

Avdelingsmøtet – en viktig kommunikasjonsarena i barnehagen?

Ann-Kristin Modell
[kandidatnummer: 1011]

Bacheloroppgave
[BPBAC4900]

Trondheim, mai - 2020

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.



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Innhold

1.0 Innledning	s. 3
<i>1.1 Presentasjon av problemstilling</i>	s. 4
<i>1.2 Begrunnelse for valg av tema</i>	s. 5
2.0 Teoretisk tilnærming	s. 6
<i>2.1 Systematiske samtaler i barnehagen</i>	s. 6 - 7
<i>2.2 Team og teamarbeid i barnehagen</i>	s. 8
<i>2.3 Pedagogisk ledelse og teamledelse</i>	s. 9 - 10
<i>2.4 Ulike aktører og styringsdokumenter</i>	s. 11
<i>2.5 Kommunikasjon</i>	s. 12 -13
3.0 Metode	s. 13
<i>3.1 Valg av metode – intervju</i>	s. 14
<i>3.2 Planlegging av datainnsamling</i>	s. 15
<i>3.3 Adgang til felten og utvalg av informanter</i>	s. 16
<i>3.4 Beskrivelse av gjennomføring</i>	s. 17 - 18
<i>3.5 Analysearbeid</i>	s. 18
<i>3.6 Metodekritikk</i>	s. 19
<i>3.7 Etske retningslinjer</i>	s. 20
4.0 Funn og drøfting	s. 21
<i>4.1 Refleksjon</i>	s. 21 - 22
<i>4.2 Veiledning</i>	s. 22 - 23
<i>4.3 Planlegging</i>	s. 24 - 26
<i>4.4 Evaluering</i>	s. 26 - 27
5.0 Avslutning	s. 28 -29
6.0 Litteraturliste	s. 30
7.0 Vedlegg	s. 31
7.1 Informasjon og samtykkeskjema	s. 31 - 33
7.2 Intervjuguide	s. 34 -35

1.0 Innledning

I denne bacheloroppgaven har jeg stått fritt til å velge tema, og en problemstilling jeg ønsket å forske på. I rammeplan legges det klare føringer for at pedagogisk leder er gitt det ansvar for å både iverksette og lede det pedagogiske arbeidet i barnehagen – i tråd med godt faglig skjønn. Barnehagelov og rammeplan skal oppfylles i det pedagogiske arbeidet, veiledet av pedagogisk leder. Innenfor de ulike områdene pedagogisk leder er satt til å lede gjelder arbeid med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnehagen (Rammeplan for barnehagen, innhold og oppgaver, 2017, s. 15).

I lys av hva rammeplan sier kan man stille spørsmål til om innhold i avdelingsmøtet kan ha en betydning i det som beskrives som en verdifull tid i barnehagen. Jeg så det interessant å kunne forske på hva pedagogisk leder fortalte om innhold og kommunikasjon i avdelingsmøtene i barnehagen. Fremstilles avdelingsmøtene som en arena for å kunne gi personalet en kommunikasjonsarena i barnehagen? Er dette en arena for å få barnehagehverdagen til å fungere både praktisk og pedagogisk?

For å kunne innhente kunnskap som kan svare på min problemstilling har jeg valgt å bruke relevant pensumlitteratur, og benyttet meg av en kvalitativ forskningsmetode der jeg har intervjuet fire pedagogiske ledere, i fire ulike barnehager.

1.1 Presentasjon av problemstilling

For å kunne forske frem svar måtte jeg ta utgangspunkt i et tema og en problemstilling, dette skulle være et grunnfeste i forskningen som kunne fortelle hva det var jeg ville finne svar på. Underveis gjennom både innsamling og analyse av datamaterialet har jeg opplevd en usikkerhet rundt det å kunne få mulighet til å bruke en «riktige» problemstilling. Første problemstilling lød slik: «På hvilken måte planlegger og leder pedagogisk leder avdelingsmøter i barnehagen, og hva er bakgrunnen for de valgene som blir tatt?»

Etter analyse av datamaterialet fikk jeg en større bekreftelse for målet mitt med denne oppgaven. Tema «møtestruktur i barnehagen» har hele tiden har vært det samme, men mine funn gjorde det at jeg så det interessant og nødvendig å endre problemstilling. Funn gjorde det mer interessant å se på denne problemstillingen. Mine funn svarer mer til den nye problemstillingen. Problemstillingen jeg ønsker å finne svar på gjennom denne kvalitative forskningen er: «På hvilken måte er avdelingsmøter en kommunikasjonsarena i barnehagen? – og hvilken betydning kan innholdet på avdelingsmøtene ha for det pedagogiske arbeidet?»

1.2 Bakgrunn for valg av tema

Helt fra starten i min barnehagekarriere så er det en ting som har gjort meg nysgjerrig på mange måter, hva er det all den møtetiden i barnehagen blir brukt til? Og er den i det hele tatt nødvendig for driften i barnehagen?

Jeg har gjennom snart tjue år i barnehagen både gjort meg erfaringer og oppdagelser i forhold til disse møtene, og har både gjort meg opp tanker, sett og fått bekreftet at disse møtene har en betydning i barnehagehverdagen. Men jeg har aldri gjort meg erfaringer som den pedagogiske leder som ene og alene skal lede et team, som skal ta valg og gjennomføre avdelingsmøter for og med sine medarbeidere. Hvilke valg er viktige å ta i forhold til innhold i avdelingsmøtene, og er avdelingsmøtet en nødvendig kommunikasjonsarena i barnehagen? Og hvorfor og hva er de nødvendige for?

Når jeg startet på barnehagelærerutdanningen for snart 4 år siden, var jeg klar for at min lange erfaring i barnehagen skulle få en større betydning med den fagkunnskapen jeg nå skulle tilegne meg. Det er ingen tvil om at kunnskapen rundt både yrket og meg som fremtidig barnehagelærer har blitt beriket disse årene, men jeg står allikevel igjen med et savn etter en spesifikk lære om den alltid så viktige møtetiden i barnehagen. Gjennom dette studiet og arbeidet med bacheloren har også fagbøker bekreftet mitt savn. Det står skrevet at det finnes lite, til svært lite fagkunnskap dedikert til nettopp dette, møtetiden i barnehagen. Jeg så på det å få kunne forske på avdelingsmøtene i barnehagen, sett i lys av flere pedagogiske lederes mange års erfaring i yrket, som både spennende og forhåpentligvis lærerikt for meg. Jeg er nå snart ferdig utdannet barnehagelærer, og tenker at arbeidet med denne bacheloren, og ikke minst svarene jeg ender opp med etter denne forskningen, kan få en betydning for meg, og kanskje flere, når jeg skal utøve profesjonen som barnehagelærer.

2.0 Teori

I denne delen av oppgaven vil jeg legge frem teori som er relevant for min problemstilling, og som jeg ser nødvendig for drøfting av funn i mitt datamateriale. Jeg vil presentere teori rundt systematiske samtaler, team og teamarbeid, pedagogisk ledelse og teamledelse, ulike aktører og styringsdokumenter og kommunikasjon. Jeg har valgt å dele teorikapitlet inn i ulike tema i teoridelen. Det som er satt størst fokus på er systematiske samtaler, pedagogisk ledelse og teamledelse, og kommunikasjon. Men jeg har også valgt å fremstille annen teori jeg mener er relevante, som jeg også vil ta med meg videre til drøftingsdelen senere i oppgaven.

2.1 Systematiske samtaler i barnehagen

De organiserte samtaler i arbeidslivet er viktige samtaler. Disse samtaler er dog ikke de som er tilfeldige, men som i en eller annen grad er avtalt, planlagt og strukturert. Om disse samtaler fungerer godt vil dette være en god arena for å utvikle tillit, prioriteringer, koordinering av oppgaver og ikke minst for evaluering og ny lære. Å inneha kunnskap om hvordan systematiske samtaler skal gjennomføres i barnehagen er en viktig forutsetning for profesjonsutøvere, dette for å kunne unngå at tillit svekkes, og for å unngå forvirring rundt arbeidets innhold (Irgens, 2015, s. 135). De systematiske samtaler i barnehagen har også i de siste årene fått en større betydning, da på den måte at det har blitt satt et større fokus på betydningen av å drive en kontinuerlig utvikling i arbeidslivet (Irgens, 2015, s. 138).

