

KAPITTEL 3

Skygging som metode i lederutvikling i praksisopplæringen i barnehagelærerutdanningen

Karin Hognestad og Marit Bøe

Abstract

This chapter argues that qualitative shadowing is a powerful resource in leadership preparation in early childhood teacher education. This chapter emerged through the discussion of the experience from two doctoral studies and the benefit of qualitative shadowing as a research methodology in studying leadership practices. Our analyses demonstrates that qualitative shadowing can be translated and adapted to new local contexts of work based learning and thus strengthen research-based education. The main findings are that shadowing as an explorative, reflective and ethical practice can facilitate reflective engagement between students and practitioners and further enrich leadership preparation and development. To better understand how leadership preparation takes place we have discussed leadership learning from the community of practice perspective.

Keywords: Reflective shadowing, leadership preparation, early childhood teacher education, leadership as social practice.

Introduksjon

Dette kapitlet argumenterer for skygging som metode i lederutvikling i praksis i barnehagelærerutdanningen. Ved å ta utgangspunkt i materialet fra to egne

doktorgradsarbeider som har utforsket skygging som en deltagende metode i ledelsesforskning i barnehagen, diskuterer dette kapittelet skygging som metode for læring. Skygging er en forskningsmetode som kort kan beskrives som «observasjon i bevegelse», hvor den som skygger, fotfølger en bestemt profesjonsutøver i sitt dagligdagse arbeid i en avtalt tidsperiode, hvor hensikten er å undersøke hva som faktisk gjøres (Czarniawska, 2007, 2014; McDonald, 2005; McDonald & Simpson, 2014). Resultatene fra doktorgradsarbeidene viste at skygging som forskningsmetode bidro til ny praksisnær kunnskap om ledelse, og at skygging bidro til refleksjoner over egen ledelsespraksis (Bøe, 2016; Hognestad, 2016). Et interessant spørsmål som dukket opp i etterkant av doktorgradsarbeidene, var hvordan kvalitativ skygging kan bidra til lederutvikling i praksisopplæring i barnehagelærerutdanningen. I undervisning i høyere utdanning er det krav og forventninger om å bruke kunnskap fra forskning for å skape innovative utdanninger (Meld.St.16, 2017, s. 45). Å utforske skygging videre berører derfor et viktig område om hvordan forskningsresultater kan omsettes og tilpasses nye lokale kontekster og på den måten styrke forskningsbasert undervisning.

Interessen for skygging som metode i lederutvikling er knyttet til det forsterkede fokuset på ledelse og lederopplæring i barnehagelærerutdanningen. Som et resultat av evalueringen av førskolelærerutdanningen og behovet for at utdanningen må forberede studentene bedre på rollen som pedagogiske ledere og personalledere (NOKUT, 2010), er ledelse tydeliggjort i Forskrift om rammeplan for barnehagelærerutdanning (Rammeplan for barnehagelærerutdanning, 2012). Dette har ført til at ledelse er løftet fram som eget kunnskapsområde i barnehagelærerutdanningen: Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid (LSU), der kunnskap om pedagogisk ledelse, ledelsesteorier og ledelsesprosesser i organisasjoner er et uttalt læringsutbytte. Med økt satsing på ledelse i grunnutdanningen er målet at utdanningen på en bedre måte skal ruste studentene til å møte praksisfeltets krav og forventninger.

Forskning har reist tvil om teoriene og modellene som presenteres i barnehagelærerutdanningen, fungerer som redskaper i håndtering av den pedagogiske lederrollen, og at teoriene er for generelle og i for liten grad kontekstspesifikke (Ødegård, 2011, s. 237). Også fra andre fagfelt har ledelsesteorier blitt kritisert for ikke å møte de ledelsesutfordringene ledere står overfor i sin daglige praksis (Alvesson & Sveningsson, 2003; Irgens, 2011; Mintzberg, 2009; Tengblad, 2012). Fokus på praksisnær kunnskap er framhevet og etterspurt i den nye meldingen til stortinget «Kultur for kvalitet i høyere

utdanning» (Meld.St.16, 2017). Innenfor forskningstradisjoner med et praksisperspektiv på ledelse hevder Tengblad (2012) at det er viktig å se på ledelse som en sosial praksis og kontekstuell prosess, og å lære av hvordan ledere bruker sin praktiske kunnskap i håndtering av kompleksiteten i lederarbeidet. Tengblad ser ledelse som dagligdagse praksiser og som et håndverk som krever erfaring, ferdigheter og artisteri (Tengblad, 2012, s. 5).

Med ledelse forstått som praksis hvor ledelse formes gjennom hverdagslig arbeid, utforsker dette kapittelet lederutvikling i praksisopplæring i barnehagelærerutdanningen. Videre i kapittelet blir refleksiv skygging gjort rede for, før analysen presenteres. Etterpå diskuterer vi skygging som metode for læring med Lave og Wenger (1991) sin forståelse av læring i praksisfellesskapet.

