

Motivasjon for de yngste

Garderobesituasjonen



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Figur 1

Kandidatnummer: 2029

Bacheloroppgave

BHBAC3900 – De yngste barna i barnehagen

Dronning Mauds Minne Høgskole, mai, 2018

Bacheloroppgaven er et selvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskole for Barnehagelærerutdanning og er godkjent som en del av barnehagelærerutdanningen. Under utarbeidelse av oppgaven har studenten fått veiledning ved DMMH.

Forord

I løpet av denne arbeidsprosessen med min oppgave, har jeg vært heldig som fikk mulighet til å fordype meg i ett tema som jeg ikke kunne så mye om, men som interesserer meg veldig! Det har vært mange lange dager og kvelder med øynene limt inn i bøkene og inn i alle de ulike teoriene om motivasjon. Det har vært en utrolig spennende og lærerik prosess, som har bidratt til at jeg har fått en større forståelse for hvor mange ulike typer motivasjon det er, og for hvor viktig motivasjonsarbeid faktisk kan være i forhold de yngste barna og deres indre motivasjon. Jeg vil gjerne takke intervjupersonene som lot meg komme til deres arbeidsplass og snakke om arbeidet de gjør i garderoben. Og jeg vil tilslutt gjerne takke mine to veiledere, Marit og Maria, for god hjelp og veiledning, dere har vært en motivasjonskilde for meg!

Mai 2018

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Begrunnelse for valg av tema.....	3
Avgrensning	4
Problemstilling	4
Hvordan oppgaven er bygd opp	4
Teori	5
Motivasjon.....	5
Selvoppfatning	6
Mestring	6
Rammeplanen.....	7
Motivasjonsteorier.....	7
Kompetansemotivasjon.....	7
Selvbestemmelse og indre motivasjon	9
Situasjonsbetinget ledelse	10
Garderobesituasjonen	10
Metode.....	11
Kvalitativ metode	11
Utvalg	11
Forarbeid	11
Gjennomføring	12
Etterarbeid	12
Etiske refleksjoner.....	13
Analyse av resultat og drøfting	13
Personalets bevissthet.....	14
Barnas ferdigheter og engasjement	16
Utfordringer og arbeidsmåter	19

Konklusjon	24
Oppsummering	24
Svar på problemstillingen.....	24
Videre forskning.....	26
Litteraturliste	27
Vedlegg	1
Intervjuguide	1
Samtykkeskjema.....	2

Innledning

I barnehagen skal barna oppleve et stimulerende miljø som støtter opp om deres lyst til å leke, utforske, lære og mestre. Barnehagen skal introdusere nye situasjoner, temaer, fenomener, materialer og redskaper som bidrar til meningsfull samhandling. Barnas nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær skal anerkjennes, stimuleres og legges til grunn for deres læringsprosesser. Barna skal få undersøke, oppdage og forstå sammenhenger, utvide perspektiver og få ny innsikt. Barna skal få bruke hele kroppen og alle sanser i sine læringsprosesser. Barnehagen skal bidra til læringsfellesskap der barna skal få bidra i egen og andres læring. (Rammeplanen, 2017, s 22).

I løpet av de siste tre årene på barnehagelærerutdanningen ved Dronning Mauds Minne Høgskole, har jeg tilegnet meg mye kunnskap, erfaringer og fått mange inntrykk, gjennom både skoleundervisning og praksis. Noe jeg spesielt har bitt meg merke i gjennom disse årene er arbeidet i garderobesituasjonen.

Gjennom 3 ulike praksisperioder har jeg observert og erfart ulike måter å arbeide og motivere barna på i forhold til påkledning. I noen barnehager har jeg observert at de legger vekt på å få barna fort påkledd og ut, evt avkledd og inn, mens i andre barnehager bruker de tid på på/avklednings situasjoner sammen med barna. Jeg har derfor i denne oppgaven valgt å se nærmere på hvordan pedagogiske ledere i barnehagen arbeider for å motivere barnas indre motivasjon i garderobesituasjonen og hvordan de ulike metodene fungerer. Motivasjon er ett tema jeg ikke kan alt for masse om, da jeg føler det ikke blir diskutert eller snakket så mye om. Så gjennom denne oppgaven håper jeg å få svar på ulike metoder ved bruk av motivasjon, som kan hjelpe meg som pedagogisk leder når jeg selv kommer ut i barnehagen.

Begrunnelse for valg av tema

De siste årene ved barnehagelærerutdanningen har jeg blitt nysgjerrig på om motivasjon under påkledning er en bevisst eller ubevisst handling, og hvordan disse handlingene eventuelt fungerer og påvirker barns indremotivasjon i praksis. I forhold til dette, ønsker jeg i denne bacheloroppgaven å undersøke hvordan pedagogisk leder kan, på en småbarnsavdeling, motivere barnas indre motivasjon i erfaringene de møter under påkledningen i garderobesituasjonen.

Avgrensning

I denne bacheloroppgaven har jeg avgrenset fokuset mitt til å finne noen svar på hvordan pedagogisk leder kan motivere barnas indremotivasjon i forhold til erfaringene barna møter under påkledning/avkledning, sammenlignet med teori om motivasjon og rammeplanens føringer. Jeg har valgt å fokusere på noen definisjoner om selvoppfatning, mestring og motivasjon, og to teorier om hvordan motivasjon oppstår og hvordan man kan tenke/arbeide for å øke barnas indremotivasjon og selvoppfatning. Jeg har også dratt inn litt teori om garderobesituasjonen og situasjonsbetinget ledelse, da jeg har erfart at man ikke alltid kan lede alle på samme måte får å motivere dem, og litt om hva rammeplanen sier.

For å finne svar på fokusområdet mitt, har jeg valgt å intervju to pedagogiske ledere i to ulike barnehager, for å få ett innblikk i deres påkledningssituasjon og deres tanker rundt temaet motivasjon i forhold til de yngste barna.

Problemstilling

Hvordan kan pedagogisk leder på en småbarnsavdeling, motivere barnas indre motivasjon i erfaringene de møter under påkledningen i garderobesituasjonen, slik at barna får kjenne på det å være kompetent og øke sin selvoppfatning? Dette er hva jeg har valgt som problemstilling og mitt fokusområde i min bacheloroppgave.

Hvordan oppgaven er bygd opp

I denne bacheloroppgaven har jeg valgt å bygge opp oppgaven ved å dele den inn i ulike deler/kapittel. Jeg vil starte med et innledningskapittel (denne delen), hvor jeg tar kort for meg hva som trigget meg til å forske på dette temaet, avgrensning og problemstilling.

Kapittel 2 er teorikapittelet hvor jeg legger frem noen definisjoner rundt mestring, selvoppfatning og motivasjon, og utdype to motivasjonsteorier ved å trekke inn teoretikere jeg finner relevant. Jeg vil også skrive litt om temaet situasjonsbetinget ledelse, da det er et tema jeg mener er relevant i forhold til at man som pedagogisk leder erfarer at man ikke alltid kan bruke samme lederstil i forhold til ulike mennesker og situasjoner. Og jeg vil skrive en liten del om garderobesituasjonen.

Kapittel 3 er metodekapittelet. Her vil jeg fortelle om hvilken metode jeg har valgt, og hvorfor. Jeg vil skrive litt om prosessen til hvordan jeg utformet intervjuguiden og falt på en slik bruk av metode. I kapittel 4 kommer drøftingsdelen, hvor jeg analyserer funnene jeg har

gjort og drøfter dem, før jeg i kapittel 5 kommer med en konklusjon. Jeg vil avslutte med litteraturliste og vedlegg.

Teori

I teorikapittelet vil jeg først fortelle litt om hva motivasjon, selvoppfatning og mestring er, og litt om hva rammeplanen sier. Jeg vil så gå inn på de to valgte motivasjonsteoriene og teoretikerne jeg har valgt å ha i fokus i denne oppgaven, som er kompetansemotivasjon og selvbestemmelse og indre motivasjon. Før jeg tilslutt går videre å sier litt om situasjonsbetinget ledelse og garderobesituasjonen.

Motivasjon

Ordet motivasjon stammer fra det latinske ordet *movere*, som betyr å bevege. Ordet motiv kommer av latin *motivus*, som betyr å sette i bevegelse. I forhold til mennesket er det snakk om at en beveger seg i en bestemt retning eller mot noe (Lillemyr, 2007, s 23). Begrepet kommer fra psykologien, og forteller noe om en disposisjon eller en tilstand hos mennesket i forhold til en aktivitet eller atferd. Motivasjon har noe å gjøre med de kreftene som gjør at mennesker driver med aktivitet, og det som holder aktiviteten ved like (Lillemyr, 2007, s 15).

Behov, driv og motiv er tre av en rekke begreper som har blitt brukt for å forklare hva som ligger bak motivasjon. Det ligger et behov bak valget, det er noe som driver oss til det, et bestemt motiv som er sterkt hos oss, og som sier noe om hva vi særlig er motivert for (Lillemyr, 2007, s 16). Kort sagt er motivasjon alt det som influerer på oss som aktive og ansvarlige mennesker. Det kan handle om hvordan vi trekkes mer mot noe, enn noe annet, eller hvordan vi trekkes bort fra. Det handler om hvordan vi utvikler ulike interesser og gjennom det styrker engasjementet, eller hva som gjør at vi mister lidenskapen og interessen for noe (Lillemyr, 2007, s 17). Susan Harter skriver om at barns selvoppfatning og kompetansefølelse er en hovedkilde til motivasjon. Barnet kan føle på en følelse av å ikke ha kontroll, i situasjoner hvor det mislykkes med erfaringene. De vil da lett føle angst for slike utfordringer, noe som resulterer i at kompetansefølelsen svekkes. Dette vil på sikt, om det får foregå over lengre tid, svekke personlighetsutviklingen (Lillemyr, 2004).