Irgens (2015) skriver at den vanligste formen for å ha systematiske samtaler i arbeidslivet er *arbeidsmøtet*. Planlegging av et arbeidsmøte kan variere med at noen møter kan virke uplanlagte. Men denne typen arbeidsmøte skiller seg allikevel ut fra et tilfeldig møte, da med de kriterier om at i et arbeidsmøte der er noen innkalt og forventes å komme. Arbeidsmøtets kriterier innebærer også det at møtet dreier seg om koordinering av arbeidsoppgaver, informasjonsutveksling, planlegging eller at møtet på andre måter er relatert til den produksjon eller drift som skjer, har skjedd eller skal skje. På den måte er arbeidsmøtet et møte som både er planlagt og avtalt, og kan under disse kriterier blant annet sammenlignes med et avdelingsmøte i barnehagen. Systematiske samtaler kan i den grad også sees på som utviklingssamtaler (Irgens, 2015, s. 140).

Ved å utføre systematiske samtaler i barnehagen kan man av flere ulike samtaler sette fokus på *kollegasamtaler* og *gruppesamtaler*. I kollegasamtaler er det en forutsetning om at samtalen oppstår mellom to eller flere som arbeider på samme nivå og mot samme mål. I barnehagen, som de fleste andre virksomheter finnes det ulike avhengigheter mellom de ansatte. I en virksomhet, er noen avhengig av kvaliteten på jobben du gjør for å få utført sin jobb, og denne avhengigheten er ofte gjensidig for å kunne nå ulike mål. Det viktigste med en kollegasamtale er å bygge tillit, og en slik samtale kan til fordel brukes som et virkemiddel for å avklare forventninger og for å forberede samarbeidet mellom ansatte. Ved utførelsen av en kollegasamtale kan ulike spørsmål settes i fokus. Spørsmål som «Hva mener du er mine viktigste arbeidsoppgaver?», «Hva er de viktigste forventningene vi har til hverandre?» og «Hva er det den enkelte av oss bør endre på i sitt arbeid for å få til et enda bedre samarbeid?» er viktige tema for en kollegasamtale. Disse kan være sentrale for hvordan vi kan hjelpe hverandre å bli bedre på jobben, og hvordan vi kan gjøre hverandre gode i de arbeidsoppgavene vi skal utføre (Irgens, 2015, s. 138).

Gruppesamtalene er basert på at det i de senere år har blitt mer fokus på betydningen av å drive kontinuerlig utvikling i arbeidslivet, og kan i den grad kalles beskrives som utviklingssamtaler. Målet for denne typen samtaler er å kunne få lagt til rette for samtaler mellom to eller flere personer i en virksomhet. Disse samtalene skal også baseres på tillit, trygghet og forståelse mellom aktørene, slik at samtalen kan være både åpen og fordomsfri. Innholdet for disse samtalene vil alltid ha fokus som forbedring og utvikling, men resultatet preges selvfølgelig ut i fra hvilken form på samtalen som velges. Gruppesamtaler, også kalt GRUS kan til fordel brukes til å blant annet få frem hvilke typer avhengighet det er mellom de enkeltes arbeidsoppgaver. Man kan også samtale om hvordan vi kan gjøre hverandre bedre i våre arbeidsoppgaver, og ikke minst benyttes til refleksjon over både arbeidsresultater, kvalitet og trivsel på arbeidsplassen (Irgens, 2015, s. 138-139).

2.2 Team og teamarbeid i barnehagen

Ved at det foregår et samarbeid over tid kan det dannes et team, et team der det er et mindre antall deltakere med utfyllende kompetanse og komplementære roller (Børhaug & Moen, 2014, s. 113). Et team i en barnehage er en gruppe mennesker som setter i gang tiltak ut ifra et felles mål, på den måte at oppgaver tilpasses og delegeres hver enkelt slik at alle kan inneha et ansvar for å nå det satte målet. Et team beskrives som et nært samarbeid mellom mennesker. Arbeidsformen for et team er viktig, da den gir muligheter for å dele både kunnskap, ferdigheter og ansvar. Denne arbeidsformen bygger på ideen om fellesskap og likeverd.

Å dele opplevelser med de man jobber i et team sammen med sies å være viktig. Ved at enkeltmennesker deler noe de har opplevd eller noe som har gjort inntrykk kan føre til refleksjoner i teamet, der felles erfaringer og en mulig felles forståelse kan oppstå. I et velfungerende team vokser stadig nye tiltak frem. Et teamarbeid i barnehagen kan være å si at alle har et felles ansvar for helheten, der ansvar tilpasses hver enkelt ut i fra den oppgave som skal gjennomføres. Er det problemer eller oppgaver som skal løses fører den delte kunnskapen og støtten fra teamet til av vi står sterkere sammen til å høyne kvaliteten på det arbeidet som skal utføres. (Nordland, 1997, s. 85-86). I et team kan man ta nytte av hverandres ulike styrker som fører til videreutvikling av den kollektive kompetansen som er nødvendig i et kvalitetsarbeid med barna i barnehagen (Aasen, 2013, s. 249). Kartlegging av personalets kompetanse og hvilke typer mennesker de er, er en nødvendig handling i barnehagen. På den måte kan medarbeidere få den type rolle i arbeidet i barnehagen som harmonerer med deres personlighet, interesse og kompetanse, slik at det på best måte vil gagne barnehagen (Skogen, 2013, s. 46)

2.3 Pedagogisk ledelse og teamledelse

Å definere ledelse kan ses i lys av ulike teoretiske forståelser av ledelsesfunksjonen. I følge Skogen har blant annet Tannenbaum & Schmidt definert ledelse som en mellommenneskelig påvirkning, utøvet i en situasjon og rettet mot, gjennom kommunikasjonsprosessen, oppnåelse av ett eller flere spesifiserte mål. Hvor nettopp kommunikasjon mellom lederen og personalgruppen vektlegges i arbeidet mot felles mål. Et fellestrekk for ulike ledelsesfenomener er at både mellommenneskelige relasjoner, påvirkning gjennom kommunikasjon, arbeidsorganisering og måloppnåelse er viktige faktorer (Skogen, 2013, s. 26).

Pedagogisk ledelse og teamledelse handler begge om utvikling av gode relasjoner og kvalitetstid med barna, og er på den måte ofte sett på som synonyme begreper. Fag, verdier, læring og dannelsesprosesser samles i et tett samspill med assistenter, fagarbeidere og barna og gjør ledelse av et barnehageteam spennende. Når man i teamarbeidet arbeider sammen oppstår læringen, og det er en teamleders oppgave å ta stilling til hva teamlæringen skal inneholde. Det didaktiske og det pedagogiske arbeidet er nødvendig for å kunne tilfredsstille teamets behov for oppgaver og utvikling. Det er viktig at teamet oppnår en felles forståelse av de prestasjonskravene som ligger i kvalitetsarbeidet i barnehagen. Teamledelse er altså knyttet til en målrettet virksomhet. Og kan på sin måte defineres som en faglig og relasjonell lederaktivitet som foregår i samspill med hverandre, der intensjonen er å bidra til måloppnåelse sammen med andre (Aasen, 2014, s. 248-249).

Pedagogisk ledelse dreier seg om at du som leder har fokus på kjernevirksomheten i barnehagen, som er arbeidet med danning gjennom omsorg, lek og læring. Men det dreier seg også om det å kunne lede barnehagens som en pedagogisk virksomhet. Pedagogisk ledelse er ikke et entydig begrep, men det kan settes opp som tre ulike bidrag en leder har ansvar for og skal gjennomføre. De ulike bidrag forteller at lederen skal lede det pedagogiske arbeidet, produksjonen og kjerneaktivitetene i barnehagen. Hen skal også initiere, legge til rette for og lede utviklingsprosesser slik at barnehagen fremstår som en lærende barnehage. En leder skal også lede det pedagogiske arbeidet i barnehagen sett i lys av samfunnsmandatet og verdigrunnlaget slik det er skissert i rammeplan for barnehagen (Gotvassli, 2014, s. 66).

