

LUNA

Stina Eriksen Bratland

Bacheloroppgave

# **”Lær å forstå meg”**

En oppgave om kompetanseheving i personalgruppen i møte med barn med utfordrende atferd.

”Learn to understand me”

A paper on how a kindergarten teacher can work with competence development with the staff, when working with children with challenging behaviour.

3 BLU: Barnehagelærerutdanningen campusbasert

2017

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage JA  NEI

## Innholdsfortegnelse

<b>NORSK SAMMENDRAG</b> .....	<b>5</b>
<b>ENGELSK SAMMENDRAG</b> .....	<b>5</b>
<b>FORORD</b> .....	<b>6</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 PROBLEMSTILLING</b> .....	<b>7</b>
1.2 AVGRENSING .....	7
1.3 BEGREPSAVKLARING .....	7
1.4 OPPGAVENS FORMÅL .....	8
<b>2 TEORETISK TILNÆRMING</b> .....	<b>9</b>
2.1 KOMPETANSEHEVING I BARNEHAGEN.....	9
2.2 AVKLARING AV FORVENTNINGER I PERSONALGRUPPA .....	11
2.3 BARN MED UTFORDRENDE ATFERD .....	12
2.4 INNAGERENDE ATFERD – ”DE STILLE BARNA” .....	12
2.5 UTAGERENDE ATFERD – ”DE VILLE BARNA” .....	13
<b>3 METODISK TILNÆRMING</b> .....	<b>15</b>
3.1 VALG AV METODE.....	15
3.2 KVANTITATIV ANALYSE.....	15
3.3 INTERVJU.....	16
3.3.1 Valg av informanter.....	16
3.3.2 Forarbeid intervju .....	16
3.3.3 Gjennomføring av intervju .....	16
3.3.4 Etterarbeid intervju .....	17
3.3.5 Etikk .....	17
<b>4 RESULTAT</b> .....	<b>18</b>
4.1 KVANTITATIV ANALYSE AV ÅRSPLANENE .....	18
4.2 KVALITATIV ANALYSE MED BRUK AV INTERVJU .....	18
4.3 PEDAGOGENES SYN PÅ AVKLARING AV FORVENTNINGER.....	19
4.4 PEDAGOGENES SYN PÅ KOMPETANSEHEVING.....	20
4.5 HVILKE GODE ERFARINGER HAR PEDAGOGENE RUNDT VEILEDNING.....	21
4.6 PEDAGOGENE SYN PÅ BARN MED UTFORDRENDE ATFERD. ....	22
4.7 PEDAGOGENES SYN PÅ GODT ARBEIDSMILJØ, OG EN GOD PEDAGOGISK LEDER.....	23
<b>5 DRØFTING</b> .....	<b>25</b>
5.1 KVANTITATIV DRØFTING .....	25
5.2 KVALITATIV DRØFTING.....	26
5.3 AVKLARING AV FORVENTNINGER .....	26
5.4 KOMPETANSEHEVING I BARNEHAGEN.....	27
5.5 BRUK AV VEILEDNING .....	28
5.6 PERSONALET I MØTE MED BARN MED UTFORDRENDE ATFERD .....	29
5.7 ET GODT ARBEIDSMILJØ, OG EN GOD PEDAGOGISK LEDER. ....	30
<b>6 KONKLUSJON</b> .....	<b>31</b>
<b>7 LITTERATURLISTE</b> .....	<b>33</b>
<b>VEDLEGG 1: FAKTORER SOM VIRKER INN PÅ KVALITET I BARNEHAGEN</b> .....	<b>35</b>

<b>VEDLEGG 2: RESULTATENE FRA KVANTITATIV ANALYSE I FREKVENSTABELL.....</b>	<b>36</b>
<b>VEDLEGG 3: SPØRSMÅLENE TIL INTERVJU .....</b>	<b>38</b>

## norsk sammendrag

<b>Tittel:</b> ”Lær å forstå meg”	
<b>Forfatter:</b> Stina Eriksen Bratland	
<b>År</b> 2017	<b>Sider</b> 38
<b>Emneord:</b> Kompetanse, avklaring av forventingar, utfordrende atferd, utagerende og innagerende atferd og toleransevindu.	
<b>Sammendrag:</b> Denne bachelor oppgaven fokuserer på viktigheten av kompetanseheving og avklaring av forventinger blant personalet i barnehagen, og hvordan mangel på kompetanseheving kan ha implikasjoner på barns utvikling. Som fokusområde har jeg valgt barn med utfordrende atferd, da spesielt barn med innagerende og utagerende atferd. Min hovedtilnærming er både kvalitativ og kvantitativ metode, ved analyse av årsplaner og intervju av to pedagogiske ledere. Med fokus på å belyse holdninger til og kunnskap om kompetanseheving hos barnehagene i Hamar kommune.	

## Engelsk sammendrag

<b>Title:</b> ”Learn to understand me”	
<b>Authors:</b> Stina Eriksen Bratland	
<b>Year:</b> 2017	<b>Pages:</b> 38
<b>Keywords:</b> Competance development, clarify expectation, disruptive and Internalized behaviour and childrens development	
<b>Summary:</b> This bachelor thesis focuses on the importance of competence development and clarifying expectations among staff in kindergartens, and how lack of it can have implications for children's development. I have chosen to focus on children with challenging behaviour, more spesific on children with internalized and disruptive behaviour. My main approach is both qualitative and quantitative method, by analysis of annual plans and interviews by two kindergarten teacher. Focusing on highlighting attitudes and knowledge on competence raising, and children with cahllanging behavior at the kindergartens in Hamar city.	

## FORORD

I løpet av praksisen gjennom barnehagelærerutdanningen, var jeg vitne til flere situasjoner som rystet meg i møte med barn med utfordrende atferd. Ikke fordi de med vilje ville barna vondt, men fordi de i mangel på kunnskap hadde fordommer som satte barnet i en ”bås” der de ikke hørte hjemme. Det hadde vært mye diskusjoner rundt disse barna og de ansatte fikk etterhvert kurs om barn med utfordrende atferd. Etter at de ansatte var på kurs fikk de en ny forståelse for barna med utagerende atferd. De kom det også frem at to av barna de tidligere bare hadde ansett som stille og selvstendige, hadde begge innagerende atferd. Etter dette begynte jeg virkelig å reflektere over viktigheten av riktig kunnskapsnivå og fokus på kunnskapsheving i barnehagene. Hvordan vil det påvirke barnas utvikling om vi ikke har kunnskapen til å se hva barna virkelig trenger? Dette var min hoved inspirasjon for begynnelsen av det har blitt denne bacheloroppgaven. Etterhvert som jeg har funnet fagstoff og forskning på dette, er det blitt noe jeg nå virkelig brenner for. Jeg ønsket å skrive en oppgave med fokus på kompetanseheving blant personalet. Videre vil hovedfokuset være inn mot barn med utfordrende atferd, og hvorfor kompetanseheving i møte med disse barna er så viktig.

Jeg ønsker å takke min veileder Odd Helge Lindseth ved Høgskolen Innlandet, som har vært tilgjengelig med veiledning og gode råd gjennom hele prosessen. Videre vil jeg takke mine to informanter og barnehagene som delte sine årsplaner med meg, som gjorde at jeg kunne skrive denne oppgaven. Sist men ikke minst må jeg takke min mann som har tatt våkenetter og helger med vår to år gamle datter slik at jeg har fått tid til å være både mamma og student gjennom disse tre årene, og ikke minst skrive denne bacheloroppgaven.

Hamar, mai 2017

Stina Eriksen Bratland

# 1 INNLEDNING

I min oppgave har jeg valgt å belyse viktigheten av kompetanseheving i personalgruppen med fokus mot barn med utfordrende atferd. Jeg har bevisst valgt å fokusere på utfordrende atferd da det begrepet er med dekkende enn f.eks. utagerende atferd. Barn med utfordrende atferd kan lett bli stigmatisert eller misforstått. Derfor vil jeg fokusere på viktigheten av å være bevisst kompetansen i personalgruppen, og hvordan barnehagelæreren kan bidra til kompetanseheving i barnehagen.

## 1.1 Problemstilling

Min problemstilling er: **“Hvordan kan jeg som barnehagelærer bidra til kompetanseheving av personalet i møte med barn med utfordrende atferd?”**

Jeg har valgt å fokusere på kompetanseheving og samspillkompetanse, i møte med barn med utagerende og innagerende atferd. Ut i fra dette skriver jeg om hvordan barnehagelæreren kan bidra til at disse barna blir møtt på riktig måte av personalet.

## 1.2 Avgrensning

I denne oppgaven har jeg vært nødt til å avgrense meg, med tanke på at både kompetanse og utfordrende atferd er vide begreper. Jeg har under kompetanse valgt å skrive om kompetanseheving og kvalitet, samspillkompetanse, veiledning og avklaring av forventinger. Under utfordrende atferd er det mye jeg kunne ha fokusert på, men jeg har valgt å fokusere på innagerende og utagerende atferd, og si litt om barns toleransevidu.