Skygging som metode

Skygging kan ha forskjellige former og har blitt brukt både i ledelsesforskning med et praksisperspektiv på ledelse og innenfor utdanning. McDonald (2005) har foretatt en gjennomgang av litteratur på skygging og funnet at det særlig er tre former for skygging som nevnes: 1) skygging som metode for å dokumentere atferd og oppgaver, 2) skygging som metode for erfaringsbasert læring, og 3) skygging som metode for å forstå roller eller perspektiver (McDonald, 2005). Disse to siste formene for skygging kan være tett forbundet med hverandre. Forskjellen vises i hva som er hensikten med skyggingen, om hensikten er at den som skygger, er en forsker som forsøker å få innsikt i en rolle ut fra en profesjonsutøvers synsvinkel, eller om den som skygger, er en profesjonsutøver som skal få innsikt i en rolle med en hensikt om å utvikle og forbedre sin egen kompetanse (McDonald, 2005). Disse perspektivene på skygging skaper en ramme for å forstå hvordan skygging som metode ligger i spenningsfeltet mellom hverdagspraksis, læring og forskning (Frers, 2017).

Skygging tillater den som skygger å bevege seg med og følge etter profesjonsutøveren i sann tid og gir mulighet til å frembringe detaljerte data på hverdagspraksis.

Coupled with the fact that shadowing research does not rely on an individual's account of their role in an organization, but views it directly, means that shadowing can produce the sort of first-hand, detailed data that gives the organizational researcher access to both the trivial or mundane and the difficult to articulate. (McDonald, 2005, s. 457)

Det er nettopp den daglige praksisen slik den utspiller seg, som er utgangspunktet for den som skygger og den som skygges til å dele førstehåndserfaringer (McDonald & Simpson, 2014). Dette betyr at skygging som metode ikke på forhånd kan planlegge hvilke temaer som skal være i fokus, men isteden ledes dette av profesjonsutøverens bevegelser og situasjoner som oppstår. En kvalitet i skygging er muligheten til å samtale underveis om felles førstehåndserfaringer og å reflektere sammen over dem (McDonald & Simpson, 2014). Slik får den som skygger, tilgang til de dagligdagse lederhandlingene, tankeprosessene og oppmerksomheten i handling som kan artikuleres (Nicolini, 2013). Nicolini (2013) mener at skygging gir tilgang til handlinger, men at dette ikke er nok i seg selv for å få en forståelse av intensjoner og meningen i den observerte handlingen. En handling inneholder kunnskap, og derfor må oppmerksomheten rettes mot både det som skyggen gjør og sier.

Samtalene kan skje både underveis i form av spontane kontekstuelle intervjuer og/eller etterpå gjennom planlagte *stimulated recall*-intervjuer, og være direkte knyttet til handling og kunnskapen som realiseres i handling (Bøe, Hognestad & Waniganayake, 2016). Situasjonene og omgivelsene former spørsmålene som stilles og samtalens innhold. Ifølge McDonald (2005, s. 457) blir lederhandlingene kontekstualisert gjennom intervjuene, hvor deltagerne får en større forståelse fordi deltagerne er til stede der lederhandlingene skjer. Kontekstuelle intervjuer i skygging kan derfor være viktig for å utfylle informasjonen som man får ved å dokumentere handlingene. I enhver intervju-situasjon er det viktig å være oppmerksom på hvordan ulike oppfatninger kan føre til at man snakker forbi hverandre, selv om partene tilsynelatende snakker om samme sak. Gill, Barbour, og Dean (2014) oppmuntrer partene til å reflektere sammen underveis i skyggingen fordi det kan bidra til å klargjøre lederhandlingene. I motsetning til tradisjonelle intervjusituasjoner hvor man sitter stille, skaper det en ekstra utfordring å utdype hverandres oppfatninger fordi refleksjoner oftest skjer i bevegelse.

I kontekstuelle intervjuer er det ikke alltid tid til å gå videre med eller i dybden av interessante ting som dukker opp i den faktiske situasjonen der og da. Særlig i barnehagen kjennetegnes arbeidet av tempo og bevegelse, der barnehagelederen flytter seg fra aktivitet til aktivitet med korte intervaller. Fordi den som skygger, også kontinuerlig må vurdere hvordan skyggingen kan forstyrre profesjonsutøveren minst mulig, kan det være vanskelig å samtale underveis. *Stimulated recall*-intervju kan utfylle skyggeobservasjon og kontekstuelle

intervju og gi dypere innsikt i meningene og hensikten med den observerte handlingen (Burgoyne & Hodgson, 1984). *Stimulated recall*-intervju innebærer å vise dokumentasjoner fra skyggeobservasjonene som utgangspunkt for samtale, og ved å stimulere til gjenkalling gjennom dokumentasjon er hensikten å få fram tanker og følelser som den som ble skygget, hadde i handlingen (Hodgson, 2008).

Stimulated recall, on the other hand, involves playing back the recorded protocol to the individuals and asking them to describe more fully their thoughts, ideas, and emotions that either were going through their mind or of which they were in some ways aware of at the time or during the particular activity. Thus, stimulated recall allows a person to describe more fully his or her experience at the time of activity and also the reasons and purposes for acting as he or she did. (Burgoyne & Hodgson, 1984, s. 163)

Stimulated recall-intervjuer i skygging kan bidra til å gjøre eksplisitt noe som kanskje i utgangspunktet var taust og spontant, og å knytte refleksjon til noe som nylig er erfart og en beskrivelse av det som er nært.