Rammeplan sier også at pedagogisk leder har et særlig ansvar for både planlegging, gjennomføring, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og oppgaver, i tråd med godt faglig skjønn (Rammeplan for barnehagen, innhold og oppgaver, 2017, s. 15). Disse aktivitetene kan fullføres i den grad at leder planlegger og organiserer det pedagogiske arbeidet i barnehagen, driver rådgiving til og veiledning til personalet, har kontakt med barns foreldre/foresatte, driver pedagogiske utviklingsarbeid og stimulerer til nytenkning. Observasjon av barn og barnegruppe etter behov, og ikke minst evaluering og kontroll av det pedagogiske arbeidet. Disse aktivitetene kan fungere som et initiativ til å kunne påvirke både motivasjon, kunnskap, læring, følelser og andres praksis. Målet med dette arbeidet er også å få satt i gang bevisstgjøringsprosesser hos personalet knyttet til organisasjonens verdigrunnlag. Det vil være en nødvendighet og inneha en evne og vilje til avlæring og relæring, og i den sammenheng vil det være sentralt i den pedagogiske ledelsen å kunne lede refleksjon- og læringsprosesser (Gotvassli, 2013, s. 66-67).

Det er viktig at kommunikasjonen fungerer godt i en organisasjon som barnehagen der vi jobber tett på hverandre. Vi kan se at kommunikasjon er en viktig prosess i barnehagen om vi velger å definere ledelse som en målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsutviklende atferd. Utvikling av både god kommunikasjon og et felles språk blir en viktig dimensjon i barnehagens ledelse. Gjennom pedagogisk ledelse står god kommunikasjon sentralt (Gotvassli, 2013, s. 80-81)

2.4 Ulike aktører og styringsdokumenter

Det er ulike aktører som er med på å styre hva og hvilke verdier som skal ligge til grunn i barnehagedriften. Kunnskapsdepartementet og Regjeringen er de aktører som legger føringer for det pedagogiske innholdet i barnehagen, og disse føringene legges i lover og offentlige utredninger. Lover og offentlige utredninger er til eksempel barnehagelovens formålsparagraf og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Utredninger fra disse aktørene blir liggende til grunnlag for det pedagogiske arbeidet som skal utføres i barnehagen, i lys av barnehagens samfunnsmandat. (Lafton & Skogen, 2014, s. 224). Det skal også ofte fattes beslutninger i en organisasjon, og i den sammenheng kan barnehagen ses som en rasjonell aktør i barnehagen. En organisasjon er bevisst konstruert for å realisere bestemte mål. I en organisasjonsmessig kontekst, skapes det stabile forutsetninger ut i fra individuell tenkning og atferd for at organisasjonen kan fungere som en rasjonell aktør. Dette forutsetter at organisasjonen fyller disse ulike kriterier:

- 1) Organisasjonen har klare mål og strategier som gir klare retningslinjer for hva som må gjøres for å realisere målene.
- 2) Det defineres klart hvilke oppgaver som må utføres for at organisasjonen skal nå målet.
- 3) Det foretas en arbeidsdeling der ulike oppgaver fordeles på ulike organisatoriske enheter (gruppering) og ulike individuelle stillinger.
- 4) Arbeidsdelingen fokuserer å begrense oppmerksomheten til de som skal utføre oppgaven slik at de får anledning til å spesialisere seg.
- 5) Det lages systemer for å koordinere mellom de ulike deloppgavene slik at de kan realisere felles mål. (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 316).

Lovverk, årsplan og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver fungerer som barnehagens styringsdokumenter. Det på den måte at de er styrende for hvilke verdier barnehagen skal fremme, og på hvilken måte dette skal gjennomføres i barnehagens pedagogiske praksis.

2.5 Kommunikasjon

Å kommunisere ses i faglig sammenheng som det å få til et mentalt forhold eller fellesskap, mellom to eller flere parter. I en slik sammenheng omfatter kommunikasjonen alle former for informasjon som formidles, opplysninger, viten, meninger, ønsker, behov og følelser. Så vel som at kommunikasjon kan brukes til å utfylle hverandre, kan den også brukes til å korrigere hverandre. Men et fellestrekk for all kommunikasjon er at den består av en sender og en mottaker, og mellom dem vil det foregå et samspill. (Nordland, 1997, s. 97-98). Medlemmer i en organisasjon, der det dreier seg om en kollektiv handling der flere mennesker jobber mot et felles mål, må de kommunisere. Medlemmene må kunne snakke sammen, forstå hva de andre snakker om, og de må kunne dele informasjon med hverandre. Gjennom denne kommunikasjonen både formes og utvikles de ulike organisasjoner (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 268).

Kommunikasjon er en dynamisk prosess hvor forholdet mellom sender og mottaker hele tiden endres. Når mottakeren av budskapet velger å melde tilbake til sender ved å enten fortelle hva vedkommende tenker, mener eller føler, svarer dette til den kommunikasjonsprosessen kalt toveiskommunikasjon (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 272).

Kommunikasjonsprosesser er på den måte viktig for koordinering og samarbeid.

Kommunikasjonen i organisasjonene er selve grunnlaget for koordineringer, arbeidsoppgaver og funksjoner i organisasjonen. Også når beslutninger skal tas er informasjonsgrunnlaget som er formidlet til samtlige beslutningstakere viktig. Og de fleste beslutninger som tas dreier seg stort sett om dagligdagse ting knyttet til de arbeidsoppgaver som skal gjennomføres.

Organisasjoner er også avhengig av at kunnskap som utvikles i organisasjonen videreføres til andre. Dette skjer også i kommunikasjon mellom mennesker, og kan videreformidles gjennom tilbakemeldinger. Å få tilbakemeldinger på det vi har gjort på denne måten setter også i gang refleksjoner på hva og hvilke resultater vi har oppnådd. På denne måten finnes også læring og kunnskapsspredning gjennom kommunikasjonen innad i organisasjonen. Samholdet i organisasjonen skapes også av den gode kommunikasjonen, og ses som helt nødvendig for å kunne skape trivsel og et godt arbeidsmiljø der det bygges en kultur som kan gi grunnlag for å skape en organisatorisk identitet (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 269-270).

Å ha en kommunikasjonskanal vil si å ha en kanal/arena som gir muligheter for at rik og nødvendig informasjon kan formidles. Kommunikasjonskanalen/arenaen gir muligheter for dette om det kan overføres mange ulike samtaler samtidig, det gis mulighet for rask tilbakemelding, at det gis mulighet til å benytte muntlig språk, og at det er mulighet for at sender og mottaker kan være personlige og tilpasse meldingene til hverandre (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 274). Det er også utført en studie av kommunikasjonsnettverk i grupper på 5, som også kan tenkes å være en personalgruppe på en avdeling. Denne studien baseres på hvilken type nettverk som fungerer best for å kunne løse ulike typer oppgaver. «Hjulet» nevnes på den måte å være et kommunikasjonsnettverk der kun et medlem av gruppen er mer sentralt i kommunikasjonen enn andre. «Sirkelen» og «alle kanaler» er like på den måte at ingen i gruppen har en mer sentral plass enn de andre. Men i «alle kanaler» kan det til fordel kommuniseres på tvers av medlemmene, noe som ikke kan gjennomføres i «sirkelen», da kommunikasjonen der kun kan oppstå med en av, eller begge naboene (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 282).

Ved at personalet i barnehagen samarbeider og har en felles forståelse hvorfor og hvordan de ulike arbeidsoppgaver skal gjennomføres, kan det opparbeides en trygghet til å kunne kommunisere spontant (Lundestad, 2013, s. 97).