## 1.3 Begrepsavklaring

Her vil jeg forklare tre begreper som er avgjørende og går igjen gjennom oppgaven. Jeg tar for meg begrepene kompetanse, utfordrende atferd og samspillkompetanse.

Begrepet **kompetanse** kommer fra det latinske begrepet *competina*, som i oversatt betydning betyr at du har det som trengs for å være god i jobben din (Gotvassli, 2013, s.

17). Kompetansen er: ”...summen av de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos de enkelte barnehageansatt og i barnehagen som helhet” sier Skogen (2013, s. 132).

Lund (2012) beskriver **utfordrende atferd** som en atferd som er utfordrende i sosialt samspill med andre, og som er med på å skape negative følelser i det sosiale samspillet. Disse følelsene kan være alt fra sinne, irritasjon, tristhet, frustrasjon eller redsel. Barsøe (2017) påpeker at barn med utfordrende atferd ofte blir kalt ”de ville barna” og det er ikke uvanlig at de har språklige vansker, tolker sosiale situasjoner negativt, slite med å regulerer følelsene sine, kan ha dårlig impuls kontroll og viser ofte lite empati. Summen av dette er at barnet går inn under kategorien, barn med lav sosial kompetanse. Det er viktig å huske på at utfordrende atferd er like utfordrende for barnet som opplever det som det er for omgivelsene.

En personalgruppe i barnehagen som fungerer som et godt team, har en god **samspillkompetanse**. Det handler om de ferdigheter og kunnskaper vi har og bruker i utvikling av barnas sosiale kompetanse (Gotvassli, 2013, s. 168). ”I samspillområdet får barnet en begynnende følelse av å kunne gjøre noe selv og å kunne påvirke hva som skjer” sier Barsøe (2017, s. 65).

#### **1.4 Oppgavens formål**

Å tilegne meg mer kunnskap om kompetanseheving, og hvordan jobbe med utfordrende barn i barnehagen. Videre tilegne meg kunnskap og løfte frem viktigheten av tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag og kompetanse i møte med barn med utfordrende atferd.



## 2 TEORETISK TILNÆRMING

### 2.1 Kompetanseheving i barnehagen

Her vil jeg ta for meg hva kompetanseheving i barnehagen er, og viktigheten av å ha det i barnehagen. Jeg har valgt å fokusere på kompetanseheving, fordi det sier noe om kompetansen i personalgruppen samtidig som det gir det et grunnlag for videreutvikling (Gotvassli, 2013). I forbindelse med kompetanseheving kommer jeg inn på samspillkompetanse, veiledning og viktigheten av avklaring av forventninger.

I Stortingsmelding 41 om kvalitet i barnehagen står det:

”Kontinuerlig kompetanseutvikling er viktig for å skape gode barnehager og for å utvikle barnehagen i tråd med samfunnets krav, foreldrenes forventninger og lov og rammeplan” (St. Meld. 41. (2008-2009), 2008, s. 33).

Kvalitet er et meget omfattende begrep, der kompetanseutvikling bare er en av faktorene som påvirker kvaliteten (se vedlegg 1). Det er gjort flere studier på kompetanseheving i barnehagen og effekten av personalopplæring, men de fleste studiene tar for seg effektene på individnivå som bidrar til at det er lite data som kan gi et innblikk i hva dette har å si for barnehagen som organisasjon. Innenfor denne forskningen har alle arbeidsgivere formidlet at det å ha kompetanseutvikling i personalgruppen med ufaglærte eller personale med lite utdanning, har bidratt til å øke kvaliteten på arbeidet i barnehagen (Gotvassli, 2013, s. 28). Som jeg leser dette beviser det viktigheten av et fokus på kompetanseheving i personalgruppen der ofte to tredjedeler av de som jeg jobber med vil ha lite eller ingen utdanning inn mot barn i barnehagen. I rapporten *Kvalitet og innhold i norske barnehager – en kunnskapsoversikt* (NOVA 6/2008, gjengitt i Gotvassli, 2013, s. 28) står det:

”...et kompetent personale er den viktigste forutsetningen for å lykkes med kvalitetsutvikling”.

Dette er også avgjørende i møte med barna i barnehagen. Vår kompetanse vil komme til uttrykk gjennom våre holdninger og handlinger og er avgjørende for at barna skal bli møtt på den måten de har krav på (Gotvassli, 2013). Som Barsøe (2010, s. 90) skriver;

*“Barn gjør ikke alltid som vi sier, men som vi gjør.”*

Altså er det vi som personalet som legger grunnlaget for kvaliteten og hvordan vi formidler og jobber med vår kompetanse i møte med barna i barnehagen.

**Samspillkompetanse** dreier seg om sosial kompetanse, og er et punkt under kompetanseutvikling (Kvistad og Søbstad, 2005). Det handler om hvordan vi som personalet i barnehagen bruker vår samspillkompetanse, til å hjelpe og utvikle barnas sosial kompetanse. Skal barnehagen klare å gjøre dette tilstrekkelig, er det viktig at personalgruppen har kompetansen, og ferdighetene som er nødvendige (Gotvassli, 2013, s. 168). Hvis vi ser samspillkompetansen i sammenheng med utfordrende barn, påpeker Kari Pape (2013) at personalets kompetanse er helt avgjørende for hvordan de utfordrende barna blir møtt og veiledet. Hun skriver:

*“Vi voksne tenker at disse barna må endre seg før de kan få innpass i fellesskapet, men glemmer at de trenger fellesskapet for å kunne endre seg.”* (Pape, 2013, s. 71).

Gotvassli (2013, s. 168-169) argumenterer med at siden det er en økning i store barnehager, som basebarnehager og sammenslåing av mindre barnehager, vil det være et økende behov for samspillkompetanse. Videre påpeker han at hvis barnehagene skal kunne møte de nye utfordringene knyttet til nye organisasjonsformer og økende krav fra samfunnet, er det avgjørende at det er et fokus på kompetanseheving i barnehagen. Skau (2002:9, gjengitt i Kvistad og Søbstad, 2005, s. 115) sier:

*“Personlig kompetanse er viktig i alt samspill, og særlig i yrker der møter med andre står sentralt. Vi tilegner oss slik kompetanse i skjæringspunktet mellom fag og person gjennom å utfordre våre verdier, holdninger, tenkesett og væremåte. Det å utvikle personlig kompetanse er en krevende og spennende prosess, og en viktig del av den samlede profesjonaliseringen.”*

Slik jeg leser dette er samspillkompetanse eller personlig kompetanse, avgjørende for all form for kompetanseutvikling i barnehagen. Derfor er det utrolig viktig at jeg som barnehagelærer har kunnskap om, og er meg bevisst på hvilken kompetanse personalgruppen jeg har under meg innehar. Slik at jeg aktivt kan dra nytte av det i møte med barna og det dagligdagse arbeidet i barnehagen.

Innenfor **veiledning** i barnehagen finnes det mange forskjellige veiledningsmodeller som kan brukes i henhold til kompetanseheving i personalgruppen. Jeg har valgt å fokusere på

veiledning generelt, og hvordan det kan brukes i møte med barn med utfordrende atferd. Birkeland og Carson (2013, s. 16) påpeker at veiledningsansvaret til en barnehagelærer er stort, da en personalgruppe alltid vil inneholde personer med ulike bakgrunn, arbeidserfaringer og kompetanse. I møte med utfordrende barn kan veiledningssamtalen være både med enkeltpersoner og i grupper, som på et avdelingsmøte. Birkeland og Carson (2013, s. 18) påpeker videre at veiledning er svært nødvendig når majoriteten av personalgruppen ikke har barnehagelærerutdanning, og at behovet for veiledning og oppfølging vil øke i årene som kommer. Videre påpeker de at som barnehagelærere er det også viktig at vi er oss bevisst det økende mangfoldet som kommer med våre nye landsmenn, og veiledningsansvaret vårt i henhold til at de kommer til en ny kultur med nye verdier, tradisjoner og læringssyn. Som jeg leser dette er det generelt viktig at vi har et ressursorientert fokus på foreldrene og veiledningsansvaret som ligger i møte med barn med utfordrende atferd i barnehagen. Dette bidrar til at enten det er foreldre, personalet eller barna, så må de i en veiledningssituasjon oppleve at de blir møtt med åpenhet, omsorg, kunnskap og ydmykhet. Eller som Skjervheim (1996, gjengitt i Drugli, 2013, s. 118.) sier:

*”Tillit er ikke noe man kan kreve, det er noe man får ved å gjøre seg fortjent til det”.*

## **2.2 Avklaring av forventninger i personalgruppa**

På en avdeling i en barnehage eller et team i en basebarnehage blir begrepet rolle ofte brukt til å beskrive hvilke arbeidsoppgaver som vi er blitt tildelt. Det kan være formelle i form av det som står i stillingsinstruksen eller uformelle som er gitt meg på grunnlag av mine evner, interesser og erfaringer (Larsen og Slåtten, 2014).