Man skiller gjerne mellom flere typer motivasjon, To av dem er indre- og ytre motivasjon. Hvis en handling utelukkende skyldes en ytre kontroll, sier vi at det er den ytre motivasjon som er gjeldende. Det vil si at det er noen eller noe utenfor oss selv som virker inn

på handlingen vi gjør. Når vi mennesker utfører handlinger selvstendig eller ut ifra egen impuls, er vi styrt av oss selv, eller av kjernen i personligheten som er selvet. Da snakker vi om indre motivasjon. Vi handler slik vi gjør på bakgrunn av hva vi har en sterk interesse for, i forhold til verdier, det synet vi har på oss selv og våre holdninger (Lillemyr, 2007, s 19). Indre motivasjon er den typen motivasjon jeg fokuserer på i denne oppgaven.

Selvoppfatning

Selvoppfatningen er noe som er unikt for den enkelte og er noe som påvirker motivasjonen. Selvoppfatning omhandler alt det vi har av holdninger, følelser og viten mens vi erfarer oss selv, vurderer oss selv og opplever oss selv. Selvoppfatning gjelder oppfatningen vi har av oss selv på alle erfaringsområder. Noe man kan legge merke til når man observerer andre mennesker er det at en persons oppfatning av egen dyktighet og seg selv, vil bety mer på noen områder enn andre. Noen ser på denne forståelsen av selvoppfatning som en samlebetegnelse for alle sider ved selvfølelse og selvopplevelse, dermed vil selvoppfatning være lært og ikke medfødt (Lillemyr, 2007, s 82).

Til tross for at selvoppfatning er et individuelt fenomen, er det også påvirket av miljøet og samspillet med andre. Dette viser til at vurderingene jeg som pedagog, foreldre og andre voksne, gjør på områder barnet selv verdsetter veldig høyt får stor betydning. Samtidig som andres vurdering av hva som er viktige områder, også vil prege og påvirke hvordan barnet verdsetter et område (Lillemyr, 2007, s 82). Det blir derfor viktig for oss som pedagoger å ha kjennskap til hvilke områder barnet ikke viser mye interesse for, og hvilke områder barnet verdsetter høyt. Slik at vi kan motivere, veilede og vurdere på best mulig måte. På grunnlag av dette vil barnet samtidig som det utvikler seg til et selvstendig menneske med en bestemt opplevelse og oppfatning av seg selv, vokse seg inn i de sosiale systemene i samfunnet. Sosialisering og selvutvikling er to gjensidig avhengige prosesser.

Mestring

Mestring viser til hvordan vi mennesker håndterer utfordringer og oppgaver gjennom livet, både konkrete oppgaver som krever kompetanse og ferdigheter, eller utfordringer som er mer omfattende (Svartdal, 2017). Mestring er noe som oppstår gjennom forventninger, og gjennom tidligere erfaringer, selvoppfatning og oppfatning av oss selv i sosiale sammenhenger, produserer vi mennesker forventninger selv. Det første steget i forventningene rundt det neste som skal skje, ligger i hvordan vi tolker hendelser. (Imsen, 2010).

Mestring er svært knyttet til følelsen av å være kompetent, og for at man skal kunne oppleve mestring er det to hovedområder som må tilfredsstilles, nemlig kompetanse og tilhørighet (Lillemyr, 2007, s 179). Man bør da ta utgangspunkt i opplevelser som er sanne, uten krav til presentasjoner, dette bidrar til å gi barn en følelse av mestring. Mennesker som bruker komponenter som, «er ikke flink nok», «er for vanskelig» og «kan ikke», for å forklare en situasjon, vil ha problemer med motivasjonen (Imsen, 2010).

Rammeplanen

I rammeplanen for barnehagen, som kom ut i 2017, står det under «Barnehagen skal fremme læring»:

«I barnehagen skal barna oppleve et stimulerende miljø som støtter opp om deres lyst til å leke, utforske, lære og mestre. Barnehagen skal introdusere nye situasjoner, temaer, fenomener, materialer og redskaper som bidrar til meningsfull samhandling. Barnas nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær skal anerkjennes, stimuleres og legges til grunn for deres læringsprosesser. Barna skal få undersøke, oppdage og forstå sammenhenger, utvide perspektiver og få ny innsikt. Barna skal få bruke hele kroppen og alle sanser i sine læringsprosesser. Barnehagen skal bidra til læringsfellesskap der barna skal få bidra i egen og andres læring» (Rammeplanen, 2017, s 18).

Dette viser til at vi i barnehagen har føringer som sier at vi skal legge til rette for et stimulerende miljø som støtter opp barnas lyst til å leke, utforske og mestre. Vi som voksne skal anerkjenne barnas nysgjerrighet og gi dem mulighet til å undersøke, oppdage og forstå sammenhenger. Vi i barnehagen skal bidra til et læringsfellesskap der barna selv får bidra i egen og andres læringsprosess. Påkledningssituasjonen er en sosial samhandling hvor barna sanser, utforsker og møter nye ting og utfordringer. derfor er det viktig at man som ansatt i barnehagen gjør sitt beste for å følge rammeplanens føringer og gir barna mulighet til å føle mestring og bli motivert ut ifra egne forutsetninger, og at vi anerkjenner deres nysgjerrighet og vitebegjær.

Motivasjonsteorier

Kompetansemotivasjon

En av de første til å legge frem teorien om kompetansemotivasjon var White (1959). Han understreker at barn, eller generelt mennesker, har behov for å føle seg kompetent. Begrepet kompetanse, slik White bruker det, betyr en drivkraft for all atferd der en tar sikte på

å være effektiv eller kompetent i samspillet med miljøet- altså en indre motivasjonskraft som driver frem en kompetent og tilpasset atferd (Harter, 1978) (Lillemyr, 2007, s 81).

Han bruker betegnelsen kompetansemotivasjon, for å understreke at det dreier seg om et motivasjonsbegrep. En atferd eller handling som fører til et effektivt samspill med miljøet, er ikke tilfeldig, det er målrettet og vedvarende. Den fortsetter fordi det gir en indre tilfredsstillelse eller tilfredsstillende et indre motiv, nemlig motivet for å klare en utfordring man møter i miljøet man er i (Lillemyr, 2007). White uttrykker det slik: «Kompetansemotivasjon sikter mot en følelse av å være effektiv, eller å greie utfordringen som en møter, og ikke mot den viktige læringen som kommer ut av handlingen» (Lillemyr, 2007, 81)

Når barn mestrer noe, og føler på det å lykkes, har det en sterk effekt på barnets oppfatning av sin egen dyktighet. Det vil til stadighet i de ulike miljøene barna deltar i, åpne seg nye muligheter for mestring av miljøet. Her er det viktig å se på at suksess og mestring vil styrke barnets kompetansefølelse og dermed innvirke positivt på barnets indre motivasjon. Denne følelsen av kompetanse, mener White også er et viktig element i forhold til selvoppfatning. Dette viser at denne teorien legger stor vekt på selvoppfatning, selvopplevelse og bevisste valg, i tillegg til samspillet med andre (Lillemyr, 2007). *«Selvoppfatning som begrep omfatter alt det barnet har av holdninger, viten og følelser overfor seg selv når det erfarer seg selv, vurderer seg selv, og opplever seg selv. Selvoppfatning er den bevisste oppfatningen barnet har av seg selv»* (Lillemyr, 2004:157).

Fokuset til White var rettet mot den positive virkningen av at barn lykkes og mestrer. Susan Harter, en professor i psykologi, har bearbeidet og videreutviklet teorien til White. Hun tar også utgangspunkt i indre motivasjon og selvoppfatning i hennes videreutvikling av teorien, men Harter hadde mer fokus på relasjonene barn utvikler til hverandre. Teorien kompetansemotivasjon legger stor vekt på både selvopplevelse, selvoppfatning, bevisste valg og samspillet med andre. Harter ønsker ut ifra denne teorien og utforske barns selvaktelse og kompetansefølelse, og hun vil gjerne kunne forklare hvordan oppfatningen av egen dyktighet, eller barnas selvoppfatning, utvikler seg (Lillemyr, 2004).

Harter mener at gjennom læring og erfaringer barnet lykkes eller mislykkes med, og gjennom oppgaver som har en viss utfordring, vil barn utvikle kompetansefølelsen sin. Barn som mestrer utfordringene de møter, og tar med seg de erfaringene, vil kjenne på det å ha en sterk kompetansefølelse. Etter hvert som barn mestrer og lykkes i utfordringene og erfaringene de møter på i livet og i miljøet, vil det føle på det å ha kontroll og oppleve å ha en

indre tilfredstillelse, fordi det er kompetent. Dette bidrar også til, både generelt og på det spesifikke området det gjelder, at barnas kompetansefølelse blir styrket, sier Harter (Lillemyr, 2004).