3.0 Metode

For å kunne innhente informasjon som kan gi meg tilstrekkelig med datamateriale for å kunne forske på min problemstilling, er det nødvendig å anvende en metode. En metode er en fremgangsmåte som omhandler hvordan jeg samler inn, analyserer og tolker mine data. Man kan i hovedsak skille mellom to ulike metoder, den kvalitative og den kvantitative forskningsmetoden. Kort fortalt beskrives den kvalitative metoden på den måte at den går mer i dybden og vektlegger betydning. Samtidig kan den brukes til systematisering av og gir innsikt i menneskelige uttrykk, enten språklige ytringer i skrift eller tale og handlinger. Denne type forskningsresultat presenteres i tekst. Den kvantitative metoden er målbar og vektlegger mer utbredelse og antall, og resultater fra denne metoden presenteres i form av statistikker og diagrammer (Bergsland & Jæger, 2014, s. 66-67).

3.1 Valg av metode - intervju

Før innsamling av data som skulle være til hjelp til å forske på min problemstilling var jeg nødt til å velge en metode for å kunne arbeide videre med min bachelor. Min problemstilling inneholder forskningsspørsmål der jeg ønsker å gå i dybden av hvilke valg pedagogisk leder tar i henhold til innhold i avdelingsmøter, og pedagogisk leders syn på avdelingsmøte som en viktig kommunikasjonsarena i barnehagen. Jeg sørget på forhånd for å tilegne meg litt forkunnskaper rundt fenomenet jeg skal forske på, dette gjorde jeg ved å lese meg opp på teori som kunne være til hjelp for å styrke datamaterialet jeg skulle ut og finne. På grunn av mine forskningsspørsmål ble det naturlig for meg å velge en kvalitativ forskningsmetode, i form av intervju. Et forskningsintervju er en samtale mellom to parter der det finnes en felles interesse om et emne. Et intervju er både spennende og berikende på den måte at man kontinuerlig anskaffer seg innsikt i informantens livsverden, og det er her det skapes kunnskap i skjæringspunktet mellom meg som intervjuer og informantens synspunkter (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 156). Jeg ønsket å gå ut i felten for å få subjektive erfaringer, opplevelser og handlingsvalg. Kvale & Brinkmann beskriver det nettopp slik at det kvalitative forskningsintervjuet hjelper meg i søket etter å forstå verden sett fra intervjupersonens side. Ved å gjennomføre et intervju med flere pedagogiske ledere vil deres deltagelse være med på å skape mening og forståelse rundt det emne jeg forsker på (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 20).

3.2 Planlegging av datainnsamling

Det krever en del planlegging og tanker rundt hvilke data jeg ønsker å kunne innhente for å kunne forske på min problemstilling. Når tema, en problemstilling og forskningsmetode er valgt er neste steg i prosessen å utarbeide en intervjuguide. (vedlegg 2). I og med at jeg ønsket å både få høre erfaringer, valg og få beskrevet handlinger fra ulike pedagogiske ledere var jeg nødt til å utarbeide en god intervjuguide som kunne gi meg tilstrekkelig data til å finne svar i retning mot min problemstilling. Utgangspunktet for en intervjuguide blir da problemstillingen, det tema som skal belyses og det jeg ønsket å gå i dybden på. Det vil likeså være viktig å utarbeide gode spørsmål som er åpne for informanten, slik at informanten kan få den mulighet til å både reflektere og redegjøre for sine opplevelser og erfaringer omkring det det spørres om (Bergsland & Jæger, 2014, s. 71-72).

Jeg valgte å gå for et semistrukturert intervju der samtalen er styrt av meg som forsker, der jeg har lagt til rette for en samtale med utgangspunkt i en førende intervjuguide med tema jeg ønsker å få vite mer om (Bergsland & Jæger, 2014, s 71). Dette gjør at intervjuguiden er retningsstyrende på den måte at i dette tilfelle er både jeg og informant bevisste, og forberedt på spørsmål, tema og formålet med intervjuet, men den styrer ikke rekkefølge på hverken spørsmål eller oppfølgingsspørsmål. Et semistrukturert intervju gir meg også alternativ, som å ikke stille alle spørsmål, eller at jeg som intervjuer har den mulighet til å følge informantens svar om de kan gå i den retning som viser seg å være interessant for å kunne få svar på min problemstilling (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 162).

3.3 Adgang til felten og utvalg av informanter

Når jeg skulle ut for å finne informanter som kunne gi meg et godt datamateriale for å kunne forske på min problemstilling, var min første prioritet pedagogiske ledere. I min etterspørsel av informanter ønsket jeg også at disse skulle sitte med en lang fartstid i barnehagen, og ikke minst inneha en rekke erfaringer i det å avholde avdelingsmøter i barnehagen med sine medarbeidere. Med disse kriteriene har jeg nå tatt et strategisk utvalg av informanter, der jeg så det mest hensiktsmessig å intervju pedagogiske ledere med bred erfaring, og som kunne gi meg fylldige og meningsfulle svar som ble relevante for min problemstilling (Dalland, 2013, s. 163).

Jeg tok først kontakt med styrer i de ulike barnehagene for å undersøke om de hadde pedagogiske ledere som ville stille til intervju. Selv om tre av de fire barnehagene jeg kontaktet var kjente for meg fra før fulgte jeg samme tilknytningsstrategi hos alle. I forkant av dette hadde jeg utarbeidet et informasjon- og samtykkeskjema (vedlegg 1) som jeg brukte som hjelpemiddel til adgang til felten, og som senere personlig ble lagt frem for mine informanter ved intervju. Det er viktig å kunne vise både redelighet og respekt når man går ut i felten, og dette utførte jeg på en slik måte der jeg informerte om meg selv, intervjuets formål, hvordan datamaterialet skulle behandles og hvordan etiske retningslinjer blir fulgt under prosjektet (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80).

Jeg ytret ønskede kriterier for informant som skulle stille, og ønsket videre at styrer kunne ta den avgjørelsen om hvem av hens pedagogiske ledere som kunne være den mest egnet til å delta. På den måte står også informant friere til å si nei da henvendelsen ikke kommer direkte fra meg (Dalland, 2013, s. 163). Styrere sendte meg kontaktopplysninger til de gjeldende pedagogiske ledere, der jeg tok kontakt og fikk startet samarbeidet med mine fire informanter.

3.4 Beskrivelse av gjennomføring

Før jeg begynte med spørsmål fra min intervjuguide fortalte jeg litt om meg selv og min bakgrunn for tema jeg ønsket å forske på. Vi leste også gjennom informasjon og samtykkeskjema sammen. Jeg opplyste enda en gang om at informanten hadde mulighet til å kunne trekke seg fra min bachelor ved hvilket som helst tidspunkt, uten å måtte oppleve negative konsekvenser av den grunn. Før starten av selve intervjuet brukte jeg også tiden på å informere om hva det innebar at jeg skulle bruke lydopptaker og hvordan prosessen skulle gå etter endt intervju, transkripsjonen og deretter sletting av lydopptak. Dette var bevisste handlinger fra min side der jeg ønsket at informant skulle føle seg ivaretatt og bevise at jeg skulle behandle innsamlede data med respekt. Dette med tanke på både anonymitet, at ingen andre enn meg skulle ha tilgang til datamaterialet, og at informant ei kunne gjenkjennes i mitt materiale. Dette kan være en fin måte å bygge tillit og trygghet mellom meg og informant i forkant av intervju. Samtidig tenker jeg at det kan være til min fordel for mitt videre arbeid, på den måte at det blir lettere for informant å svare personlig, ærlig og oppriktig på mine spørsmål.

Mine informanter hadde valgt gode lokaler og alle intervju ble gjennomført i rom der kun jeg og informant var til stede, uten støy og forstyrrelser utenifra. I forkant hadde jeg avtalt med informanter at jeg skulle komme ut i deres barnehage, inn i deres trygge omgivelser. Ved å allerede før intervjuet finner sted er det til fordel å avtale sted for hvor intervjuet kan finne sted. Når man møter informanter i deres eget miljø, er det ikke mye man som intervjuer kan påvirke, og dette kan være avgjørende for kvaliteten på selve samtalen (Dalland, 2013, s. 171). Informantene fikk også tilsendt intervjuguide to dager i forveien av intervjuet. Informanter fikk tilsendt en versjon av intervjuguiden der oppfølgingsspørsmål ikke var nedskrevet. Dette valget tok jeg for at jeg ikke ønsket å «låse» informanten i det at oppfølgingsspørsmål kunne komme, men heller bruke de til min fordel om intervjuet utartet seg slik at oppfølgingsspørsmål var nødvendige. Jeg hadde som nevnt tidligere valgt et semistrukturert intervju, som vil bety at jeg går inn i intervjuet med en retningsstyrende intervjuguide.

Jeg startet med innledningsspørsmål til informant som ga en inntoning til påfølgende spørsmål som var mer relevante for mitt tema og problemstilling. I samtlige intervju opplevde jeg at alle spørsmål fra intervjuguiden ble besvart, men på ulike måter, noen i rekkefølge og noen svarte så utfyllende at neste spørsmål allerede var besvart. Oppfølgingsspørsmål var også nødvendig i noen av intervjuene, men også ikke i bruk i det hele tatt, fordi noen av informantene selv svarte så utfyllende på hovedspørsmålene (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 162). Jeg opplevde en fin flyt i samtalen under intervjuet, og etter at alle spørsmål var besvart spurte jeg informant om det var noe mer hen ønsket å tilføye i forhold til tema. Helt til sist avsluttet jeg intervju med å avrunde tema sammen med informant.

3.5 Analysearbeid

Når alle fire intervju var gjennomført og ferdig transkribert startet arbeidet med å analysere datamaterialet jeg da hadde tilgjengelig. Å foreta en analyse vil si å redusere, skape orden, struktur og mening i det datamaterialet som er samlet inn (Bergsland & Jæger, 2014, s. 81). Jeg startet analysen med å fargekode viktige ord og begreper som kunne ta meg i den retning mot funn som kunne drøftes opp mot utvalgt teori, og et svar på problemstillingen min. Jeg opplevde å ha utrolig rikt datamateriale som kunne knyttes til min problemstilling fra ulike vinkler, og så det derfor nødvendig å kategorisere og sortere funn for å kunne sortere de ytterligere, spisset mot mine forskningsspørsmål. Man kan til fordel kode transkripsjonene med et dataprogram, men jeg har valgt å gjøre det for hånd, da jeg får en følelse av en enda nærmere forståelse av materialet når jeg jobber med det på den måten.

Å kode beskrives på den måte at man leser gjennom transkripsjonene, koder relevante avsnitt, henter opp igjen de allerede kodede avsnitt, tar en fornyet granskning og kan da foreta omkodinger eller kombinere ulike koder (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 226). Ved å fargekode en gang til underkategoriserte jeg mine funn, og det ble da lettere å kunne sammenligne funn fra mine fire informanter opp mot tema. På denne måten kunne jeg finne viktige funn som stilte seg særskilt relevante for problemstillingen. Det jeg nå har kodet og satt navn på er viktige ord og utsagn i mitt datamateriale, og jeg har underveis satt det opp mot teorier for å finne en sammenheng. I analysearbeidet vil teorien i starten ligge i bakgrunnen, men i det jeg begynner å kategorisere vil den tydeligere tre frem. Man må altså inn i teorien for å finne mening i det man har funnet som essensielt datamateriale (Nilssen, 2012, s. 99).

3.6 Metodekritikk

Alle metodevalg vil til syvende og sist påvirke undersøkelsens kvalitet. Ingen metode er feilfri, men det er likevel viktig å stille seg kritisk til og reflektere over egen metode og egen innsamlingsstrategi (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Det vil være avgjørende for hele min forskningsprosess at jeg har sikret både validitet og reliabilitet.

Reliabilitet, også kalt relevans (Dalland, 2013, s. 120). handler om hvor nøyaktig og pålitelig informasjon jeg har fått utlevert gjennom intervju med mine informanter. Svar og informasjon fra mine fire informanter gjenkjennes og har en viss likhet i måten de blir fremstilt. Jeg tolker det slik at da kan jeg anse at min mottatte informasjon er både pålitelig og nøyaktig, som fører til en økt reliabilitet.

Validitet, også kalt pålitelighet (Dalland, 2013, s. 120) handler om hvor gode eller relevante dataene representerer fenomenet jeg undersøker, og i hvilken grad resultatene er gyldige for det utvalget og det fenomenet jeg undersøker. Jeg brukte lydopptaker i gjennomføringen av mine intervju og gjennomførte transkripsjonen ord for ord, der alle detaljer ble ført inn. Dette er med på å sikre validitet. Bergsland & Jæger sier også at nærhet til feltet bidrar til å sikre validitet, og jeg anser at min snart 20 års erfaring i barnehagen kan ha en innvirkning, ved at jeg kan bidra med å hindre misforståelser gjennom både spørsmål og innsamling av data (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80).

3.7 Ethiske retningslinjer

Det er lovfestet at personer ikke skal bli krenket gjennom behandling av personopplysninger, og dette er et viktig aspekt ved forskningsetikk. Informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser er tre hovedprinsipp knyttet til forskerens etiske ansvar. (Bergsland & Jæger, 2014, s. 83). Før jeg tok kontakt med mine informanter utformet jeg et informasjon- og samtykkeskjema. Jeg tok det i bruk allerede ved første samtale med informanter der jeg forklarte overordnede mål for oppgaven, hens frivillighet til deltagelse og all rett til å trekke seg når som helst i prosessen. Ingen informanter fikk tilsendt informasjon- og samtykkeskjema i sin helhet på forhånd, da jeg ønsket å bruke dette som en positiv og tillitsfull tilknytning før det reelle intervju skulle finne sted. En informant har krav på å få kjennskap til formålet med undersøkelsen og hovedtrekkene i prosjektet (Bergsland & Jæger, 2014, s.83)

Det ble også brukt lydopptaker, godkjent av informanter, ved gjennomføring av intervju. Dette var på forhånd meldt til NSD av mine veiledere ved skolen, og godkjent av NSD før jeg satte i gang med intervju. Bruk av lydopptaker var også godkjent av informanter før intervju fant sted.

4.0 Funn og drøfting

Formålet med oppgaven var å forske på hvilken måte avdelingsmøte er en kommunikasjonsarena i barnehagen? – og hvilken betydning kan innholdet på avdelingsmøtene ha for det pedagogiske arbeidet?» Jeg vil prenestere funn fra mine informanter som er relevante for min problemstilling, og deretter drøfte de opp mot teori nevnt i teorikapitlet s. Jeg har fire funn jeg tar for meg, og disse er: *Refleksjon, veiledning, planlegging og evaluering*. Jeg har anonymisert mine informanter gjennom funn og drøftingskapitlet, og navngir de ulike informantene som *PL1, PL2, P3* og *PL4* (Pedagogiske Ledere). Har valgt å navngi de som *informantene* når jeg mener alle fire i samme uttalelse.

4.1 Refleksjon

Alle fire informantene legger vekt på at refleksjon er et viktig tema for innhold i avdelingsmøtet i barnehagen, og utførelse av det pedagogiske arbeidet.

PL1 forteller om at hens avdeling bruker dialogspillet til ulike faglige refleksjoner. Ved å diskutere ulike utsagn ut ifra om vi er enige eller uenige kan vi få en samtale ut ifra det. Og ut ifra det kommer vi frem til en enighet rundt det tema vi diskuterer. Vi har også refleksjonsgrupper der det blir tatt utsagn fra for eksempel UDIR (utdanningsdirektoratet) eller rammeplan. Da kan man også få refleksjoner rundt ulike tema. Med denne type arbeid kommer vi frem til en felles praksis som har betydning for barna.

PL2 forteller at det kan til enhver tid i barnehagen dukke opp caser det er nødvendig å reflektere over i avdelingsmøtet.

PL3 sier at når alle deltar i gode refleksjoner rundt de viktige tingene som barns utvikling, hvordan vi jobber sammen og det personalmessige gjør noe med alle og skaper engasjement. Av og til reflekterer vi også over om hvorfor vi gjør som vi gjør i barnehagen, da bruker vi ofte tema og knytter det opp mot årsplanen. Jeg bruker også dialogspillet om det er noe jeg vil diskutere med mine medarbeidere. Dette gjør at jeg kan belyse ting litt konstruktivt, og da får jeg også mine medarbeidere i tale, for da må alle si noe. Og synet på barn tror jeg vi er mye flinkere til å snakke om i dag, og får man gode refleksjoner rundt dette, så er jo det det essensielle

PL4 forteller at for å få alle sine medarbeidere til å delta i møte og reflektere sammen kan jeg be om at de enkelte kan ta med en nedskrevet praksisfortelling for at vi kan reflektere faglig sammen. Avdelingsmøtet er en viktig arena som gir rom for å kunne sette seg ned og snakke sammen.

En pedagogisk leder bør inneha kunnskap om den viktige samtalen i arbeidslivet, Samtalene som på en eller annen måte er avtalt, planlagt og strukturert (Irgens, 2015, s. 135)

Drøfting

Jeg velger å tolke det slik at informantene ser på avdelingsmøtet som en god arena for å kunne kommunisere sammen med sine medarbeidere, over ulike refleksjonsspørsmål knyttet til pedagogiske arbeidet i barnehagen. Det kan ses ut ifra den måte Irgens 2015 forteller om at de systematiske samtalene i barnehagen er med på å drive en kontinuerlig utvikling i barnehagen (Irgens, 2015, s. 138). Å inneha en forståelse for systematiske samtaler er nødvendig for å kunne drive en kontinuerlig utvikling gjennom kommunikasjon i barnehagen, hva om pedagogisk leder stiller uten denne kompetansen? Vil avdelingsmøtene bli brukt til å kommunikasjon mellom leder og hans medarbeidere?

PL3 ser på det å kunne reflektere sammen med sine medarbeidere som en styrke i det å kunne utføre en mer bevisstgjort pedagogiske praksis i fellesskap. PL3 nevner også at metoder som dialogspillet er gode metoder til å bevisstgjøre rundt egen og felles praksis. Dette viser til hva Gotvassli sier om kjernevirksomheten i barnehagen (Gotvassli, 2014, s. 66).

PL1 og PL3 forteller at de bruker utdrag fra UDIR (utdanningsdirektoratet) og rammeplan (Lafton og Skogen, 2014, s. 224). til ulike refleksjonssamtaler med sine ansatte. En bevisstgjøring rundt barnehagens aktører og styringsdokumenter vil være til fordel for å utøve det pedagogiske arbeidet mer i sin helhet. Om pedagogisk leder innehar lite eller ingen kunnskap om ulike aktører og styringsdokumenter vil denne bevisstgjøringen falle helt, til delvis bort. Pedagogisk leder vil da ikke kunne utføre sitt pedagogiske arbeid i sin helhet.

Sett fra den ene siden vil ulike hjelpemidler som for eksempel dialog spillet og utdrag fra rammeplan fore til gode refleksjoner i personalgruppen, men hvordan ville resultatene stille seg rundt faglig diskusjon om pedagogisk leder ikke hadde tatt i bruk hjelpemidler?

Rik og nødvendig informasjon formidles i avdelingsmøtet som en kommunikasjonskanal når personalet reflektere sammen (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 274).

Ut ifra en studie Jakobsen & Thorsvik, 2019 viser til vil kommunikasjonsnettverket «alle kanaler» vare den mest relevante å vise til i henhold til både kommunikasjon i avdelingsmøtene i og utviklingen som skjer i møtene i forhold til det pedagogiske arbeidet (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s282). PL2 snakker om at det alltid dukker opp caser det er nødvendig å reflektere over i avdelingsmøtet i barnehagen. Refleksjonsarbeid i barnehagen er et nødvendig arbeid for å heve kompetansen til de ansatte i forhold til praktisk gjennomføring av det pedagogiske arbeidet. Ved at pedagogisk leder har kjennskap til kommunikasjonsnettverket «alle kanaler» vil refleksjonsarbeidet utføres på en ren og ryddig måte der alle medarbeidere får muligheter til å delta verbalt. Her vil det ligge til grunn mye nødvendig læring. På den andre siden vil læring og felles forståelse bli svekket om pedagogisk leder ikke har kjennskap til ulike kommunikasjonsnettverk.

Gjennom pedagogisk ledelse står god kommunikasjon sentralt. Det er viktig at kommunikasjonen fungerer godt i en organisasjon som barnehagen der vi jobber tett på hverandre. Vi kan se at kommunikasjon er en viktig prosess i barnehagen om vi velger å definere ledelse som en målformulerende, problemløsende og kommunikasjonsutviklende atferd? Hva skjer i personalgruppen om dette fraværer. Hva om pedagogisk leder innehar en annen form for ledelse, for eksempel relasjonsledelse? Vil det da kunne kommuniseres på likt grunnlag med medarbeider i barnehagen, og vil det skje utvikling i positiv retning pedagogisk arbeid i barnehagen? (Gotvassli, 2013, s. 80-81).

4.2 Veiledning

PL2 forteller at ved å ta opp hverdagssituasjoner fra barnehagen oppstår veiledning i avdelingsmøtet. På den måte at det spørres om for eksempel «hvordan gjør vi det?», «hvordan snakker vi til barna?» og «hvordan møter vi barna?»

PL3 forklarer at det er ulike måter å ha veiledning på. Når man bruker veiledning som metode så kommer det ofte frem mye gode refleksjoner, og hvordan folk egentlig tenker. Gjennom veiledning får man jo litt bedre kjennskap, og ikke minst engasjement og interesse for jobben.

PL4 sier at når nye ansatte kommer til barnehagen trengs det litt veiledning i hvordan vi utfører pedagogisk praksis i barnehagen. Og om jeg legger merke til noe jeg synes ikke er greit, da må vi snakke om det.

Drøfting

Å kommunisere ses i faglig sammenheng som det å få et mentalt forhold eller fellesskap, mellom to eller flere parter (Nordland, 1997, s. 97-98). PL2 nevner at ved å gjøre medarbeidere oppmerksom på hverdagssituasjoner i barnehagen oppstår veiledning av personalet på avdelingsmøtet. Dette forutsetter at personalet er bevisst sine handlinger og oppdagelser gjennom dagen, og stiller selv disponible til å bli veiledet. Ved å stille spørsmål til det vi gjør blir vi mer bevisst våre handlinger og kan gjennom veiledning stille oss sterkere til å kunne gjennomføre pedagogisk arbeid på en mer riktig måte. Stiller ikke personalet seg disponible, vil veiledningen utgå og riktig pedagogisk praksis svekkes.

PL3 sier at gjennom veiledning kan det ofte komme frem gode refleksjoner, og hvordan folk egentlig tenker. Veiledning kan sees på som gruppesamtaler, der samtalene skal baseres på tillit, trygghet og forståelse mellom aktørene, slik at samtalen kan være både åpen og fordomsfri. (Irgens, 2015, s. 138-139)

Ut ifra det PL2 forteller fører konstruktive spørsmål til veiledning av personalet. Hvordan ville veiledning hadde fungert uten disse kritiske spørsmålene?

Kommunikasjon er en dynamisk prosess hvor forholdet mellom sender og mottaker hele tiden endres. Når mottakeren av budskapet velger å melde tilbake til sender ved å enten fortelle hva vedkommende tenker, føler, eller mener, svarer dette til den kommunikasjonsprosessen kalt toveiskommunikasjon (Jakobsen og Thorsvik, 2019, s. 272). Hva om mottaker velger å ikke svare på budskapet på sender, vil det da være mulig å utføre veiledning av personalet?

Asen 2013 sier at et team kan ta nytte av hverandres ulike styrker som fører til videreutvikling av den kollektive kompetansen (Aasen, 2013, s. 249). Nordland som beskriver at arbeidsformen for et team er viktig. Nordland nevner også at teamarbeid kan være å si at alle har et felles ansvar for helheten, der ansvar tilpasses hver enkelt ut ifra den oppgave som skal gjennomføres. Hva om en fra teamet velger å trekke seg fra samarbeidet, vil nytten av hverandre være like stor? (Nordland, 1997, s. 85-86)

Nordland nevner blant annet at et teamarbeid bygger på ideen om fellesskap og likeverd (Nordland, 1997, s. 85-86). I tilknytning til det PL4 sier om den nye ansatte vil være aktuell her. Hva om pedagogisk leder velger å la være å kommentere det hen ikke synes er greit i forhold til den nye ansattes måte å jobbe på?

4.3 Planlegging

Alle fire informanter forteller at planlegging i barnehagen er en nødvendig praksis som bør skje sammen med hele avdelingen, dette for at alle skal å få en helhetlig forståelse for det som skal planlegges, og hvorfor.

PL1 sier at i hens barnehage planlegges det på mandager for hva som skal skje den uka som kommer. Vi må også planlegge om vi skal ha temaarbeid, og det er ofte i planlegging med det som står i årsplanen vår.

PL2 sier hun selv skriver planer og legger ut tilgjengelig for sine medarbeidere i forkant av avdelingsmøtet, slik at de kan være godt forberedt. Ut ifra disse planene planlegger vi også sammen om uka som kommer og hva som skal skje. Planlegging skjer på mandager.

PL4 forteller at de bruker en del av tiden på mandager til å planlegge uka som kommer, og hen synes det er viktig at det ikke er hen som pedagogisk leder som skal bestemme over alt det praktiske som skal gjennomføres.

Drøfting

Vanligste formen for systematiske samtaler er arbeidsmøtet. Alle informantene forteller at deres planlegging skjer på mandager i barnehagen, dette for å legge planer for uka som står de i møte og det som skal skje fremover. Et arbeidsmøte skiller seg ut ifra det tilfeldige møte, da med de kriterier at det i et arbeidsmøte der en noen innkalt og forventes komme. I disse pedagogiske ledes tilfelle forventes medlemmene å komme til avtalt tid på mandag for å planlegge. Hva om det ene medlemmet ikke møter til avtalt planlegging? Hva skjer da med planleggingen? Og om planleggingen består og gjennomføres med de gjenværende medlemmene, hvordan skal det fraværende medlemmet få informasjon om planer i uka som kommer? Og ikke minst hvilke arbeidsoppgaver forventes av det fraværende medlemmet? (Irgens, 2015, s, 140).

Der det dreier seg om en kollektiv handling må medlemmer kunne snakke sammen. (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 268).

Personalet kan ta beslutninger som en rasjonell aktør i forhold til styringsdokumenter (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 316). PL2 sier hun selv skriver planene og deler de med personalet i forkant av avdelingsmøtet, slik at det kan være tydelig hva planleggingen vil inneholde. Hva om et medlem ikke leser de tilsendte planer? Og hva om pedagogisk leder en

gang har glemt å sende planene til sine medarbeidere? På hvilket grunnlag vil da planleggingen foregå?

I følge rammeplan har pedagogisk leder et særlig ansvar for både planlegging, gjennomføring, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og oppgaver, i tråd med faglig skjønn (Rammeplan for barnehagen, innhold og oppgaver, 2017, s. 15) Se dette opp mot hva Gotvassli, 2013 sier om hvordan disse oppgavene kan fullføres (Gotvassli, 2013, s. 66-67).

I definisjon av ledelse har Tannebaum & Schmidt sagt at den er som en mellommenneskelig påvirkning, utøvet i en situasjon og rettet mot, gjennom kommunikasjonsprosesser, oppnåelse av ett eller flere spesifiserte mål. PL4 sier at hun ikke alltid ønsker å stå som den som alltid planlegger alene og ønsker å inkludere sine medarbeidere i å utføre planer for arbeidet. Hva om ikke pedagogisk leder innehar den kunnskap om mellommenneskelig påvirkning, ville hun ha inkludert sitt personale? Og om ikke, ville da planen vært lagt uten påvirkning av de andre medarbeiderene? (Skogen, 2013, s. 26)

4.4 Evaluering

PL1 forteller om avdelingen har en bok liggende på avdeling der alle kan skrive om det er noe de ønsker å ta opp. Ofte er dette saker som endring på bordplassering og hvordan tilrettelegge for mindre støy.

PL2 sier at de alltid starter avdelingsmøtene med å evaluere uka som gikk. De stiller hverandre spørsmål som «Hvordan hadde vi det?», «gikk planene greit etter forrige ukes ukeplan?» og fungerte ting som planlagt i det praktiske?».

PL3 forteller at i hens barnehage bruker vi tid på å snakke om barna og felles ståsted. Hvordan vi skal gjøre det, og hvordan vi har håndtert det i forhold til barna. Dette uavhengig om det ligger problematikk til grunne eller ei.

PL4 sier at de starter alle avdelingsmøter med å evaluere uken som gikk. Om noe gikk bra, og om det hadde skjedd noe som trenger å evalueres sammen.

Teamledelse er knyttet til behovet for det didaktiske og det pedagogiske arbeidet for å kunne tilfredsstillte teamets behov for oppgaver og læring. Fag, verdier, læring og dannelsesprosesser samles i et tett samspill med assistenter, fagarbeidere og barna og gjør ledelse av et barnehageteam spennende. PL1 forteller at hen har en bok på avdeling som medarbeidere kan skrive ønsker om tema til avdelingsmøtet i. Ofte er det enkle spørsmål som bordplassering i barnehagen. Jeg stiller meg spørsmål om de andre medarbeidere får en mulighet til å delta i

evalueringer av det praktiske om den boken ikke hadde blitt lagt tilgjengelig av pedagogisk leder? (Aasen, 2014, s. 248-249).

Tilbakemeldinger på det vi har gjort på denne måten setter også i gang setter i gang refleksjoner på hva og hvilke resultater vi har oppnådd. PL2 forteller om at de alltid starter avdelingsmøtet med å evaluere uken som har gått. Hvordan hadde vi det og gikk planene greit? Jakobsen & Thorsvik sier at slike kommunikasjonsprosesser er viktig for koordinering og samarbeid. Kommunikasjonen i organisasjonene er selve grunnlaget for koordinering, arbeidoppgaver og funksjoner i organisasjonen. Når beslutninger skal tas er informasjonsgrunnlaget som er formidlet til samtlige beslutningstakere viktig. Organisasjoner er også avhengig av at kunnskap som utvikles i organisasjonen videreføres til andre (Jakobsen & Thorsvik, 2019, s. 269-270).

5.0 Oppsummering/konklusjon

Jeg har gjennom denne oppgaven forsøkt å svare på problemstillingen min: *«På hvilken måte er avdelingsmøte en kommunikasjonsarena i barnehagen? – Og hvilken betydning kan innholdet på avdelingsmøtene ha for det pedagogiske arbeidet?»*

Jeg har valgt å bruke en kvalitativ tilnæringsmetode i form av semistrukturert intervju for å innhente informasjon som skulle være til hjelp for å svare på min problemstilling. Intervjuene artet seg på den måte at jeg hadde gode og informative samtaler med alle de fire informantene mine. Jeg valgte å intervju fire ulike pedagogiske ledere med den tanke at det kunne gi meg mange ulike syn på avdelingsmøtet, kommunikasjon og innholdets betydning for det pedagogiske arbeidet. Selv om jeg opplevde datamaterialet som rikt, viste det seg at etter intervju, gjennomføring av transkripsjon og analyse at de ulike pedagogiske ledere hadde et stort samsvar i de tanker, erfaringer og handlinger de delte med meg.

Gjennom funnene jeg har gjort i denne oppgaven kommer det tydelig frem at avdelingsmøtet er en god arena for kommunikasjon, og at innholdet i møtene kan ha en stor betydning for det pedagogiske arbeidet i barnehagen. På den måte at det gjennom både refleksjon, veiledning, planlegging og evaluering i avdelingsmøtene kvalifiseres til mer pedagogisk forståelse for innholdet i barnehagen hos personalet.

På tross av alt som skal kommuniseres og planlegges av pedagogisk leder, sammen med personalet i barnehagen, stiller jeg meg kritisk til mangel på forskning rundt avdelingsmøtet i barnehagen. Jeg gjorde meg kjent med ulike teorier gjennom denne prosessen, og fikk bekreftet fra fagbøker at det finnes lite, til ingen teori om selve avdelingsmøtet, møtets innhold og prioriteringer i barnehagen.

Skulle jeg ha arbeidet videre med denne problemstillingen kunne det vært spennende og intervjuet både faglærte og ufaglærte, med kort og lang erfaring innen barnehageyrket. Og da fått muligheten til å forske på deres erfaringer, opplevelser og tanker i forhold til innhold i avdelingsmøter, samt deres erfaringer, opplevelser og tanker rundt avdelingsmøte som en nødvendig kommunikasjonsarena i barnehagen. Ville det vært til den informasjon jeg fikk gjennom intervju med pedagogiske ledere med en lang erfaring i barnehagen, med både gjennomføring av avdelingsmøter og pedagogisk arbeid?

Det er tydelig at gode avdelingsmøter fører til en større forståelse om oppgaver som skal utføres i barnehagen, både hvordan og hvorfor. Etter endt studie ønsker jeg å utøve profesjonen som barnehagelærer, der jeg vil ta med meg læren fra denne fordypningen og fremme avdelingsmøtet som en viktig kommunikasjonsarena i barnehagen.

6.0 Litteratur

- Aasen, W. (2014). Vilkår for utvikling av en lærende barnehage – teamledelse og tilnærming i barnehagen. I: Mørreaunet, S., Gotvassli, K-Å., Moen, K.H. & Skogen, E. (red.). *Ledelse av en lærende barnehage*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bergsland, M.D. & Jæger, H. (red.). (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Dalland, O. (2013). (5.utg.). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Gotvassli, K.Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Irgens, E.J. (2015). *Profesjon og organisasjon. Å arbeide som profesjonsutdannet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2019). (5.utg.). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). (3.utg.). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lafton, T. & Skogen, E. (2014). Ledelse av pedagogisk utviklingsarbeid i en lærende barnehage. I: Mørreaunet, S., Gotvassli, K-Å., Moen, K.H. & Skogen, E. (red.). *Ledelse av en lærende barnehage*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lundestad, M. (2013). (2.utg.). Ledelse av gruppepsykologiske forhold i personalgrupper. I: Skogen, E. (red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M.S. *Å være leder i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Nordland, E. (1997). (1.utg.). *Gruppen som redskap for læring*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver*. (2017). Oslo: Pedlex.
- Skogen, E. (2013). Ledelse i barnehagen. I: Skogen, E. (red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M.S. (2013). (2.utg.). *Å være leder i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.

7.0 Vedlegg

7.1 Informasjon og samtykkeskjema



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

«På hvilken måte planlegger og leder pedagogisk leder avdelingsmøter i barnehagen, og hva er bakgrunnen for de valgene som blir tatt?»»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å forske på pedagogisk leders bakgrunn for avdelingsmøter i barnehagen. I dette skrevet gir jeg/vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg ønsker å intervjuere flere pedagogiske ledere for å samle erfaringer, tanker og handlinger rundt hvordan en pedagogisk leder planlegger sine avdelingsmøter i barnehagen. Jeg ønsker å få vite mer om hva som ligger i grunn av de valgene pedagogisk leder tar i forhold til innhold og det å lede et avdelingsmøte for sine medarbeidere. Ved å intervjuere flere pedagogiske ledere ønsker jeg å kunne sammenligne hvordan de ulike pedagogiske ledere planlegger og leder avdelingsmøtene. Jeg ønsker også å sammenligne hva som ligger i grunn for de ulike valg, og hvordan de ser på sin lederrolle i forhold til å ta valg for innhold på avdelingsmøter for sine medarbeidere i barnehagen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du svarer på mine spørsmål i et intervju. Intervjuet vil ta ca. 30-45 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om hvordan du som pedagogisk leder har en lederrolle som kan ta valg for dine ansatte ved å lede et avdelingsmøte. Jeg vil bruke lydopptaker under intervju, og i etterkant transkribere intervjuet.

Dine rettigheter

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

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- Få rettet personopplysninger om deg
- Få slettet personopplysninger om deg
- Få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- Å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger
- **Det er frivillig å delta**
Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Det er kun jeg som vil ha tilgang til opplysninger i forhold til innsamlede datamateriale.
- I mine innsamlede data vil alt være anonymisert. Mine lydopptak skal transkriberes, og skal *ikke* overføres til PC. Lydopptakene vil bli slettet etter transkribering. Personidentifiserende data vil ikke bli lagret eller koblet sammen med transkripsjonen.

Hva skjer med opplysningene dine når jeg/vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 23.04.2020. Alle personopplysninger vil bli slettet innen prosjektslutt.

På oppdrag fra Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning ved Maria Selmer-Olsen.
- Vårt personvernombud: Hans Christian Ristad, Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning.

Med vennlig hilsen

Gunn Anita Sjøraunet
Arnt Nordli

Ann-Kristin Modell

Prosjektansvarlig
(Veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Samtykke kan innhentes skriftlig (herunder elektronisk) eller muntlig. NB! Studenten må kunne dokumentere for veileder at du har gitt informasjon og innhentet samtykke fra de du registrerer opplysninger om. Vi anbefaler skriftlig informasjon og skriftlig samtykke som en hovedregel.

Hvis foreldre/verge samtykker på vegne av barn eller andre uten samtykkekompetanse, må du innhente tillatelse fra foreldene.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «På hvilken måte planlegger og leder pedagogisk leder avdelingsmøter i barnehagen, og hva er bakgrunnen for de valgene som blir tatt», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 23.04.2020.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

7.2 Intervjuguide

Intervjuguide

Problemstilling:

«På hvilken måte planlegger og leder pedagogisk leder avdelingsmøter i barnehagen, og hva er bakgrunnen for de valgene som blir tatt?»

Intervjuet blir gjennomført med pedagogisk leder fra barnehagen.

I både transkribering og bacheloroppgaven garanterer jeg anonymitet. Det er kun jeg som har innsyn og tilgang til data. Jeg vil også minne om at du som informant har rettigheter til å trekke deg fra å delta, på hvilket som helst tidspunkt. Du kan trekke deg uten å oppgi grunn, og det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg.

Innledningsspørsmål:

1. Når tok du din utdanning som barnehagelærer?
2. Hvor lenge har du jobbet som pedagogisk leder?
3. Hvor lenge har du jobbet i denne barnehagen?

Spørsmål om tema:

1. Kan du fortelle litt om hvordan du planlegger og avholder avdelingsmøter i din barnehage?

- Når avholdes disse møtene, og hvorfor er de satt til dette tidspunktet?
- Hvordan forbereder du deg til avdelingsmøtene i barnehagen?
- På hvilken måte leder du avdelingsmøtet?

2. Hvem leder avdelingsmøtene?

- Hvor viktig er det å avholde avdelingsmøter med dine medarbeidere?
Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hva er viktig for deg som pedagogisk leder å legge vekt på i avdelingsmøtene?
- Hva er målet med avdelingsmøtene?
- utfordringer ved planlegging?
- utfordringer med å lede?

3. Hvilken funksjon vil du si avdelingsmøtene har?

- Hvilke tema tas opp?
- Hvilken betydning har det for teamet deres - teamarbeid?
- Relasjonell funksjon?
- På hvilken måte er dette viktige møter for deg som leder, og blir din rolle som leder påvirket av disse møtene?

4. Kan du beskrive hva som skjer på et typisk avdelingsmøte?

- På hvilken måte og hvorfor? Kan du gi noen eksempler på det?
- Hvordan tror du dine medarbeidere opplever møtene?

5. Tar du noen gang upopulære avgjørelser i et avdelingsmøte?

- På hvilken måte påvirker det din rolle som leder?

6. Hva vil du som pedagogisk leder definere som et godt avdelingsmøte?

- Kan du gi noen eksempler?