Gotvassli (2015, s. 187-189) påpeker at det vil alltid være forhandlinger over kommunikasjon og posisjon, roller, ressurser og oppgaver knyttet til barnehagens hverdag. Gotvassli (gjengitt i Skogen, 2013, s. 45) definerer begrepet rolle slik:

*”...det sett med forventninger som knytter seg til en bestemt stilling eller oppgave”.*

Gotvassli skriver videre at i en hektisk barnehagehverdag med stort mangfold er det svært viktig med rolleavklaring innad i personalgruppen på avdelingen. I dag brukes posisjon i større grad enn rolle. Grunnen er at begrepet rolle er noe man blir tildelt, som kan oppleves stigmatiserende. Mens posisjon derimot er noe som personen kan bidra til å skape selv. Men

enten man bruker ordet rolle eller posisjon så skriver Skogen (2013, s. 45-46) at det er utrolig viktig å være bevisst barnehagens kultur og fokus, og ha en god oversikt på personalets kompetanse.

### **2.3 Barn med utfordrende atferd**

Barnehageloven §3 (2006) er klar på at vi som barnehagelærere skal se og ta hensyn til hver enkelt barns behov, og la de aktivt få ta del i egen hverdag. Rammeplanen (2011) påpeker også viktigheten av at vi møter hvert barn som subjekt, da barna kommer med ulike forutsetninger og trenger derfor tilrettelegging tilpasset hvert enkelt barn. Når jeg leter i faglitteratur om utfordrende atferd finner jeg masse fagstoff om utagerende atferd. Nettopp derfor vil jeg skrive om både innagerende og utagerende atferd, da begge kan være like vanskelig å jobbe med på hver sin måte. Utagerende atferd er kanskje mer krevende for barn og voksne rundt barnet i barnehagen. Mens innagerende atferd kan være lite synlig, er det i like stor grad problematisk og hemmende for barnet og barnets utvikling (Lund, 2004). Til sist vil jeg fortelle kort om begrepet toleransevindu som er det nye begrepet på regulering av følelser og «hjelp fra andre-regulering».

### **2.4 Innagerende atferd – ”De stille barna”**

Innadvendthet og introvert er mye det samme som innagerende atferd, men når atferden blir et problem for barnet og barnets samspill med andre, blir begrepet innagerende atferd brukt i fagspråket under atferdsproblematikk. Derfor blir barn med innagerende atferd ofte kalt «de stille barna» (Torvik, 2004).

Forskning viser at det er flere gutter enn jenter som har utagerende atferd, men når det gjelder innagerende atferd er kjønnsfordelingen nokså lik. Tallene på barn med utagerende og innagerende er nokså like. Det er først når barna blir litt eldre at det er en økning i antall jenter med innagerende atferd (Ogden, 1997, Sørli og Nordahl, 1998, gjengitt i Barsøe, 2010). «De stille barna» kan ofte oppleves som veldig selvstendig og virke avvisende for kontakt og samspill med andre. De vil heller ikke søke trøst i en situasjon der de f.eks. ramler og slår seg (Barsøe, 2010. s. 30).

Kauffman (1988, gjengitt i Lund, 2004, s. 18-23) beskriver innagerende atferd som en atferd som er tilbaketrukket i sosiale sammenhenger, i den grad at det holder stor emosjonell og fysisk avstand på grunn av manglende sosiale ferdigheter. Han kaller dette sosial isolasjon.

Men Lund (2004) skriver videre at det er viktig å påpeke at dette ikke betyr at alle barn som er stille og forsiktig, usikker og utilpass nødvendigvis har innagerende atferd. Videre har Kauffman (1988, gjengitt i Lund, 2004) tre punkter innen atferdsbeskrivelse som viser hvorvidt vi kan bruke betegnelsen innagerende atferd. Punkt en er at atferden bryter ned den atferden som er forventet av den alderen og den grad av modenhet barnet er i. Punkt to er når atferden hemmer utviklingen og barnets mulighet for læring, og punkt tre er når barnets atferd hindrer barnet i å utforske og utfolde seg i samspill og leksituasjoner med andre barn.

Hedvig Montgomery skriver; «Skal barn ha en mulighet til å utvikle seg positivt i barnehagen, trenger de minst én voksen som virkelig liker dem og viser det» (Montgomery, 2017, s.65). Videre skriver Montgomery (2017) at denne omsorgen dessverre ikke er en selvfølge i dagens barnehager. I en hektisk hverdag med mye rutiner og økende krav, kan vi lett få en avstand til barna slik at vi rett og slett ikke blir godt nok kjent med barna på en måte som de trenger og forstår. Som jeg leser dette er det enormt viktig at vi er oss bevisst vår innvirkning på barnets liv og viktigheten av å virkelig kjenne barnet og barnets bakgrunn.

## **2.5 Utagerende atferd – ”De ville barna”**

Lars Bøe og Inger Helle (gjengitt i Lund, 2012) har en god beskrivelse på utagerende atferd:

«Atferd som bringer individet i konflikt med miljøet. Atferden er ikke nødvendigvis utelukkende forårsaket av individet selv, men kan også skyldes påvirkning fra miljøet... Atferden er karakterisert ved at personen lar oppdemmet aggresjon, sinne og frustrasjon og/eller fortrenge følelser/motiver få fritt utløp»  
(Bøe og Helle, 2002, s. 263, gjengitt i Lund, 2012, s. 67).

Det er ikke slik at barn med utagerende atferd er i en egen kategori som er lett å gjenkjenne. Barn med utagerende atferd har like mye forskjellige uttrykk som andre barn har. (Barsøe, 2010, s. 17). Men det som ofte er felles for utagerende barn er at de har et lite toleransevindu som jeg (Raundalen, 2017), og ofte får betegnelsen «de urolige barna» eller «de ville barna» (Barsøe, 2010). Videre viser Barsøe (2010) til ulik forskning som er gjort på barn med atferdsvansker, som viser at det er langt større andel gutter med utagerende atferd enn jenter. Dårlig impuls kontroll, manglende evne til empati og lav sosial kompetanse er problematikk som ikke er uvanlig å møte hos barn med utagerende atferd. Carolyn Webster-Stratton (1999) forklarer at mange av barna ikke klarer å formidle sine behov på en adekvat måte, som

kan resultere i at det som fra barnet kan være et ønske om omsorg og oppmuntring, kommer i form av sinne og utagering. For å sitere Webster-Stratton (1999, s. 72):

”Children who need love the most, ask for it in the most unloving ways; the same can be said of children most in need of positive attention, praise and encouragement”.

Begrepet **toleransevindu** kommer fra utviklingspsykologiens begrep emosjonsregulering. Det betyr at gjennom samspill, lek og utfordringer vil barnet gradvis lære seg å bli i stand til å regulere egne følelsesreaksjoner. Når barnet er i tidlig barnehagealder brukes også begrepet «hjelp fra andre-regulering». Det er den støtten, omsorgen og hjelpen vi som personalet i barnehagen, og familien hjemme gir barnet i møte med sterke og utfordrende følelser. Disse to begrepene er slått sammen til begrepet toleransevindu. Det handler om å veilede og støtte barnet gjennom følelser, aktiviteter og dagliglivets situasjoner, som vil bidra til at barnet lærer nye ferdigheter. Disse ferdighetene utgjør toleransevinduet, og dess større toleransevinduet er jo bedre vil barnet tolerer og håndterer de forskjellige følelsene og situasjonene hjemme og i barnehagen (Raundalen, 2017. s. 70-17).

### 3 METODISK TILNÆRMING

Det er to typer metodiske hovedtilnærminger, kvantitativ og kvalitativ. I den kvantitative metoden har jeg samlet inn data som gir målbare resultater. I den kvalitative har jeg valgt intervju (Dalland, 2017).

#### 3.1 Valg av metode

Jeg har valgt å bruke både kvantitativ og kvalitativ metode som et svar på metodetrianguleringen, som styrker konklusjonen i min oppgave (Dalland, 2017). Kvantitativ metode er alt som kan måles og telles, mens kvalitativ metode er observasjon, intervju og alt som ikke kan måles og telles (Dalland, 2017). I den kvalitative har jeg intervjuet to pedagogiske ledere, for å få litt innblikk i fokus på kompetanseheving og arbeid med utfordrende barn i barnehagen.

Jeg har valgt å bruke opptelling som min kvantitative metode, og bruke frekvenstabell for å vise resultatene (Christoffersen og Johannesen, 2012, s. 142). I opptellingen har jeg lett etter ordene kompetanse og kompetanseheving i sammenheng med personalet og barns utvikling. I den kvalitative metoden har jeg valgt intervju at to pedagogiske ledere i to forskjellige barnehager.

#### 3.2 Kvantitativ analyse

I min kvantitative forskning har jeg samlet inn årsplanene fra alle de 34 barnehagene i Hamar kommune. I analysen av årsplanene har jeg sett etter fokus på kompetansen til de ansatte og kompetanseheving i personalgruppen. Etter analyse og opptelling har jeg satt resultatene inn i frekvenstabellen (vedlegg 2).