Selvbestemmelse og indre motivasjon

Teorien om selvbestemmelse og indre motivasjon viser hvilken betydning disse definisjonene har for selvbildet til mennesker. Det er teoretikerne Deci og Ryan som har utformet denne teorien. Dette er en behovsteori som visert til at vår atferd er styrt av et ønske om å dekke udekte behov. Den bygger, i motsetning til Maslows behovshierarki, kun på et ønske om å dekke de tre psykologiske behovene: selvbestemmelse, kompetanse og tilhørighet (Sander, 2016).

I teorien om selvbestemmelse og indremotivasjon er det grunnleggende at mennesket er av natur et aktivt vesen, og at menneskets atferd utvikles, styres og finjusteres av indre prosesser (Sander, 2016). Atferd som er indre motivert, er atferd som et menneske finner lys betont eller interessant, og som personen vil utføre uten at det fører til noen ytre belønninger eller konsekvenser (Skaalvik & Skaalvik 2009). Å møte utfordringer og å løse problemer er barn indre motivert for å lære. Belønningen ligger i aktiviteten, selv om det også kan foreligge andre gevinster i aktiviteten.

I forhold til indre motivasjon har teorien to tilnærminger. Den ene viser til det som står nevnt overfor, at indre motivert atferd er atferd som ikke er avhengig av ytre belønning eller ytre konsekvenser (Skaalvik & Skaalvik, 2009). Den andre viser til at atferd som er indre motivert, kan bli sett på som en funksjon av grunnleggende psykologiske behov (kompetanse, tilhørighet og kompetanse, også nevnt overfor). Disse behovene mener Deci og Ryan stimulerer indre motivert atferd. Det oppstår en kombinasjon mellom disse to tilnærmingene ved at den indre atferden utløses på grunn av lyst og interesse, men for at man skal fortsette å gjenta aktiviteten må den tilfredsstilles av de psykologiske behovene, tilhørighet, kompetanse og selvbestemmelse (Skaalvik & Skaalvik, 2009).

I denne teorien selvbestemmelse og indre motivasjon, av Deci og Ryan, legges det mest vekt på selvbestemmelse. Og når vi snakker om kompetanse, og behovet for kompetanse, er både White og Harter, og Deci og Ryan, på samme linje. Begge parter mener det at hvis man føler seg kompetent og innehar kompetanse til å beherske aktiviteten, vil oppleves som tilfredsstillende og skape lyst til å gjenta aktiviteten flere ganger. I praksis er det vår jobb som ledere og ansatte i barnehagen å daglig bruke tiltak og metoder som kan

være med å utvikle en genuin interesse i aktivitetene det legges til rette for. Når det gjelder indre motivasjon, viser det seg ofte at det egentlig handler om, er vekke interesse som innebærer at barna i stor grad motiverer seg selv (Reeve, Deci og Ryan, 2004) (Lillemyr, 2007). Det som blir avgjørende for hos voksne her er å støtte selvstendighet, klargjøre struktur og vise engasjement (Lillemyr, 2007, 151).

Situasjonsbetinget ledelse

Situasjonsbetinget ledelse handler om at det ikke er en lederstil som er bedre enn en annen. Situasjonsbetinget ledelse viser til at det som gjør en lederstil god, er måten en leder velger hvilken lederstil som er best i forhold den situasjonen man er i, som gjør den god (Bush m.fl., 2010).

I barnehagen vil det alltid være slik at personalet vil ha forskjellige arbeidsoppgaver, ulike kvalifikasjoner og ulike interesser (Flermoen, 2001). Som igjen vil si at alle i personalet er ulike mennesker. Når vi ser dette kan vi også se at motivasjonen for ulike oppgaver vil være forskjellig for hver enkelt i personalet (Skogen m.fl., 2005). Da vil det som leder være en viktig leder oppgave, å først vurdere den eventuelle situasjonen og/eller ansatte, for så å kunne velge en hensiktsmessig lederstil i forhold til den. Gotvassli viser til at noen av de viktigste faktorene som er med på å avgjøre hvilken lederstil man skal ha er: lederen selv, medarbeiderens kompetanse og situasjonen som skal håndteres (Gotvassli, 2013). Lederen har ansvar for å tilpasse oppgavene i forhold til personalet. Utfordringene må ikke bli for store i forhold til kompetansen, og omvendt. For at man skal kunne kalle noe en god situasjonsbetinget ledelse, må lederen ta ansvar å se til at det blir samsvar mellom utfordring og kompetanse (Gotvassli, 2013).

Garderobesituasjonen

Alle hverdagslige gjøremål er pedagogiske aktiviteter som byr på muligheter. Barn skal bli selvhjulpne og utvikle god motorikk, og barn som lærer seg å være selvhjulpne utvikler også selvtillit og godt selvbilde (Konradsen, Nervik, Skjølsvold & Stenset, 2015). Garderobesituasjonen er en hverdagsaktivitet som foregår hver eneste dag i barnehagen, enten det er av- eller påkledning, og som også byr på utrolige mange muligheter for barna å nettopp utvikle motorikken, kompetansen, selvbildet etc. Da er det også viktig at vi som voksne utnytter denne situasjonen. Hver gang vi hjelper et barn hvor det egentlig ikke er nødvendig, tar vi fra dem muligheten til å få prøve å klare det selv. Barnet går også glipp av muligheten til å få kjenne på følelsen av å mestre noe på egen hånd, noe som igjen fører til at barnet går

glipp av læring (Konradsen, Nervik, Skjølsvold & Stenset, 2015). Dette kan også føre til svekket motivasjon og selvbilde. Vi som voksne må ha fokus på hvordan vi kan støtte og motivere barnet, i stedet for å hjelpe det med en gang. Når vi som voksne behandler barn som passive mottakere, altså hjelper de når de egentlig ikke trenger det, lærer de at de ikke kan. På den måten kan det oppstå det man kaller for innlært hjelpeløshet (Konradsen, Nervik, Skjølsvold & Stenset, 2015).

Metode

Jeg har valgt kvalitativ metode, dette på grunnlag av problemstillingen min, som viser til at formålet mitt med forskningen er å finne ut mer om ansattes opplevelser og erfaringer i forhold til motivasjon i garderobesituasjonen. I en slik type forskning finner jeg kvalitativ metode mer velegnet enn kvantitativ metode, da kvantitativ metode passer bedre om formålet er å kartlegge eller finne en «fasit».

Kvalitativ metode

Jeg har valgt å bruke kvalitativ metode i forskningen min. Kvalitativ forskning innebærer at man utforsker hvilken mening, erfaringer og hendelser, for får de menneskene som opplever dem i en virkelig setting, og hvordan de kan fortolkes og forstås av andre. Som forsker i en kvalitativ forskning skal man være åpen på det man blir fortalt og hører, og man skal løfte videre frem deres perspektiv (Creswell 1998, Denzin & Lincoln 1994/2000, Gudmundsdottir 1990, Merriam 2002) (Postholm, 2005).

Utvalg

Problemstillingen min tar utgangspunkt i at jeg skal se på hvordan ansatte i en barnehage motiverer barns indre motivasjon i forhold til erfaringene de møter i påklledningssituasjon. I forhold til dette har jeg i denne oppgaven valgt å intervjuet to pedagogiske ledere i to ulike barnehager. Begge de pedagogiske lederne hadde jeg kjennskap til fra før, noe jeg så på som positivt, både for meg og dem, i forhold til at vi ville være mer avslappet under samtalen. Selv om jeg hadde i bakhodet at det også kunne være en ulempe, med tanke på hvordan de svarer på spørsmålene.

Forarbeid

Før jeg dro ut og intervjuet de to pedagogiske lederne, så lagde jeg en intervjuguide. Jeg valgte å bruke intervjuformen halvstrukturert intervju. Jeg valgte meg ut noen temaer (personalets bevissthet, barnas ferdigheter og engasjement, og utfordringer og arbeidsmåter)

som jeg ville fokusere på, og formet spørsmålene ut ifra disse. For å skaffe meg et best mulig resultat for drøftingen og analysen av intervjuene, arbeidet jeg godt med utformingen av spørsmålene. Jeg prøvde å lage spørsmål som ikke var ledende, men heller tydelige og «åpen», slik at jeg fikk frem hva de tenkte og følte, og ikke hva eventuelt jeg eller andre skulle mene. Spradley (1979) hevdet det at forskeren som bruker denne typen intervjuform, har til hensikt å forstå heller enn å forklare det som blir forsket på, noe som også samsvarer med formålet til all kvalitativ forskning (Creswell 1998) (Postholm, 2005, s. 73). Dette var også det jeg ville oppnå gjennom intervjuene.

Jeg forberedte en intervjuguide som jeg brukte i begge intervjuene av de pedagogiske lederne. Grunnen til dette var at jeg ville se hvilke likheter og/eller forskjeller det er i arbeidet med motivasjon i garderobesituasjonen i de to barnehagene. Intervjuguiden ble godkjent av veilederne før jeg tok kontakt med de to pedagogiske lederne og avtalte tid til intervjuene. Jeg sendte intervjuguiden, med spørsmålene og litt informasjon om problemstillingen og oppgaven min, på forhånd til informantene. Dette fordi jeg på grunnlag av spørsmålene ville gi dem tid til å forberede seg litt.