Skygging som inkluderer samtaler både underveis og etterpå, kan oppmuntre til at deltagerne oppdager lederhandlinger og kan reflektere sammen over disse. På denne måten er skygging en deltagende metode som knytter handling og refleksjon sammen.

Metode og analyse

Våre doktorgradsarbeider som dette kapittelet tar utgangspunkt i, er kvalitative skyggestudier av pedagogiske ledere i barnehagen. I doktorgradene har vi utforsket ledelse gjennom video-observasjon, kontekstuelle intervjuer, *video-stimulated recall*-intervjuer og et fokusgruppe-intervju (Bøe, 2016; Hognestad, 2016). I dette kapittelet danner doktoravhandlingene utgangspunkt for en sekundær-analyse (Heaton, 2008). Sekundær-analyse involverer bruk av eksisterende data som er innhentet med en annen hensikt, som retter seg mot en ny forskningsinteresse som er forskjellig fra det opprinnelige arbeidet (Heaton, 2008). Til forskjell fra originalanalysen, som hadde fokus på skygging som forskningsmetodologi, har sekundær-analysen fokus på skygging som metode for læring. Vi var de samme forskerne som foretok den sekundære analysen som i det originale forskerteamet.

Med utgangspunkt i den originale analysen, ble det gjort en ny innholds-analyse av materialet (Creswell, 2013). Fra en teoridrevet innholdsanalyse av materialet var fokuset forskjellen mellom skygging som metode for forskning og som metode for læring. Kunnskapen om skygging som forskningsmetode guidet sekundæranalysen. I analyseprosessen så vi på alt materialet vi hadde om hva som karakteriserte kvalitativ skygging som forskningsmetode, og dette utledet til tre nye kategorier i skygging som metode for lederutvikling. Tabellen under viser fasene i analyseprosessen i sekundær-analysen:

Tabell 1 Sekundær-analyse med utgangspunkt i den opprinnelige analysen.

Fase 1: Fokus i original analyse er kvalitativ skygging som forskningsmetodologi.	Fase 2: Fokus i sekundæranalyse er kvalitativ skygging som metode for læring	Fase 3: Resultat
<p>Empirigrunnlag: Kvalitativ skygging med video-observasjon, kontekstuelle intervjuer, <i>videostimulated recall</i>-intervjuer og fokusgruppeintervju.</p> <p>Bruk av video i skygging fanger ledelse som respons til situasjonen. Kontekstuelle intervju ga viktig innsikt i lederens refleksjoner over det som ble gjort og sagt, men forskerne savnet mere rom for å følge opp og utdype disse refleksjonene. Kvalitativ skygging gir data på praktisk kunnskap. Skygging fanger praksis som noe mer enn bare handling. Kvalitativ skygging er en kraftfull forskningsmetodologi som kan gi ny forståelse av ledelse. Video-observasjon og <i>videostimulated recall</i>-intervju gir data om forståelse av lederpraksis. Skygging kan bidra i faglige utviklingsprogrammer med fokus på ledelse. Kunnskap om ledelseskonteksten er betydningsfull med tanke på etiske hensyn i forskning. Kvalitativ skygging som tolkende metodologi åpner for at forsker og informant er engasjert i samtaler hvor ledelsespraksiser konstrueres. Skygging synliggjør personalledelse sammenvevd med pedagogisk praksis og hierarkiske og demokratiske lederhandlinger.</p>	<p>Empirigrunnlag: to kvalitative og tolkende skyggestudier (ph.d.)</p> <p><i>Stimulated recall</i>-intervju åpner for forståelsen av praksis og praksiskunnskap. (Video-)observasjon kan fange detaljer i ledelsespraksis. Skygging kan styrke refleksiv praksis og faglig utvikling i ledelse. Kontekstuelle intervjuer gir informasjon om hvordan lederen møter konkrete krav fra situasjonen og lederens overveielser i handlingen. Kunnskap om ledelseskonteksten er betydningsfull med tanke på etiske hensyn i lederopplæring. Skygging synliggjør personalledelse sammenvevd med pedagogisk praksis og hierarkiske og demokratiske lederhandlinger</p>	<p>Skygging som undersøkende praksis. Skygging som refleksiv praksis. Skygging som etisk praksis.</p>

Resultater

De tre kategoriene som ble utarbeidet gjennom sekundær-analysen, var (1) Skygging som undersøkende praksis, (2) Skygging som refleksiv praksis, og (3) Skygging som etisk praksis. Videre i teksten blir resultatene presentert.