Frekvenstabellen har jeg delt inn i tre kolonner. Den første kolonnen inneholder alle barnehagene. Her har jeg valgt å gi barnehagene nummer, og holde navnet på barnehagen anonymt. Den andre kolonnen er hvorvidt barnehagen har fokus på kompetanseheving hos personalet, med *ja* eller *nei* svar. Som kriterier for ja, må det i årsplanen være en setning eller referanse med fokus på kompetanse eller kompetanseheving i personalgruppen. Det kan være: "...viktig å ha fokus på kompetansen i personalgruppen...", "...viktig at personalets kompetanse er i henhold til samfunnets krav og barnehagen formål..." eller "...vi jobber med

hele tiden å forbedre og styrke vår kompetanse...”. I den tredje kolonnen har jeg hvor mye fokus det er på kompetanseheving hos personalet i årsplanen. Hvis svaret var nei i kolonne to, vil det stå intet i denne kolonnen. Men var svaret ja, vil det stå middels eller mye i dette feltet. Middels, er som jeg påpekte tidligere minimum en setning eller referanse til kompetanse eller kompetanseheving i personalgruppen. Kriteriene for mye, er to setninger eller mer med tydelig henvisning til kompetansen og kompetansehevingen i personalgruppen.

### **3.3 INTERVJU**

Jeg har valgt intervju av to pedagogiske ledere til den kvalitative forskningen. Jeg valgte å bruke intervjuguide med ferdige spørsmål som ramme og grunnlag for samtalen (Løkken og Søbstad, 2006, s. 121). Dette fordi jeg synes det gir et mer åpent intervju og videre gir rom for større fleksibilitet i samtalen.

#### **3.3.1 Valg av informanter**

I valg av informanter, ønsket jeg informanter med lang erfaring fra arbeid som pedagogisk leder i barnehage. Begge informantene har over 21 års erfaring som pedagogiske ledere i barnehage. Det var viktig at disse informantene var avdelingsansvarlige, da de som avdelingsansvarlige sitter med personalansvaret. De to informantene jeg valgte er veldig forskjellig. Dette var ikke tilfeldig, men et strategisk valg (Dalland, 2017, s. 163) for å få frem hvor viktig kunnskapgrunnet er.

#### **3.3.2 Forarbeid intervju**

Det var viktig for meg å avtale intervjuene i god tid. Ikke minst var det viktig å ha en god dialog med pedagogene. Mitt ønske å ikke ha for mange spørsmål, men heller gode spørsmål som ville bidra til refleksjon (vedlegg 3). Jeg valgte å ikke sende spørsmålene på forhånd. Slik at jeg fikk svar ut i fra pedagogens tanker og kompetanse, og ikke noe som var grundig forberedt på forhånd (Dalland (2017, s. 166). Det ble avklart på forhånd at jeg skulle bruke lydopptaker.

#### **3.3.3 Gjennomføring av intervju**

Informantene fikk selv bestemme hvor intervjuet skulle foregå, men det var viktig at det foregikk på et stille sted siden jeg skulle bruke lydopptaker (Dalland, 2017, s. 171) Begge informantene valgte å ha intervjuet i barnehagen der de jobbet



### **3.3.4 Etterarbeid intervju**

I etterarbeidet av intervjuet var det veldig viktig for meg å transkribere intervjuene så raskt som mulig. Dette var fordi jeg bare hadde lydopptak, og som Dalland (2017) sier så får ikke lydopptaket med seg kroppsspråket til informantene. Derfor var det viktig å transkribere det mens jeg hadde intervjuet ferskt i minne.

### **3.3.5 Etikk**

Jeg hadde god dialog med informantene, var tydelighet på innholdet i intervjuet og hva jeg skulle bruke informasjonen til. Jeg var også svært tydelighet på at informantens navn, adresse eller arbeidsplass ikke på noe måte skulle komme frem i oppgaven (Dalland, 2017, s. 100). Et skriftlig samtykke ble vist frem før intervjuet, som bekreftelse på informasjonen jeg hadde gitt over telefon. Som Dalland (2017, s. 104-105) påpeker, var veldig viktig for meg å understreke at jeg hadde full taushetsplikt, og hadde godkjenning fra skolen.

## 4 RESULTAT

### 4.1 Kvantitativ analyse av årsplanene

Jeg har kun vektlagt hvorvidt barnehagens årsplan hadde noe fokus på kompetanse eller kompetanseheving i personalgruppen. Jeg har valgt å sette resultatene inn i en frekvenstabell for å få størst mulig orden og struktur på datamaterialet (Jæger (red.) & Bergsland, 2014, s. 81).

Etter at resultatene var satt inn og jeg hadde gjort opptelling, stod det i kolonne en 34 barnehager etter nummerering. I kolonne to var det 21 barnehager med *nei*, som overhode ikke hadde nevnt noe om personalets kompetanse eller kompetanseheving, og 13 barnehager som hadde en til to setninger om personalets kompetanse. I kolonne tre var det 21 som det stod *intet* på, som resultat av *nei* i kolonne to. Det var 12 barnehager som fikk *middels* der de hadde en eller to setninger om personalets kompetanse. I alt av 34 barnehager var det 1 barnehage som hadde å *mye* som et avsnitt på det som handlet om både personalets kompetanse, fokus på kompetanseheving og utvikle seg og tilegne seg nye kunnskaper. Resultatet var både overraskende og bekymringsverdig. I henhold til at årsplanene gjenspeiler kommunens satsningsområde og er barnehagens ansikt utad, ser det ut til at Hamar kommune satser lite på kompetanse og kompetanseheving blant personalet i barnehagene.

### 4.2 Kvalitativ analyse med bruk av intervju

Jeg har valgt å dele inn presentasjonen av de kvalitative resultatene i kategorier. Inn under de forskjellige kategoriene velger jeg først å skrive hva pedagogene var enige om, og deretter forskjellene. Dette for og best mulig få frem fagkunnskapen og svarene i intervjuene. Jeg kaller informantene pedagog 1 og pedagog 2 av hensyn til personvern og at de begge er pedagogiske ledere. Begge pedagogene har lang fartstid i barnehage som pedagogisk leder. Jeg kommer til å forklare mye av intervjuet med egne ord, i tillegg til å bruke direkte sitat fra pedagogene. Begge pedagogene hadde dialekt, så jeg har transkribert på dialekten deres og ikke på bokmål.

### 4.3 Pedagogenes syn på avklaring av forventninger.

Begge pedagogene viser til eksempler, og er enig om at det er viktig å avklare forventninger når nye ansatte kommer inn på avdelingen. Hvorfor det er viktig hadde de forskjellige syn på.

Pedagog 1 mente at det å avklare forventninger var avgjørende når hun selv kom som nyansatt pedagogisk leder i barnehagen for 20 år siden. Hun beskriver selv viktigheten av avklaring av forventninger når man er nyansatt;

*” Fordi at for å plassere litt hva forventer døm av meg som kommer rett fra høgskolen, hva forventer jeg av dem som faktisk hadde mange års erfaring når jeg kom, og det tror jeg gjorde at ting gikk veldig fint ganske raskt”.*

Videre forteller hun at det å jevnlig avklare forventninger både på avdelingsmøter og på veiledning, har bidratt til å styrke personalgruppen. Hun får formidlet av personalet at hun oppleves som en trygg og tydelig leder, som tar det ansvaret som er hennes som pedagogisk leder på avdelingen. Pedagog 1 mener også at det å avklare forventninger bidrar til mindre misforståelser på avdelingen, og bekreftelse på egen og andre kompetanse i personalgruppen. Hun påpeker at det å avklare forventninger har bidratt til større trygghet på avdelingen. Videre at høy takhøyde er utrolig viktig, og det å avklare forventninger har bidratt til akkurat det og videre for masse humor og glede. Som hun selv sier;

*”Det tror jeg er litt av grunnen til at miljøet er så godt, at vi blir møtt med våre behov og ønsker som gjør at vi har mer å gi når vi er her i barnehagen, og at folk orker å stå i jobben år etter år.”*

Pedagog 2 hadde ikke tradisjon på å bruke avklaring av forventninger i personalgruppen. Som hun selv sier;

*” Vi har vel egentlig ikke hatt det som et punkt, å avklare forventninger. Men vi har gjort det i tilfeller der vi har sett at vi har hatt behov for det., og at når øss treng det, ikke sant.”*

Hun påpeker at de har tatt opp avklaring av forventninger i senere tid når det har kommet nye medarbeidere inn i personalgruppen, da prater de om det i en samtale. Men hun mener de fleste

syns sånt er litt skummelt, så hun pleier å forenkle spørsmålene til hva de som nyansatt forventer av barnehagen. Etter en nyansatt har reflektert over det, kan hun dele hva barnehagen forventer av nye folk. Ellers mener pedagog 2 at det ikke er nødvendig med avklaring av forventinger utenom hvis det er noe spesielt som konflikt, misforståelser eller lignende.