Gjennomføring

Ved gjennomføringen av intervjuene var informantene klare over at de kunne trekke seg, og med deres samtykke tok jeg opp intervjuene med diktafon. Ved begge intervjuene drakk vi kaffe og småpratet litt, før jeg satte i gang med basis spørsmålene, hvilken utdannelse har de, hvor lenge de hadde arbeidet i denne barnehagen og i yrket. Jeg synes begge intervjuene fikk en naturlig flyt, hvor det ble en avslappende atmosfære og hvor jeg fikk stilt oppfølgingsspørsmål underveis der det kom naturlig.

Etterarbeid

Etter at jeg hadde fullført intervjuene, satte jeg meg ned og transkriberte dem. Det å transkribere intervjuet vil si at jeg, ord for ord, skriver ned hva som ble sagt i løpet av intervjuet (Dalland, 2012). Dette førte jeg inn på datamaskinen, før jeg videre bearbeidet teksten slik at den skulle være lettere å analysere (fjernet noe av det muntlige språket som var og delte inn i setninger), før jeg skrev dette ut (Dalland, 2012). Videre brukte jeg utskriften til å markere og analysere svarene jeg hadde fått på de ulike spørsmålene, slik at jeg kunne begynne å sammenligne likheter og/eller forskjeller, før jeg førte dette inn i resultatene som kan sees i kapittel 4.

I analyse og drøftings kapittelet har jeg brukt metoden tematisering. Tematisering er en metode man kan bruke for å bearbeide intervjuene. Ved bruk av en slik metode tematiserer man resultatene under aktuelle temaer fra intervjuet (Dalland, 2012). Dette har jeg valgt å gjøre i min oppgave. Da jeg synes det ut ifra intervjuene var litt vanskelig å skille mellom enkelt temaer, da svarene fra informantene kom litt innvendt i hverandre, valgte jeg og dele analyse delen inn i mer overordnede temaer. Jeg tematiserer resultatene under temaene personalets bevissthet, barnas ferdigheter og engasjement, og utfordringer og arbeidsmåter, hvor jeg også sorterer svarene under hvert tema. I følge Dalland må man, for å utføre dette riktig, bruke de samme temaene i begge intervjuene, noe jeg har gjort. Jeg vil også bruke teorien jeg skrev om i kapittel 2 i drøftingen av funnene mine. For oppgaven sin del kaller jeg den ene pedagogen Kari og den andre Lene.

Etiske refleksjoner

Som forsker i denne oppgaven er det min oppgave, ved bruk av kvalitativ metode, å foreta etiske overveielser både før, i løpet av og etter oppholdet på forskningsfeltet eller samtalene med forskningsdeltakerne (Postholm, 2005, s 142). Jeg startet intervjuprosessen med å ringe til de to ulike pedagogiske lederne jeg var interessert i å bruke som informanter, å informere dem om hva bacheloroppgaven min gikk ut på og hva jeg ønsket med disse intervjuene. Da de godkjente planene mine, sikret jeg meg deres frivillige deltakelse ved å sende ut et samtykke skjema, som informerte dem om målet og oppgaven og deres rett til å trekke seg under prosessen (Postholm, 2005). I denne oppgaven forblir informantene anonym og jeg opplyser hverken hvem de er eller i hvilke barnehager jeg har vært i.

Analyse av resultat og drøfting

Jeg utførte intervjuene i samme rekkefølge hos begge informantene. Jeg starter analysen med temaet «*Personalets bevissthet*», før jeg går videre til temaet «*barnas ferdigheter og engasjement*» og avslutter med temaet «*Utfordringer og arbeidsmåter*». De første spørsmålene var grunnleggende spørsmål, hvilken utdanning de har og hvor lenge de hadde arbeidet som pedagogisk leder. Lene hadde arbeidet som pedagogisk leder i 19 år til sammen, 5 år av dem var på avdelingen hun var på nå. Kari hadde arbeidet 2 år til sammen som pedagogisk leder og kun på den avdelingen hun var på nå. Begge hadde tatt hovedmodell utdanningen ved Dronning Mauds Minne Høgskole. Etter at de grunnleggende spørsmålene var unnagjort gikk jeg videre inn på temaet: Personalets bevissthet.

Personalets bevissthet

I det første spørsmålet jeg stilte ønsket jeg å høre hvilke erfaringer de hadde med motivasjonsarbeid under påkledning, og om dette var noe som ble arbeidet med bevisst eller ubevisst. Svarene jeg fikk her var litt forskjellig i forhold til de to pedagogene. Kari fortalte at dette var noe de bevisst arbeidet med og hvor de sammen i personalet diskuterte hva de ville oppnå, slik som kompetanse, selvstendighet og følelse av mestring, og hvordan de skulle oppnå det. Erfaringene de hadde tilegnet seg var at tålmodighet og positiv tilbakemelding var noe som fungerte under påkledning. Lene fortalte at på hennes avdeling hadde dem ikke noen konkrete mål under påkledningen, men at de som helhet i barnehagen arbeider for at barna skal bli selvstendig og få kjenne på følelsen av at de mestrer noe selv, ved at de anerkjenner barna og veileder dem. Lene, på lik linje med Kari, diskuterte sammen med de andre ansatte enkelte situasjoner, men at handlingene over hvordan de motiverer og engasjerer barna under påkledning er mer taus kunnskap, men som gjennom dette intervjuet blir satt ord på og reflektert over. Taus kunnskap handler om at vi ofte tenker, handler og vurderer på grunnlag av kunnskap som ikke er uttrykt eller ikke kan uttrykkes (Gotvassli, 2013). Jeg tolker ut ifra disse utsagnene at selv om Kari i sin barnehage arbeider bevisst med påkledningen, og Lene i sin barnehage ikke gjør det, så arbeider dem mot samme mål i forhold til motivasjonsarbeid, nettopp det at barna skal føle på mestring, lære å bli selvstendig og utvikle kompetansen sin.

I det neste spørsmålet jeg stilte ønsket jeg å høre hva de synes er viktig i forhold til at barna lærer å kle på seg selv, og svarene jeg fikk her var at begge pedagogene var opptatt av at barna skulle bli selvstendige og få kjenne på mestringsfølelse. Lene forklarte det slik: *«For meg er det viktig at de lærer å bli selvstendig og mestre. Oppleve at dem klarer noe, og at de får ros for det, og at vi som voksne veileder og motiverer dem gjennom situasjonen»*. Kari forklarte det litt annerledes:

«For meg er det viktig at de har lyst til det selv, og at vi som voksne arbeider med å hjelpe til å vekke/skape en indre motivasjon, la påkledningen bli en aktivitet og ikke noe de må gjøre, slik at de via egen interesse og motivasjon fra oss, lærer å bli selvstendig og mestrer påkledningen».

Begge trekker frem det at barna skal bli selvstendig og få oppleve å mestre noe, og at det skal skje via veiledning, indre motivasjon og anerkjennelse. Dette samsvarer med at det å mestre noe er, som vi kunne lese om i teoridelen om mestring, knyttet til følelsen av å være kompetent, og for at man skal kunne oppleve mestring må man tilfredsstillende områdene

kompetanse og tilhørighet (Lillemyr, 2007). Noe jeg ut ifra disse utsagnene, mener at både Kari og Lene har fokus på. Motivasjon handler om hvordan vi utvikler interesser for ulike ting og gjennom det styrker engasjementet vårt, eller hva som gjør at vi mister lidenskapen og interessen for noe (Lillemyr, 2007). Indre motivasjon handler om når vi mennesker utfører handlinger selvstendig eller ut av egen interesse, uten noen form for ytre belønning eller kontroll (Lillemyr, 2007). Kari nevner i sitt utsagn, det «å vekke/skape en indremotivasjon» hos barna under påkledningen, her vil det da være viktig at vi som voksne tar arbeidet i påkledningssituasjonen seriøst og tar hensyn til hvert enkelt barn. Slik at vi via støtte, motivasjon og anerkjenning faktisk bidrar til en indremotivasjon og lyst, og ikke fratår lidenskapen eller interessen hos barnet. Jeg tolker, ut ifra utsagnene til både Kari og Lene, at de har fokus på at vi som voksne under påkledning må støtte, motivere og anerkjenne barnet for å kunne være med å utvikle barnets kompetanse og tilfredsstillere deres tilhørighet i gruppen, slik at barna kan oppleve følelsen av mestring og bli selvstendig.

Jeg ønsket også å finne mer ut om hvordan de opplever personalets engasjement og motivasjon under påkledningen, og stilte derfor et spørsmål om dette. Både Kari og Lene fortalte at de opplever personalets engasjement og motivasjon under påkledning som bra, og at personalet er flink til å holde motivasjonen oppe under påkledningssituasjonen. Kari gikk også inn på rollen hennes i forhold til personalet under påkledningen: «*Under påkledningen kan det oppstå ulike utfordringer og krav fra barna, da må jeg som leder være bevisst og vurdere hvem av oss voksne som skal håndtere hvilken situasjon*». Som Kari forteller kan det under påkledning oppstå mye forskjellige situasjoner, og det hun forteller i utsagnet i forhold til sin rolle som leder, samsvarer med teorien om situasjonsbetinget ledelse.