Skygging som undersøkende praksis

Gjennom skygging som observasjon i bevegelse kommer den som skygger, nær den praksisen som utspiller seg. Fra doktorgradsarbeidene har vi hentet fram et eksempel på observasjonsdata som skygging kan fremskaffe. I motsetning til intervjudata eller samtale som gir informasjon om hva profesjonsutøveren sier at hun gjør, som hun er bevisst på og kan artikulere, viser skyggeobservasjonene hvordan pedagogiske ledere i barnehagen håndterer uforutsette situasjoner, og hvordan de kombinerer rollene ved å være barnehagelærer og leder samtidig. Eksempelet viser lederhandlingene som gjøres når den pedagogiske lederen spontant iverksetter et uformelt møte på sin avdeling:

Det er tidlig på morgenen på småbarnsavdelingen, og den pedagogiske lederen og to assistenter sitter på golvet i en sirkel sammen med barna som er opptatt med å kjøre med småbiler, bygge klosser og lese bok. En av guttene sitter på fanget til den pedagogiske lederen og forteller henne at han gjør sit-ups. Mens dette skjer, får den pedagogiske lederen øye på Trude, en av assistentene som kommer inn i rommet. De hilser på hverandre og småprater litt om været før assistenten setter seg ned på golvet sammen med de andre.

Den pedagogiske lederen benytter muligheten når alle er til stede til å informere assistentene om hva som står på dagens plan. Fordi det er for kaldt til å være ute for de minste barna, forteller hun at planene må endres. Hun foreslår at de kan ha male- og lekegrupper, og sammen snakker de om innholdet i lekegruppene og hvordan barnegruppen skal fordeles. Den pedagogiske lederen forklarer hvordan innholdet passer i forhold til framtidige planer, før hun foreslår hvilke assistenter som skal ha ansvar for de ulike gruppene.

Samtidig som dette spontane møtet på golvet pågår, veksler personalet mellom å være i dialog med barna og hverandre. Når møtet er ferdig, reiser assistentene seg og går i gang med å organisere de ulike aktivitetene de er blitt ansvarlige for, og den pedagogiske lederen hjelper til med å fordele barna i riktige grupper.

I denne situasjonen kommer praksiskunnskap til uttrykk i handling ved at lederen arrangerer dette uformelle møte på gulvet med sitt personale for å løse utfordringen ved at den eksisterende planen må endres. Ved at skygging er undersøkende i sin natur, avdekkes flere lederhandlinger som er tett sammenvevd med hverandre i det uformelle møtet. Først tar lederen en strategisk beslutning om at dagens plan må endres før hun informerer personalet om dette. Lederen inviterer til dialog om den nye planen for dagen før hun fordeler personalressursene ved å delegere ulike oppgaver til assistentene. Skygging som undersøkende praksis fører den som skygger, tett på lederarbeidet i hverdagslivet hvor lederen kommuniserer, mener og handler sammen med sine medarbeidere. Ved at skygging gir tilgang til å gi rike og fyldige beskrivelser av handlinger som oppstår der og da, og som man ikke vet på forhånd at skal skje, kommer lederens erfaringskunnskap til syne. Som en utforskende praksis gir skygging tilgang til hvordan lederhandlinger som gjøres, skapes som responser på nye og uforutsette situasjoner.

Skygging som reflektiv praksis

Resultater fra skyggeprosessen i doktorgradsarbeidene viste at når forskeren og informantene var til stede på samme sted og delte førstehåndserfaringer, var de begge deltagende på den måten at de opplevde og kjente på kroppen det som skjedde i situasjonen og kunne dele dette. I skyggeprosessen ble kontekstuelle intervjuer initiert av både skyggen og den som ble skygget. I begynnelsen av skyggeprosessen var de kontekstuelle intervjuene mer rettet mot fakta og organisering, mens etter hvert som skyggen og den som ble skygget ble bedre kjent, endret innholdet i de kontekstuelle intervjuene seg til tanker og refleksjoner om ledelse. Et eksempel fra våre observasjonsdata viste at mens den pedagogiske lederen reiste seg fra en lek-situasjon med en gruppe barn og gikk rundt på avdelingen, kunne samtalen underveis vise hennes begrunnelse for dette:

Som leder er det viktig for meg å gå rundt og se at alt er ok. Jeg skaffer meg oversikt over barn og voksne på min avdeling. Noen ganger kan jeg sitte ned med barna, men jeg må gå rundt for å få oversikten.

Ved å snakke sammen der og da begrunnet barnehagelederen hvordan handlingen var en observasjonsrunde, og at dette var en viktig lederhandling for å få oversikt.

Ofte var det ikke nok tid til å dele refleksjoner med utgangspunkt i handling i en travel hverdag, og skyggestudiene viste at *stimulated recall*-intervjuer var fruktbare fordi de ga anledning til å ta opp igjen refleksjoner skyggen og den som ble skygget hadde gjort i handlingen. I forrige avsnitt presenterte vi observasjonsdata som viste et uformelt møte på gulvet, og i *stimulated recall*-intervju over hendelsen etterpå utdypet lederen handlingen ved å gi tilkjenne hva hun tenkte i situasjonen:

Det jeg hadde tenkt var at jeg skulle ta den samtalen med alle tre da, når vi hadde kommet alle sammen på jobb, det gjorde jeg jo som jeg hadde tenkt. Jeg hadde jo en tanke med å spørre Trude om hun ville ta den maleaktiviteten i går for jeg veit at hun gjør det på en positiv måte. Hadde jeg spurt den andre assistenten, hun hadde gjort det hun og, men hun gjør det ikke med samme gleden for hun har ikke den samme interessen for maleaktivitet som Trude har. Hun er mer på den at det blir søl, og at man sitter på en stol og maler og sånn, mens Trude kan slippe seg helt løs, det gjør liksom ikke noe om de får maling på hele seg, det er liksom ikke det som er viktig. Det er aktiviteten og hvordan barna har det som er viktig. Så det var veldig bevisst på at jeg valgt henne.