#### **4.4 Pedagogenes syn på kompetanseheving.**

Innenfor kompetanseheving var det store forskjeller på de to pedagogene. Både i syn på hva kompetanseheving er, og hvordan vi kan fremme det i personalgruppen. Det eneste de hadde til felles var at de syns barnehagen og styrer var flink til å bidra med kurs.

Pedagog 1 mener at kompetanseheving handler blant annet om å holde oss oppdatert. At vi følger med på forskning, nye metoder, fagkunnskap etc. Som pedagog 1 selv påpeker;

*”Vi må hele tiden utfordre oss på pedagogiske diskusjoner, at noen i personalgruppa forbereder en case da for eksempel, også skal man etterpå diskutere det i fellesskap og komme frem til forskjellige løsninger sånn at man får reflektert. Det tenker jeg er kjempeviktig”.*

Videre skyter pedagog 1 inn at de akkurat nå jobber med en progresjonstrapp for å øke fagkunnskapen i personalgruppen, og det er også kompetanseheving. Selv syns hun det å få være praksislærer er kompetanseheving i seg selv, både for henne og personalgruppen. For det gjør at de hele tiden må holde seg faglig oppdatert i forbindelse med de forskjellige prosjektene og oppgavene studentene skal ha i barnehagen. Hun henviser også til praksismøtene på skolen som en fin måte å lære noe av andre og ta med ny kunnskap tilbake til barnehagen. I personalgruppen mener hun det er viktig med ulike utfordringer og være klar over den kompetansen som personalet innehar, f.eks. ei som er veldig glad i å ta bilder har hovedansvaret for det. Det å kunne ha faglige diskusjoner som om barna på avdelingsmøter er noe hun brenner for, her bruker de blant annet video av barn som de analyserer på avdelingsmøte. Ellers er det kultur på at alle ansatte skal få kurs. Styrer henger ut kurs i pausen som alle kan melde seg på og man kan komme og ønske seg kurs om det er noen spesielt man ønsker. Som pedagog 1 selv sier;

*”Det er så viktig at vi får kurs innimellom og at alle får, ikke bare vi ped.ledere. Dette tror jeg har vært avgjørende i form av at det har vært så lite utskiftninger i personalgruppen fra barnehagen startet, for alle føler de blir inkludert og ivaretatt og er en del av et større team i tillegg til teamet som er på avdelingen. De føler at de er en del av det hele tiden og blir verdsatt og får ansvarsoppgaver - og jeg tror det er så viktig.”*

Pedagog 2 mener at kompetanse er at vi er bevisst på hva vi gjør og hvordan vi skal arbeider med barna. Som hun selv påpeker;

*”Jo det er på grunn av barna, det er det vi er her for, og hva kan vi gjøre som gjør at barnehage dagen blir perfekt for de barna. Hvordan vi kan legge det til rette på en måte. Det er det jeg legger i kompetanseheving.”*

Det å gjør de ansatte bevisst på at de må være tilgjengelig for barna for å gi nærhet og omsorg en måte å bidra med kompetanseheving i personalgruppen. Som hun påpeker selv;

*”Vi skal fordele oss slik at ting blir sett.”*

#### **4.5 Hvilke gode erfaringer har pedagogene rundt veiledning.**

Innenfor veiledning var begge pedagogene enige om at det var viktig å stille gode spørsmål for å få den andre til å reflektere.

Pedagog 1 sier;

*”Jeg syns det er kjempeviktig å få med den andre på refleksjoner rundt ting i barnehagen. For at den skal eie forståelsen på en annen måte enn at jeg sier det, men det er også noen ganger der jeg må fortelle hvordan det er og at sånn er det uten noe mer å snakke om.”*

Videre forteller hun at det er så viktig hvordan ting blir sakt. At det er ikke bare å buse ut med ting, at masse positivt alltid skal komme før det konstruktive eller negative. Hun mener det er viktig å øve inn samtalen på forhånd og være litt forberedt. Så mener hun det er viktig som

fagperson og være litt ydmyk i møte med den andre, og ikke komme gå ut og tenke at man er verdensmester.

Pedagog 2 påpekte sier;

*”Så det jeg tenker på som viktigst er hvordan stille gode spørsmål, la den andre part få tid til å reflektere.”*

Videre syns hun at veiledning skal være en god samtale og en god opplevelse for assistentene. Hvis assistentene opplever det vil de ofte ha mer veiledning. Hun påpeker at hun har tatt første del av veiledningskurset som hun bruker i aktivt.

#### **4.6 Pedagogene syn på barn med utfordrende atferd.**

Begge pedagogene var enige om at barn med utfordrende atferd var barn med en atferd som utfordret omgivelsene over lengre tid, f.eks. et barn som utagerte mye sinne og bet andre barn. Da med tanke på at det barnet var svært krevende for de andre barna og voksne på avdelingen. Hvis en av personalet hadde kommet med bekymring om et barn de opplevde som utfordrende, ville de begge tatt både en samtale og et avdelingsmøte. Men pedagog 1 ville tatt samtalen først slik at den ansatte får lov å dele sin bekymring, og oppleve og blir hørt og forstått. Deretter tatt det videre på et avdelingsmøte. Mens pedagog 2 ville luftet bekymringen på avdelingsmøte først før hun hadde tatt en samtale med den ansatte for å høre hva som gjorde at personen opplevde barnet utfordrende.

Pedagog 1 påpekte viktigheten av å ha en samtale ved å stille riktige og åpne spørsmål så personen fikk reflektert. Dette var viktig for at den ansatte skulle føle seg hørt, sett og tatt på alvor. Etter samtalen prate det med resten av personalgruppen. Pedagog 1 påpeker videre;

*”Vi må finne og vektlegge det positive hos barnet. Ting går ikke på skinner hele tiden og vi må ta disse situasjonene. Den viktigste erfaringen jeg har er at vi må snakke om ting, sette fokus på det og da blir det litt bedre etterpå når vi bare får snakket det ut og tømt oss. Da syns jeg ofte at det løser seg, men det handler om bevisstheten vår. At alle har den samme bevisstheten. Det samme gjelder foreldresamtaler, at vi skal ha en*

*foreldresamtale om noe vi synes er litt vanskelig, så synes jeg ofte at det kan løse seg litt med det også. For det handler om det felles bevisstheten rundt en ting.”*

Når det gjelder barn med utfordrende atferd påpeker pedagog 1;

*”Så da må vi jobbe med det barnet samtidig som vi har ekstra stort fokus på det som er positivt, slik at vi ikke går inn i den onde sirkelen der det barnets navn blir sakt om og om igjen i negative sammenhenger.”*

Pedagog 2 ville ha tatt det opp på et avdelingsmøte for å høre hvorfor personen synes barnet var utfordrende og om andre på avdelingen følte det sammen. Videre mener hun at det skjer at personalet kan synes at et barns atferd er utfordrende, når hun som pedagog beskriver den som helt normal. Slik at det som kan oppleves som utfordrende atferd avhenger litt hvem i personalgruppen som opplever det, på om det faktisk er utfordrende atferd med grunn til bekymring.

#### **4.7 Pedagogenes syn på godt arbeidsmiljø, og en god pedagogisk leder.**

Begge pedagogene synes at det var viktig med humor i hverdagen, respekt og takhøyde for å gjøre feil. Videre synes de det var å se den enkelte i personalgruppa, og ta i bruk kvalitetene de hadde. Begge pedagogene mente også at det var viktig å ha litt sosialt med arbeidskollegaer utenfor jobben. Det var derimot forskjeller i hvordan de jobbet å videreutvikle og ivareta det gode arbeidsmiljøet. Hvordan de ønsket at andre skulle se de som pedagogiske ledere var svarene også ganske forskjellig.

Pedagog 1 mente det var svært viktig å løfte opp personene hun hadde under seg på avdelingen. Som hun selv sier;

*”Jeg har jo tre forskjellige personer under meg med hver sine kvaliteter, og da er jeg opptatt av å løfte hver av dem opp på hver sin måte.”*

Videre understreker hun viktigheten av å bli godt kjent. Ved å kjenne hverandre å godt så kunne hun bruke evnene deres på en god måte i barnehagen. Et eksempel er at alle assistentene i mange år har hatt en times planleggingstid ved hver tidligvakt, slik at

pedagogisk leder kan gi litt ekstra ansvar. Men påpeker at det ikke er de pedagogiske oppgavene, de er hennes ansvar. I forhold til hvordan hun ønsker at de andre skal se henne om pedagogisk leder, svarer hun;

*” Jeg ønsker at de skal se på meg som en tydelig leder, og at jeg ser de andre som er under meg for en de er. Jeg skal gi masse ros, men jeg skal ikke bare gi ros på hvor flink du er, men jeg skal si hva du er flink til. Jeg skal gi konstruktiv kritikk når det trengs, det kan være rom for at hvis det er noe så, skal de kunne komme og snakke med meg. Jeg skal vise omsorg og omtanke for dem som jeg jobber sammen med, og vi skal ha det gøy sammen og le masse. Jeg skal ta vare på dem slik at de har det bra, og se dem.”*

Videre påpeker hun at fysisk omsorg som en klapp på skulderen, et stryk på armen, kroppsholdning, blikkontakt eller en klem også er viktig i å se de man jobber med. Dette tilsammen mener pedagog 1 er det som bidrar til at personalet opprettholder engasjementet og gløden i jobben sin år etter år, samtidig som det vil smitte over på barna.

Pedagog 2 mente at balansen mellom det å ha humor og det å være profesjonelle var avgjørende for godt arbeidsmiljø. Videre at det alltid skulle være takhøyde for å ta opp ting i personalgruppen. I forhold til hvordan hun ønsker at de andre skal se henne om pedagogisk leder, svarer hun;

*” Det må værre sånn først og fremst som at je vil jo bli sett på som omgjengelig og men samtidig at je ska værre god i jobben min. At je er tydelig og at dom ska væta hvor dom har meg hen på en måte. At je gir folk rom for å værre seg sjøl, og at dom ska få mulighet til å på en måte bruke seg på det dom har lyst da. Innenfor de rammene som vi har.”*



## 5 DRØFTING

Jeg vil begynne drøftingen av resultatet fra kvantitativ metode med utgangspunkt i frekvenstabellen. Deretter vil jeg ta for meg drøftingen fra de kvalitative resultatene.

### 5.1 Kvantitativ drøfting

Det kommer tydelig frem i det kvantitative resultatet at fokus på kompetanse og kompetanseheving i personalet ikke er et satsningsområde i Hamar kommune. Det er mulig det er mer fokus på kompetanseheving innad i barnehagene, men det kommer ikke frem i årsplanene. Hvorfor det ikke kommer tydeligere frem i årsplanene kan f.eks. være at det som angår kompetanse og kompetanseheving anses som en selvfølge i hverdagsrutinene i barnehagen, og blir ikke fokusert på utad. Eller det kan være at forståelsen av kompetanse og kompetanseheving er noe mangelfull, slik at andre begreper som veiledning blir brukt i stedet. Dette er bekymringsverdig da det er svært utdypende i årsplanene at barna skal tilegne seg kunnskaper gjennom læring, sosial kompetanse, motorisk utvikling, relasjoner, kognitiv utvikling og viktigheten av å møte det enkelte barn. Alt dette som barnet skal lære er helt i henhold til rammeplanen og regjeringens krav, men kompetansen begynner med personalet i barnehagen. Det er de som skal veilede, støtte, hjelpe, gi omsorg, trøste, lære, danne og legge til rette for barns lek og utvikling i barnehagen. Hvordan skal vi vite at kompetansen er tilstrekkelig når det ikke viser til noe fokus eller bevisstgjøring i årsplanene rundt kompetanseheving i personalet. Som Gotvassli (2013, s. 28) påpeker, så er det særdeles viktig med fokus på kompetanseheving i en personalgruppe i barnehagen. Spesielt med tanke på at så mye som to tredjedeler har lite eller ingen fagkunnskap inn mot barn i barnehagen. Det positive med disse funnene, er at det er et stort rom for forbedring når det kommer til bevisstgjøring rundt og arbeid med kompetanseheving i barnehagene.

Det har i den siste tiden vært fokus på kompetanseheving og økt kvalitet i barnehagene, og viktigheten av å følge med på nyere forskning. Som forskningsrapporten *Kvalitet og innhold i barnehager – en kunnskapsoversikt* (NOVA &/2008, gjengitt i Gotvassli, 2013, s. 28) sier;

*”...et kompetent personalet er den viktigste forutsetningen for å lykkes med kvalitetsutvikling.”*

Men hvordan oppnår vi det når årsplanene som utad skal representere barnehagens innhold, verdier og kompetanse, inneholder lite eller ingenting om personalets kompetanse og fokus på kompetanseheving. Da er det som jeg ser det viktig med en bevisstgjøring på hva kompetanse er og hvordan vi kan bidra til kompetanseheving blant personalet i barnehagen. Vår kompetanse i barnehagen er tross alt avgjørende for hverdagen til barna i barnehagen. Som Skau (2002:9, gjengitt i Kvistad & Søbstad, s. 115) påpeker;

*”...personlig kompetanse er en krevende og spennende prosess, og en viktig del av den samlede profesjonaliseringen.”*

Hvis vi skal kunne si at kompetansehevingen er en del av profesjonaliseringen, må barnehagene i Hamar kommune begynne å fremme det i sine årsplaner og i den daglige driften av barnehagene. Slik jeg forstår det er ikke profesjonaliseringen bare en individuell prosess, men noe vi i fellesskap utvikler både på de forskjellige avdelingene og i barnehagen som helhet.

## **5.2 Kvalitativ drøfting**

Jeg har valgt å dele drøftingsdelen inn i fem deler, for å få en bedre oversikt på funnene og drøftingen.

## **5.3 Avklaring av forventinger**

Det var store forskjeller i hva de to pedagogene la i avklaring av forventinger, selv om det var enighet i forbindelse med nyansatte. Gotvassli (2015) påpeker at avklaring av forventninger handler også om rolleavklaring, både formelle og uformelle. Derfor er avklaring av forventninger et verktøy personalgruppen jevnlig bør benytte seg av. Som pedagog 1 påpeker;

*”... at vi blir møtt med våre behov og ønsker som gjør at vi har mer å gi når vi er her i barnehagen, og at folk orker å stå i jobben år etter år.”*

Avklaring av forventinger handler ikke bare om arbeidsoppgaver, men å kunne formidle ønsker og behov som igjen vil bidra til karlegging av personalets kompetanse.

Pedagog 2 påpeker at de ikke har det som et punkt, det er bare ved nyansatte eller hvis det er behov for det. Men hvis det er behov for, har det ofte skjedd noe som har bidratt til dette

behovet. Det kan være en konflikt, misforståelser, usikkerhet eller hvordan håndtere barn med utfordrende atferd. Gjennom å jevnlig avklare forventinger kan man være forut disse situasjonene, og få frem fokusområder som videre vil være viktig for kompetanseheving i personalgruppen. Som Skogen (2013) understreker, så er det viktig av å være bevisst barnehagens kultur og fokus, samt få oversikt på personalets kompetanse.

#### **5.4 Kompetanseheving i barnehagen.**

Selv om det var noe enighet rundt viktigheten av å få kurs, var det store forskjeller på hva pedagogene la i kompetanseheving. Ikke bare i hva de la i kompetanseheving, men også store forskjeller i forståelsen av begrepet kompetanseheving. Pedagog 1 hadde et reflektert fokus til kompetanseheving og anså dette som et viktig punkt i barnehagehverdagen. I hvor stor grad pedagog 2 hadde et forhold til betydningen av kompetanseheving er usikkert, etter svaret å bedømme så var det en veldig enkel forestilling på hva kompetanseheving er. Som hun påpeker er kompetanseheving å gjøre dagen god for barna i barnehagen, men ingenting om hva kompetanseheving i personalgruppen er.

Som Kvistad og Søbstad (2005) understreker, er det viktig med personlig kompetanse, men selve kompetansehevingen skjer i feltet mellom fag og person. Gjennom å tilegne oss fagstoff så styrker og utvider vi våre holdninger, verdier, tankesett og væremåte. Det virker om pedagog 2 forstår kompetanseheving som bare den personlig kompetanse, at vi er bevisst på hva vi gjør og hvorfor vi gjør det. I følge Kvistas og Søbstad (2005) er personlig kompetanse bare en del av den samlede profesjonaliseringen. Men samtidig mente pedagog 2 at barnehagen var flink til å sende de på kurs, men det var tydelig noe som hun anså som styrers oppgave. Så hun har et forhold til kompetanseheving, om kanskje ikke et bevisst forhold. Det positive for pedagog 2 vil være at hvis personalgruppen har så gode rutiner og er så innarbeidet som hun påpeker, så burde det være en positiv utfordring å ha fokus på kompetanseheving i personalgruppen.

Pedagog 1 hadde et mer nyansert forhold til kompetanseheving, med fokus på kurs, holde seg oppdatert, individuell veiledning, avdelingsmøter og hele tiden utfordre seg med pedagogiske diskusjoner. Som hun selv påpeker i arbeid med kompetanseheving i personalgruppen;

*” ...det i fellesskap og komme frem til forskjellige løsninger sånn at man får reflektert. Det tenker jeg er kjempeviktig”.*

Å være reflektert er bra, men med refleksjon må det komme handling. Spesielt med tanke på barn med utagerende og innagerende atferd, er det viktig med bevisst kompetanseheving. For at vi skal klare å møte disse barna og gi den hjelp, støtte og veiledning de trenger, må vi ha kompetansen om atferden, vite hva vi skal se etter og hvordan vi skal håndtere det. Ellers kan det skje som Montgomery (2017) påpeker, at vi i en hektisk hverdag med mye rutiner ikke blir godt nok kjent med barna på en måte som de trenger og forstår.

## 5.5 Bruk av veiledning

Selv om pedagogene ikke kom med så mye utdypende innen veiledning, var de begge enige om at det var en viktig del av hverdagen i barnehagen. De mente også dette var avgjørende for å få gode refleksjoner i personalgruppen. Veiledning bør være en naturlig del av barnehagelærerens jobb i barnehagen. Veiledning alene er ikke kompetanseheving, men en del av den. Det kan brukes aktivt i arbeide med personalet i møte med barn med utfordrende atferd. Men for å få det ønsket utbytte av veiledning er det avgjørende med en god relasjon i bunn, der det er respekt, omsorg, trygghet, åpenhet og tillit. Skjervheim (1996, gjengitt i Drugli, 2013, s. 118.) sier:

*”Tillit er ikke noe man kan kreve, det er noe man får ved å gjøre seg fortjent til det”.*

For å utføre en god veiledning er tillit avgjørende. Begge pedagogene påpeker viktigheten av å stille gode spørsmål for å få den andre til å reflektere, men for at det skal finne sted må det være gjensidig tillit til grunn for samtalen. Pedagog 1 sier at den andre må eie forståelsen av det de prater om, selv om det også vil dukke opp situasjoner der pedagogen er nødt til å forklare hvordan det er uten noen form for refleksjon. Pedagog 2 er opptatt av at det skal være en god opplevelse for assistentene om får veiledning, og sier hun bruker det aktivt.

Med tanke på at pedagog 2 har så stort fokus på veiledning blant personalet, har hun en gylden mulighet til å fokusere på videreutvikling av kompetansen i personalgruppen.

Veiledning er mer enn bare den gode samtalen som gir en god opplevelse. Som Birkeland og Carson påpeker (2013) er veiledning et viktig verktøy for barnehagelæreren når opp til tre fjerdedeler av personalet kan ha lite eller ingen utdanning inn mot barn i barnehagen.

Veiledning er en viktig del for å utvikle barnehagen og personalets kompetanse. Derfor er det

tankevekkende at pedagog 2 har et så reflektert forhold til veiledning, men et svært snevert syn på kompetanseheving.

## **5.6 Personalet i møte med barn med utfordrende atferd**

I spørsmålet om hva pedagogene la i utfordrende atferd, ga begge eksempler på barn som utagerende og utfordret omgivelsene over lengre tid. Dette er begge eksempler som går under utagerende atferd. Ingen av pedagogene nevnte eller kom med eksempel på barn med innagerende atferd. Dette er tankevekkende og bekrefter min problemstilling om at det er viktig med kompetanseheving i personalgruppen i møte med barn med utfordrende atferd.

Utagerende atferd er helt klart mer synlig og utfordrende for omgivelsene, men innagerende atferd er i like skadelig for barnet og barnets utvikling (Lund, 2004). Utagerende barn får utløp for sine følelser, mens ”de stille” barna holder følelsene sine inne, noe som over lengre tid kan gjøre stor skade hos barnet (Kauffman1988, gjengitt i Lund, 2004).

Et barn med innagerende atferd er ofte kalt ”de stille barna” nettopp fordi de markerer seg lite, kan være tilbaketrukket og oppfattes som selvstendig. Derfor er det dess viktigere at personalet i barnehagen har tilstrekkelig kunnskap om både innagerende og utagerende atferd, slik at de kan identifisere atferden tidlig og sette i gang tiltak for å hjelpe barnet. Som pedagog 1 påpeker så bra;

*”... det handler om bevisstheten vår. At alle har den samme bevisstheten.”*

Videre påpeker pedagog 1 at det handler om å ha ekstra stort fokus på det som er positivt, slik at navnet til barnet ikke blir sakt om og om igjen i negative situasjoner. Igjen er dette et eksempel på utagerende atferd. Hva skjer med de barna med innagerende atferd når fokuset og kompetansen er inn mot barn med utagerende atferd. Da blir det som pedagog 2 påpekte, at de tar en prat med personalet ved behov. Når en i personalgruppen opplever et barn med utfordrende atferd, prater de om hvorfor de opplever det sånn, for så å eventuelt ta saken videre. Men hvis en et barn med innagerende atferd først blir sett når det har blitt så sosialt isolert at det er et problem, da har det gått for langt.

Det er tankevekkende at fokuset bare er på barn med utagerende atferd. Her er det ikke bare snakk om kompetanseheving, men det å ha en felles bevissthet og et felles fokus i barnehagen. Alle barn skal sees og høres, og ”de stille” barna må løftes frem. Som Raundalen (2017) påpeker så handler det om å veilede og støtte barnet gjennom følelsene det opplever slik at det lærer nye ferdigheter, som igjen utgjør toleransevinduet. Jo bedre toleransevindu barnet har, jo bedre vil barnet takle egne og andres følelser.

### **5.7 Et godt arbeidsmiljø, og en god pedagogisk leder.**

For å kunne ha fokus på kompetanseheving i barnehagen er det viktig med godt samspill, god kommunikasjon og en god pedagogisk leder. Dette går under samspillkompetanse som blant annet Gotvassli (2013) skriver om. Dette var noe som gikk igjen hos begge pedagogene. De var begge opptatt av humor, respekt, og godt takhøyde for å ta opp ting innad i personalgruppen og i barnehagen generelt. Dette er helt klart noe som bidrar til et godt arbeidsmiljø innad i personalgruppen, men det alene er ikke nok til å skape et godt miljø for barna. Pedagog 1 påpeker at personalets engasjement, humor og glede på jobben vil smitte over på barna. Som Skaug (2002;9 gjengitt i Kvistad og Søbstad, 2005) påpeker;

*”...personlig kompetanse er viktig i alt samspill...”*

Når de utdypet hvordan de ville at personalgruppen skulle se på de som pedagogiske ledere, var responsen noe variert. Pedagog 1 ville at de skulle se henne som en tydelig leder, som så kompetansen i personalet og kunne gi spesifisert ros samtidig som konstruktiv kritikk. Videre at personalet skulle føle seg sett og hørt, og at alle skulle føle at hun hadde omsorg og omtanke. For pedagog 2 var det viktig å bli sett på som omgjengelig og at hun var god til jobben sin. Det var viktig at personalet visst hvor de hadde henne om leder og at hun ga de rom for å være seg selv. Men vil den gode relasjonen mellom pedagogisk leder og personalgruppen bidra til økt fokus på barna og deres behov? Det å være god i jobben sin sier i liten grad noe om hvorvidt det fokuseres på kompetanseheving og kunnskapen om barn med utfordrende atferd. Her savner jeg tydelighet som leder, både i forhold til personalet og barna. For skal vi kunne møte alle barn slik som de har krav og rett på, så trengs det tydelige barnehagelærere som tørr å ha fokus på kompetanseheving. Som Gotvassli (2013) påpeker viser forskningen at fokus på kompetanseheving i personalgruppen er noe som bidrar til å øke kvaliteten på arbeidet i barnehagen.

## 6 KONKLUSJON

Gjennom denne oppgaven er min konklusjon at det er generelt lite fokus på kompetanseheving i barnehagene i Hamar kommune. Det er nok noe fokus på det innad i barnehagene som intervjuene med pedagogene viser. Forståelsen av hva begrepet kompetanseheving innebærer er også svært varierende, og med fokus inn mot barn med utfordrende atferd er min konklusjon at det er et stort forbedringspotensial på dette området. Selv om pedagogene fra intervjuene var svært forskjellige, var det ingen som ga noe som helst eksempel på barn med innagerende atferd. Med tanke på hva forskningen viser om barn med innagerende atferd, så er dette et område som trenger et kompetanseløft. Dette underbygger min problemstilling om at det trengs kompetanseheving i personalgruppen i møte med barn med utfordrende atferd. Med så store deler av personalet i barnehagen som ufaglærte, burde det være et fast fokus på utvikling og kompetanseheving i personalgruppen. Avklaring av forventinger og kompetanseheving skal ikke bare skje etter behov, men på det jevne i barnehagen. Det handler ikke bare om kurs, men også det å søke ny kunnskap. Dette for best mulig å møte, forstå og legge til rette for barna. Hadde fokuset vært slik i barnehagene, tror jeg i langt større grad vi kunne sett, hjulpet og tilrettelagt for barna med utagerende og innagerende atferd. Min konklusjon er at dette hadde bidratt til at barn med utfordrende atferd på lik linje med andre barn, hadde fått opplevd mestring og glede i det sosiale samspillet med andre i barnehagen. For å gjenta Kari Pape (2013, s. 71);

*“Vi voksne tenker at disse barna må endre seg før de kan få innpass i fellesskapet, men glemmer at de trenger fellesskapet for å kunne endre seg.”*

Etter denne bacheloroppgaven ser jeg i større grad viktigheten av at jeg som barnehagelærer ikke bare må ta vare på hele barnegruppen, men også personalet jeg har under meg. For å bidra til det gode fellesskapet må jeg tørre å være en tydelig leder. En leder som fokuserer på både barna og deres behov, og personalets behov. Jeg som barnehagelærer må gi detaljert ros, konstruktiv kritikk, omtanke og omsorg til personalet. Samtidig som jeg må bli kjent med barna og barnas bakgrunn, må jeg også kjenne mine kollegaer og deres bakgrunn. Slik vil jeg kjenne personalet både som leder og medmenneske. Gjennom det vil jeg få den tilliten og respekten som må ligge til grunn for å jobbe med kompetanseheving i personalgruppen. Dette tror jeg vil bidra til en positiv holdning og opplevelse av mestring i møte med

kompetanseheving. Min konklusjon er at et slikt fokus ikke bare vil stryke personalgruppens holdninger, men også barnesynet og kompetansen i møte med barn med utfordrende atferd.

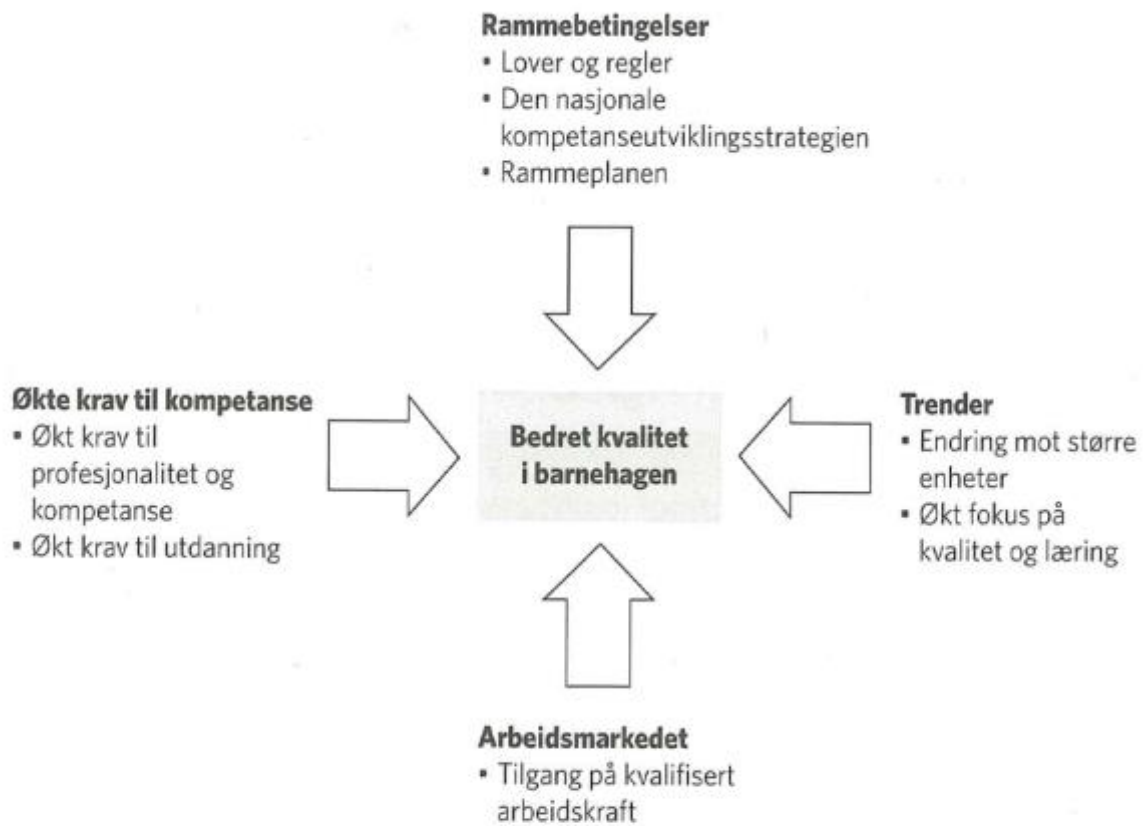


## 7 LITTERATURLISTE

- Barsøe, L. (2010). *Ville og stille barn i barnehagen. Veier ut av låste atferdsmønstre*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Barnehageloven, LOV-2005-06-17-64. (2006). Hentet fra [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_2)
- Birkeland, Å. & Carson, N. (2013). *Veiledning for barnehagelærere*. (2.utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Bergsland, M. D. (red.) & Jæger, H. (red.). (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Christoffersen, L. & Johannesen, A. (2012). *Forskningsmetoder for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. (5.utg.). Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS.
- Drugli, M. B. (2008). *Barn som vekker bekymring*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske.
- Glaser, V. (2013). *Foreldresamarbeid: Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K-Å. (2013). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Kunnskapsdepartementet. (2008-2009). *Kvalitet i barnehagen*. (St.meld. nr. 41, 2008-2009). Oslo: Departementet
- Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* (Rev. utg.). Oslo: Departementet.
- Kvistad, K. & Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo: J.W.Cappelen Forlag AS.
- Larsen, A. K. & Slåtten, M. V. (2014). *Nye tider – nye barnehageorganisasjoner*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Lund, I. (2004). *Hun sitter jo bare der! Om innagerende atferd hos barn og unge*. Kristiansand; Høyskoleforlaget AS.
- Lund, I. (2012). *Tydelige voksne når atferden utfordrer*. Kristiansand: Portal forlag.
- Løkken, G. & Søbstad, F. (1995). *Observasjon og intervju i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Montgomery, H. (2017). Livskunnskap - kan god psykisk hele læres. *Barnehagefolk*, 20017(1), s. 64-67.

- Pape, K. (2013). *Jakten på den gode barndom, lekende og inkluderende miljøer i barnehagen*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Raundalen, M. (2017). Om å bli kjent med andres og egne følelser. *Barnehagefolk*, 2017(1).
- Skogen, E (red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M. V. (2013). *Å være leder i barnehagen*. (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Torvik, L. (2009). Stille barn kan lokkes frem. Universitetet i Agder. Hentet fra:  
[http://forskning.no/psykiske-lidelser-barn-og-ungdom/2009/06/stille-barn-kan-lokkes-  
fram](http://forskning.no/psykiske-lidelser-barn-og-ungdom/2009/06/stille-barn-kan-lokkes-<br/>fram)
- Webster-Stratton, C. (2000). *How to promote children's social and Emotional Competence*. London: SAGE Publications Ltd.
- Öhman, M. (2012). *Det viktigste er å få leke*. Oslo: Pedagogisk forum.

## Vedlegg 1: Faktorer som virker inn på kvalitet i barnehagen



**Figur 5** Faktorer som virker inn på kvalitet i barnehagene

Vedlegg 2: Resultatene fra kvantitativ analyse i frekvenstabell.

<b>Barnehage</b>	<b>Fokus eller ikke på kompetanseheving hos personalet</b>	<b>Hvor mye fokus på kompetanseheving hos personalet</b>
Barnehage 1	Ja	Middels
Barnehage 2	Nei	Intet
Barnehage 3	Ja	Middels
Barnehage 4	Ja	Middels
Barnehage 5	Ja	Middels
Barnehage 6	Nei	Intet
Barnehage 7	Nei	Intet
Barnehage 8	Nei	Intet
Barnehage 9	Nei	Intet
Barnehage 10	Nei	Intet
Barnehage 11	Nei	Intet
Barnehage 12	Ja	Mye
Barnehage 13	Ja	Middels
Barnehage 14	Ja	Middels
Barnehage 15	Ja	Middels
Barnehage 16	Nei	Intet
Barnehage 17	Ja	Middels
Barnehage 18	Nei	Intet
Barnehage 19	Nei	Intet
Barnehage 20	Ja	Middels
Barnehage 21	Nei	Intet
Barnehage 22	Nei	Intet
Barnehage 23	Nei	Intet

Barnehage 24	Ja	Middels
Barnehage 25	Nei	Intet
Barnehage 26	Nei	Intet
Barnehage 27	Nei	Intet
Barnehage 28	Nei	Intet
Barnehage 29	Ja	Middels
Barnehage 30	Nei	Intet
Barnehage 31	Nei	Intet
Barnehage 32	Ja	Middels
Barnehage 33	Nei	Intet
Barnehage 34	Nei	Intet
Sum	13 Ja / 21 Nei	1 Mye / 12 Middels / 21 Intet

### Vedlegg 3: Spørsmålene til intervju

1. Hvor lenge har du jobbet i barnehage?
2. Hvordan avklarer dere forventninger?
3. Hva legger du i begrepet kompetanseheving  
Underspørsmål: Hvordan bidrar barnehagen til kompetanseheving?
4. Hvilke gode erfaringer gjennom veiledning av personalet sitter du igjen med som de viktigste?
5. Hvordan ville du gå frem om noen i personalgruppen kom til deg med et barn de fant svært utfordrende?
6. Hva legger du i barn med utfordrende atferd?
7. Hva tenker du er det viktigste for å få godt miljø og god kommunikasjon på avdelingen?
8. Hvordan ønsker du at de andre skal se deg som pedagogisk leder?