Situasjonsbetinget ledelse handler om at det ikke er en lederstil som er bedre enn en annen, men viser til at det som gjør en lederstil god, er måten en leder velger hvilken lederstil som er best i situasjonen man befinner seg i (Busch, m.fl., 2010). Og som man ser i utsagnet er det nettopp hva Kari arbeider med. Hun tenker over hvordan hun skal lede personalet, og også da hvilken lederstil som passer best i den gitte situasjonen. Det vil alltid være slik at man i et personale har ulike arbeidsoppgaver, ulike kvalifikasjoner og ulike interesser (Flermoen, 2001). Som igjen vil si at alle i personalet er ulike mennesker. Når vi ser dette kan vi også se at motivasjonen for ulike oppgaver vil være forskjellig for hver enkelt i personalet (Skogen m.fl., 2005). Et eksempel fra Kari hvor hun vurderte en ansatt og en situasjon:

«Vi har en ansatt som er veldig glad i å være ute, men ikke er så veldig tålmodig under påkledning. En gang merket jeg at dette begynte å smitte over på barnas humør

under påkledningen. Jeg tok meg da en prat med henne, og fant ut at kanskje i det mest hektiske og krevende påkledningene, kunne hun ta på seg en annen oppgave, som for eksempel å dra ut å legge til rette for aktiviteter sammen med barna».

Som leder må man vurdere hver enkelt i personalet opp mot situasjonen for å vurdere hvem som er mest motivert og passer til oppgaven (Gotvassli, 2013). Dette tenker jeg er utrolig viktig i denne sammenhengen, da man arbeider med barn. Og jeg synes også at det er flott at Kari har fokus på dette i sitt arbeid under påkledningen og jeg tolker det dit at Kari valgte en hensiktsmessig lederstil overfor denne ansatte. Lene var også innom dette, da hun fortalte at siden de er en veldig liten avdeling er som regel alle de ansatte tilstede under påkledningen, men at om det skulle oppstå utfordringer er personalet flink til å kommunisere og samarbeide sammen, og bytter gjerne på oppgavene, slik at man holder humøret og motivasjonen oppe. Som leder har man ansvar for å tilpasse oppgavene i forhold til personalet. Utfordringene må ikke bli for store i forhold til kompetansen, og omvendt (Gotvassli, 2013). Kari og Lene nevnte begge at også de i personalet er flink å skryte av hverandre og spørre hverandre om råd, noe som begge tolker som motiverende for personalet og som bidrar til at personalet er engasjert under påkledningssituasjonen.

Barnas ferdigheter og engasjement

Etter å ha snakket en del om de tingene jeg har lagt under temaet personalets bevissthet, gikk vi over til temaet barnas ferdigheter og engasjement. Det første spørsmålet jeg stilte dem innenfor dette temaet var hvordan de opplever ferdighetene til barna i forhold til påkledning. Her la begge pedagogene, Kari og Lene, vekt på at ferdighetene til barna var individuelle og at lysten til å kle på seg selv også varierer. Noe de tror handler mye om hva barna er vant til fra hjemmet, og som også viser til hvor viktig det er å kommunisere og samarbeide med hverandre, som foreldre/foresatte og ansatte. Kari forklarte det slik: «... *Altså om klærne har blitt lagt frem og at barna har fått mulighet til å eksperimentere mye fra de var bitteliten, eller om de alltid blir påkledd. For det er i alle fall noe vi merker i barnehagen ...*». Både Kari og Lene nevner at det er individuelt fra barn til barn hvilke ferdigheter de innehar, og at dette kan ha en sammenheng med hvilke muligheter barna er vant med å få i hjemmet. Dette samsvarer med White sin teori om kompetansemotivasjon, som viser til at når barn får mulighet til å utvikle seg og mestre noe, og føle på det å lykkes, vil det ha en sterk effekt på barnets egen oppfatning av sin dyktighet (Lillemyr, 2007). På/avkledningssituasjonen er også en hverdagsaktivitet som foregår hver eneste dag, både i hjemmet og i barnehagen, og den aktiviteten byr på mange muligheter for barn å utvikle

motorikken, kompetansen og selvbildet (Konradsen, Nervik, Skjølsvold & Stenset, 2015). Da mener jeg det er viktig at vi som voksne utnytter denne situasjonen til barnets beste. Både som foreldre og som ansatte i barnehagen.

Hver gang vi voksne hjelper et barn hvor det egentlig ikke er nødvendig, tar vi fra dem muligheten til å få prøve å klare det selv, og barnet vil også da gå glipp av muligheten til å få kjenne på følelsen av å mestre noe på egen hånd, noe som igjen fører til at barnet går glipp av læring. Dette kan også føre til svekket motivasjon og selvbilde. (Konradsen, Nervik, Skjølsvold & Stenset, 2015). Alle barn er forskjellige, og det vil alltid være noen som har kommet lengre enn andre. Derfor mener jeg det er viktig å se på hva vi som voksne kan bidra med for at barna, for sin egen del, får mulighet til å føle på mestring, sin egen dyktighet og utvikle ferdighetene sine på det nivået de er, og ikke bidra til å svekke deres motivasjon og selvbilde.

Som vi kan se i utsagnene, så trekker både Kari og Lene inn kommunikasjonen og samarbeid med foreldre som en viktig faktor i arbeidet med ferdighetene og engasjementet til barna under påkledning. Vi som ansatte i barnehagen må ha fokus på hva vi vil oppnå gjennom påkledningen, som i eksemplene her, vil Kari og Lene oppnå at barna føler en indre motivasjon, mestring og lærer å bli selvstendig gjennom påkledningssituasjonen. En viktig oppgave vil også da være å kommunisere med foreldrene hva vi i barnehagen arbeider med og hvordan. Slik at dette kanskje motiverer de foreldrene som ikke bruker så mye tid på dette hjemmet. Vi som voksne må ha fokus på hvordan vi kan støtte og motivere barnet, i stedet for å hjelpe det med en gang. Som Lene også sa: «... *Det er viktig at vi som voksne gir barna mulighet, slik at de kan utviklet en indre interesse for det, og for å utvikle ferdighetene sine ...*». Når vi som voksne behandler barn som passive mottakere, altså hjelper de når de egentlig ikke trenger det, lærer de at de ikke kan. På den måten kan det oppstå det man kaller for innlært hjelpeløshet (Konradsen, Nervik, Skjølsvold & Stenset, 2015). Jeg tolker det ut ifra utsagnene til Kari og Lene, at de er bevisst på dette, men jeg tenker også at det er viktig at de kommuniserer dette med de andre ansatte og gjerne foreldrene. Dette på bakgrunn av at jeg i praksis har erfart, at noen arbeider veldig bevisst, mens noen ikke. Dette legger barna merke til, og da har jeg observert at de barna som ikke innehar den indre motivasjonen eller lysten til å prøve, går rett til den voksne som de har erfart vil kle på dem med en gang!

I forhold til at både Kari og Lene nevnte at barnas ferdigheter var individuelle stilte jeg et tilleggs spørsmål som gikk inn på om de bruker ulike metoder i forhold til barna, siden

ferdighetene varierer. Her svarte begge at de egentlig ikke gjorde det, de brukte de samme metodene, men at de tok hensyn til barnas ferdighetsnivå. Eksempel at hvis ett av barna mestrer å ta på dressen selv, så fokuserer de ikke lenger på den delen av påkledningen, da den ikke lenger er en utfordring for barnet. Da skifter de fokus på en ny utfordring barnet kan øve seg på. Slik at de gradvis prøver nye ting, og ikke presser barnet på alle deler av påkledningen samtidig. Dette samsvarer med hva Harter skriver om i teorien om kompetansemotivasjon. Harter mener at barn vil utvikle kompetansefølelsen sin, gjennom læring og erfaringer det lykkes eller mislykkes med (Lillemyr, 2004). Det er dette jeg tolker både Lene og Kari bidrar med når de tilpasser utfordringen etter barnets ferdigheter og lyst, barnet får, som i eksempelet, kjenne på mestring ved å klare å ta på dressen selv og utvikler dermed kompetansefølelsen sin. Denne erfaringen tar de med seg videre til en ny utfordring og barnet vil etter hvert kjenne på det å ha en sterk kompetansefølelse (Lillemyr, 2004). Dette tror jeg kan bidra til at barnets indre motivasjon blir forsterket, og som vil gi barnet lyst til å prøve seg på en ny utfordring.

I neste spørsmål ønsket jeg å finne ut hvordan de opplever barnas engasjement og motivasjon for å prøve å kle på seg selv. Det som kom frem fra Kari var: «*Når barna får det til er det en enorm mestring, «Æ KLART DET, Æ KLART D», sier de ofte og stopper ikke før de har fått bekreftelse fra oss voksne ...*». Her kommer man inn på det som handler om barnets indre tilfredsstillelse, som samsvarer med hva Susan Harter skriver om under teorien kompetansemotivasjon. Barnet mestrer en utfordring som det har møtt under påkledningen, og søker deretter anerkjennelse for handlingen sin. Etter hvert som barnet mester og lykkes i utfordringene det møter, vil det føle på det å ha kontroll og oppleve en indretilfredsstillelse, fordi det er kompetent (Lillemyr, 2004). Når en slik situasjon oppstår er det ikke nødvendigvis lett å oppfatte barnets krav om anerkjennelse hvis man ikke er obs. Da kan man fortolke det som mas og skyve det unna. Da er det viktig at vi som voksne er tilstede og tett på slik at vi kan reagere på best mulig måte. Det vil selvfølgelig oppstå situasjoner hvor man ikke handler eller tolker barnet «riktig», dette er viktig å reflektere over i ettertid og huske på til en annen gang. Hvordan vi tolker hendelser, er det første steget i forventningene rundt det neste som skal skje videre i hendelsen (Imsen, 2010). Noe som kommer frem i det Kari forteller videre: «*... Når barna har fått bekreftelsen av oss, går de gjerne rundt og viser til de andre barna hva de har fått til.*». Kari tolket at barnet ville ha anerkjennelse for hendelsen, altså at det klarte å kle på seg selv, og gav barnet det. Som et resultat av hvordan hun tolket hendelsen, tolker jeg det slik at forventningene til barnet ble møtt, noe som gav barnet

motivasjon og en følelse av å være kompetent, som igjen førte til at barnet gjerne ville vise de andre barna hva det hadde klart. Ut ifra begge utsagnene til Kari tolker jeg at barnets kompetansefølelse og selvfølelse blir styrket i dette eksempelet, da barnet gjerne i etterkant vil vise de andre barna hva det har mestret.