Når forskeren viste den pedagogiske lederen dokumentasjonen av handlingen, åpnet det opp for at den pedagogiske lederen kunne forklare og faglig begrunne hvorfor personalets interesser og kompetanse var utgangspunkt for ressursfordelingen. Når informantene reflekterte over sin lederhandling, som i denne sammenhengen var ressursfordeling, hadde skygging den refleksive kvaliteten i seg at skygging skapte en forbindelse mellom handling og hensikten med handlingen.

Skygging som etisk praksis

I skygging var det etiske dilemma som viste seg gjennom hele skyggeprosessen, og det var ikke mulig å være forberedt på alt som skjedde på forhånd. Forskerne måtte forholde seg til etiske utfordringer etter hvert som de oppsto og dette krevde etisk ansvarlighet hele tiden mens man var i bevegelse.

Etiske hensyn i skyggeprosessen var for eksempel situasjoner hvor forskerne måtte være sensitive til hvilke metoder skyggen skulle bruke for å skaffe informasjon om lederhandlingene. Bruk av video var krevende både fordi det krevde teknisk utstyr og kompetanse, og fordi det forutsatte kontinuerlige

etiske vurderinger av hva og når man ikke skulle filme. I doktorgradsarbeidene ble video-observasjon brukt, og videoklipp ble videre brukt som stimuli i *stimulated recall*-intervju. Å kunne se handlingene og situasjonen om igjen på video sammen med informanten ga anledning til kunnskapsdeling og felles refleksjon mellom skyggen og den som ble skygget. Selv om det var utfordrende å innhente data med blokk og blyant gjennom feltnotater, både fordi handlinger skjedde i et hektisk tempo, og fordi lederhandlingene var komplekse og overlappet hverandre, hadde feltnotatene også en viktig funksjon. Gjennom feltnotater ble lederhandlingene registrert og gitt egne kommentarer som var til hjelp for å gjenkalle bestemte situasjoner som det kunne være interessant å snakke sammen om etterpå. I studenters lederopplæring i barnehagen løfter bruk av video fram etiske og praktiske spørsmål knyttet til personvern. For å ivareta etiske hensyn kan feltnotater være hensiktsmessig og gi tilstrekkelig dokumentasjon som utgangspunkt for refleksjon i en praksissituasjon.

Andre etiske hensyn kunne handle om hvor nær skyggen kunne være den pedagogiske lederen uten å gå i veien for hennes arbeid. Et eksempel på dette var når forskerne kontinuerlig måtte vurdere når og hvor det var mulig å snakke med den pedagogiske lederen for å forstyrre arbeidet minst mulig. Etisk praksis handlet også om å tenke gjennom hvordan skyggen skulle opptre overfor barna i barnehagen og resten av personalgruppa. Fordi den pedagogiske lederen var i samhandling med både barn og andre voksne, var etisk ansvarlighet spesielt viktig ved dokumentasjon av enkeltepisoder som kontakt med foreldre, personale og barn fra andre avdelinger og pedagogisk utfordrende situasjoner som oppsto.

På småbarnsavdelingen erfarte vi at det var viktig å plassere kroppene på en slik måte at vi ikke virket skumle og invaderende. Ved å sette oss ned på gulvet, svare barna med blikk-kontakt og smil og respondere forsiktig på barnas henvendelser virket det som at vi som forskere ble akseptert av barna. På avdelinger med de store barna kunne vi være mer tilbakeholdne og passive og vi ble derfor raskt heller uinteressante enn skremmende voksne. Selv om det øvrige personalet også hadde fått informasjon fra sin leder om at det var henne vi skulle skygge, var det likevel viktig underveis i skyggeprosessen å opptre hensynsfullt og høflig også overfor resten av personalet.

I skyggeprosessen var det tydelig hvordan skyggen ikke bare erfarte forskningsetisk praksis, men også erfarte hvordan etiske utfordringer og hensyn var en del av yrkesetikk i praksis i lederens hverdag. Dette kunne blant annet

handle om hvordan lederen tilpasset sin ledelse til ulike medarbeidere og komplekse situasjoner, der lederen måtte balansere og bruke faglig skjønn i etiske dilemmaer som oppsto. På den måten gir skygging som etisk praksis mulighet til å utforske og lære om yrkesetikk i barnehagen.

