil være med. Så var det viktig at de voksne tok tak i dette utover måneden. Tidligere har de opplevd at barna blir så glad i disse aktivitetene, at de ofte etterspurte de selv. Braute og Bang (1994) mener for å få planlagt og gjennomført gode aktiviteter, er motivasjon viktig. Ser jeg dette i sammenheng med hva assistenten sa, vil det være av motivasjon for henne å kunne få tips til hvilke aktiviteter som kan tas i bruk. Jeg har selv opplevd i barnehagen at det kan være til god hjelp å ha konkrete tips til hva man kan finne på sammen med barna. Her kan man også ta med barna og sammen finne ut hva man har lyst til, og være aktive sammen med dem. Av og til kan det være nødvendig å sette i gang aktiviteter, som pedagogisk leder nevner her:

*”Noe som er den største utfordringen er å aktivisere de minste barna ute om vinteren når det er kaldt siden de ikke beveger tærne sine så mye i skoene, så er det klart det skal mye til for å holde varmen. Men å ha sett voksne og barn som da har flydd rundt og lekt gjemsel og sisten ute her er kjempe positivt.”*



Voksne som er aktive, fanger barns oppmerksomhet og entusiasmen vil smitte over, sier Lysklett (2006). Med tanke på det mener jeg også det vil være en stor sjanse for at flere barn blir med på aktivitetene hvis de ser voksne som er aktiv. På litt kaldere vinterdager, som styreren nevnte over, vil det være avgjørende med aktive voksne.

Den pedagogiske lederen nevnte viktigheten av å være undrende sammen med barna:

*(...)voksne må prøve å være litt undrende og filosofisk når vi prater med et barn. Og ikke minst la de få lov til å ha sin sannhet. (...) Det er ikke alltid at detaljene er de viktigste (...), men etter hvert så vil (barnet) oppdage at sannheten var en annen en. Vi voksne må ha evnen til å undre oss sammen med barna i barnehagen og la de ha sin fantasiverden.*

Dette samsvarer med hva Pettersen (2003) mener er viktig med barns undring. Videre sier Pettersen at vi må vise respekt for hvordan barn tenker, og huske at de har vanskelig for å skille mellom fantasi og virkelighet. På grunnlag av det mener jeg man må være ytterst forsiktig når man undrer seg sammen med og leker med barna. Jeg vil også påstå at voksne som har lettere for å være med på å undre seg vil ha større mulighet til å kunne fange interessen til barna i utetiden. Man kan for eksempel undre seg over spørsmål i naturen som ”hvorfør er gresset grønt”? Vil det her være viktigst å gi et vitenskaplig svar på det eller høre hva barna sier og undre seg sammen med dem?

#### *4.2.2 Voksenrollen i lek*

Samtlige av intervjupersonene nevnte voksenrollen i leken som en essensiell del av en god voksenrolle i utetiden. Alle mente en god voksenrolle blant annet er en som ser både barna og leken. Videre nevnte de at en voksen må kunne både observere og av og til være direkte med leken. Jeg fikk forståelse i intervjuene at det ikke utgjorde noen forskjell på om leken befant seg ute eller inne, og at voksenrollen betyr det samme for leken på disse to arenaene, dette er i tråd med hva Storli (2010) sier.

Først vil jeg i korthet gi en forståelse av hvorfor lek er viktig og hvorfor den skal ha en fremtredende plass i barnehagen. Rammeplanen (06/11) sier barna gjennom leken knytter vennskapsbånd, som blir fundamentet for trivsel og glede i barnehagen. Gjennom vennskap legges også grunnlaget for sosial kompetanse. Like viktig er det å vite at vennskap og relasjoner kan bli hindret om barnet opplever å bli utestengt og maktbruk i leken. Det er lett å

forstå ved det Rammeplanen (ibid.) sier her at de ansatte vil ha en særdeles viktig jobb for å legge til rette for vennskap i barnehagen. Jeg vil nå gå dypere inn i dette.