Videre forteller Kari om hvordan hun opplever barnas engasjement: «... *Barna er engasjert om vi er engasjert. Noen dager kan jeg ha mindre tålmodighet enn vanlig hvor jeg kommer med uttalelser som «åh, kom igjen, har du enda ikke fått på skoen osv.»*. Lene er også innom noe av det samme i forhold til barnas engasjement, og forklarte det slik: «*Noen er veldig ivrig, andre er ivrig om vi er ivrig. Så vi merker fort om en av oss voksne begynner å få kort lunte at dette ikke bidrar til engasjement hos barna ...*». Mestring er svært knyttet til følelsen av å være kompetent, og for at man skal kunne oppleve mestring er det to hovedområder som må tilfredsstilles, nemlig kompetanse og tilhørighet (Lillemyr, 2007). Slik som i utsagnene til Kari og Lene, viser de til at om de som voksne ikke tilfredsstiller barnas tilhørighet eller kompetanse, vil barnas engasjement påvirkes av miljøet dem er i, og ganske fort vil barnas engasjement og motivasjon for oppgaven være borte.

Når man bruker komponenter som «er ikke flink nok», «er for vanskelig» og «kan ikke», for å forklare en situasjon, vil de man forklarer situasjonen til, få problemer med motivasjonen (Imsen, 2010). Dette samsvarer med utsagnene til Kari og Lene hvor de forteller at når deres tålmodighet og uttalelser blir tenkt mindre over, bruker de uttalelser som ikke er med på å motivere barnas engasjement i forhold til påkledningen. Lene fortalte videre «*Når vi blir obs på dette er vi rask med å rullere på rollene oss voksne i mellom*». Det vil være en viktig faktor at vi voksne er klar over vår påvirkning på barna. Og at vi da tar jobben seriøs nok til å enten rullere på rollene, slik Lene fortalte, eller reflektere over dette i forkant, slik at vi, før vi går inn i situasjonen, har funnet riktig person for å håndtere oppgaven på en god måte (Bush m.fl., 2010).

Utfordringer og arbeidsmåter

Videre i intervjuet gikk jeg inn på hvordan de arbeider og motiverer barna under påkledning, hvor jeg også tilføyde et tilleggs spørsmål om hvordan de eventuelt håndterer utfordringer som dukker opp.

I forhold til utfordringer som kan oppstå i garderobesituasjonen, fortalte både Kari og Lene at utfordringene de møter ofte kommer an på dagsformen til barna og de voksne. Enkelte dager er kanskje vi voksne ikke helt tilstede i situasjonen, og noen av barna har

kanskje ikke lyst til å kle på seg og løper heller rundt, mens du har noen av barna som krever vår veiledning og hjelp, da kan det fort bli litt kaos. Lene forteller det slik: *«Vi er 3 voksne på avdelingen, så når det oppstår uro som krever litt av oss som voksne, kan man føle litt på det at man ikke er tilstede nok for de barna som sitter og prøver å kle på seg selv»*. Når en slik utfordring oppstår er det viktig at man som voksne reflekterer over hva de må jobbe med og hva de må prioritere. Det vil til stadighet i de ulike miljøene barna deltar i, oppstå og åpne seg nye muligheter for mestring av miljøet (Lillemyr, 2007), og i løpet av den tiden Lene og de andre ansatte bruker på å roe ned og samle noen av barna, kan det åpne seg muligheter for de barna som prøver å kle på seg selv, som ikke Lene og de ansatte får sett eller tatt tak i. Det er viktig å se på at suksess og mestring vil styrke barnets kompetansefølelse og dermed innvirke positivt på barnets indre motivasjon (Lillemyr, 2007). Susan Harter skriver om at hovedkilden til motivasjon er barns selvpåfatning og kompetansefølelse. Hvis for eksempel et av barna som trenger veiledning og anerkjennelse ikke blir sett nok, på grunn av at de voksne legger det meste av fokuset på de barna som lager uro, kan barnet føle på følelsen av å ikke ha kontroll fordi at det mislykkes eller ikke mestrer utfordringen de står ovenfor. Barnet kan da lett føle angst for slike utfordringer, noe som kan resultere i at kompetansefølelsen svekkes. På sikt vil dette, om det får foregå over lengre tid, svekke personlighetsutviklingen (Lillemyr, 2004). Når man tenker over det slik kan det da være en mulighet å bedømme situasjonen og se om det er nødvendig at alle tre har fokus på uroet som foregår, eller om det er mulighet til at de kan dele seg. Eventuelt legge alt fokuset på de barna som har begynt påkledningen, og heller ta seg av uroet etterpå. Dette kommer selvfølgelig an på situasjonen og hva som fungerer best på avdelingen og for barna! En annen metode man kan prøve er den Kari fortalte om: *«Vi deler barna inn i mindre grupper på tre og tre, og bruker god tid. Da blir gjerne påkledningen aktiviteten og ikke det at vi skal ut»*.

Videre stilte jeg spørsmål om hvordan de arbeider og motiverer barna i garderobesituasjonen. Dette fordi jeg ønsker og finne ut hvilke arbeidsmåter og metoder de bruker. Lene var inne på det å være så tett på barna som mulig, og fortalte det slik: *«For å motivere barnas indremotivasjon, slik at de har lyst til å fortsette å prøve og møte dem der de er, jobber vi med å benevne, fortelle, vise og anerkjenne deres handlinger»*. Lenes utsagn samsvarer med Deci og Ryans teori om selvbestemmelse og indremotivasjon. Deres teori består som sagt av to tilnærminger. Indre motivert atferd, atferd som ikke er avhengig av ytre belønning, og atferd som er indre motivert, som kan bli sett på som en funksjon av grunnleggende psykologiske behov (Skaalvik & Skaalvik, 2009). Det oppstår en kombinasjon

mellom disse to tilnærmingene, ved at den indre atferden utløses på grunn av lyst og interesse, men for at man skal fortsette å gjenta aktiviteten må den tilfredsstillende av de psykologiske behovene, tilhørighet, kompetanse og selvbestemmelse (Skaalvik & Skaalvik, 2009). Ut ifra utsagnet til Lene, tolker jeg det slik at hun tilfredsstillende de psykologiske behovene gjennom arbeidet med å anerkjenne, benevne og rose barnet hvor det er, som fører til en videre indre lyst og interesse hos barnet i forhold til aktiviteten, hun poengterte også dette ved å avslutte med å fortelle:

«Noen ganger kommer barna bort for å vise at de har klart å ta på skoene selv. Og hvis vi da ser at de har tatt på skoen på feil fot, anerkjenner vi deres handling hvor dem har mestret å ta på skoen selv, i stedet for å rette på dem. I stedet kan vi kommentere at det kan bli litt ekkelt på føttene, men la barnet få mulighet til å erfare at dette kanskje ikke var så behagelig og da hjelpe dem å skifte til rett fot».

Selvoppfatning er noe som er unikt for den enkelte og noe som påvirker motivasjonen. Det omhandler alt vi mennesker har av følelser, viten og holdninger mens vi erfarer oss selv, opplever oss selv og vurderer oss selv, på alle erfaringsområder (Lillemyr, 2007). I utsagnet til Lene møter hun barnet og anerkjenner handlingen hvor barnet har klart å ta på seg skoene selv. Jeg tolker at hun styrer unna og rette på at skoene er feil vei, for i denne situasjonen handler det ikke om å mestre rett sko på rett fot, men å mestre selve handlingen, som er å klare å ta på sko selv! Hvis man observerer andre mennesker kan man legge merke til at en persons oppfatning av egen dyktighet og seg selv, vil bety mer på noen områder enn andre (Lillemyr, 2007). I denne situasjonen tolker jeg at for noen av barna, betyr handlingen på dette området, mye for deres egen oppfatning av seg selv og egen dyktighet. Ved at noen av barna gjerne vil vise Lene hva det har fått til. Det blir derfor en viktig jobb for oss ansatte og pedagoger, å ha kjennskap til hvilke områder barnet ikke viser mye interesse for, og hvilke områder barnet verdsetter høyt. Slik at vi kan motivere, veilede og vurdere på best mulig måte. For vår vurdering av hva som er viktige områder, vil kunne prege hvordan barnet verdsetter ett området (Lillemyr, 2007). Hvis man arbeider godt med å observere og få tak på hvilke områder under påkledningen barna verdsetter, og finne ut metoder som fungerer bra for å veilede og motivere barna, vil det kunne være med å bidra til at barnet utvikler seg til et selvstendig menneske med en bestemt opplevelse og oppfatning av seg selv og vokse seg inn i de sosiale systemene i samfunnet (Lillemyr, 2007, 82). Ut ifra dette utsagnet til Lene, tolker jeg at Lene verdsetter barnets selvoppfatning, og ivaretar et område barnet verdsetter, ved å

anerkjenne barnets handling og rose barnet for handlingen barnet har mestret (Lillemyr, 2007).