Skygging som metode i lederutvikling

Med utgangspunkt i de tre kategoriene skygging som *undersøkende*, *refleksiv* og *etisk* metode drøfter vi skygging i lederutvikling i barnehagelærerstudentenes praksisopplæring. I kunnskapsområdet LSU har studentene praksisopplæring i en barnehage, der de skal lære om ledelse med arbeidsplassen som læringsarena. Dette kapittelet legger til grunn at ledelse forstås som praksis der ledelse formes gjennom hverdagslig arbeid. En slik forståelse får konsekvenser for hvordan studentene lærer ledelse. Når et praksisperspektiv på ledelse er utgangspunktet, handler dette om at studenten lærer ledelsespraksis gjennom deltagelse i barnehagefellesskapet. Denne tilnærmingen innebærer at all ledelsesaktivitet er forankret i praksiser og ikke bare ses på som aktivitet utført av en enkelt person alene, men at ledelsesaktiviteten oppstår i det sosiale fellesskapet (Nicolini, 2013). Praksis er derfor både handlinger og kunnskap der lederhandlingen hviler på praktisk erfaringskunnskap som det kan være vanskelig å synliggjøre i klasseromsundervisning. Prosessen der studentene tilegner seg kunnskap om praksis, kan forstås med Lave og Wenger (1991) sitt begrep *legitim perifer deltagelse*, som fremhever hvordan en nybegynner lærer i et sosialt fellesskap. Gjennom denne prosessen får studentene tilgang til ekspertkunnskapen som opprettholdes av det sosiale fellesskapet i den dagligdagse praksisen, og som inneholder normer og verdier som skaper retning og disiplinere det profesjonelle arbeidet. *Legitim perifer deltagelse* ser derfor ikke læring bare som en kognitiv prosess, men like mye som en sosial prosess som handler om tilhørighet, engasjement, samhandling og utvikling av identiteter (Lave & Wenger, 1991, s. 95). Når studenten starter sin lederpraksisperiode, er det ikke bare å absorbere nye kompetanser, eller å reprodusere dem. Å lære ledelse handler om både å delta i praksisfellesskapet og å stille spørsmål ved det som skjer (Lave & Wenger, 1991). Studenten er derfor i et læringsforhold der hun på den ene siden må engasjere seg i den eksisterende praksisen for å forstå den og kunne delta i den. På den andre siden må hun utforske og utfordre det eksisterende for å utvikle sin egen lederidentitet. Som Frers (2017)

argumenterer for i kapittel 1, krever en metode for læring derfor mer en ren formidling av kunnskap, den må engasjere og gi rom for utforskning som innebærer at man må sette seg i spill og utsette seg for brudd og forstyrrelser. Skygging som metode for lederutvikling tar hensyn til at læring skjer gjennom kroppsliggjorte erfaringsbaserte handlinger der kvaliteten er å åpne for en aktiv utforskende bevegelse for studenten som skygger sin praksislærer.

Som kjernemedlem i praksisfellesskapet fungerer praksislæreren som rollemodell for studenten, hvor hennes lederhandlinger utforskes og er en viktig kilde for kunnskapsutvikling. Som rollemodell observeres hun av studenten som blir kjent med og utforsker barnehagelærerens praksiskunnskap. Med henvisning til blant annet Freire argumenterer Biesta (2009, s. 41) for at utdanning må handle om prosesser der studenten utvikler selvstendighet og autonomi i sin tenking og handling. Når barnehagelederen som rollemodell blir utforsket, knyttes skygging til praksisen hun deltar i. Den praktiske kunnskapen til barnehagelederen/praksislæreren er av stor betydning for hva slags lederhandlinger studenten får innsikt i. Når praksislæreren er rollemodell i skygging, er hensikten imidlertid noe mer enn at studenten skal kopiere og herme etter praksislærerens handlinger. Praksislæreren fungerer som en agent for læring (Schön, 2009, s. 224) som inngår i samtale med studenten både underveis og etterpå. Styrken i skygging kan nettopp være samtalen som skjer i sammenheng med det studenten observerer og blir oppmerksom på der og da. Ved at skygging gir rom for å dele refleksjoner over handling kan intuitive refleksjoner som ofte faller i gråsonen i de dagligdagse situasjonene, bli ivaretatt og artikulert. Dersom ikke student og praksislærer har metoder for å reflektere sammen om deres refleksjon i handling underveis og etterpå, kan vurderingene som gjøres i forberedelse av en handling, gå tapt.

Gjennom å reflektere med praksislæreren der og da og etterpå er muligheten til stede for å få innsikt i meningen og hensikten handlingene bærer i seg. Med skygging som metode for læring utvider Schön (2009) sitt refleksjonsbegrep fordi praksislæreren ikke bare er engasjert i en individuell «samtale med situasjonen» for å utøve ledelse, men også er engasjert i kollektiv refleksjon sammen med studenten. Gjennom dette kan studenten få innsikt i barnehagelederens kunnskap som ligger innebygget i lederens handlingsmønstre. Ledelse handler om mer enn å ta i bruk lederverktøy fra en verktøykasse som velges på forhånd (Klev & Vie, 2014). Når student og barnehageleder benytter

seg av muligheten til samtaler underveis og deler sine refleksjoner i handling, er dette med på å utvide studentens forståelse av hva det vil si å bli en pedagogisk leder.