*”Jeg er ikke tilhenger av at voksne skal gå inn å styre for mye lek. Hvis det er en lek som er fin, så tenke jeg at en voksen må være ytterst forsiktig og ikke gå inn å overta leken. (...)Man må kunne skille mellom god og dårlig lek.”*

Dette sa den pedagogiske lederen om voksenrollen i leken. Hun sier hun ikke er tilhenger av at voksne skal gå inn å styre for mye i lek. Dette kan sammenlignes med det jeg snakket om tidligere – vokseninitierte aktiviteter. Det finnes mange leketeorier, og jeg vil se kort på to motsetninger. Mens Gadamer (1965, her i Pape, 2000) mener styring fra en voksen fører til at leken ikke lenger er en lek, mener Lamer (1994, her i Pape, 2000) at leken trenger aktive voksne som styrer den innenfra. Ingen av de jeg intervjuet hadde disse meningene. Heldigvis, kan man vel si. Pape (2000) mener leken trenger observerende voksne for å fange opp barn som trenger hjelp med å komme inn i leken. Men man skal være ytterst forsiktig med å trå inn i den. Dette begrunner hun med at med en gang en voksen trår inn i leken og skal styre den innenfra, er den voksenstyrt. Sett i forhold til hva den pedagogiske lederen sa, blir det viktig å kunne skille mellom god og dårlig lek. Videre blir det viktig å avgjøre i hvilken grad man eventuelt må gå inn i leken (ibid.), som jeg mener avgjøres av hvilken grad et barn trenger hjelp for å leke. Dette støttes også av Öhman (2012), som jeg nevnte tidligere i drøftingen. Hun forklarer at fenomenet ”å leke fritt” betyr ikke at de voksne skal forholde seg passive til leken. Det vil få negative konsekvenser, og gå utover blant annet barnets selvfølelse og mestring. Men vi skal ta tak i det positive og støtte opp for barnet som ikke kommer inn i lek (ibid.). Som jeg nevnte tidligere i drøftingen, har jeg erfart at voksne ofte trekker seg unna leken i utetiden. Styrelsen påpekte i intervjuet den viktige rollen de voksne har i leken, som er i henhold til Öhman (ibid.) syn på voksenrollen i ”frilek”. Styrelsen sa dette:

*”Det er viktig å være tilstede og se leken, hvordan i alle dager kan du vite at det er en bra lek som foregår borti der, hvis du ikke er tilstede og observerer?”*

Med Öhman (2012) i bakhodet, må man være en tilstedeværende voksen for å kunne ta tak i det positive hos barnet. Det hjelper ikke, som styrelsen påpeker, å være langt unna en lek hvis du må trå til. NOU (2010:8) viser også viktigheten av en tilstedeværende voksen, og sier barnehagen har som plikt å dyktiggjøre barna slik at de blir attraktive å leke med. Pedagogen nevnte i intervjuet at man må som voksen hjelpe barna inn i leken, men at det er viktig å høre flere sider av en sak hvis et barn ikke får være med. Det er ikke alltid det hjelper barnet å ta

den letteste løsningen og løse opp en lek om ikke alle får være med i. Det pedagogen snakker om her, mener jeg er av viktighet, og tar vi den letteste utveien kan det være med på å skape enda mer utestenging av barnet. Som NOU (ibid.) sier, må barnehagen skape sosiale lekesituasjoner, og understreker betydningen av et personale som har god kompetanse og deltar i lek. For at personalet skal ha god kompetanse på området, er det viktig med veiledning og kompetanseutvikling, som jeg tidligere har vært inne på i drøftingen.

NOU (2010:8) nevner blant annet at de voksne må delta i leken for å skape gode lekesituasjoner. Jeg har lyst til å se litt mer på det. Assistenten sier at det er nødvendig at de voksne av og til er med i leken, men at dette må skje på barnets premisser. For å få en forståelse av barnets premisser, mener jeg vi kan se på hva Bae (1996) sier om en voksen i barns lek. Hun snakker om at barnet har definisjonsmakt i leken, og vi som voksen må vise anerkjennelse og respekt for barnet. Vi må tørre å gå ut av den tradisjonelle voksenrollen og gi oss hen i leken (ibid.). Melaas (2012) sier de ansatte må tørre å være mer lekende mennesker. Den pedagogiske lederen sa i intervjuet at det var nok å gjøre seg tilgjengelig for at barna skulle invitere en voksen inn i lek, som samsvarer med hva Bae (ibid.) sier om dette. Da følte hun at det var lettere å bli med på barnets premisser, enn om hun selv skulle spørre om å få være med. Med tanke på at barnehagen må skape gode lekesituasjoner (NOU 2010:8), mener jeg det vil være enklere hvis man gjør det på måten pedagogen og Bae (1996) snakker om, nemlig å bli invitert inn i leken. Også her vil jeg igjen nevne viktigheten av veiledning og kompetanseutvikling. Melaas (2012) mener det trengs mer kompetanse på hvordan man leker, og den pedagogiske lederen sier at de som har utdanning på området må være veiledere for hva leken betyr og hvordan man skal trå inn og delta i lek.

I delen om voksenrollen i lek, har jeg hittil sett på hvordan de voksne kan være tilstedeværende voksen både gjennom observasjon og aktiv deltakelse. Men er det virkelig så enkelt at man alltid kan være en tilstedeværende voksen i leken? Dessverre er det ikke det. Jeg snakket med de jeg intervjuet om hvordan det var å være en voksen ute når man følte man egentlig ikke fikk sett leken og barna. Storli (2010) sier det skal visse forutsetninger til for å være en tilstedeværende og aktiv voksen. Er det mange barn og lite voksne ute, vil oppmerksomheten flyttes fra å se innholdet i leken, til å ha oversikt og kontroll. Dette var noe de ansatte til tider kjente på også. Både assistenten og den pedagogiske lederen kunne fortelle om hvor sårbar en god voksenrolle i utetiden var om det var sykdom, møte eller pauseavvikling. Dette vil ifølge Storli (ibid.) gå utover kvaliteten på leken. I denne barnehagen var det heldigvis et veldig stabilt personale med lite sykdom, men jeg mener det

er viktig å tenke over at det ikke skal mye til før den gode voksenrollen ikke er like god lenger. Styreren snakket om i intervjuet har man ikke krav på en halvtimes pause i barnehagen, men er det en hektisk dag, må man prøve å få til et lite avbrekk. Som Gunnestad (2007) sier, skal hensynet til barnets beste være det som preger voksenrollen i barnehagen. Er det dermed lite voksne på jobb, må man ta med dette i betraktning for om pauser, møter og lignende skal avvikles.

### **4.3 Barnehagens kultur**

Det jeg til nå har tatt for meg i drøftingsdelen vil være med på prege kulturen i barnehagen, og derfor vil jeg avslutningsvis drøfte litt rundt dette. Meyer (2005) sier en kultur er noe som vokser frem, gjennom sterk eller svak kultur. Jeg vil helt klart si at kulturen som preger utetiden i denne barnehagen er sterk, og den samsvarer med elementer som Meyer (ibid.) og Gotvassli (2006) sier en sterk kultur omhandler. Dette er blant annet en ledelse som er tydelig på hva de krever, de ansatte har en felles forståelse av hvordan voksenrollen skal være, og de jobber godt sammen for å skape en god barnehage. Med en tydelig ledelse, som jobber for et godt arbeidsmiljø, trivsel og glede, og skaper et personale med interesse for det de gjør, skaper de en "drakultur" i barnehagen (Meyer, 2005). Dette mener jeg vil være med på å prege den gode voksenrollen i utetiden, og en god kultur vil føre til at de liker å gå på jobb og jobber for å bli enda bedre i det de gjør.

### **4.4 Oppsummering**

Jeg har hittil prøvd å skape et bilde av hva som kan være medvirkende for å skape en god voksenrolle i utetiden, og jeg vil nå gi en oppsummering av drøftingen gjennom problemstillingen min. Problemstillingen min er som følger:

*Hvilken bevissthet har de voksne i barnehagen om egen rolle i utetiden? Og hva påvirker de praktiske valgene de foretar seg?*

Jeg har gjennom oppgaven gitt et bilde av voksne med et reflektert syn på sin rolle i utetiden, og jeg så fort at ledelsen er en utrolig viktig brikke i dette arbeidet. I samtlige av intervjuene jeg gjennomførte, ga de mer eller mindre et likt svar på hva de la i en god voksenrolle. Ledelsen legger til rette for at de voksne skal få et reflektert syn og en bevissthet rundt sin voksenrolle. Dette ble gjort ved å ha samtale om voksenrollen i utetiden på møter og gjennom veiledning, og ved å sette utetiden i et system. Ut ifra dette vil jeg si at bevisstheten de ansatte har om egen rolle i utetiden, er å være tilstedeværende og aktive voksne som skal vise respekt og anerkjennelse for barna. De tenker seg om to ganger før de trår inn i en lek, de legger til

rette for at barna skal trives i barnehagen, og de jobber godt sammen. Jeg synes de to spørsmålene jeg har i problemstillingen min går over i hverandre med tanke på betydningen ledelsen her har. Bevisstheten de ansatte har for sin rolle, spiller inn på de praktiske valgene de foretar seg. Når er det viktig å tilrettelegge for aktiviteter og når er det viktig å spille på barnas interesser? Hva gjør at en lek trenger innblanding fra voksne? Og er det barn som trenger hjelp til å leke? Ut ifra det jeg har kommet fram til i oppgaven er konklusjonen på dette at de ansatte tar utgangspunkt i barnets hensyn i valgene de foretar seg gjennom dagen. Jeg vil også berømme barnehagen for et godt arbeidsmiljø. Jeg mener dette utgjør grunnmuren for å kunne jobbe så godt med bevisstheten rundt voksenrollen som de gjør. De ansatte pusher hverandre og når de kjenner hverandre så godt, har de mulighet til å være i "flytsonen" og bruke seg selv til det de føler seg best til. Dette skaper etter min mening fornøyd voksne, som vil gi større forutsetninger for å skape en god barnehage med bevisste voksne.

Denne oppgaven er ikke en konklusjon på hvordan alle barnehager skal jobbe for å få voksne med et bevisst syn på sin rolle. Jeg håper imidlertid at denne oppgaven kan være en inspirasjon for å jobbe med temaet. Man må starte i toppen for å jobbe seg nedover, samtidig som det er essensielt at alle på alle nivåer er inkludert. Uten en ledelse som er tydelig, vil ikke resten av personalet ha noe å jobbe mot. Jeg ser på pedagogisk leders rolle som vesentlig i dette arbeidet. Det er hun som har den daglige kontakten med de ansatte på avdelingen, og vil være mellomledet mellom den øverste ledelsen og dem. Videre må det være et godt samarbeid mellom styrer og pedagogisk leder, da det er disse som avgjør hva som skal vektlegges i barnehagen.

## 5.0 AVSLUTNING

Jeg synes jeg har valgt et utrolig spennende tema å jobbe med. Gjennom forskerrollen har jeg hatt mulighet til å gå i dybden av dette temaet jeg lenge har hatt stor interesse for. Det meste av tiden har temaet vært veldig artig å jobbe med, men det har også bydd på sine utfordringer. Jeg opplevde tidlig i arbeidet at det var vanskelig å finne litteratur som gikk direkte på temaet, men det var et kapittel her og der i bøker som fokuserte på voksenrollen i utetiden. Ledelse- og leketeorier derimot, var det veldig mye å ta av. Her måtte jeg begrense meg og finne ut hva som var relevant til oppgaven og hva jeg mener ga et bilde på min problemstilling. Jeg håper jeg som nyutdannet kan bruke oppgaven min til å skape fokus rundt dette i barnehagen jeg skal jobbe i, og håper det gir et bilde på hvor viktig bevisstheten voksenrollen i utetiden er.

Dette temaet er også noe jeg kunne jobbet videre med, og kanskje gått enda dypere inn i hvordan man kan motivere et personale og hvordan man kan snu en eventuell svak kultur.

Til slutt vil jeg takke Line Prestrønning for en grundig korrekturlesing og tips til en god oppgave, Ronja Fjelnset for hjelp når motivasjonen holdt på å ta slutt, og Trine A. Stai som alltid har vært i nærheten av telefonen når jeg har lurt på hver minste detalj. Jeg vil også takke mine veiledere Trond Løge Hagen og Marit Heldal for tips og ideer for hvor fokus på oppgaven skulle være.

## 6.0 LITTERATURLISTE

- Aase, T.H. og Fossåskaret, E. (2007). *Skapte virkeligheter: Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aubert, W. (1985). *Det skjulte samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget
- Bae, B. (1996). *Det interessante i det alminnelige: En artikkelsamling*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Braute, J.N. og Bang, C. (1994). *Bli med ut: Barn i naturen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Carson, N. og Birkeland, Å. (2009). *Veiledning for førskolelærere*. (2.utg). Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. (5.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gotvassli, K-Å. (2004). *Et kompetent barnehagepersonale: Om personal og kompetanseutvikling i barnehagen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Gotvassli, K-Å. (2006). *Barnehager, organisasjon og ledelse*. (4.utg). Oslo: Universitetsforlaget
- Gunnestad, A. (2007). *Didaktikk for førskolelærer: En innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- HiO (2002). Undersøkellesmetoder m/statistikk. Lokalisert 24.februar 2013 på <http://www.jbi.hio.no/bibin/BoS21/def.htm>
- Kunnskapsdepartementet (2010:8). *Med forskertrang og lekelyst: Systematisk pedagogisk tilbud til alle førskolebarn*. (Norges offentlige utredninger [NOU] 2010:8) Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kvistad, K. og Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelens Forlag AS
- Larsen, A.K. (2007). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskaplig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforlaget
- Lillemyr, O.F. og Søbstad, F. (1993). *Didaktisk tenkning i barnehagen*. Oslo: TANO.
- Lillemyr, O.F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Lundestad, M. (2010). *Konflikter – bare til besvær?: Konfliktløsning i barnehagen*. (3.utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Lysklett, O.B. (2006). *Temahefte om natur og miljø*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Løkken, G. og Søbstad, F. (2006). *Observasjon og intervju i barnehagen*. (3.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Malmo, B. (1994). Yrkessosialisering. I Askland, L. (red.). Her kommer jeg. I *Kompendium: Yrkesidentitet og yrkesrolle* [2005]. Trondheim: Kompendieforlaget, en avdeling i Tapir Akademisk Forlag.
- Melaas, T. (2012). *Improvisasjonsblikk i barnehagen: Støtte til lekende samspill*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Meyer, E. (2005). *Pedagogisk lederskap i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nordahl, A. og Misund, S.S. (2009). *Læring gjennom mestring: Skoggruppetmetoden*. Oslo: SEBU Forlag.
- Öhman, M. (2012). *Det viktigste er å få leke*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Pape, K. (2000). *Æ tru dem søv”: Om aktive voksne og sosial kompetanse i barnehagen*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Pettersen, J.R. (2003). *Bruk naturen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. (2006/2011). Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Røkenes, O.H. og Hanssen, P.H. (2002). *Bære eller breste: Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Storli, R. (2010). Bevegelseslek i barnehagens uteområdet. I Sandseter, E.B., Hagen, T.L. og Moser, T. (red.). *Barnas barnehage 3. Kroppslighet i barnehagen: Pedagogisk arbeid med kropp, bevegelse og helse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Thagaard, T. (1998). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (3.utg.). Bergen: Fagbokforlaget



Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo:  
Universitetsforlaget.

## **7.0 VEDLEGG**

Vedlegg nr. 1: Intervju styrer

Vedlegg nr. 2: Intervju pedagogisk leder

Vedlegg nr. 3: Intervju pedagog

Vedlegg nr. 4: Intervju assistent

## Vedlegg nr.1

### Intervjuguide for bachelor

#### Intervju styrer:

1. Hva mener du er en god voksenrolle i utetiden?
2. Legger barnehagen føringer for voksenrollen i utetiden?
  - a. Er det forskjell på hvordan det jobbes med ped.ledere, førskolelærere og assistenter?
  - b. Fagkoordinatorer som jobber mot dette?
3. Har barnehagen fokus på den voksnes holdninger i utetiden?
  - a. Hvordan jobbes det med dette?
  - b. Påvirker de ansatte hverandre?
    - i. På hvilken måte?
4. Hvordan synes du kulturen blant de ansatte er i utetiden?
5. Har de voksne forskjellige gitte roller i utetiden? Noen mer aktiv i leken, andre er mer oppsyn etc.
6. Hvordan organiseres voksenrollen i utetiden mtp. pauser, møter etc. Synes du som styrer dette påvirker voksenrollen?
7. Hvordan synes du de voksne påvirker leken til barna i utetiden?
8. Hvilke forventninger har foreldrene til voksenrollen i utetiden?

## Vedlegg nr.2

### Intervjuguide for bachelor

#### Intervju pedagogisk leder

1. Hva mener du er en god voksenrolle i utetiden?
2. Hvordan jobber du med din personalgruppe i forhold til voksenrollen i utetiden?
  - a. Forventes det av ledelsen at en pedagogisk leder jobber med dette? Og hvordan?
  - b. Synes du at dere ansatte påvirker hverandre i forhold til voksenrollen i utetiden? På hvilken måte?
3. Hvordan synes du ledelsen jobber med føringer for voksenrollen i utetiden?
4. Hvordan synes du kulturen blant de ansatte er i utetiden?
5. Har de voksne forskjellige gitte roller i utetiden? Noen mer aktiv i leken, andre er mer oppsyn etc.
6. Hvordan organiseres voksenrollen i utetiden mtp. pauser, møter etc. Synes du dette påvirker voksenrollen?
7. Hvordan synes du de voksne påvirker leken til barna i utetiden?
8. Hvilke forventninger har foreldrene til voksenrollen i utetiden?

## Vedlegg nr.3

### Intervjuguide for bachelor

#### Intervju pedagog

1. Hva mener du er en god voksenrolle i utetiden?
2. Hvordan jobber du som idrettspedagog opp mot voksenrollen i utetiden?
  - a. Har du noen konkrete oppgaver opp mot dette?
  - b. Krav fra ledelsen?
3. Hvordan synes du kulturen blant de ansatte er i utetiden?
4. Har de voksne forskjellige gitte roller i utetiden? Noen mer aktiv i leken, andre er mer oppsyn etc.
5. Hvordan organiseres voksenrollen i utetiden mtp. pauser, møter etc. Synes du dette påvirker voksenrollen?
6. Hvordan synes du de voksne påvirker leken til barna i utetiden?
7. Hvilke forventninger har foreldrene til voksenrollen i utetiden?

## **Vedlegg nr.4**

### **Intervjuguide for bachelor**

#### **Intervju assistent**

1. Hva mener du er en god voksenrolle i utetiden?
2. Hvordan synes du ledelsen jobber opp mot voksenrollen i utetiden?
  - a. Organisasjonen?
  - b. Styrer?
  - c. Pedagogisk leder?
3. Hvordan synes du kulturen blant de ansatte er i utetiden?
4. Har de voksne forskjellige gitte roller i utetiden? Noen mer aktiv i leken, andre er mer oppsyn etc.
5. Hvordan organiseres voksenrollen i utetiden mtp. pauser, møter etc. Synes du dette påvirker voksenrollen?
6. Hvordan synes du de voksne påvirker leken til barna i utetiden?
7. Hvilke forventninger har foreldrene til voksenrollen i utetiden?