Kari fortalte at på hennes avdeling delte de, som sagt, barna inn i grupper for å begrense uro og for å få en nærmere relasjon til hvert enkelt barn. Hun fortalte videre at i arbeidet for å motivere barna under påkledning prøver de å være tett på og tilgjengelig, noe som de synes er lettere når de deler barna opp i mindre grupper. Kari fortalte også om en annen metode hun hadde begynt å bruke i forhold til å motivere barna under påkledning:

«Jeg tar med meg mine egne uteklær i gangen. Så sitter jeg på gulvet sammen med dem og kler på meg sakte, for da får de se akkurat hvordan jeg gjør det. Noe som jeg føler motiverer barna, da mange av dem begynner å herme og synes det er utrolig stas at jeg faktisk gjør det samme som dem».

Utsagnene til Kari viser til bruken av en litt annen metode i arbeidet for å motivere og takle utfordringer under påkledning, enn Lene. I barnehagen hun arbeider i, deler de barna opp i mindre grupper, og legger til rette for at kanskje en dag er selve påkledningen aktiviteten, og ikke det at dem skal ut. Hun bruker også en annen metode, som sagt, hvor hun tar med seg sine egne klær og kler på seg sammen med barna. Jeg tolker det slik at Kari har funnet en metode som bidrar til at påkledningen blir til en morsom aktivitet og ikke noe barna «må gjøre», som fører til at barna etter hvert mestrer utfordringen ved å kle på seg, noe Kari også nevnte i første spørsmål at hun ser på som viktig i forhold til at barna skal lære å kle på seg selv. Dette samsvarer med hva White skriver om i sin teori om kompetansemotivasjon. For barn handler det om følelsen av å være effektiv, eller mestre utfordringen de møter, og ikke mot den viktige læringen av handlingen (Lillemyr, 2007). I praksis er det vår jobb som ledere og ansatte i barnehagen å daglig bruke tiltak og metoder som kan være med å utvikle en genuin interesse i aktivitetene det legges til rette for (Lillemyr, 2007). Jeg tolker det slik at Kari har funnet en metode hun synes fungerer for å utvikle en genuin interesse i aktiviteten, her påkledningen. Hun føler barna blir motivert, da de ofte gleder seg til å komme i garderoben og sitte sammen på gulvet å kle på seg. Noen ganger har de konkurranse om hvem som blir ferdig først osv., fortalte Kari. Når det gjelder indre motivasjon, viser det seg ofte at det det egentlig handler om, er vekke interesse som innebærer at barna i stor grad motiverer seg selv (Lillemyr, 2007). Noe jeg tolker at Kari har klart med den metoden hun har vist til i sine utsagn. Jeg synes også det er fint at man kan se på påkledningen i sin helhet som en aktivitet, og ikke noe man må gjøre før man skal eventuelt ut eller inn. Som ledere og ansatte

må man være flinke til å prøve ut og teste ulike tiltak og metoder, for å finne en som fungerer bra, og det som blir avgjørende her hos oss voksne, er å støtte selvstendighet, klargjøre struktur og vise engasjement (Lillemyr, 2007).

I forhold til arbeidet med å motivere barna under påkledningen var Kari også innom det at de prøver som ansatte å holde humøret oppe og være flink til å skryte av de små tingene barna får til, og ikke legge for mye vekt på det de ikke klarer. Hun sammenlignet dette med eksamen: «*Hvis man har hatt muntligeksamen, og sensor legger mest fokus på det du ikke klarte, har du ikke så veldig lyst til å gjøre det igjen eller fortsette med det*». Dette er noe jeg også kan relatere til, og som jeg mener er fin tanke å ha i hodet når man arbeider med barna, «*Hvordan ville du blitt motivert?*» Dette samsvarer med hva White skriver i sin teori om kompetansemotivasjon. En atferd eller handling som fører til et effektivt samspill med miljøet, er ikke tilfeldig, det er målrettet og vedvarende. Den fortsetter fordi det gir en indre tilfredsstillelse eller tilfredsstillende et indre motiv, nemlig motivet for å klare en utfordring man møter i miljøet man er i (Lillemyr, 2007). Både Kari og Lene legger vekt på at de vil, gjennom arbeidet deres, bidra til at barnet har lyst til å prøve å kle på seg selv og tilslutt tilegne seg den nødvendige kompetansen for å mestre utfordringen. Dette samsvarer med hva både Harter, White, Deci og Ryan, viser til i sine teorier. Hvis man føler seg kompetent og innehar kompetanse til å beherske aktiviteten, vil det oppleves som tilfredsstillende og skape lyst til at man vil gjenta aktiviteten flere ganger (Lillemyr, 2007). Men hvis barnet da blir mest anerkjent for de utfordringene og handlingene det ikke mestret, kan man risikere at det effektive samspillet med miljøet ikke blir vedvarende, og at barnet mister motivasjon og indre lyst til å klare utfordringene de møter. Måloppnåelsen i utsagnene til både Kari og Lene, slik jeg tolker det, var å bidra til at barna får en indre motivasjon i forhold til påkledning, slik at de via den utvikler kompetansen og blir mer selvstendig.

Ut ifra utsagnene til både Lene og Kari, tolker jeg det slik at de følger det rammeplanen sier om at «... *Barnehagen skal bidra til læringsfellesskap der barna skal få bidra i egen og andres læring og barna skal få oppleve et stimulerende miljø som støtter opp om deres lyst til å leke, utforske, lære og mestre ...*» (Rammeplanen, 2017, s 18) Både Kari og Lene viser i sine utsagn at de arbeider for at garderobesituasjonen skal bli et sted/aktivitet hvor barna får mulighet til å lære, utforske og mestre. Begge inkluderer barna i påkledningssituasjonen, og synes det er viktig å la barna få prøve selv og kjenne på mestringsfølelse og egen lyst, som er med å bidra til en utvikling av barnets kompetanse. De arbeider med å anerkjenne barnet og støtte og stimulere barna hvor de er og deres

nysgjerrighet, noe rammeplanen også konstaterer: «*Barnas nysgjerrighet, kreativitet og vitebegjær skal anerkjennes, stimuleres og legges til grunn for deres læringsprosesser*» (Rammeplanen, 2017, s 18).

Konklusjon

I dette kapitlet, kapittel 5: Konklusjon, vil jeg komme med en oppsummering, hvor jeg har lagt fokuset på analyse og drøftingsdelen av oppgaven. Videre vil jeg ta for meg problemstillingen min og en konklusjon på den, før jeg vil si litt om videre forskning.

Oppsummering

Arbeidsprosessen med denne oppgaven og dette temaet har vært utrolig lærerikt og spennende. I løpet av arbeidet jeg har gjort, har jeg fått innblikk i hvordan det arbeides med motivasjon i forhold til de yngste barna i garderobesituasjonen og hvilke ulike metoder de ansatte bruker for å vekke eller opprettholde barnas indre motivasjon og lyst til å prøve å kle på seg selv.

Etter å ha arbeidet mye med dette teamet har jeg erfart at det finnes utrolig mange ulike typer motivasjon, ut ifra hva eller hvem som skal motiveres. Indre motivasjon og arbeidet med dette i forhold til de yngste barna i garderobesituasjonen, er noe jeg ser man kan arbeide mye med. Det tar tid å bygge opp en god relasjon mellom de voksne og barna, og enda mer tid for å finne ut hvordan man kan arbeide for å motivere hvert enkelt barns indre motivasjon, og opprettholde den. I analyse og drøftings kapitlet delte jeg inn i delkapittel. Da jeg synes det var vanskelig å dele kapitlene inn etter begreper som ofte ble gjentatt, delte jeg delkapitlene inn etter hva spørsmålene omhandlet. Jeg valgte ut de spørsmålene og svarene jeg fikk, som jeg synes var viktig å ha med for min oppgave, og utelot resten. Bevissthet og ubevissthet, engasjement og ferdigheter, utfordringer og arbeidsmåter var tema som jeg følte kom frem i gjennom spørsmålene jeg valgte ut og begrepene anerkjennelse, selvstendighet, mestring og selvoppfatning var gjentakende gjennom intervjuene og det er de temaene og begrepene jeg har prøvd å belyse i drøftingskapittelet. Både Kari og Lene sa gjentatte ganger at de arbeidet med å anerkjenne barna og gjennom deres arbeidsmåter bidra til at barna fikk føle på mestring og bli selvstendig.

Svar på problemstillingen

Ut ifra analyse og drøftingsdelen, skal jeg gi et svar på problemstillingen min:
«*Hvordan kan pedagogisk leder på en småbarnsavdeling, motivere barnas indre motivasjon i*

erfaringene de møter under påkledningen i garderobesituasjonen, slik at barna får kjenne på det å være kompetent og øke sin selvoppfatning?»