I skygging kan det imidlertid være en fare for at ekspertmakten til den som skygges, kan dominere og styre samtalen med tatt for gitt-sannheter. Dersom selvstendighet og autonomi i tenking og handling skal utvikles hos studenten, må skygging gi rom for samtaler der den som skygges, praksislæreren, ikke bare er opptatt av sine egne tolkninger av praksis, men også er åpen for anerkjennelse av skyggers, studentens, tanker og tolkninger. Samtalens bidrag gir først verdi dersom samtalen bærer preg av en etisk praksis. Kinsella (2012) løfter fram dialogen som et kriterium for etisk praksis: «The practitioner oriented toward phronesis is aware of and concerned with not only his or her own interpretations in practice but also the dialogic possibilities implicit in the recognition of the interpretations of clients, co-workers, and others (Kinsella, 2012, s. 49). I skygging får dette betydning for læringsprosessen på den måten at skyggen og den som skygges, begge er ansvarlig for saklig å finne mening i den andres utsagn, stille spørsmål og engasjere seg i mulighetene for hvordan praksissituasjonen kan møtes på nye måter. Spesielt viktig når skygging brukes i lederutvikling, er at begge parter har ansvar for å anerkjenne hverandres tolkninger og reflektere sammen om disse slik at skyggeprosessen har læring i fokus og ikke vurdering av barnehagelærers praksis.

Ved å følge etter og skygge lederen observerer studenten oppgavene som gjøres, mens overveielser og vurderinger som ligger til grunn for handlingene, kan man først få innsikt i gjennom samtale. I skygging kommer studenten nær barnehagelærers praksis som forholder seg til kontinuerlige endringer og situasjoner som oppstår der praksiskunnskap realiseres. Biesta (2015, s. 21) er opptatt av hvorfor det er nødvendig å utvikle praksiskunnskap i utdanning, og han mener studenter kan utvikle dette gjennom «studying the virtuosity of experienced educators, trying to see how it functions, how it is embodied, where it is done explicitly, where it is held back precisely for educational reasons, and so on». Schön (2009) forklarer denne kunnskapen som en refleksiv kunnskap der profesjonsutøveren benytter teoretisk kunnskap og erfaring, og anvender og tilpasser kunnskapen til situasjonen. I klasseromsundervisning kan man ikke lære denne kunnskapen gjennom teoretiske forklaringer og modeller, og skygging som metode for læring bidrar til at lederutdanning ikke ensidig handler om å tilegne seg teoretisk kunnskap. Det nærmeste en kan

komme i klasseromsundervisning, er ifølge Nussbaum å bruke skjønnlitteratur på veien til å bli en profesjonell yrkesutøver (Nussbaum i Gustavsson, 2000, s. 193). Hun argumenter for bruk av skjønnlitteratur i kunnskapsutvikling, fordi i skjønnlitteratur åpnes det opp for å møte andre menneskers tanker og vurderinger og deres erfaringer som springer ut av konkrete situasjoner. Yrkesetiske narrativer og praksisfortellinger kan ut ifra denne argumentasjonen være viktig i lederutdanning der erfaring er fraværende. Skygging bidrar til å skifte blikk fra å skulle velge teori, teknikker og oppskrifter som skal brukes som utgangspunkt for handling, til en praktisk kunnskap der man må kommunisere, mene og handle sammen med andre mennesker og situasjonen som oppstår.

Konklusjon

Med et praksisperspektiv på ledelse har vi argumentert for at studenters lederopplæring må skje i nærhet til praksis (Mintzberg, 2009; Tengblad, 2012). Mer spesifikt har fokuset vært hvordan skygging som metode i lederutvikling i praksisopplæringen i barnehagelærerutdanningen kan bidra til å utvikle praktisk og anvendbar kunnskap om ledelse. Erfaringslæring som grunnlag for lederutvikling løfter fram praksislæreren som rollemodell og læringspotensialet som ligger i praksislærerenes ledelsesutøvelse og ekspertkunnskap i praksisfelleskapet (Lave & Wenger, 1991). Ved at student og praksislærer deler førstehåndserfaringer og reflekterer sammen over disse, er ikke hensikten at studenten skal bli lik praksislæreren, men undersøke og utforske sitt syn på ledelse i samhandling med praksislæreren. Ved å anerkjenne skygging som en *utforskende, refleksiv og etisk praksis* kan skygging fremme utviklingen av praksisnær ledelseskunnskap. Studiet til Sell og Vala (2017) viser hvordan studenter gjennom skygging får innsikt i den erfaringsbaserte ledelseskunnskapen til barnehagelederen. Fordi skygging er intim og relasjonell i sitt særpreg, krever skygging en etisk bevissthet om relasjonen mellom student og praksislærer som kan sikre en utforskende tilnærming til praksis, i motsetning til at samtalen dreier seg om hva som er riktig eller gal praksis. Implikasjoner av studiet kan knyttes til Nasjonale retningslinjer for barnehagelærerutdanning som vektlegger at studentene skal få anledning gjennom praksisopplæringen til å være deltagende, utforskende og observerende i pedagogisk virksomhet i barnehagen og få trening i å reflektere over praksis (Rammeplan for barnehagelærerutdanning, 2012, s. 8). For praksisopplæringen betyr det at man må erkjenne at høyskole og praksisfelt må

møtes i et ansvarlig samarbeid hvor det ikke handler om å overta hverandres roller, men isteden utnytter og videreutvikler ledelseskunnskap som springer ut fra egne kunnskapsbaser. En felles ansvarlighet for studentens lederopplæring kan støtte og utvikle den forskende studenten gjennom skygging som metode i praksisopplæringen i barnehagelærerutdanningen.

Referanser

- Alvesson, M. & Sveningsson, S. (2003). Managers Doing Leadership: The Extra-Ordinarization of the Mundane. *Human Relation*, 56(12), 1435–1459. doi: 10.1177/00187267035612001
- Biesta, G. (2009). Good education in an age of measurement: on the need to reconnect with the question of purpose in education. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 21(1), 33–46.
- Biesta, G. (2015). How does a competent teacher become a good teacher? On Judgement, Wisdom and Virtuosity in Teaching and Teacher Education. I: R. Heilbronn & L. Foreman-Peck (red.), *Philosophical perspectives on teacher education* (fra: Reprint Edition)]. Hentet. doi: 10.1002/9781118977859.ch1
- Burgoyne, J. & Hodgson, V. (1984). An experiential approach to understanding managerial action. I: J.G. Hunt, D.-M. Hoskin, C.A. Schriesheim & R. Stewart (red.), *Leaders and managers: International perspectives on managerial behaviour and leadership* (s. 163–178). New York: Pergamon.
- Bøe, M. (2016). *Personalledelse som hybride praksiser. Et kvalitativt og tolkende skyggestudie av pedagogiske ledere i barnehagen*. Ph.d.-artikkelbasert, Norges Teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim. (2016:143)
- Bøe, M., Hognestad, K. & Waniganayake, M. (2016). Qualitative shadowing as a research methodology for exploring early childhood leadership in practice. *Educational Management Administration & Leadership*. doi: 10.1177/1741143216636116
- Creswell, J.W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Los Angeles: Sage.
- Czarniawska, B. (2007). *Shadowing and other techniques for doing fieldwork in modern societies*. Malmö: Liber.
- Czarniawska, B. (2014). *Social Science Research: From field to Desk*. London: Sage.
- Frers, L. (2017). Metode mellom hverdagspraksis, læring og forskning. I: L. Frers, K. Hognestad & M. Bøe (red.), *Metode mellom forskning og læring: Refleksjon i praksis* (s. 19–34). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Gill, R., Barbour, J. & Dean, M. (2014). Shadowing in/as work: ten recommendations for shadowing fieldwork practice. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 9(1), 69–89. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/QROM-09-2012-1100>

- Gustavsson, B. (2000). *Kunnskapsfilosofi: tre kunnskapsformer i historisk belysning*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Heaton, J. (2008). Secondary Analysis of Qualitative Data: An Overview. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 33(3 (125)), 33–45.
- Hodgson, V. (2008). Stimulated recall. I: R. Thorpe & R. Holt (red.), *The SAGE Dictionary of Qualitative Management Research* (s. 212–213). London, United Kingdom: Sage.
- Hognestad, K. (2016). *Pedagogiske lederes kunnskapsledelse som praksis på avdelingen i barnehagen. Et kvalitativt og tolkende skyggestudie*. Ph.d.-artikkelbasert, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2397066> (2016:137)
- Irgens, E.J. (2011). *Dynamiske og lærende organisasjoner: ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kinsella, E.A. (2012). Practitioner reflection and judgement as phronesis: a continuum of reflection and considerations for phronetic judgement. I: E.A. Kinsella & A. Pitman (red.), *Phronesis as Professional Knowledge* (s. 35–53). Rotterdam: Sense Publishers.
- Klev, R. & Vie, O.E. (2014). *Et praksisperspektiv på ledelse*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McDonald, S. (2005). Studying actions in context: A qualitative shadowing method for organizational research. *Qualitative Research*, 5(4), 455–473. doi: 10.1177/1468794105056923
- McDonald, S. & Simpson, B. (2014). Shadowing research in organizations: the metodological debates. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 9(1), 3–20. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/QROM-02-2014-1204>
- Meld.St.16. (2017). *Meld. St. 16 (2016–2017) Melding til Stortinget. Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/ae30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Nicolini, D. (2013). *Practice theory, work, and organization: an introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- NOKUT (2010). *Evaluering av førskolelærerutdanning i Norge 2010*.
- Rammeplan for barnehagelærerutdanning. (2012). *Forskrift om rammeplan for barnehagelærerutdanning*. Regjeringen.no Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-f-04-12/id706946/?id=706946>.
- Schön, D.A. (2009). *Den reflekterende praktiker: hvordan professionelle tænker, når de arbejder* (S. Fiil, Trans. 1. utg.). Århus: Klim.
- Sell, I.S. & Vala, H.Ø. (2017). 'Å åpne øynene fra flere kanter.' Studentperspektiv på skygging som metode for lederopplæring i praksis. I: L. Frers, K. Hognestad & M. Bøe (red.), *Metode mellom forskning og læring: Refleksjon i praksis* (s. 77–96). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

- Tengblad, S. (2012). *The work of managers: Towards a practice theory of management*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Ødegård, E. (2011). *Nyutdannede pedagogiske leders mestring og appropriering av barnehagens kulturelle redskaper: en kvalitativ studie av nyutdannede førskolelæreres kompetansebygging det første året i yrket*. Ph.d, Universitetet i Oslo, Oslo.