Jeg mener selv at det ikke finnes noe konkret fasit svar på hvordan en pedagogisk leder kan motivere barns indre motivasjon, slik at barna får kjenne på det å være kompetent og øke sin selvoppfatning. Men at et viktig moment i denne problemstillingen er at det blir en viktig arbeidsoppgave for pedagogisk leder å bli godt kjent med barna og personalet på avdelingen. Gjennom å bli godt kjent med barna og personalet, vil pedagogisk leder også bli kjent med hva som motiverer hvert enkelt barn, og hver enkelt i personalet. Som vil være til stor hjelp for å finne muligheter for å motivere barnas indre motivasjon, og motivere personalet til arbeidet i garderobesituasjonen.

Resultatene fra intervjuene viser til det at selv om de to pedagogiske lederne svarte at en av dem arbeidet bevisst og den andre ubevisst, i forhold til arbeidet under påkledning, betyr ikke det nødvendigvis at de som ikke arbeider bevisst gjør noen dårligere jobb enn de som gjør det. Ut ifra disse intervjuene jeg har hatt og analysen av dem, viser det seg at begge de pedagogiske lederne legger vekt på anerkjennelse, mestring og selvstendighet i forhold til arbeidet i garderoben, men at de bruker en del ulike metoder for å oppnå disse tingene, dette selv om den ene barnehagen arbeider «bevisst» og den andre «ubevisst».

Jeg mener, ut ifra resultatene, at det er viktig at pedagogiske ledere gjør resten av personalet mer bevisst på hva som er målene under påkledning. Og at man diskuterer og reflekterer over det. For i garderobesituasjonen lærer ikke barna bare å kle på seg selv, de får kjenne på så mange ulike følelser, slik som mestring, det å være kompetent, frustrasjon etc., som bidrar til at barnet lærer å kjenne seg selv og utvikler eller svekker barnets selvoppfatning. Jeg sitter igjen med den følelsen av at både Kari og Lene bidrar til å motivere barnets indre motivasjon gjennom arbeidet de gjør i garderobesituasjonen, og at dette er med på å øke barnets selvoppfatning og kjenne på det å være kompetent, men at det er små grep de kunne gjort for å forsterke dette enda mer. De som pedagogiske ledere er flinke til å prøve å se på påkledningen som en aktivitet og ikke noe barna «må gjøre», men at dette nødvendigvis ikke trenger å være noe alle ansatte tenker. Da kan de for eksempel samle personalet og komme fram til noen felles mål, slik at alle arbeider mot samme sak, og at alle gir barna mulighet til å få bli anerkjent, føle på mestring og det å være kompetent. Da slipper man at barna får erfar at de noen gang blir motivert til å prøve selv, mens andre ganger blir de tatt fra den muligheten ved at de blir kledd på. Innenfor dette blir det også viktig som pedagogisk

leder å ta hensyn til og motivere de ansatte, slik at de er motivert til å gjøre en god jobb for barna i garderobesituasjonen.

Ved måten Lene og Kari tenker på, viser de at en viktig faktor i arbeidet for å motivere barnas indre motivasjon, er å gi dem mulighet til å erfare det å lykkes og mislykkes i utfordringene de møter. Og at vi som voksne må være tålmodig og tett på barnet, og anerkjenne deres handlinger. Gjennom intervjuene legger også Kari og Lene vekt på det at alle barn er individuelle mennesker, med ulike ferdigheter og ulik kompetanse. Noe som tilsier at for å vekke barnets indre motivasjon under påkledning, og bidra til økt kompetanse og selvoppfatning, må vi som voksne ta utgangspunkt i hvor hvert enkelt barn er. Derfor mener jeg at det ikke kan finnes ett fasit svar på hvordan du skaper indre motivasjon hos barnet, det finnes mange, helt avhengig av hvem du skal motivere og hva du skal motivere dem til!

Videre forskning

Hvis jeg hadde hatt muligheten og mer tid til å gå mer i dybden, ville jeg intervjuet assistenter og kanskje noen foreldre også. Slik at jeg kunne ha sammenlignet svarene mer, og sett om det oppstår noen gjentakende svar på arbeidsmåter i forhold til å skape en indre motivasjon hos de yngste under påkledning. Og jeg kunne sett på assistentens tanker rundt arbeidet, sammenlignet med hva pedagogisk leder tenker.

Litteraturliste

- Busch, T., Vanebo, J. O., Dehlin, E. (2010) *Organisasjon og organisering*. (6. Utgave). Universitetsforlaget AS, Oslo.
- Dalland, Olav (2012) – *Metode og oppgaveskriving*. (5. Utgave, 1. Opplag). Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo.
- Figur 1. (2017). Hentet fra: <https://trdevents.no/event/dmmh-pa-kulturnatt/>
- Flermoen, Solveig (2001) *Søkelys på organisasjon og ledelse. Innføring for helse- og sosialsektor*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.
- Gotvassli, Kjell-Åge (2013) *Boka om ledelse i barnehagen*. Universitetsforlaget AS, Oslo.
- Imsen, G. (2010) *Elevenes verden – innføring i pedagogisk psykologi*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Konradsen, T.K., Nervik, L.R., Skjølsvold, E.M. & Stenset, W. (2013) *La meg få klar det sjøl*. Ergonomi og pedagogikk i barnehagen. Oslo: Sebu forlag.
- Lillemyr, O. F. (2004) *Lek, opplevelse, læring i barnehage og skole*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Lillemyr, O. F. (2007) *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Postholm, M.B. (2005) *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. (2017). Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Sander, K. (2017) *Selvbestemmelsesteorien*. Hentet fra: <https://estudie.no/selvbestemmelsesteorien/>
- Skaalvik, E. og Skaalvik, S. (2009) *Skolen som læringsarena – selvoppfatning, motivasjon og læring*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- E. Skogen (Red.). (2005). *Å være leder i barnehagen*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.

Svartdal, F. (2017). *Mestring*. Hentet fra: <https://snl.no/mestring>

Vedlegg

Intervjuguide

I forbindelse med min bachelor oppgave ønsker jeg å finne ut hvilke erfaringer pedagogisk leder har med motivasjonsarbeid i den yngste barnegruppa i garderobesituasjonen. Min problemstilling er som følger: «*Hvordan kan pedagogisk leder, på en småbarns avdeling, motivere barnas indremotivasjon i erfaringene de møter under påkledningen i garderobesituasjonen, slik at barna får kjenne på det å være kompetent og øke sin selvoppfatning?*». Med hjelp fra to pedagogiske lederes opplevelser og erfaringer, vil jeg forsøke å se motivasjonsarbeidet i garderobesituasjonen med de yngste i barnehagen, fra flere ståsteder. Jeg vil behandle de innsamlede dataene anonymt og de skal kun brukes i min bachelor oppgave.

1. Hvilken utdanning har du?
2. Hvor lenge har du arbeidet som pedagogisk leder?
3. Hva synes du er viktig i forhold til at barna lærer å kle på seg selv?
4. Hvordan opplever du ferdighetene til barna i forhold til å kle på seg selv?
5. Hvordan arbeider og motiverer du barna under påkledningen i garderobesituasjonen?
6. Hvordan opplever du barnas engasjement og motivasjon for å prøve å kle på seg selv?
7. Hvordan opplever du personalets engasjement og motivasjon for jobben sin i forhold til påkledningen?
8. Hva er dine erfaringer med motivasjonsarbeid i barnegruppa under påkledningen?
9. Hva fungerer, eventuelt, hva fungerer ikke?
10. Opplever du at medarbeiderne motiverer hverandre? Hvis ja, hvordan?
11. Hva motiverer deg i arbeidet i garderobesituasjonen med de yngste barna?
12. Hvordan tror du din evne til å motivere barnegruppa, under påkledning, får betydning for barnas selvoppfatning og indre motivasjon?
13. Er det noen utfordringer når gjelder motivasjon i forhold til barna og/eller personalet?
14. Noe du eventuelt ville gjort annerledes, prøvd ut, i forhold til å motivere barna under påkledningen?
15. Hvordan arbeider du med å motivere personalet i garderobesituasjonen?

Samtykkeskjema

Har i dette vedlegget fjernet e-post adresser og mobilnummer.

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en bacheloroppgave.

Jeg er bachelorstudent i barnehagelærerutdanningen ved Dronning Mauds Minne Høgskole og holder nå på med den avsluttende bacheloroppgaven. Temaet for oppgaven er motivasjon under påkledning for de yngste barna i barnehagen, og jeg skal undersøke hvordan pedagogisk leder og øvrig personal arbeider med barnas indremotivasjon i forhold til at barna bidrar til å kle på seg selv. For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju en ansatt på en småbarns avdeling. Spørsmålene vil dreie seg om motivasjon i forhold til påkledningen, og spørsmålene vil på forhånd av intervjuet, bli sendt ut. Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta rundt 30-40 minutter, og vi blir enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne det nærmere. Dersom du velger å trekke deg, vil den innsamlede dataen bli slettet. Opplysningene som er delt, vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og båndopptaket vil bli slettet når oppgaven er ferdig, innen 3. Mai, 2018. Dersom du ønsker å delta i intervjuet, er det fint om du skriver under på samtykkeerklæringen du har fått og sender/leverer den til meg (via post, eller jeg kan komme og hente det). Hvis det er noe du lurer på kan du kontakte meg på **mobil;**, eller **e-post;**

Med vennlig hilsen

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Signatur..... Telefonnummer.....

Mine bachelorveiledere: