

Ragnhild Steen Jensen,
Mona Bråten, Jørgen Svalund
og Niri Talberg

Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2018



Fafo-rapport
2018:30

Ragnhild Steen Jensen, Mona Bråten, Jørgen Svalund og Niri Talberg

Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2018

Fafo-rapport 2018:30

© Fafo 2018
ISBN 978-82-324-0462-9
ISSN 2387-6859

Omslagsillustrasjon: Colourbox.com

Innhold

Forord.....	5
Sammendrag	6
Summary	8
1 Innledning	10
1.1 Problemstillinger.....	11
1.2 Kjenntegn ved barnehagesektoren	11
1.3 Tidligere evalueringer	13
1.4 Organisering av rapporten.....	14
2 Data og metode	15
2.1 Spørreundersøkelsen.....	15
2.2 Casebarnehagene og de kvalitative intervjuene.....	18
3 Deltakernes bakgrunn og arbeidsplass	19
3.1 Deltar ansatte i kommunale barnehager i større grad på videreutdanning?	19
3.2 Trekk ved de som deltar på videreutdanning	20
4 Barnehagelærernes vurderinger av studiet.....	26
4.1 Innhold	26
4.2 Læring og læringsutbytte	29
4.3 Organiseringen av studiet.....	31
4.4 Oppsummering	33
5 Endringer av praksis og kunnskapsdeling	34
5.1 Personlig utbytte og forandring	34
5.2 Endringer i samarbeid.....	35
5.3 Å legge til rette for kunnskapsdeling.....	37
5.4 Oppsummering	39
6 Tilrettelegging	40
6.1 Tilrettelegging for den enkelte	40
6.2 Bruk av tilretteleggingsmidler	41
6.3 Har utgiftsdekningen vært tilstrekkelig?	43
6.4 Tilrettelegging på arbeidsplassen	45
6.5 Oppsummering	47
7 Styrerutdanningen	48
7.1 Tidligere evalueringer	48
7.2 Våre funn – hvem deltok på lederutdanningen, og hvor fornøyde er de?	49
7.3 Å kombinere jobb med studier	50
7.4 Læringsutbytte og endring av praksis.....	52
7.5 Oppsummering	55
8 Frafall.....	56
8.1 Hvorfor slutter de – årsaker til frafall	56
8.2 Oppsummering	58

9 Avslutning	59
9.1 Spørreundersøkelsen og deltakere på videreutdanningen.....	59
9.2 Studiet: innhold og organisering	59
9.3 Deling av kunnskap	60
9.4 Tilrettelegging	61
9.5 Utdanningsstedene.....	61
9.6 Størrelse og eierskap	62
Referanser.....	63

Forord

Barnehagesektoren er i endring, og etter en periode med stor utbygging av kapasitet er det nå større oppmerksomhet om det *kvalitative* innholdet i barnehagene. Større oppmerksomhet rundt kvalitet fører til at søkelyset også blir satt på kompetanseutvikling i barnehagene. Kompetente ansatte er avgjørende for et godt barnehagetilbud, og som et ledd i å heve kompetansen i barnehagene er det utarbeidet en egen strategi, *Kompetanse for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020*.

Forskningsprosjektet om erfaringer med videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere består av to moduler. I den første modulen undersøker vi hvordan styrere og barnehagelærere som har deltatt på henholdsvis lederutdanning og videreutdanning i 2017/18 vurderer utdanningens innhold og organisering, læringsutbytte og endring av praksis. I den andre modulen gjør vi tilsvarende undersøkelser blant styrere og barnehagelærere som har deltatt på lederutdanning og videreutdanning i 2018/19. Dette er rapporten fra den første modulen i prosjektet, mens rapporten fra modul to vil foreligge høsten 2019.

Datagrunnlaget i denne rapporten er basert på en spørreundersøkelse blant alle som deltok på videreutdanning og lederutdanning i 2017/18 samt kvalitative intervjuer.

Takk til deltakerne som svarte på spørreundersøkelsen om hvilke erfaringer de har med studiet. Spesielt takk til de fire casebarnehagene som velvillig stilte opp til intervjuer og delte sine erfaringer med oss. Takk også til informanter som sa ja til å bli intervjuet på telefon. Til sammen har dere gitt oss et rikt empirisk materiale å bygge rapporten på.

Rapporten er utarbeidet på oppdrag for Utdanningsdirektoratet, som har blitt forelagt et tidligere utkast. Vi vil gjerne takke for konstruktive innspill og kommentarer til rapportutkastet.

Fafo-kollega Anna Hagen Tønder har kvalitetssikret rapporten, takk for grundige og gode kommentarer. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling som har omskapt manus til ferdig rapport.

Oslo, oktober 2018
Ragnhild Steen Jensen

Sammendrag

I denne rapporten ser vi på hvordan barnehagelærere og styrere som har deltatt på videreutdanning og lederutdanning i 2017/2018, har opplevd og vurderer studiet. Spørsmålene vi besvarer, er relatert til hvordan deltakerne på henholdsvis videreutdanning for barnehagelærere og styrerutdanningen vurderer utdanningens innhold og organisering, opplevd læringsutbytte og vurderinger av kvalitet på studiene. Vi belyser også spørsmål om hvordan videreutdanningen har bidratt til endring av praksis og kunnskapsdeling, hvordan ordningen med tilretteleggingsmidler benyttes, samt hvorfor noen velger å slutte underveis i studiet. Spørsmålene drøftes på grunnlag av både kvantitative og kvalitative data. Hoveddatakilden er en kvantitativ spørreundersøkelse som ble sendt til alle barnehagelærere og styrere som søkte og fikk tilbud om å ta videreutdanning i regi av strategien «Kompetanse for framtidens barnehage» i studieåret 2017/2018. For å lære mer om hvordan samspillet barnehagedeltaker fungerer, og hvilke utfordringer barnehager og deltakere på videreutdanningen møter, har vi gjennomført kvalitative intervjuer i fire casebarnehager. I tillegg har vi intervjuet tre som har sluttet på studiet, og tre styrere som har deltatt på styrerutdanningen.

Vi finner både i spørreundersøkelsen, i casebarnehagene og styrerintervjuene at deltakerne, det gjelder både barnehagelærere og styrere, vurderer studietilbudet som godt, relevant og interessant. Dette gjelder på tvers av studieretninger og studiesteder.

Deltakerne peker også på at studiet er arbeidskrevende – for de fleste gjennomføres det i kombinasjon med full jobb og familieliv. Noen trekker fram at det å ikke ha vært borte fra studenttilværelsen for lenge er en fordel, fordi man da fortsatt har studievaner og det å løse oppgaver forholdsvis present.

Gjennomgående trekkes det fram at organisering av studiet gjennom samlinger er bra. Det betyr at det ikke blir mye fravær fra barnehagen, samtidig som man får møte forelesere og andre studenter ansikt til ansikt og diskutere stoffet i et faglig miljø. De fleste gir uttrykk for at det er passe av både teori, refleksjon og metode. Noen savner mer konkret arbeid knyttet til egen barnehage og veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver.

Spørreundersøkelsen viser at de fleste barnehagelærerne mener at de deler kunnskapen de har fått gjennom studiet, med de andre ansatte i barnehagen. Styrerne i casebarnehagene er gjennomgående positive til at barnehagelærere tar videreutdanning. De opplever at det er bra for barnehagen, som får nye impulser og lærer nye arbeidsmåter, og at det er viktig for den enkelte. Det synes imidlertid å være noe variasjon med hensyn til hvor mye av læringen som kommer barnehagen til gode, og hvor mye deling av kompetanse som faktisk skjer.

Både i spørreundersøkelsen og i de kvalitative intervjuene kommer det fram at tilretteleggingsmidlene er viktige, både for den enkelte som får dekket utgifter, og for barnehagen som kan sette inn vikar ved fravær. I spørreundersøkelsen var det også muligheter for å kommentere barnehagens praksis for tilrettelegging og bruken av tilretteleggingsmidlene. Kommentarene illustrerer til dels store variasjoner når det gjelder barnehagenes praksis for tilrettelegging og bruk av midlene.

Deltakerne, både barnehagelærere og styrere som deltar på lederutdanning, gir gjennomgående uttrykk for at de er fornøyde med innholdet på studiet. Gjennom casebarnehagene fikk vi et inntrykk av at størrelse er viktigere enn eierskap når det gjelder både deltakelse, tilrettelegging og deling av kompetanse. De to store casebarnehagene lignet hverandre på tvers av eierskap. Store barnehager har generelt bedre muligheter for fleksibilitet og tilrettelegging når ansatte er fraværende på grunn av deltakelse i studiesamlinger med mer, enn det de små barnehagene har.

Generelt finner vi at de fleste er positive til videreutdanningstilbudet. Læringsutbyttet er høyt, pensum er «passe» krevende, utbyttet av videreutdanningen er god. Det er lite variasjon i svarene, det er lite som skiller deltakerne. Når «alle» stort sett er fornøyde eller ulike forhold fungerer for alle, finnes det heller ikke noe særlig variasjon etter bakgrunnsvariabler vi ellers kunne tenkt at det var variasjon etter, slik som studiested, studieretning eller barnehagens størrelse og eierskap.

Summary

Continuing education for kindergarten teachers and management training for kindergarten heads 2017/2018

This report examines the experiences of kindergarten teachers and heads who have participated in continuing education and management training in 2017/2018. The issues we address relate to how participants in continuing education for kindergarten teachers and management training respectively assess the content, organisation, learning outcomes and quality of their courses. We also examine issues related to how the continuing education has contributed to changes in practice and the sharing of knowledge, the allocation of organisational funding and the reasons behind course drop-out rates.

The main data source is a quantitative survey that was sent to all kindergarten teachers and heads who successfully applied to undertake continuing education under the auspices of the strategy on competence for the kindergarten of tomorrow (*Kompetanse for framtidens barnehage*) in the academic year 2017/2018. In order to learn more about the kindergarten-participant interaction, and the challenges faced by kindergartens and continuing education participants, we have conducted qualitative interviews in four kindergartens. In addition, we interviewed three participants who dropped out and three kindergarten heads who have participated in management training.

The findings from the survey, the case study of the kindergartens and the interviews of kindergarten heads all showed that the participants – teachers and heads – considered the courses to be good, relevant and interesting, regardless of the field of study or learning institution.

The participants also described how the education/training was demanding, since the majority were undertaking it in combination with full-time work and family life.

The organisation of the courses as group sessions was generally considered in a positive light, and led to low absence levels from the kindergarten. It also enabled participants to meet other students and lecturers face to face, and to discuss the subject in a professional environment. Most participants found there was a good balance between theory, reflection and methodology. Some would have liked to work more specifically on aspects of their own kindergarten and to receive more guidance/feedback on written submissions.

The survey shows that most of the kindergarten teachers believed that they share the knowledge gained through the courses with the other kindergarten staff. The heads of the kindergartens in the case study are generally positive to kindergarten teachers taking continuing education. They find that it is good for the kindergarten, which gains a new impetus and learns new ways of working, and is important for the individual. However, opinions seem to differ on the extent to which the learning benefits the kindergarten and how much of the new knowledge is actually shared.

The findings from the survey and the qualitative interviews reflected the importance of the organisational funding, both for covering the individual's expenses and for the provision of temporary staff to cover absences. The survey also provided participants with the opportunity to comment on their kindergarten's facilitation

practices and its allocation of organisational funding. The responses imply considerable differences between kindergartens in these respects.

The participants, both the kindergarten teachers and the heads who undertook management training, generally expressed that they were satisfied with the course content. The findings from the kindergartens in the case study indicated that the size of a kindergarten had a greater impact on participation, organisation and the sharing of competence than whether it was privately or publicly owned. There were no significant differences between the two large kindergartens in the case study regardless of ownership. When staff are absent due to participation in group sessions etc., large kindergartens generally have a greater capacity to be more flexible and adaptable than the small kindergartens.

In general, we find that most kindergarten teachers and heads are positive to the continuing education provision. Learning outcomes are high, the syllabus is suitably challenging, and the gains are beneficial. There is little variation in the answers, and little that separates the participants.

1 Innledning

Barnehagesektoren har vært gjennom store endringer de siste tiårene. Etter barnehageforliket i 2003 er barnehagetilbudet bygget kraftig ut. Innføring av makspris på foreldrebetaling og rett til barnehageplass fra ettårsalder har økt både tilgjengeligheten og etterspørselen etter barnehage. I dag går nesten alle barn i barnehage før de begynner på skolen, og barnehagen er i realiteten etablert som det første frivillige skrittet i utdanningsløpet (Bråten et al. 2014). Etter perioden med stor utbygging av kapasitet er det nå rettet mer oppmerksomhet mot det *kvalitative* innholdet i barnehagene. Større oppmerksomhet rundt kvalitet setter også søkelyset på kompetanseutvikling i barnehagene. Kompetente ansatte er avgjørende for et godt barnehagetilbud, og som ledd i å heve kompetansen i barnehagene er det utarbeidet en egen strategi, *Kompetanse for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014–2020*.

Strategiens hovedmål er å rekruttere og beholde flere barnehagelærere, heve kompetansen for alle ansatte som jobber i barnehagen, og øke statusen for arbeid i barnehage. Det framheves i strategien at det er kommunen som barnehagemyndighet som skal sikre at barna i barnehagen får et godt pedagogisk og trygt barnehagetilbud, mens barnehageeier har ansvaret for at de ansatte får den nødvendige opplæringen og får delta i kompetanseutviklingen på arbeidsplassen sin. Strategien omfatter kompetanseutviklingstiltak for alle grupper av ansatte i barnehagen, det vil si assistenter, barne- og ungdomsarbeidere, andre pedagoger, barnehagelærere og styrere. Og kompetansehevingen skal foregå både som tiltak på arbeidsplassen og som studier for enkelte eller grupper av ansatte. Det understrekes også i strategien at styrer og barnehagelæreres kompetanse er nødvendig for at barnehagen skal kunne gjennomføre kompetanseutvikling for alle ansatte. I denne rapporten ser vi på videreutdanningstilbudene som er rettet mot barnehagelærere og styrere.

Videreutdanningstilbudene for styrerutdanningen ble igangsatt høsten 2011, mens videreutdanning for barnehagelærere startet høsten 2016. Lederutdanning for styrere er et videreutdanningstilbud for barnehagestyrere. Studiet skal bidra med å styrke både den pedagogiske og den administrative lederkompetansen. Studiet har et omfang på 30 studiepoeng på masternivå og gjennomføres på deltid over tre semestre. Studietilbudet er en videreutdanning som tilbys av flere utdanningsinstitusjoner.

Videreutdanningen for barnehagelærere er et tilbud for barnehagelærere som jobber i en barnehage. Studiet har et omfang på 30 studiepoeng og gjennomføres på deltid over to semestre. Det kan velges mellom fem ulike videreutdanninger: læringsmiljø og pedagogisk ledelse, naturfag og matematikk, språkutvikling og språklæring, tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk¹ og veilederutdanning for praksislærere. Studietilbudet er samlingsbasert, og den vanligste organiseringen for tiden er tre samlinger i høstsemestret og tre samlinger i vårsemestret. Videreutdanningstilbudet for barnehagelærere tilbys ved en rekke universiteter og høyskoler over hele landet.

¹ Dette tilbudet kan også søkes av ansatte med annen pedagogisk utdanning som ønsker å kvalifisere seg for å jobbe som pedagogisk leder i barnehagen.

1.1 Problemstillinger

I denne rapporten ser vi på hvordan barnehagelærere og styrere som har deltatt på videreutdanning og lederutdanning i 2017/2018, har opplevd og vurderer studiet. Mer presist undersøker vi

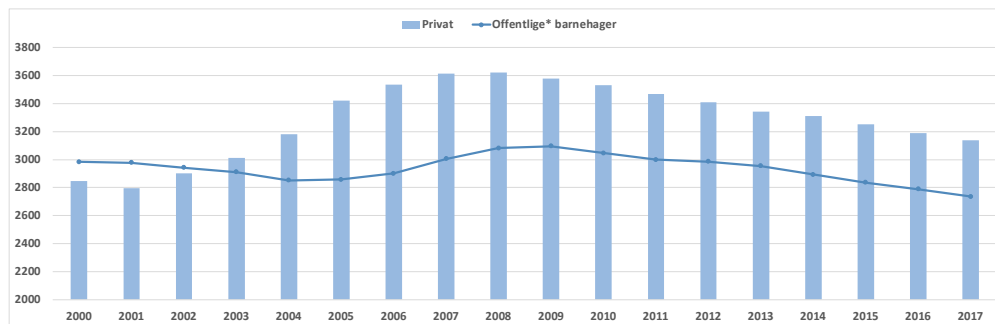
- 1 hvordan deltakerne på henholdsvis videreutdanning for barnehagelærere og styrerutdanningen vurderer utdanningens innhold og organisering, opplevd læringsutbytte, opplevelse av kvalitet på studiene
- 2 om og hvordan videreutdanningen har bidratt til endring av praksis og kunnskapsdeling
- 3 hvordan ordningen med tilretteleggingsmidler benyttes
- 4 hvorfor noen slutter underveis i studiet

1.2 Kjennetegn ved barnehagesektoren²

Tradisjonelt har norske barnehager vært organisert i små enheter, preget av lav grad av arbeidsdeling mellom yrkesgrupper og lite hierarkisk oppbygging (Enehaug et al. 2008; Nicolaisen et al. 2012). Med barnehageforliket og den storstilte barnehageutbyggingen kom det imidlertid betydelige endringer i sektoren. Behovet for rask utbygging har gjort at private aktører, både kommersielle og ideelle, har satt sitt preg på sektoren.

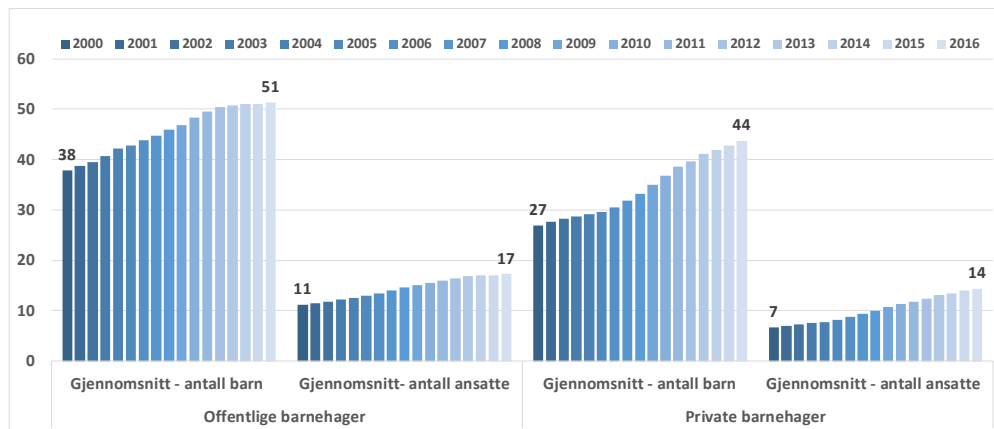
Figur 1.1 viser at mens det i 2000 var i overkant av 2800 private barnehager, økte antallet sterkt etter barnehagereformen. I 2008 var det rundt 3600 private barnehager, etter dette har tallet sunket noe, og i 2017 var det 3100 private barnehager. Mens en stadig større andel av barnekullene går i barnehage, ble det fra 2008 til 2017 rundt 300 færre kommunale barnehager og 500 færre private. Forklaringen på dette er at barnehagene ble større, det gjelder både de private og kommunale.

Figur 1.1 Antall barnehager. Etter eierform. 2000–2016. (SSB barnehagestatistikk)



² Tallene og figurene i dette avsnittet er hentet fra Bråten og Jordfald (2018), *Assistentenes rolle i barnehagene*. Fafo-rapport 2018:25.

Figur 1.2 Gjennomsnitt antall barn og ansatte, etter eierforhold. 2000–2016. (SSB barnehagestatistikk)



Når det gjelder ansatte i sektoren, viser figur 1.2 at mens det i gjennomsnitt jobbet elleve personer i en kommunal barnehage i 2002, var gjennomsnittet 17 i 2016. Antall barn per barnehage økte i samme tidsrom i gjennomsnitt fra 38 til 51. Private barnehager er i gjennomsnitt litt mindre enn de kommunale, men også her har det vært en endring mot større barnehager, med flere barn og flere ansatte. I 2016 var det i gjennomsnitt 44 barn og 14 ansatte i en privat barnehage.

En av konsekvensene av veksten i barnehagesektoren er at det er blitt langt flere ansatte. Antall arbeidstakere i barnehagene har økt fra 52 700 ansatte i 2000 til 95 000 ansatte i 2016. Antall ansatte er altså nesten fordoblet i løpet av disse årene. Sysselsettingsveksten har vært størst i de private barnehagene. Mens to av tre barnehageansatte jobbet i kommunal barnehage i 2000, utgjorde de kommunalt ansatte drøyt halvparten av de barnehageansatte i 2017.

I dag går over 90 prosent av ett-fem-åringene i barnehage, og, som skrevet ovenfor, oppmerksomheten er nå i større grad rettet mot kvaliteten på barnehagen. Kvalitet omfatter en rekke forhold som lokaler og utearealer, men i diskusjonen om kvalitet er det særlig bemanning og personalets kompetanse som er sentralt.

De viktigste (største) yrkesgruppene som jobber i barnehagene, er

- barnehagestyrer, som er leder av barnehagen og ansvarlig for barnehagens pedagogiske og administrative arbeid
- pedagogiske ledere
- andre pedagoger
- barne- og ungdomsarbeidere
- assistenter uten fagbrev

Lov- og avtaleverket legger føringer for faglighet og organisering i barnehagen. Det stilles krav om at styrer og pedagogisk leder skal ha barnehagelærerutdanning³ eller tilsvarende. Kommunene kan imidlertid gi dispensasjon fra disse kravene. Det har vært en nedgang i andelen barnehager som har dispensasjon fra utdanningskravet. I 2016 oppfylte 70 prosent av barnehagene pedagognormen uten dispensasjon fra disse kravene, en økning på 15 prosentpoeng fra 2014 (Bråten & Jordfald 2018).

Utviklingen av de ulike ansattgruppene i barnehagene viser at andelen styrere er gått litt ned mellom 2000 og 2016. Mens styrerne utgjorde 10 prosent av de ansatte i

³ Yrkestittel og navnet på utdanningen ble endret fra førskolelærer til barnehagelærer i 2013.

kommunale barnehager i 2000, var andelen 7 prosent i 2016. I private barnehager var de tilsvarende andelen 15 prosent i 2000 og 7 prosent i 2016. Dette er et naturlig resultat av at det er blitt færre og større barnehager. Større barnehager vil ofte bety flere avdelinger og dermed flere pedagogiske ledere. Andel pedagogiske ledere har da også økt betraktelig både i kommunale og private barnehager fra 2000 til 2016. Det var 6600 flere pedagogiske ledere i de kommunale barnehagene i 2016 enn i 2000 og 9900 flere i private barnehager.

Styrerne og de pedagogiske lederne utgjør samlet rundt en tredjedel av de ansatte i barnehagene. I 2016 utgjorde lederyrkene 36 prosent av de ansatte i private barnehager og 33 prosent av de ansatte i kommunale barnehager.

1.3 Tidligere evalueringer

I tilknytning til strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage» er det etablert en rekke kompetansehevingstiltak for ulike grupper av barnehageansatte, og Utdanningsdirektoratet har igangsatt flere evalueringer av de ulike tiltakene. Trøndelag Forskning og Utvikling har evaluert blant annet fagskoletilbudet innen oppvekstfag og den arbeidsplassbaserte barnehagelærerutdanningen (ABLU) (se Naper et al. 2018). Styrerutdanningstilbudet er tidligere evaluert av Oxford Research (2014). Oxford Research fant at deltakerne i stor grad var fornøyde med det de lærte på studiet, både i forhold til forventningene de hadde, og at de kunne bruke det de hadde lært, i egen barnehage. Deltakerne mente også at studiet hadde gitt dem økt forståelse av lederrollen, og at de var blitt bedre til å reflektere over egen praksis.

I 2017 ble videreutdanningstilbudene for både styrere og barnehagelærere evaluert av NIFU (Siddiq & Gjerustad 2017). Denne evalueringen viste også at deltakerne vurderte kvaliteten på studiene som god. Deltakerne opplevde å ha stort utbytte av studiet, de mente det ga et godt utgangspunkt for refleksjon over egen praksis, og at det gjorde dem mer engasjert i arbeidet. Deltakerne ga uttrykk for at det hadde vært travelt å kombinere jobb og studier, men de fleste opplevde at tilretteleggingen fra barnehagens side hadde vært god. Evalueringen finner ikke særlige forskjeller mellom barnehagelærere som har tatt videreutdanning, og styrere som har tatt styrerutdanningen, når det gjelder opplevelse av studiet og læringsutbyttet. De som tok styrerutdanning, opplevde studiet som litt mer krevende, mens barnehagelærerne rapporterte om litt høyere læringsutbytte.

Evalueringen finner heller ikke særlige forskjeller etter hvilken studieretning deltakerne har tatt, eller etter studiested. Det gjelder både for videreutdanning for barnehagelærere og for styrerutdanning.

De fleste av deltakerne på videreutdanning for barnehagelærere oppga at de hadde fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell, og av de som var kjent med at barnehagen hadde mottatt tilretteleggingsmidler, ga de fleste uttrykk for at disse hadde vært brukt på en god måte.

Det store flertallet av de som startet på videreutdanning for barnehagelærere og styrerutdanning i 2017, gjennomførte studiet. Det var imidlertid et noe større frafall blant de som tok videreutdanning for barnehagelærere, enn blant de som tok styrerutdanningen. Evalueringen peker på at det som ser ut til å være en hovedutfordring for de som slutter, er at det er krevende å kombinere jobb og utdanning.

NIFU-evalueringen vektlegger bakgrunnsinformasjon om deltakerne i sine analyser og beskriver og viser frekvenser for deltakernes alder, utdanning og arbeidserfaring. Det evalueringen i liten grad tematiserer, er hvilken betydning arbeidsplassen (barnehagen) har. Annen forskning på barnehager tyder på at det er en del forskjeller

i hvordan små og store barnehager, kommunale og private barnehager, organiseres og styres (se Haakestad et al. 2015), og at slike forskjeller kan ha betydning for muligheten til å delta på videreutdanning.

I en studie av tidsbruk i barnehager (Haakestad et al. 2015) ble det gjennomført intervjuer i barnehager hvor styrer og pedagogisk personale deltok på videreutdanning. Gjennom intervjuene kom det fram at deltakelse medførte fravær fra barnehagen, noe som betød at arbeidsoppgaver og ansvar måtte organiseres på andre måter enn vanlig. Det øvrige pedagogiske personalet måtte ta mer ansvar for administrative forhold og for pedagogiske problemstillinger når leder og/eller pedagog var fraværende. En rimelig antagelse kan være at det vil være en større utfordring for små barnehager å dekke opp fravær av pedagogisk personale enn det vil være for store barnehager.

Det er også mulig at innrettingen på de økonomiske tilretteleggingsmidlene kan ha ulik betydning for hvordan ledelsen vurderer og bruker videreutdanning i kommunale og private barnehager eller innenfor ulike typer private barnehager. Det er for eksempel mulig at pedagogisk personale fra enkelte typer barnehager ikke tar videreutdanning fordi tilretteleggingsmidlene ikke «passer» eller er tilstrekkelig for barnehagene eller de potensielle deltakerne.

I denne rapporten vil vi, i tillegg til bakgrunnsinformasjon om deltakeren, også undersøke trekk ved arbeidsplassen/barnehagen som størrelse og eierskap og se om dette har betydning for barnehagelærere og styreres deltakelse i videreutdanning. I det metodiske opplegget (se kapittel 2) har vi lagt opp til å se på barnehagens størrelse (antall ansatte) og eierskap (kommunalt/privat) og om dette er forhold som har betydning for deltakelse, gjennomføring og utbytte av videreutdanning.

1.4 Organisering av rapporten

Rapporten inneholder ni kapitler. I kapittel 2 beskriver vi data og metode. Kapittel 3 er en beskrivelse av deltakernes bakgrunn, det vil si kjønn, alder, yrkeserfaring og hvilket utdanningstilbud de har tatt imot. Vi ser også på barnehagen deltakerne jobber i, og om de kommer fra en liten eller stor barnehage, om barnehagen de kommer fra, er privat eller kommunalt eid, og hvilken type avdeling de jobber ved.

Kapittel 4 er en gjennomgang av videreutdanningstilbudet for barnehagelærere. Vi ser både på hvordan deltakerne vurderer innholdet og kvaliteten på studiet, og hvordan studiet har vært organisert. I kapittel 5 ser vi på om deltakerne vurderer at studiet har bidratt til endringer av egen praksis, og om og hvordan det er lagt til rette for kunnskapsdeling med andre ansatte i barnehagen. Kapittel 6 handler om tilrettelegging, både hvordan deltakerne opplever den praktiske tilretteleggingen i barnehagen, og hvordan tilretteleggingsmidlene har vært brukt. Vi skiller i rapporten mellom barnehagelærere som tar videreutdanning, og styrere som tar styrerutdanning, og kapittel 7 er viet styrerne og styrerutdanningen. I kapittel 8 ser vi på de som har sluttet på studiet, og hvilke grunner som oppgis for ikke å ha fullført. I avslutningskapittelet, kapittel 9, oppsummerer og presenterer vi hovedfunnene.

2 Data og metode

For å belyse problemstillingene har vi valgt et metodisk design som omfatter både kvantitative og kvalitative data. Hoveddatakilden er den kvantitative spørreundersøkelsen som ble sendt til alle barnehagelærere og styrere som søkte og fikk tilbud om å ta videreutdanning i regi av strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage» i studieåret 2017/2018. Denne gruppen er i fokus i rapporten, men noen av de som startet på utdanningen, sluttet etter hvert, og det er laget egne spørsmål til denne gruppen. For å lære mer om hvordan samspillet barnehage–deltaker fungerer, og hvilke utfordringer barnehager og deltakere på videreutdanningen møter, har vi gjennomført kvalitative intervjuer i fire casebarnehager, og i tillegg har vi intervjuet noen som har sluttet på studiet. I kapittelet presenterer vi det metodiske opplegget i rapporten nærmere.

2.1 Spørreundersøkelsen

I prosjektet er det gjennomført en kvantitativ, e-postbasert spørreundersøkelse rettet mot deltakere på videreutdanning for pedagoger og styrere i barnehager 2017/2018. Denne kvantitative spørreundersøkelsen sirkler rundt undersøkelsens temaer (se problemstillingene i kapittel 1) og bygger på mange av de samme spørsmålene som ble brukt i 2017 (se Siddiq & Gjerustad 2017). Dette er hensiktsmessig av to grunner. For det første gir det oss en mulighet for å sammenligne resultater, og for det andre betyr det at spørsmålene er testet tidligere. Vi har imidlertid, som pekt på i innledningskapittelet, lagt noe større vekt på betydningen av arbeidsplassen i våre spørsmål og analyser. Det innebærer at vi er opptatt av om det er forskjeller knyttet til sektor og barnehagens størrelse (målt i antall barn i barnehagen). Videre er ikke alle spørsmålene videreført, og vi har lagt til noen spørsmål utover det å kartlegge barnehagens eier, blant annet om hvordan deltakerne opplever pensum. Grunnen til at noen av spørsmålene ble tatt vekk, er at spørreskjemaet var relativt langt i 2017, og at noen av spørsmålene som ble brukt, etter vår mening ga lite informasjon som ikke allerede var dekket av andre spørsmål. Et kortere spørreskjema øker sannsynligheten for en god svarprosent, noe som var en viktig prioritet i arbeidet med undersøkelsen. I tillegg til e-postadressene til deltakerne hadde Utdanningsdirektoratet enkelte andre opplysninger om de som tar videreutdanning, blant annet om de arbeidet i en privat, kommunal eller statlig eid barnehage, hvilket fylke den enkelte bor i, samt hvilken studieretning og høgskole den enkelte studerte ved. Disse registerbaserte opplysningene er dels koblet på undersøkelsen, og dels brukt for å undersøke hvor representative deltakerne i spørreundersøkelsen er for alle som deltok på videreutdanningen i 2017/2018.

I spørreundersøkelser vil det noen ganger være en utfordring å ha spørsmål som ikke er for generelle, men mest mulig konkrete. Dersom spørsmålene blir veldig generelle, er det en fare for at alle sier seg «enige» eller er «tilfredse» med forholdet vi spør om. I denne undersøkelsen stiller vi derfor mest mulig konkrete spørsmål, slik at vi i størst mulig grad skal klare å fange opp det som er av forskjeller i hvordan

videreutdanningen oppleves. Imidlertid tyder undersøkelsen fra 2017 (Siddiq & Gjerustad 2017) på at studentene stort sett var godt fornøyde med studiene. Og noen ganger vil et resultat som viser liten variasjon, komme av at variasjonen faktisk er liten, de fleste er fornøyde (eller misfornøyde), uten at det betyr at undersøkelsen måler «feil».

Representativitet og frafall

Denne undersøkelsen dreier seg om de som har deltatt på videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere i skoleåret 2017/2018. I spørreundersøkelsen er høy svarprosent viktig. Frafall vil kunne være problematisk dersom det er systematisk, det vil bety at funnene i undersøkelsen ikke representerer alle deltakerne på videreutdanningene. At frafallet er systematisk, vil for eksempel kunne være at de som er fornøyde med studiet, eller de som er mest opptatt av det pedagogiske innholdet i studiet, i større grad har svart. Lav svarprosent og få svar gir også mindre muligheter til å studere for eksempel forskjeller på hvor fornøyde deltakerne på ulike videreutdanningsretninger og ulike studiesteder er. Deltakerne på videreutdanning går på en rekke universiteter og høyskoler, noen av dem med mange studenter, noen med ganske få. Det var viktig for oss å få kunnskap om det er slik at studenter på ulike studiesteder opplever studiene, pensum etc. forskjellig, og av den grunn var det også svært viktig at flest mulig svarte på undersøkelsen. Flere spørsmål betyr at det tar lengre tid å svare på undersøkelsen, og sjansen for at færre svarer, øker. Av den grunn kuttet vi som nevnt ned på antall spørsmål, sammenlignet med antallet som ble brukt i 2017.

Videre, som et tiltak for å øke svargivingen, sendte vi i forkant av undersøkelsen ut en e-post til studieansvarlig ved de ulike studiestedene, hvor vi ba dem om å informere studentene om den frivillige undersøkelsen og om at det var viktig at de (studentene) svarte på den.

Vi fikk overlevert lister over alle som hadde kommet inn på og takket ja til videreutdanningen, fra Utdanningsdirektoratet i begynnelsen av mars 2018. Ved hjelp av disse listene kunne vi skille mellom de som hadde sluttet underveis, og de som fortsatt studerte per mars 2018. I alt var bruttoutvalget (de som kom inn på studiet og hadde takket ja) på 995 studenter, og fram til mars hadde 53 av disse sluttet. I etterkant finner vi at ytterligere 14 av de som svarte på undersøkelsen, også svarte at de hadde sluttet i løpet av året. 574 av de som ikke hadde sluttet på studiet, deltok på videreutdanning for barnehagelærere, mens 354 deltok på styrerutdanningen.

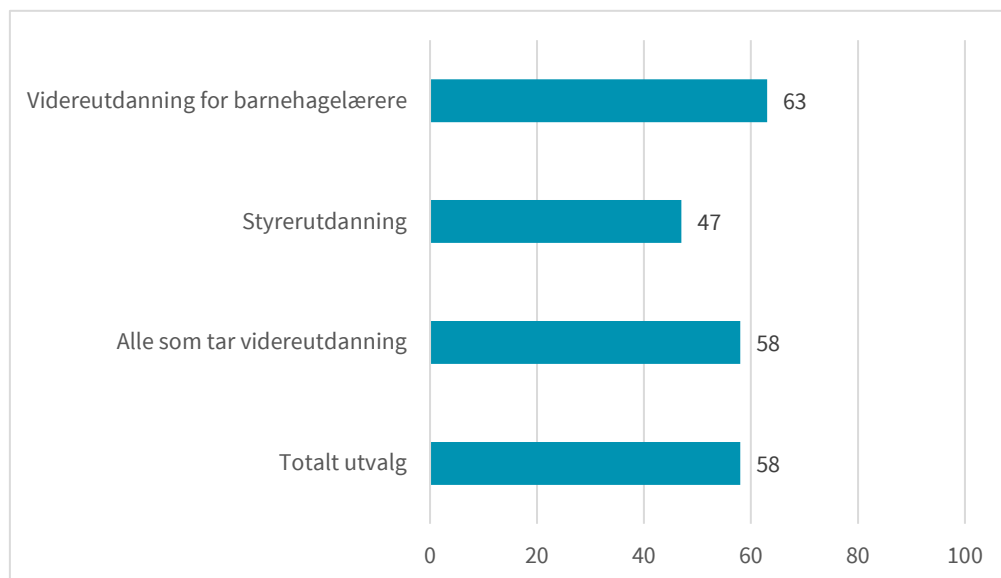
Undersøkelsen ble sendt ut i starten av juni 2018, med en puring før sommerferien og en siste puring medio august. Svarprosenten for hele utvalget var på 58 prosent, mens svarprosenten var lavere blant de som fortsatt deltok på styrerutdanningen.

Som vi ser av figur 2.1, var det klart lavere svarprosent blant de som tok styrerutdanningen, enn blant de som tok videreutdanning for barnehagelærere, men for begge er svarprosenten relativt høy, gitt hva som er vanlig svarprosent i denne typen undersøkelser (for tiden).

Bortsett fra et mindre nettoutvalg, som kan redusere mulighetene for å finne forskjeller i utvalget på grunn av få enheter, har frafall ikke betydning dersom det er tilfeldig. Dersom det er systematisk og henger sammen med noen av forholdene vi ser nærmere på i studien, er frafallet et større problem. I hvilken grad er det systematisk her? Som vi har sett, svarer en lavere andel på styrerutdanningen. Kjønnsfordelingen i utvalget følger hva vi kan forvente ut fra andelen kvinner som arbeider i sektoren, og andelen som deltok på videreutdanningen i 2017. Det er videre slik at

frafallet er noe større blant deltakere som arbeider i private barnehager, enn blant deltakere fra kommunale⁴ barnehager (tabell 2.1).

Figur 2.1 Svarprosent totalt, blant alle som fortsatt studerte, og blant de som fortsatt tok styrerutdanning og videreutdanning for barnehagelærere. Prosent. N totalt utvalg = 995, N alle som fortsatt studerte = 543, N alle som fortsatt studerte på styrerutdanning = 364.



Tabell 2.1 Andel deltakere på videreutdanning for barnehagelærere og i styrerutdanning for barnehager fra private og kommunale barnehager. I populasjonen og i undersøkelsen.

	Privat	Kommunal	N
Andel deltakere i videreutdanning (populasjonen)	49	51	995
Andel i spørreundersøkelsen	45	55	579

Ut fra de forholdene vi har kontroll over, som om deltakerne arbeider i en kommunal eller privat barnehage, hvilken studieretning og hvilket studiested de studerte ved, kan vi slå fast at undersøkelsen er representativ, selv om svarprosenten er noe lavere for styrerutdanningen enn for de andre studiene.

Analyser av spørreundersøkelsen

I kapittel 1 beskriver vi rapportens fokus, som dreier seg om deltakerne på videreutdanning og ulike sider ved videreutdanningen. I tillegg til å være opptatt av problemstillingene i seg selv er vi i rapporten opptatt av om svarene deltakerne gir, avhenger av studiested og studieretning, og om det er slik at enkelte av forholdene vi er opptatt av, som betydningen av tilretteleggingsmidler, konsekvenser av fravær i barnehagene, mulighetene til å implementere ny kunnskap i barnehagehverdagen i etterkant, henger sammen med om barnehagen er stor eller liten (barnehagens størrelse), eller

⁴ Det er to personer som arbeider i statlig eide barnehager, som har deltatt i undersøkelsen, og disse er gruppert sammen med de som arbeider i kommunale barnehager i rapporten.

om den er privat eller kommunal. I analysene har vi sammenlignet private og kommunale barnehager og små (49 barn eller færre), mellomstore (50–99 barn) og store barnehager (100 barn eller flere) for å se om det er slike forskjeller.

Analysene viste oss at det gjennomgående var små forskjeller mellom disse gruppene, og vi vil kun kommentere og skille etter studiested, barnehagens størrelse eller eierform der det eventuelt er signifikante forskjeller.

Bruk av statistikk

Fra fjorårets undersøkelse vet vi noe om hvem som svarte på undersøkelsen, og hva som kjennetegner dem. Imidlertid kan det være slik at tilretteleggingsmidler eller annen offentlig tilrettelegging, eller trekk ved barnehagene, medfører at det stort sett er pedagoger og styrere fra store barnehager, eller fra kommunale barnehager, som i det hele tatt tar videreutdanning. Om det finnes slike tegn på overrepresentasjon i selve deltakelsen på videreutdanning, ser vi nærmere på gjennom å sammenligne trekk ved de som tar videreutdanning, med trekk ved de som ikke tar den.

2.2 Casebarnehagene og de kvalitative intervjuene

Vi har i prosjektet vært opptatt av om barnehagens størrelse, eller eierform, har betydning for deltakelse på videreutdanningen. For å få en bedre forståelse av samspillet mellom barnehagene og deltakerne på videreutdanningen, har vi gjennomført kvalitative intervjuer i casebarnehager med ulik størrelse og eierskap.

De kvalitative intervjuene er gjennomført i fire casebarnehager, to private og to kommunale, en liten og en stor i hver sektor. I hver barnehage har vi intervjuet deltaker, styrer og kollega, totalt tolv intervjuer. I tillegg har vi intervjuet tre styrere som deltok på styrerutdanningen, og tre barnehagelærere som startet på utdanningen, men som sluttet underveis. Til sammen er det gjennomført 18 intervjuer.

Intervjuene i de fire casebarnehagene har gitt utdypende informasjon om hvorvidt erfaringene fra studiet har ført til endret praksis i barnehagen, og i hvilken grad barnehagen har lagt til rette for utdanningen. Vi har spurt om hvordan barnehagene har forvaltet tilretteleggingsmidlene, og hvordan de har løst fraværet når deltakeren har vært på studiesamlingene.

Det å intervjuer styrer, deltaker og en kollega i samme barnehage har bidratt til å gi et mer utfyllende bilde av hvordan barnehagen som arbeidsplass preges av at ansatte tar videreutdanning. Det gjelder særlig tilrettelegging under fravær og hva barnehagen får igjen i form av deling av kunnskap og endret praksis. Det å ha tre aktørers blick på samme situasjon gir et mer helhetlig bilde enn bare å intervjuer de som deltar på videreutdanningen.

Intervjuene med de tre som startet på en videreutdanning, men sluttet underveis, har gitt mer kunnskap om (og en større forståelse for) mulige årsaker til frafall fra studiene. Intervjuene med tre styrere som har deltatt på styrerutdanningen, har gitt mer kunnskap om kvaliteten og relevansen i styrerutdanningen enn det spørreundersøkelsen alene har gjort.

3 Deltakernes bakgrunn og arbeidsplass

I kapittelet ser vi på hva som kjennetegner de som tar videreutdanning i 2017/2018, og vi ser spesielt på deltakerens bakgrunn (kjønn, alder), utdanning og yrkeserfaring og hvilket utdanningstilbud de har fulgt. I tillegg til dette ser vi på arbeidsplassen deres, om de arbeider i liten eller stor barnehage, privat eller kommunal. Dette er informasjon som er relevant for å få et bedre bilde av både hvem som deltar – og hvem som ikke deltar – i videreutdanning, og av om det er forskjeller i deltakelse mellom kommunale og private og små og store barnehager. Denne informasjonen er interessant i seg selv og vil også være relevant for analysene i de senere kapitlene.

3.1 Deltar ansatte i kommunale barnehager i større grad på videreutdanning?

Vi har som nevnt oversikt over antallet som fikk tilbud om å delta på videreutdanning for barnehagelærere og på styrerutdanningen, alt i alt. Det er mulig å tenke seg at måten tilretteleggingsmidlene er utformet på, eller ulike krav til de som skal ta utdanningen (samlinger eller annet som skaper fravær fra barnehagen), gjør at arbeidstakere ved noen typer barnehager (store eller små, kommunale eller private) i større grad søker på og senere deltar på videreutdanningstilbudet for barnehagelærere og på styrerutdanningen. Er det for eksempel slik at ansatte ved private barnehager er overrepresentert blant de som tar videreutdanning? Vi har sett (tabell 2.1) at 51 prosent av de som takket ja til tilbud om studieplass, arbeider i en kommunal barnehage. Tall fra Utdanningsdirektoratet (Udir 2018⁵) viser at andelen ansatte med barnehagelærerutdanning eller utdanning fra universitet eller høyskole er lik i kommunale og private barnehager, noe som innebærer at deltakerne på videreutdanning i 2017/2018 i stor grad gjenspeiler hva vi kunne forvente ut fra hvor de potensielle deltakerne arbeider.

Vi har dessverre ikke informasjon om størrelsen på barnehagene alle videreutdanningsdeltakerne (populasjonen) arbeider i.

⁵ <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/barn-og-ansatte-bhg/utdannings-bakgrunn/>

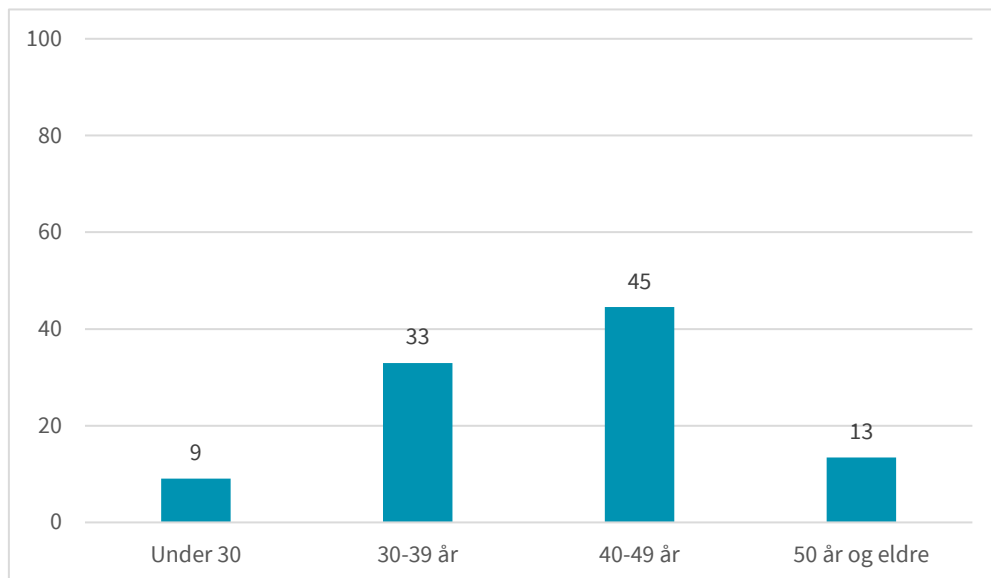
3.2 Trekk ved de som deltar på videreutdanning

Under presenterer vi kort ulike bakgrunnskjennetegn ved de som har deltatt i spørreundersøkelsen.

Alder og kjønnsfordeling

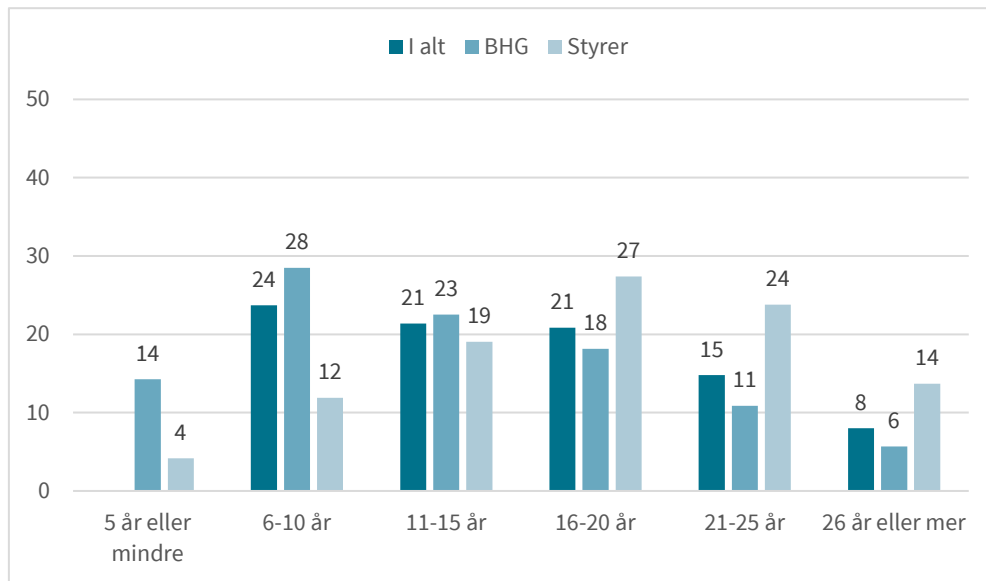
Barnehagesektoren er en kvinnedominert sektor. Det har lenge vært en politisk målsetting å øke andel menn til 20 prosent. Det er en svakt økende andel menn, men de utgjør ikke mer enn 9 prosent av de som er sysselsatt i sektoren. Evalueringen fra 2017 (Siddiq & Gjerustad 2017) viste at blant de som fikk tilbud om videreutdanning for barnehagelærere i studieåret 2016/2017, var andelen kvinner 94 prosent. For styrerutdanningen hadde man ikke denne informasjonen. Som nevnt i kapittel 2 var det 6 prosent menn som svarte på årets undersøkelse. Nær halvparten, 47 prosent, var mellom 40 og 49 år, men 30 prosent var mellom 30 og 39 år i 2016/2017. Aldersfordelingen på årets studentkull (figur 3.1) er svært lik fordelingen i 2017.

Figur 3.1 Aldersfordeling i undersøkelsen. Prosent. N = 537.



At mange av deltakerne er mellom 40 og 49 år, gjenspeiler seg i deres erfaring fra barnehagesektoren (figur 3.2). Også i år har en stor del av deltakerne lang erfaring fra arbeid i barnehagen. Det gjaldt både for barnehagelærere og styrere, men i særlig grad for de som tok styrerutdanningen.

Figur 3.2 Ansiennitet i barnehagesektoren. I alt, blant barnehagelærere (BHG) og styrere. Prosent. N = 561.

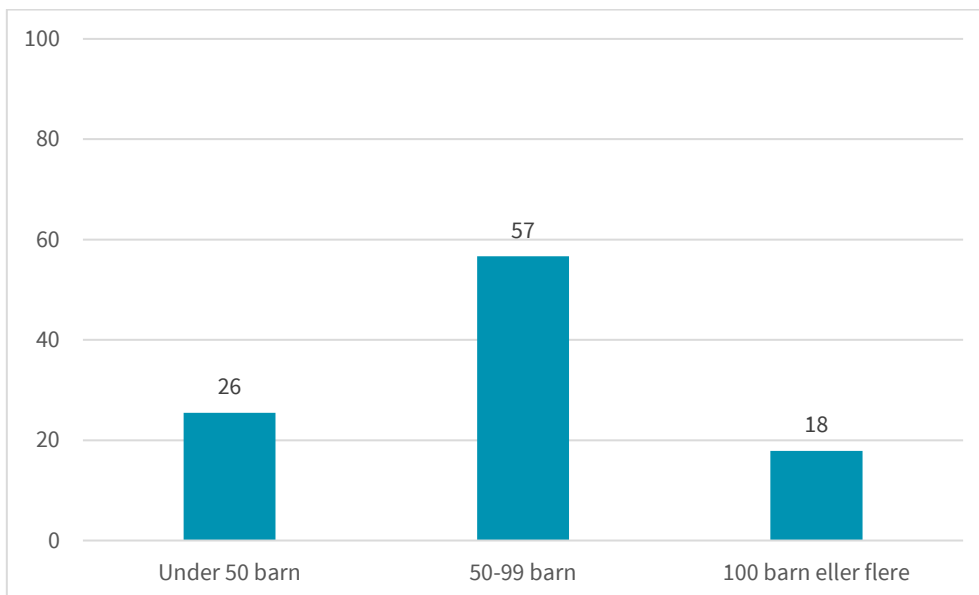


Trekk ved arbeidsplassen

Som nevnt i kapittel 2 arbeider 55 prosent av de som svarte på undersøkelsen, i en kommunal barnehage, mens det blant alle deltakerne (populasjonen) på videreutdanningen i 2017/2018 var 51 prosent som arbeidet i en kommunal barnehage.

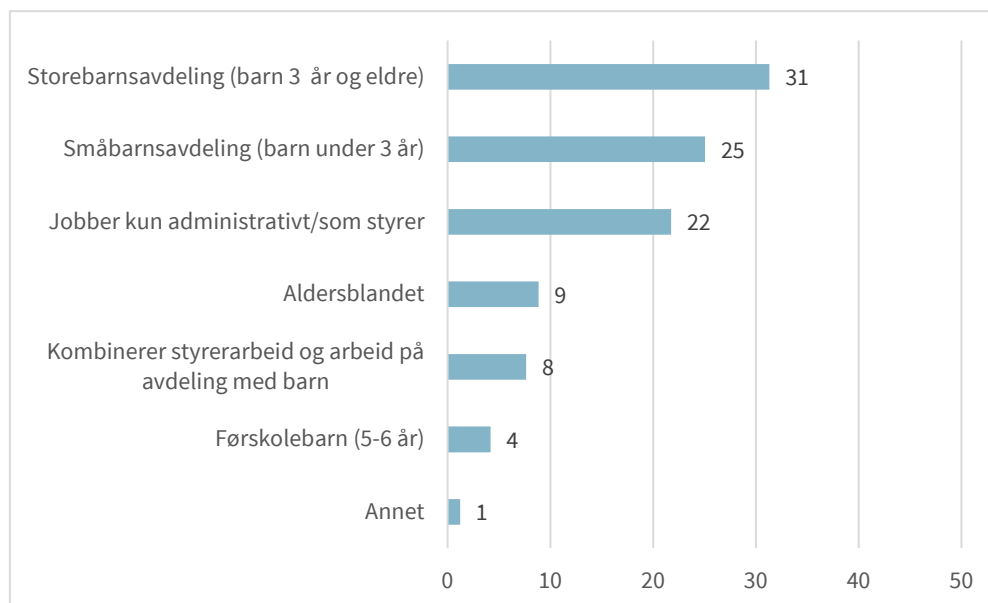
Det kan som nevnt i kapittel 1 tenkes at det er vanskeligere for små barnehager, sammenlignet med store, å håndtere fraværet som vil komme på grunn av deltakelse på videreutdanning. En fjerdedel av de som deltar på videreutdanningen, arbeider ifølge spørreundersøkelsen i en barnehage med under 50 barn, mens over halvparten arbeider i en barnehage med mellom 50 og 99 barn (figur 3.3).

Figur 3.3 Barnehagestørrelse. Prosent.



I tillegg til at barnehagens størrelse kan spille en rolle for hvordan videreutdanningsopplegget fungerer, er det også mulig at det har noe å si hvilken type avdeling den enkelte arbeider på. Vi spurte derfor også deltakerne om hvilken type avdeling i barnehagen de arbeider i (figur 3.4).

Figur 3.4 I hvilken type avdeling arbeider deltakerne på videreutdanning? Prosent.



Mens det blant deltakerne i 2016/2017 var omtrent like mange som jobbet på småbarns- og storebarnsavdeling, er det i år en noe høyere andel som arbeider på storebarnsavdelinger. 22 prosent arbeider kun administrativt eller som styrer (figur 3.4).

Studier og studiested

Denne undersøkelsen dreier seg om deltakere på videreutdanning for barnehagelærere og styrere. Vi spurte den enkelte hvor lang utdanning de hadde, og fant at 74 prosent av de som svarte på undersøkelsen, har mellom ett og fire års utdanning ut over videregående utdanning, mens resten har mer enn fire års utdanning etter videregående skole.

Studiested

Vi var også opptatt av hvor den enkelte hadde tatt videreutdanning. I tabell 3.1 kommer det fram hvor deltakerne i spørreundersøkelsen har tatt sin videreutdanning. I tillegg kommer det fram hvordan dette fordeler seg blant alle som har deltatt på videreutdanning (populasjonen), også de som ikke svarte på vår undersøkelse.

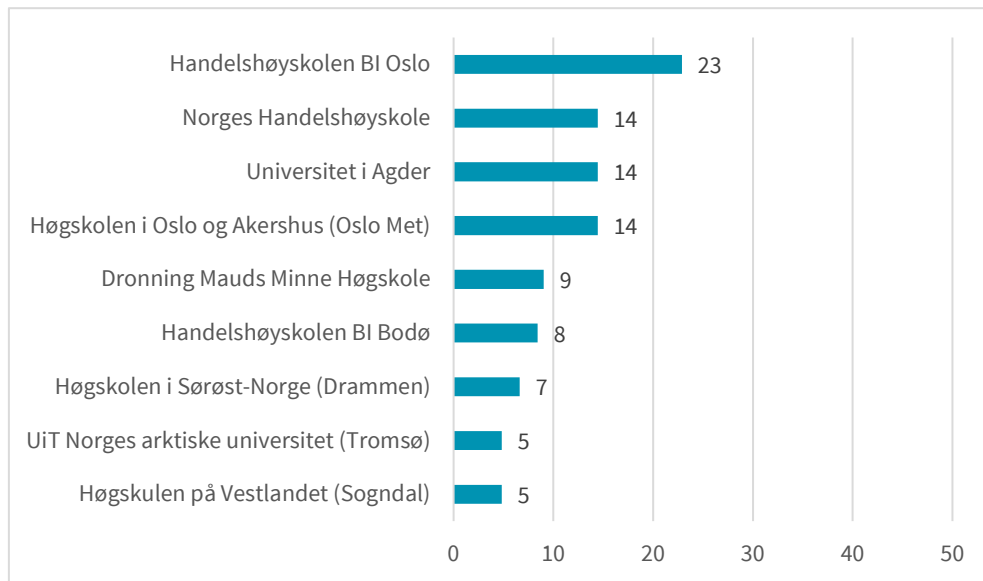
Undersøkelsen er representativ for alle deltakerne når det gjelder studiested, svarprosenten er noe høyere ved Høgskulen på Vestlandet enn ved de andre høgskolene, men dette påvirker ikke totaltallene. 16 prosent av alle i undersøkelsen tar videreutdanning ved Høgskolen i Oslo og Akershus (nå Storbyuniversitetet Oslo Met), og ellers er det høgskolene ved de store byene Bergen (Høgskulen på Vestlandet) og Trondheim (Dronning Mauds minne) som har videreutdanningen. De som tar videreutdanning, gjennomfører sine studier stort sett ved de samme høgskolene som i 2016/2017.

Tabell 3.1 Studiested, deltakere ved videreutdanning for barnehagelærere og styrere. Prosent. N.

	Faktisk andel i populasjonen	Andel i spørreundersøkelsen
Høgskolen i Oslo og Akershus – Oslo	17	16
Høgskulen på Vestlandet – Bergen	5	9
Dronning Mauds Minne Høgskole – Trondheim	8	8
Høgskolen Sørøst-Norge – Campus Vestfold	7	8
Universitetet i Stavanger – Stavanger	7	8
Universitetet i Agder – Kristiansand	7	7
Handelshøyskolen BI – Oslo	8	7
Høgskolen i Innlandet – Hamar	5	5
Høgskolen i Østfold – Halden	4	4
Høgskulen i Volda – Volda	4	4
UiT Norges arktiske universitet – Tromsø	5	4
Norges Handelshøyskole og AFF – Bergen	5	4
Høgskolen i Innlandet – Lillehammer	3	3
Høgskolen i Sørøst-Norge – Drammen	4	3
Høgskolen Sørøst-Norge – Campus Notodden	3	2
Høgskulen på Vestlandet – Sogndal	1	2
Handelshøyskolen BI – Bodø	2	2
Nord Universitet – Bodø	0	1
Nord Universitet – Levanger	2	1
Nord Universitet – Vesterålen	1	1
Høgskulen på Vestlandet – Stord	2	0
NLA høgskolen – Bergen	1	0
UiT Norges arktiske universitet – Alta	0	0
Totalt	100	99
N	994	567

I tabell 3.1 er styrerne inkludert. Styrerutdanningen er ikke tilgjengelig på alle disse høgskolene. I figur 3.5 (på neste side) kommer det fram hvor de som tar styrerutdanningen, har gjennomført sin utdanning. Nesten én av fire har tatt videreutdanningen ved BI i Oslo, mens mange også tar utdanningen ved Norges Handelshøyskole (Bergen), Universitet i Agder og Høgskolen i Oslo og Akershus.

Figur 3.5 Andel som har tatt lederutdanning for styrere i barnehager. Etter studiested. Prosent. N = 166.



Studieretning

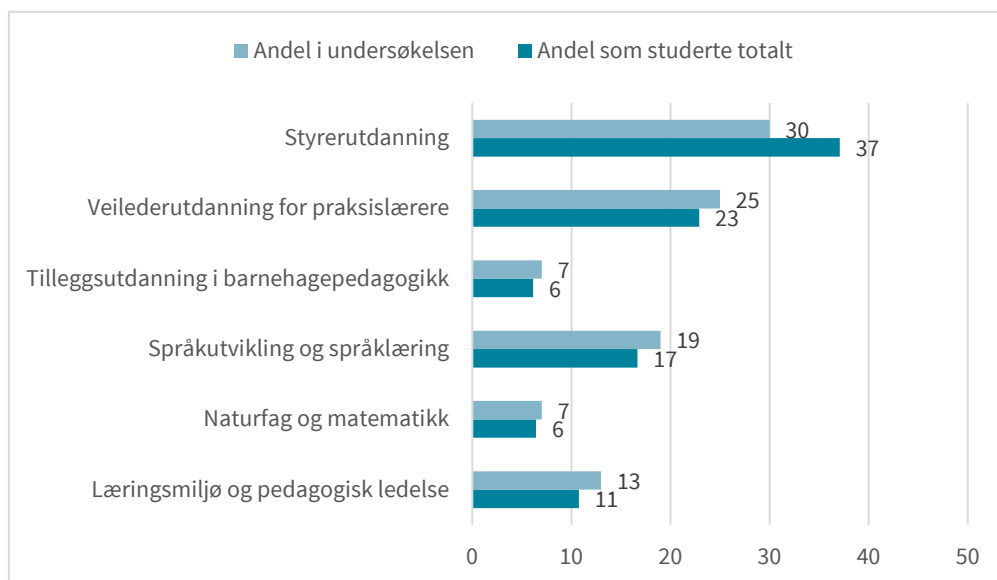
Barnehagelærerne kan velge mellom flere ulike videreutdanninger. Styrerutdanningen skal bidra til at studentene skal utvikle seg som ledere i barnehagen. I videreutdanningen veilederutdanning for praksislærere skal studentene utvikle praktiske ferdigheter og kompetanse knyttet til veiledningsmetoder og kommunikasjonsprosesser, noe som skal utvikle kvaliteten i pedagogisk praksis og øke evnen til å reflektere kritisk over egen veiledning og rolle som praksislærer. De som er grunnskolelærere, barnevernspedagoger, kateketer eller steinerpedagoger og ønsker å arbeide som pedagogisk leder eller styrer i en barnehage, kan ta tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk, som vil gjøre dem kvalifisert for slike oppgaver. Språkutvikling og språklæring er en videreutdanning som setter søkelys på barnehagelærerens arbeid med språk for å styrke læring, kommunikasjon og sosiale relasjoner hos barn, mens i naturfag og matematikk lærer barnehagelæreren å ta utgangspunkt i barnas hverdagserfaringer og deres oppfatninger av naturfaglige og matematiske fenomener, med vekt på realfaglig arbeid i barnehagen og barnehagelæreren som pedagogisk leder og veileder. Endelig, i videreutdanningen læringsmiljø og pedagogisk ledelse er et mål å kunne utvikle et godt læringsmiljø, og deltakerne skal tilegne seg ferdigheter i å gjennomføre gode utviklings- og læringsprosesser. Noen av videreutdanningene er dermed rettet mot pedagogisk ledelse, mens andre i større grad er rettet mot direkte arbeid med barna i barnehagen.

I figur 3.6 kommer det fram hvilken studieretning studentene på videreutdanning har valgt, og andelen blant de som deltok på spørreundersøkelsen. Som vi har nevnt før, var svarprosenten litt lav blant styrerne, derfor er det en lavere andel i vår undersøkelse enn det er blant alle deltakerne på videreutdanning. Ellers er undersøkelsen representativ for alle videreutdanningsstudenter (populasjonen).

Hvilke videreutdanninger studentene tar, er litt ulikt fordelingen i fjor (2016/2017). Da var andelene, sett bort fra styrerutdanningen, størst på språkutvikling og språklæring i barnehagen og læringsmiljø og pedagogisk ledelse i barnehagen.

I år (som i fjor) var den største andelen på styrerutdanningen, etterfulgt av veilederutdanning for praksislærere og språkutvikling og språklæring.

Figur 3.6 Valgt studieretning blant alle og i undersøkelsen. Prosent. N = alle som studerte (995), alle i undersøkelsen (571).

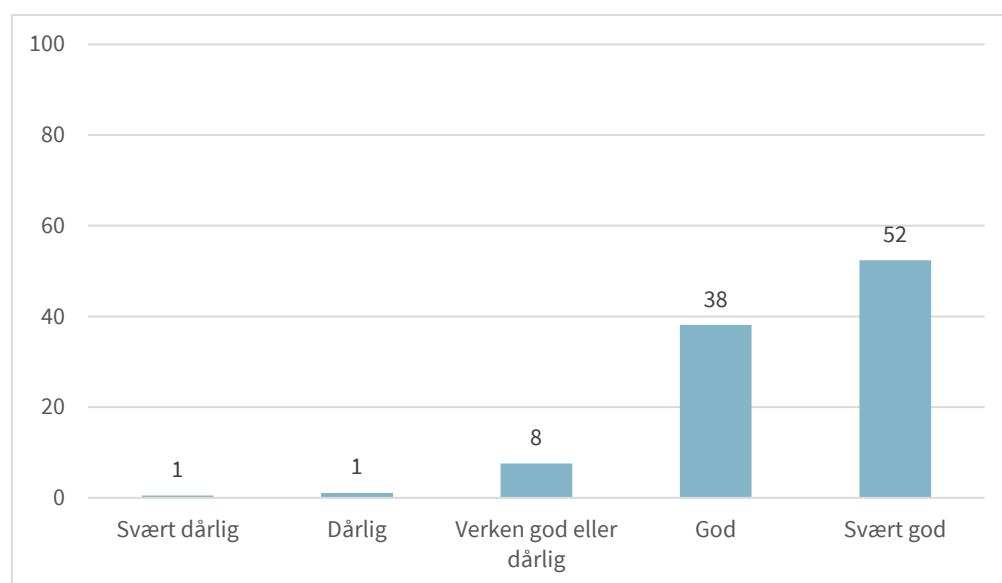


4 Barnehagelærernes vurderinger av studiet

I dette kapitlet ser vi på hvordan deltakerne på videreutdanning for barnehagelærere vurderer studiet når det gjelder innhold og organisering. Vi bruker data både fra spørreundersøkelsen og casebarnehagene.

Hovedfunn fra undersøkelsen i 2016/2017 var at deltakerne ga uttrykk for at innholdet i studiet var godt tilpasset deres behov, og omtrent alle svarte at de vurderte at kvaliteten på studiet var god eller svært god (Siddiq & Gjerustad 2017). Vi finner det samme hos deltakerne i 2017/2018. Generelt svarer deltakerne, på tvers av studieretning (styrerne tar vi for oss i kapittel 7) og studiested, at kvaliteten på studiet de har tatt, er god eller svært god.

Figur 4.1 Alle forholdene ved studiet tatt i betraktning: Hva er ditt hovedinntrykk av kvaliteten på studiet? N = 372.

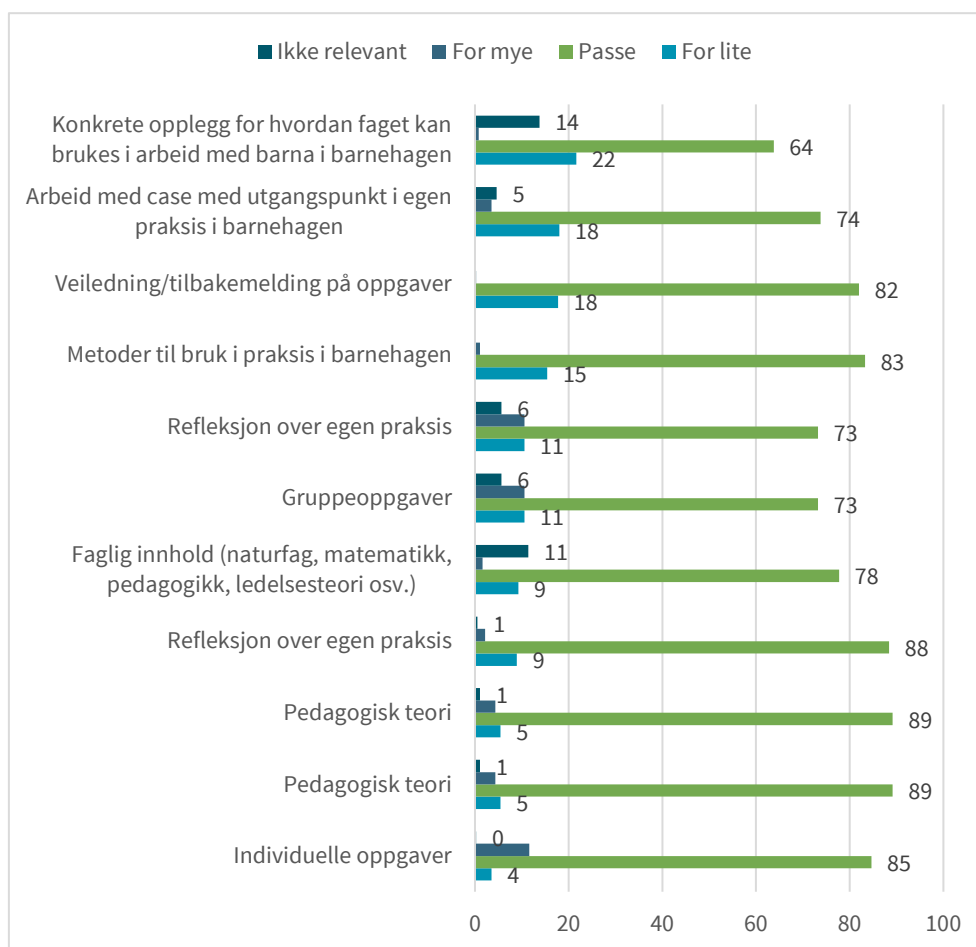


Vi ser av figur 4.1 at 90 prosent svarer at helhetsinntrykket er godt eller svært godt, og at 2 prosent svarer dårlig eller svært dårlig. Videre i kapitlet går vi nærmere inn på hva som ligger bak dette helhetsinntrykket.

4.1 Innhold

I spørreundersøkelsen har vi bedt deltakerne svare på studieinnholdet gjennom å vurdere ulike elementer som inngår i utdanningen. Konkret har vi har spurt om det har vært for lite, passe eller for mye av ulike typer studieinnhold.

Figur 4.2 Studieinnhold. Prosent. N = 372.



Som figur 4.2 viser, svarer det store flertallet at det har vært passe av de ulike elementene. Der deltakerne svarer at det har vært for lite av noe, er det i hovedsak knyttet til konkret arbeid i barnehagen: 22 prosent svarer at det har vært for lite konkrete opplegg for hvordan faget kan brukes i arbeid med barna i barnehagen, og 18 prosent svarer at det har vært for lite arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen. Det er også 18 prosent som mener at det har vært for lite veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver. Disse funnene samsvarer med det som kom fram i Delta-kerundersøkelsen 2016/2017. Da også trakk deltakerne fram de samme tre elementer som de mente det var for lite av: veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver, metoder til bruk i praksis og eksempler på konkrete opplegg til bruk i barnehagen.

Intervjuene i casebarnehagene gir et noe mer variert inntrykk – her framhever deltakerne vi har intervjuet, den praksisnære tilnærmingen og bruk av egen barnehage i studiet som en styrke med utdanningen, to sitater illustrerer det:

Jeg synes det var fint å ta med nytt inn i den praksisen vi allerede har, og jeg har tatt mye av praksisen min inn i oppgaven jeg skriver. Det er veldig bra. (deltaker, stor kommunal barnehage, læringsmiljø og pedagogisk ledelse)

Mye har vært praktisk orientert, som jeg kan ta med meg og gjøre i egen barnehage. (deltaker, liten privat barnehage, barnehagepedagogikk)

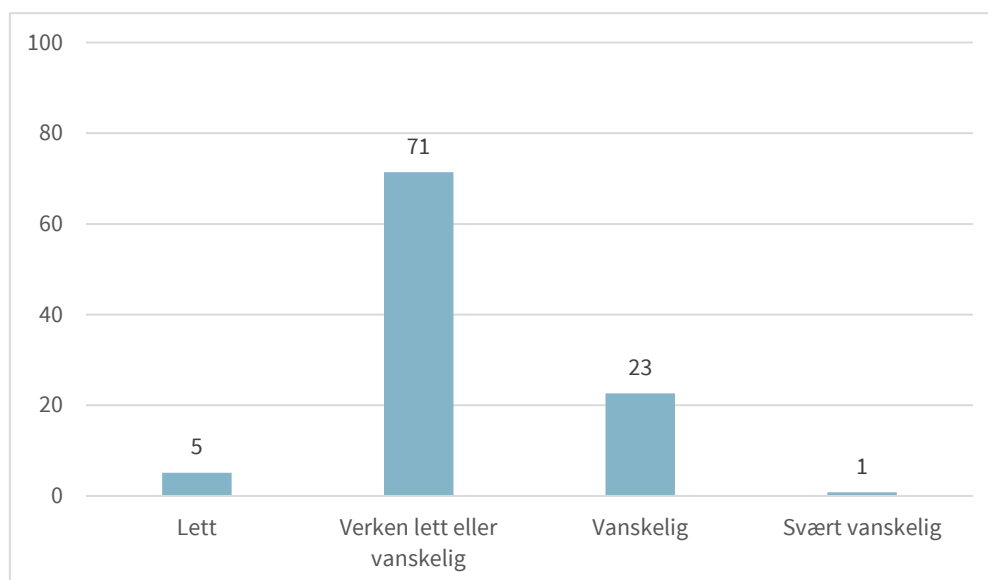
På *for mye av* er det først og fremst arbeid med oppgaver som krysses av, både individuelle (12 prosent) og gruppeoppgaver (11 prosent). Dette er også helt i tråd med svarene i undersøkelsen fra 2016/2017. En mulig fortolkning av det er at oppgaver og gruppeoppgaver er det som oppleves som de mest arbeids- og tidkrevende delene av studiet. En annen fortolkning er at oppgavene oppleves som mindre relevante og nyttige enn andre deler av utdanningen.

Oppgaver oppleves altså som krevende samtidig som en del (18 prosent) svarer at de synes det har vært for lite oppfølging og tilbakemelding på oppgaver. Dette finner vi igjen i de kvalitative intervjuene. Deltakerne gir uttrykk for at det er krevende med innleveringer og oppgaver. Vi fikk også inntrykk av at det varierer hvor fornøyde de enkelte er med tilbakemeldingene. Én framholdt at tilbakemeldingene kom veldig sent, og at det til tider kunne være vanskelig å forstå dem. En annen trakk fram at det at man fikk tilbakemeldinger også underveis og kunne levere inn igjen, bidro til at man gikk dypere inn i pensumet og lærte mye. Denne deltakeren hadde erfaring fra en annen videreutdanning hvor man ikke fikk tilbakemelding, men bare karakter. Hun framhevet at ordningen med tilbakemelding hadde gitt henne et mye større utbytte:

Tilbakemeldinger har vært det viktigste! Å få levere flere ganger har vært spesielt nyttig. Det er veldig utviklende. Da får du tilbakemeldinger flere ganger. (deltaker, stor privat barnehage, språk og språkutvikling)

Vi har også spurt deltakerne om hvordan de vurderer pensumet, om det har vært lett eller vanskelig, og hvor relevant de opplever at det har vært. Disse spørsmålene er nye i årets undersøkelse. Hovedinntrykket er at pensumet oppleves som passe krevende, og at det store flertallet opplever det som relevant. Det er 74 prosent som svarer at pensumet verken er lett eller vanskelig, men det er også en del, 21 prosent, som svarer at de opplever det som vanskelig. Når det gjelder hvor relevant pensumet er, svarer det store flertallet, 93 prosent, at de opplever det som ganske eller svært relevant.

Figur 4.3 Hvordan opplever du pensum? Prosent. N = 372.



Blant dem vi intervjuet, var det litt varierende vurderinger av hvor krevende pensum var. Én hadde erfart at foreleserne i liten grad forholdt seg til pensumlitteraturen, og det betød at han måtte lese mye på egen hånd, noe han hadde opplevd som krevende:

Jeg bruker lang tid på å lese, og det å lese pensum jevnlig tar mye tid. Jeg er avhengig av forelesninger som bygger på pensum. Det har de ikke gjort nå, og da tar det mye tid for meg. (deltaker, liten privat barnehage, barnehagepedagogikk)

En annen hadde opplevd at pensumet ikke var så relevant for henne knyttet til at hun jobbet på en småbarnsavdeling, men at dette hadde blitt løst ved at hun brukte en annen bok:

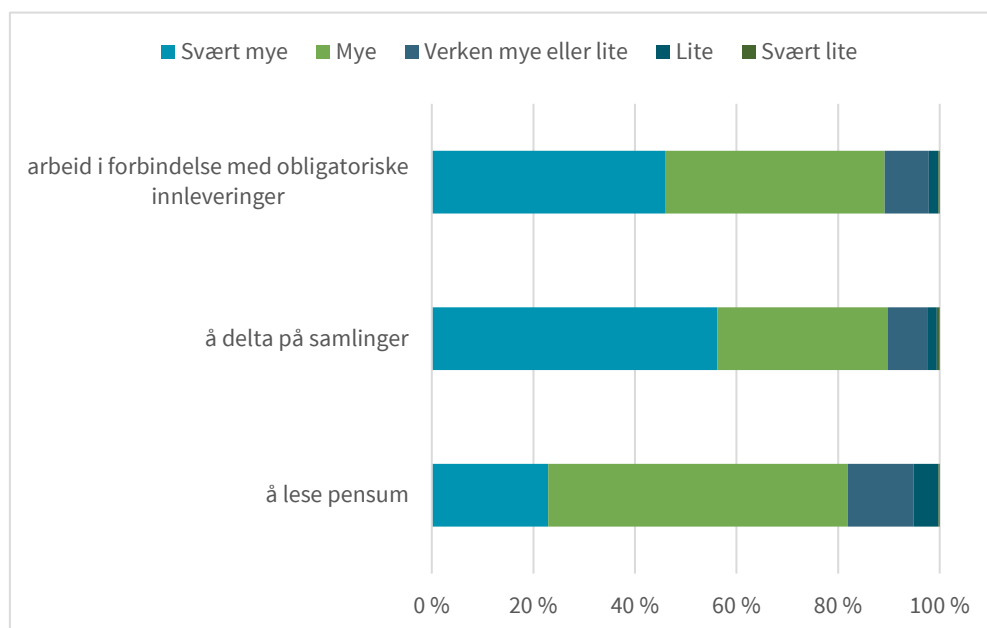
Lærerne er veldig flinke til å gi tilbakemelding. Men en del av pensumet har ikke vært så relevant for oss på småbarnsavdeling. Da har jeg brukt min egen bok, og det har vært greit. (deltaker, stor kommunal barnehage, læringsmiljø og pedagogisk ledelse)

En styrer vi intervjuet, hadde hatt to ansatte som tok videreutdanning i språklæring og språkutvikling, men på hvert sitt studiested. Hun viste til at det var tydelige forskjeller i pensum mellom de to studiestedene. På det ene stedet hadde det vært en sterk vektlegging av kartlegging og kartleggingsverktøy, mens dette ikke hadde vært tema ved det andre studiestedet. Styreren satte det i sammenheng med at undervisningen antageligvis delvis var lagt opp etter hva foreleserne selv hadde skrevet. Hun mente at dette ikke var et problem, men mer en interessant iakttagelse, og sa «jeg tror de kommer ut med det samme til slutt» (styrer, stor privat barnehage).

4.2 Læring og læringsutbytte

I spørreundersøkelsen har vi spurt deltakerne om hvordan de vurderer ulike læringsmåter på studiet. Mer presist har vi spurt om hvor mye de har lært av å lese pensum, av å delta på samlinger og av arbeid i forbindelse med obligatoriske innleveringer.

Figur 4.4 Læring. Hvor mye har du lært av ...? Prosent. N = 372.



Som figur 4.4 viser, er det å delta på samlinger det deltakerne vurderer at de har lært mest av, godt over halvparten (56 prosent) svarer at de har lært svært mye, og 36 prosent at de har lært mye. Det betyr at det er over 90 prosent som svarer at de har lært svært mye eller mye av å delta på samlinger. Også innlevering av oppgaver svarer mange at de har lært mye av, mens andelen som svarer at de har lært svært mye av å lese pensum, er lavere med 19 prosent. At samlinger vurderes som viktige av de som studerer, kom også tydelig fram i intervjuene. Alle vi intervjuet, mente at samlingene var viktige, her møter man foreleserne ansikt til ansikt – og medstudenter som man kan diskutere faget med:

Nettbasert studie hadde ikke fungert for meg. Da mister du ansikt til ansikt. Du får ikke gløden til læreren gjennom en skjerm, det blir ikke det samme. Det å stille spørsmål der og da og få svar er viktig. Viktig å møte de andre og høre deres synspunkter. (deltaker, stor privat barnehage, språkutvikling og språklæring)

I forhold til de beste tipsene, dem har jeg fått fra medstudenter. Og ved den fysiske kontakten har vi fått diskutert egen praksis veldig godt. (deltaker, liten privat barnehage, barnehagepedagogikk)

Også styrerne vi intervjuet, mente at det var viktig for den som studerte, å møte andre studenter for å diskutere med. Selv om også barnehagen kunne tilby kompetanse og hjelp med oppgaver og innleveringer, framholdt de at det å diskutere fag med andre i samme situasjon var både givende og lærerikt:

Det er fint å være borte og treffe andre, nettstudier blir mer individuelt og ikke like utviklende. Jeg tror det er mer utviklende å bryne tankene sine i et klasserom enn i en nettutdanning. Jeg vil alltid stemme for klasserom framfor nettbasert utdanning. (styrer, stor kommunal barnehage)

Vi spurte også deltakerne om læringsutbyttet av studiet, det vil si hva deltakerne opplever at de har lært av studiet. Det er gjort ved at vi ba dem om å ta stilling til to utsagn om læringsutbytte av videreutdanningen.

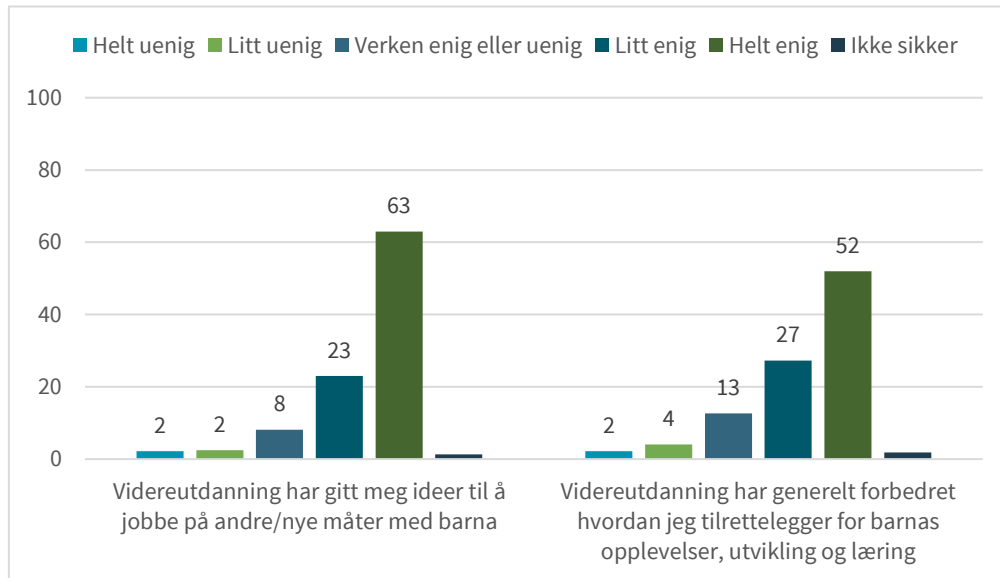
Figur 4.5 viser at 63 prosent er helt enige og 23 prosent litt enige i at videreutdanningen har gitt dem nye ideer til nye måter å arbeide med barna på. Til sammenligning er i overkant av 4 prosent uenige i påstanden. Det er litt færre, 79 prosent, som er helt (52 prosent) eller litt (27 prosent) enige i at de generelt har forbedret hvordan de tilrettelegger for barnas opplevelser, utvikling og læring.

Det er imidlertid også en del som svarer at de er verken enige eller uenige, og det er kanskje ikke så overraskende ettersom de har blitt spurt rett før / rett etter de er ferdige med videreutdanningsåret. Det kan for noen av deltakerne bety at de foreløpig ikke har fått prøvd ut så mye av det de har lært i praksis. Gjennom intervjuene møtte vi en som mente at han hadde fått mange nye ideer, men at han på grunn av mye arbeid med studiet ikke hadde fått realisert dem ennå:

Det har blitt mange nye ideer, så mange at jeg ikke får gjennomført det helt. Og så kommer det nye oppgaver, og jeg blir halsende etter. Men det er mange gode råd og tips, og det er ting jeg gjerne skulle gjort mer av sammen med barna og brukt mer tid på. Jeg vil ta tak i det i det igjen. (deltaker, liten privat barnehage, barnehagepedagogikk)

Som sitatet over indikerer, kunne det være interessant å ta en oppfølging litt etter endt studie for å høre om endret praksis. Vi skriver mer om endret praksis i kapittel 5.

Figur 4.5 Læringsutbytte. Hvor enig er du i følgende utsagn om læringsutbytte av videreutdanningen? Prosent. N = 371.



4.3 Organiseringen av studiet

Som vi har skrevet, er alle videreutdanningene lagt opp med samlinger, egenstudier, innlevering av oppgaver og eksamener. Tallet på samlinger varierer noe, men det vanlige ser ut til å være to–tre samlinger per semester. En av dem vi intervjuet, beskrev arbeidsmengden slik:

Det er samlingsbasert. Seks samlinger av to dager. Og så er det fem obligatoriske oppgaver. To av dem er sånn å se hvordan vi jobber. Tre er eksamensforberedende. Vi hadde tre temaer, en oppgave på hvert tema. Og så er det hjemmeeksamen. Alle fem oppgaver må bestås. Det er krevende. Nå har aldri jeg vært den som leser jevnt. Så det blir skippertak, men hadde jeg jobbet jevnt hele tida, så ville det kanskje vært mindre voldsomt. På det meste hadde vi tre åpne oppgaver på en gang. Og da blir det forskyvninger. Så det har jo blitt lagt opp til skippertak. (deltaker, liten privat barnehage, barnehagepedagogikk)

Vi så i avsnittet om læring og læringsutbytte at i casebarnehagene var det ingen som ønsket et rent nettbasert studium. Tvert imot vektla de vi intervjuet, betydningen av å fysisk møte forelesere og medstudenter. Og i spørreundersøkelsen framholdt deltakerne samlingene som noe de lærte mye av. Samtidig er det en grense for hvor mange samlinger det er mulig å delta på. Samlingene krever fravær både fra jobb og familie, og selv om, som skrevet over, samlingene vurderes som gode og viktige, er de tidkrevende. En av dem vi intervjuet, ga tydelig uttrykk for at seks samlinger var det han kunne klare:

Seks samlinger er passe, mer hadde gått ut over jobben. Jeg tenker jobben er det viktigste jeg gjør. Jeg er fornøyd med å gjennomføre studiet, det er ikke så viktig med karakteren. (deltaker, liten privat barnehage, barnehagepedagogikk)

I undersøkelsen fra 2016/2017 ga rundt halvparten av deltakerne uttrykk for at de opplevde studiet som krevende eller svært krevende (Siddiq & Gjerustad 2017). Vi finner det samme i vår spørreundersøkelse og i intervjuene i casebarnehagene. I spørreundersøkelsen svarer nær 75 prosent at det er krevende å kombinere studier med arbeid, og 65 prosent svarer at det er krevende å kombinere studier med privatliv/familie. De vi har intervjuet, sier også at videreutdanningen er krevende. Studiet er som sitatet over illustrerer, krevende i seg selv, det skal gjøres ved siden av jobb, og for mange skal det også kombineres med et familieliv.

To av dem vi intervjuet, la vekt på at det var en fordel at det ikke var så lenge siden de hadde studert, det gjorde at vanene med å lese og skrive oppgaver ikke var glemt. En mente at hun så forskjell på de medstudentene som var relativt nyutdannet, og de som hadde vært lenger borte fra studier. For de som hadde vært borte en stund, tok det ifølge vår informant litt tid å komme opp på nivået på innleveringer og oppgaver, rett og slett finne tilbake til hvordan man gjør det. Som sitatet under illustrerer, er det i tillegg til at det er krevende dersom det er en stund siden man var student, krevende å balansere med familie:

Det er en fordel at det ikke er så lenge siden jeg ble utdannet. Flere av studiekameratene har slitt mer i og med at det er lengre tid siden de var utdannet.

Omdanningen fra teori til praksis og vice versa var vanskeligere for dem. Og så er det vanskeligere når man har lang reisevei, og når man har barn. (deltaker, stor kommunal barnehage, læringsmiljø og pedagogisk ledelse)

Denne informanten hadde ikke barn selv, men hadde fått inntrykk av det fra andre deltakere. Vi intervjuet også en som hadde barn, og hun la vekt på at familien måtte være innforstått med prosjektet. Det var ting hun ikke kunne delta på, og søndagsturer måtte planlegges uten henne:

Det er krevende, men jeg er vant til det. Og jeg har en snill mann. Man må ha forventningsavklaringer privat òg. Det er mange som tror de kan få til alt. Jeg får ikke vært på tur hver helg og sånn. Det må man prate sammen om først. Det var nok det vi gjorde riktig. (deltaker, stor privat barnehage, språkutvikling og språklæring)

I alle intervjuene med både deltakere og styrere legger de vekt på at egen motivasjon er en forutsetning for å ta videreutdanning. Studiet er såpass krevende at hvis deltakeren selv ikke er motivert, er det ifølge dem vi har intervjuet, ingen vits. Styrerne legger vekt på at de kan oppfordre og informere, men at lysten og viljen må komme fra den enkelte:

Det er krevende, så de må ha kapasitet og lysten til det. Men er de usikre, prater jeg med dem og snakker om det. Forteller at man må ha lyst og jobbe for det. (styrer, stor privat barnehage)

4.4 Oppsummering

Dette kapitlet viser at de aller fleste vurderer kvaliteten på studiet som godt. Når de blir bedt om å vurdere ulike elementer ved innholdet i utdanningen, svarer det store flertallet at det er passe både av teori, refleksjon over egen praksis og metode. Det synes det har vært litt lite av, er veiledning/tilbakemelding på oppgaver og konkret arbeid knyttet til egen barnehage. Dette er det samme som kom til uttrykk i undersøkelsen fra 2017. Det vurderer at det har vært for mye av, er gruppeoppgaver og individuelle oppgaver. Også dette samsvarer med undersøkelsen fra 2017. Intervjuene i casebarnehagene nyanserer dette litt: Oppgaver er arbeidskrevende, men lærerike.

Når det gjelder pensum, svarer de fleste at de opplever det som relevant og passe vanskelig, men det er en fjerdedel som mener at pensum er vanskelig. På spørsmål om hvilke læringsmetoder de har lært mest av, svarer nesten alle (90 prosent) at de har lært svært mye eller mye av samlingene, mens andelen som har lært svært mye av å lese pensum, er lavere. Også de vi intervjuet, la vekt på betydningen av samlingene, her møter de foreleserne ansikt til ansikt og får diskutert faget med medstudenter. Når det gjelder læringsutbytte, er det store flertallet enige i at de gjennom videreutdanningen har fått nye ideer og nye måter å tilrettelegge for barnas læring, utvikling og opplevelser.

Studiet er organisert med samlinger og selvstudier. Deltakeren opplever studiet som krevende å kombinere med jobb og familie, og det understrekes av dem vi intervjuet, både deltakerne selv og styrerne i casebarnehagene, at egen motivasjon er en forutsetning for å ta videreutdanning.

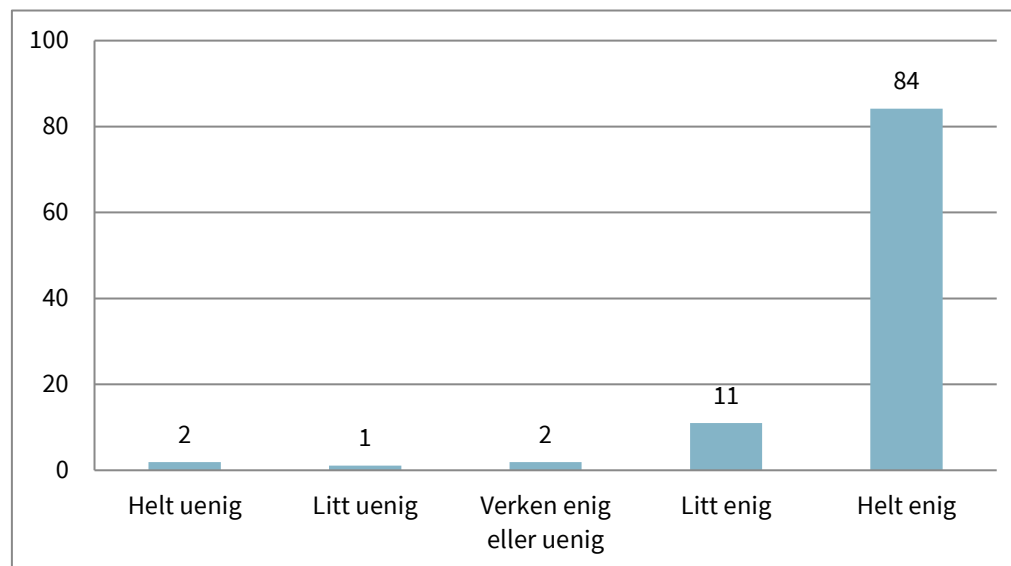
5 Endringer av praksis og kunnskapsdeling

I dette kapittelet ser vi på hvordan deltakerne vurderer endring av egen praksis etter endt utdanning og om, og eventuelt hvordan, kunnskapsdeling i barnehagen er organisert. Vi antar at det kan være flere grunner til at barnehagelærere ønsker, eller at ledelsen til en barnehagelærer ønsker, at hun/han skal ta videreutdanning. Det kan være for å få formell kompetanse (dokumentasjon) og slippe å søke om dispensasjon, personlig/faglig utvikling for den enkelte eller for å skape positive endringer blant de ansatte i barnehagen.

5.1 Personlig utbytte og forandring

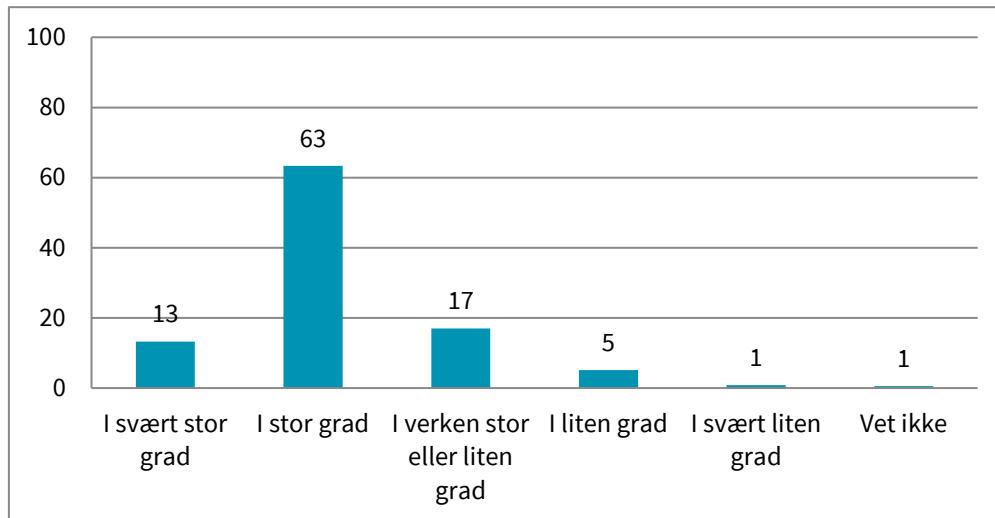
Som vi ser i figur 5.1 sier et overveldende flertall (84 prosent) seg helt enige i påstanden om at de drar nytte av studiet i sin jobbhverdag. Tar vi med at 11 prosent er litt enige i samme påstand, så utgjør andelen på de øvrige svaralternativene 5 prosent. Vi kan med andre ord trygt konkludere med at deltakerne anser studiet som nyttig for sin praksis.

Figur 5.1 Jeg drar nytte av studiet i min egen jobbhverdag. Prosent. N = 372.



Vi har også spurt om det fører til at de faktisk gjør noe annerledes. Det har vi målt med spørsmålet: «I hvor stor grad har du forandret eller kommer du til å forandre din måte å jobbe på som en følge av studiet?» (vist i figur 5.2).

Figur 5.2 I hvor stor grad har du forandret eller kommer du til å forandre din måte å jobbe på som en følge av studiet? Prosent, N = 371.



Figur 5.2 viser at 77 prosent har svart at de i svært stor grad (13 prosent) eller i stor grad (63 prosent) har forandret eller kommer til å forandre måten de jobber på. Vi kan slå fast at de fleste av deltakerne opplever at videreutdanningen er nyttig i jobb-hverdagen, og at studiet kommer til å endre måten de jobber på.

Gjennom intervjuene i casebarnehagene viste en av dem vi intervjuet, til at han foreløpig ikke hadde endret egen praksis som følge av studiet rett og slett fordi det ikke hadde vært tid:

Intervjuer: Jobber du på en annen måte nå?

Både ja og nei. En ting er at jeg gjerne skulle fulgt opp enkelte barn på en annen måte. Det har stjålet tid. Jeg ser andre ting ved barna på grunn av det jeg har lært om pedagogisk teori. Det surrer og går hele tiden. Men jeg har ikke helt tida til å gripe alt. (deltaker, liten privat barnehage)

En annen deltaker mente at hun var blitt mer bevisst på hvordan hun jobbet:

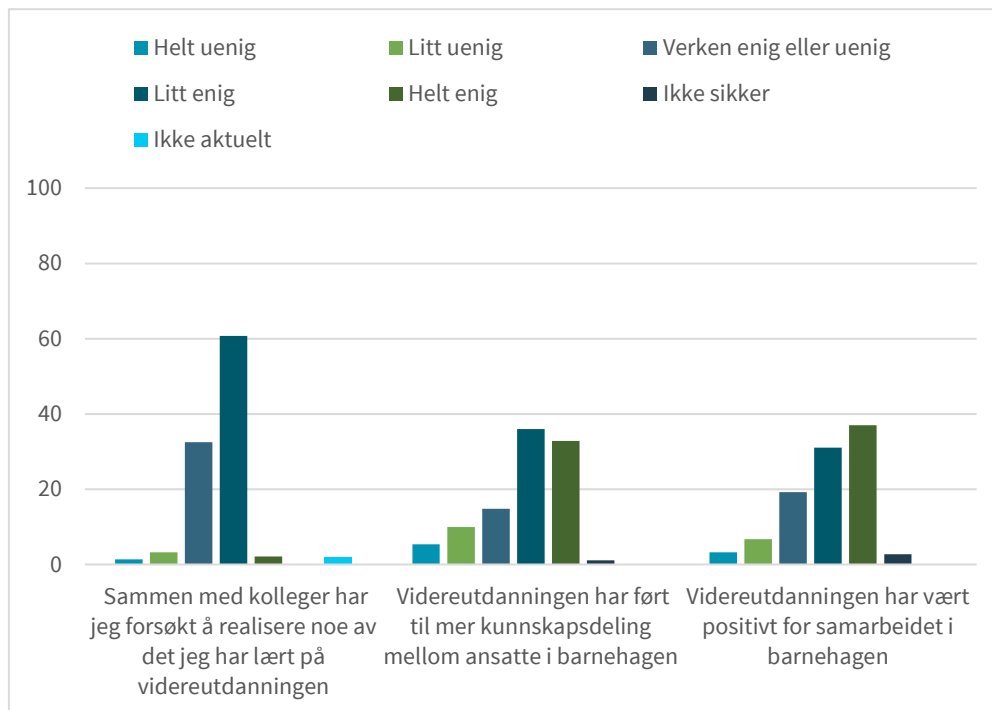
Jeg har blitt mer bevisst på min egen jobb og hvordan jeg er sammen med barna. Hva jeg gjør, og hvorfor jeg gjør det jeg gjør sammen med barna. (barnehagelærer, stor kommunal barnehage)

Disse sitatene viser at det i større grad er refleksjonen rundt praksis som endres, enn at det jobbes på en helt annen måte. Et steg videre fra å endre egen praksis er å bidra til at praksis i barnehagen endres. Det neste avsnittet omhandler endringer i samarbeidet i barnehagen.

5.2 Endringer i samarbeid

Vi har målt endringer i samarbeid gjennom tre påstander: 1) Sammen med kolleger har jeg forsøkt å realisere noe av det jeg har lært på videreutdanningen. 2) Videreutdanningen har ført til mer kunnskapsdeling mellom ansatte i barnehagen. 3) Videreutdanningen har vært positiv for samarbeidet i barnehagen.

Figur 5.3 Ta stilling til følgende påstander om endring av egen praksis / barnehagepraksis på grunn av studiene. Prosent. N = 371–372.



Det er 94 prosent som svarer at de er helt (61 prosent) eller litt (33 prosent) enige i at de sammen med kolleger har forsøkt å realisere noe av det de har lært på videreutdanningen. Det er en forholdsvis generell påstand, så vi vet ikke om det dreier seg om en vesentlig forandring av praksis, eller om videreutdanningen har understreket noe de jobbet med tidligere, men som de nå har satt enda mer i fokus.

Litt under 70 prosent er helt (33 prosent) eller litt (36 prosent) enige i at videreutdanningen har ført til mer kunnskapsdeling mellom de ansatte i barnehagen.

Den siste påstanden, om at videreutdanningen har vært positiv for samarbeidet i barnehagen, sier 37 prosent seg helt enige og 31 prosent litt enige i, på motsatt side er 7 prosent litt uenige og 3 prosent helt uenige i påstanden.

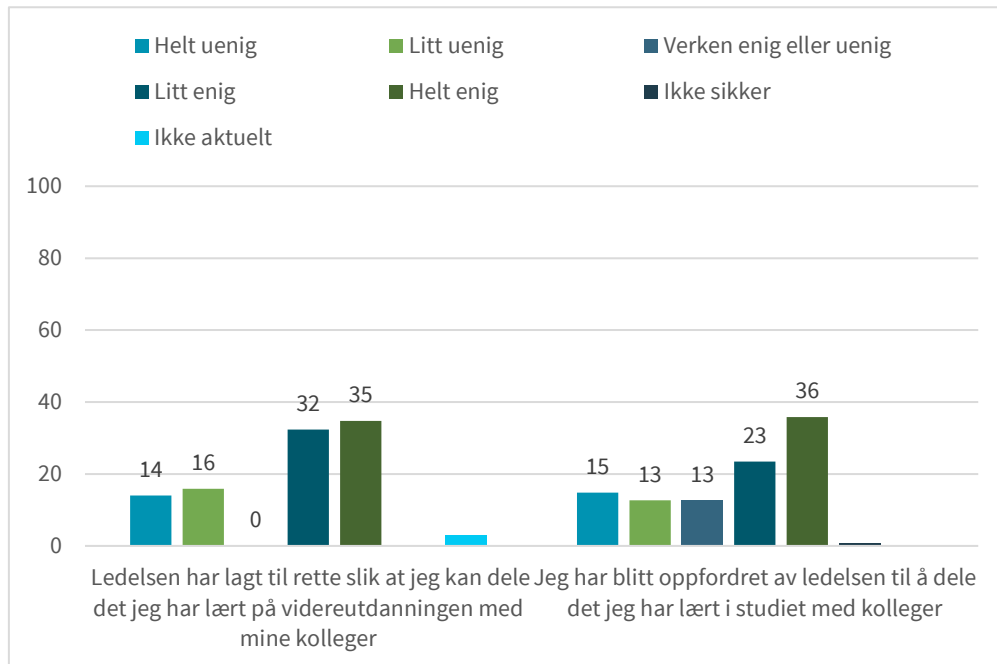
Intervjuene i casebarnehagene viser at det var variasjon i hvor nyttig videreutdanningene ble beskrevet som av deltakerne, ledelsen og kollegene i de ulike barnehagene. Særlig varierte kollegers syn på videreutdanningen, enkelte beskrev den som noe som ville gi hele barnehagen et løft, mens andre så på den som et personlig prosjekt for deltakeren og noe de i liten grad forholdt seg til.

I den ene private barnehagen tok deltakeren videreutdanning for å få nødvendig formell kompetanse. Han var utdannet lærer, men manglet barnehagepedagogikk, og både han og barnehagen oppga at hovedgrunnen til at han tok videreutdanning, var at han da kunne få fast ansettelse og slapp å søke om dispensasjon. Dette var det eneste eksempelet i vårt materiale hvor formålet var å få formell kompetanse.

5.3 Å legge til rette for kunnskapsdeling

Hvorvidt ledelsen i barnehagene er opptatt av finne arenaer for kunnskapsdeling og praksisendring, kan indirekte si noe om hvor nyttig de anser videreutdanningen for å være. I figur 5.4 presenterer vi to påstander som forsøker å fange opp denne dimensjonen.

Figur 5.4 Ta stilling til følgende påstander om endring av egen praksis/barnehagepraksis på grunn av studiene. Prosent. N = 371.



Vi ser at et flertall (67 prosent) er helt (35 prosent) eller litt (32 prosent) enige i at ledelsen har lagt til rette for kunnskapsdeling, mens 30 prosent er helt (14 prosent) eller litt (16 prosent) uenige. Det er litt færre som er enige i at ledelsen har oppfordret til kunnskapsdeling: 59 prosent er helt (36 prosent) eller litt (23 prosent) enige i det.

Fra spørreundersøkelsen fant vi gjennomgående at deltakerne var positive til læringsutbyttet og optimistiske med tanke på nytteverdien til videreutdanningene og muligheten for kunnskapsdeling (se kapittel 4). Deltakerne i casebarnehagene forteller også om at det er forventninger til at de skal dele det de lærer, med de andre ansatte, her var det ikke forskjeller mellom ulike barnehager:

Styrer er opptatt av det, og jeg forteller fra hver samling. Det synes barnehagen at er viktig. Delingen skjer først og fremst på planleggingsdager. (barnehagelærer, liten privat barnehage)

Jeg formidler på personalmøter. Jeg er inspirert til å jobbe med det jeg har lært. Jeg gir kolleger artikler som jeg har brukt i oppgaven. Kollegene er interessert i det jeg har lært, det er ingen som har sagt noe annet. (barnehagelærer, stor kommunal barnehage)

I casebarnehagene stilte vi også spørsmål til styrerne om barnehagen hadde opplevd at kunnskapen kom dem til gode. Svarene viser at det var litt ulike vurderinger. I én

barnehage pekte styreren på at de hadde mange ansatte med lang erfaring fra barnehagen, og som kanskje ikke var så interessert i å lære noe nytt:

De ansatte vi har, er gode omsorgspersoner, men bevaringskompetansen er større enn endringskompetansen. (styrer, liten privat barnehage)

Den samme styreren mente imidlertid også at det kunne henge sammen med temaet i studiet. Deltakeren i deres barnehage studerte barnehagepedagogikk, og styreren mente det kanskje kunne vært mer spennende for de andre ansatte med videreutdanningen rettet mer mot deres interessefelt – som for eksempel matte og naturfag eller språk. Styrer i den store kommunale barnehagen pekte på at det var veldig personavhengig hvor flinke de som tok videreutdanning, var til å dele det de hadde lært:

De som studerer nå i dag, er mest på en egenreise. Men jeg håper at jeg vil se det i endret ledelse etter hvert. Men det er ikke store ringvirkninger ut til de andre pedagogene per i dag.

Den samme styreren la imidlertid også vekt på at hun hadde et ansvar for at kunnskapen ble delt:

Jeg må gjøre noe aktivt for at det skal skje. Det er ikke lett for den enkelte pedagog å fremme det man har lært, ikke lett å kreve den plassen når de er på felles pedagogmøte for eksempel. Det å ta initiativ til den plassen er vanskelig. Dersom deling skal skje, må jeg være den som legger arenaen for det, hvis ikke skjer det veldig lite.

Vi intervjuet i tillegg en kollega i hver av de fire casebarnehagene for å undersøke om de opplevde kunnskapsdeling og endring av praksis som følge av at ansatte i barnehagen tok videreutdanning. Her var det også variasjoner mellom barnehagene fra de som ikke merket noe, til de som ble motivert til selv å søke videreutdanning. Som styrerne var inne på, handler muligens dette også om hvilke videreutdanninger man tar – flere ga uttrykk for at pedagogikk kanskje ikke var det som var lettest å dele, men at det kanskje var lettere om det var noe konkret man kunne bruke i barnehagen, som naturfag eller språk. At det er lettere for kolleger å dra nytte av noe konkret, kom også opp i et intervju:

De som tar videreutdanning, tar det med seg tilbake, vi ser viktigheten av å jobbe med det. For eksempel en kollega som studerte til logoped – da ble det mye fokus på språk. (kollega, stor kommunal barnehage)

Andre ga imidlertid uttrykk for å være mindre entusiastiske rundt videreutdanningen:

Intervjuer: Opplever dere kolleger at det er noen endring som følge av hans utdanning?

Kollega: Nei, helt klart nei.

Intervjuer: Det har ikke noen effekt på barnehagen?

Kollega: Nei.

...

Intervjuer: Det at han forteller fra samlingene, er det viktig?

Kollega: Han forteller om samlingene, men det er ikke noe mer enn det. (kollega, liten privat barnehage)

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at deltakerne som tar videreutdanning, opplever at de har nytte av studiet i sin jobbhverdag. De fleste mener også at de på grunn av studiene har forandret eller kommer til å forandre måten de jobber på. De mener i tillegg at videreutdanningen har en positiv effekt på måten de samarbeider på i barnehagen, og at de deler kunnskapen de har ervervet, med de andre i barnehagen.

I hvor stor grad deltakerne vurderer at ledelsen legger til rette for kunnskapsdeling, varierer noe mer. Intervjuene i casebarnehagene viste at styrerne opplever at de har et særlig ansvar for å få til kunnskapsdeling, men at det ikke alltid er like lett. Styrerne pekte blant annet på at det varierte mellom deltakerne hvor flinke de var til å dele. Også blant kollegene var det ulike oppfatninger av dette. Til en viss grad ble det knyttet sammen med studieretning – det ble sagt at det muligens var lettere å få til kunnskapsdeling når deltakeren kunne dele noe konkret som var interessant for flere i barnehagen, for eksempel knyttet til språklæring eller naturfag og matematikk.

6 Tilrettelegging

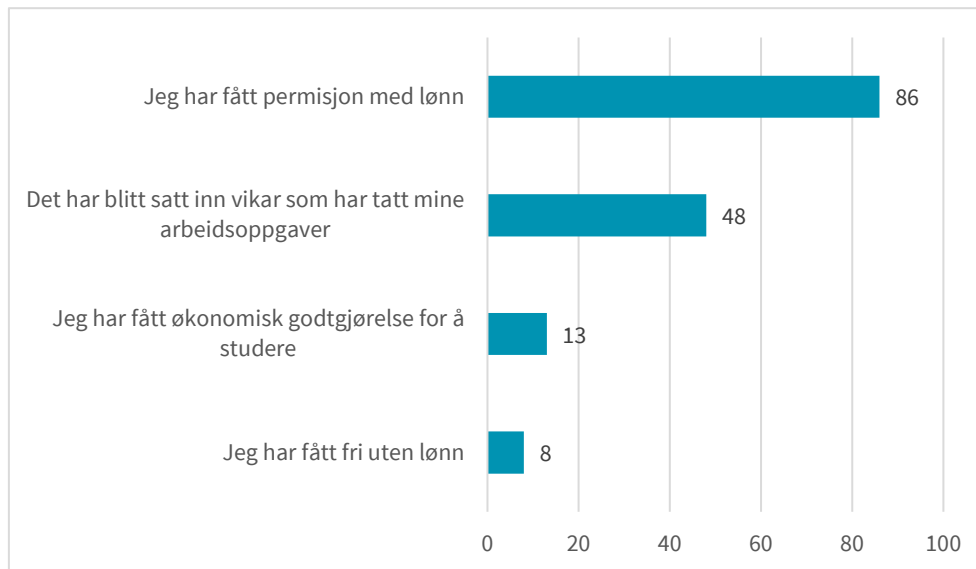
Spørsmål omkring tilrettelegging for at en barnehagelærer skal kunne delta på videreutdanning, dreier seg i dette tilfellet hovedsakelig om to ting. Det første er i hvilken grad det økonomisk legges til rette for at en person skal kunne delta i videreutdanning, det vil si økonomisk tilrettelegging for *individet*. For det andre handler det om i hvilken grad den enkelte barnehage tilrettelegger for at ansatte skal kunne være borte fra arbeidet for å delta på videreutdanning og samlinger, det vil si organisatorisk tilrettelegging på *arbeidsplassen*. Når det gjelder økonomisk tilrettelegging for individet, er det laget en egen ordning med tilretteleggingsmidler som barnehagen kan søke om. Når det gjelder organisatorisk tilrettelegging på arbeidsplassen, vil dette være opp til den enkelte barnehage å finne løsninger på. Her vil ulike organisatoriske faktorer, som barnehagens størrelse, antall ansatte, personalsammensetningen, generelt sykefravær samt ledelsens holdninger til videreutdanning, kunne spille en rolle for hvor lett eller vanskelig det er å tilrettelegge for ansatte som ønsker videreutdanning. I dette kapitlet tar vi for oss spørsmål knyttet til både bruk av ordningen med tilretteleggingsmidler for den enkelte, og hvordan arbeidsgiver/barnehagene har lagt til rette for at ansatte skal kunne delta i videreutdanning.

6.1 Tilrettelegging for den enkelte

I de aller fleste tilfeller vil det være behov for en eller annen form for tilrettelegging på arbeidsplassen når en ansatt skal delta i et videreutdanningsopplegg basert på studiesamlinger og eksamensdager. Et slikt opplegg vil naturligvis gi noe fravær fra den ordinære jobben. I videreutdanningsprogrammene i regi av Utdanningsdirektoratet er det tatt høyde for at det i mange tilfeller vil være behov for tilrettelegging på arbeidsplassen for ansatte som skal ta videreutdanning, og det er innført en ordning med tilretteleggingsmidler. Før vi ser nærmere på bruk av ordningen med tilretteleggingsmidler i barnehagene, skal vi se hva informantene svarer på spørsmålet om hvordan det har blitt tilrettelagt for at de skal kunne delta i studier.

Informantene fikk presentert en liste med aktuelle tilretteleggingstiltak og spørsmål om noen av disse var brukt. Her var det anledning til å svare ja på flere av de tiltakene som ble presentert. I figur 6.1 ser vi at hele 86 prosent svarer at de har fått permisjon med lønn for å ta videreutdanning. Videre ser vi at i underkant av halvparten svarer at det har blitt satt inn vikar som har tatt arbeidsoppgavene mens de har vært borte på samlinger eller studiedager. 13 prosent svarer at de har fått økonomisk godtgjørelse for å studere, mens 8 prosent svarer at de har fått fri uten lønn for å studere. Det var også mulig å svare «Annet» og skrive en kort redegjørelse på dette spørsmålet. 23 personer valgte å svare «Annet» med en liten beskrivelse. Her kommer det fram at noen har fått tilretteleggingsmidlene utbetalt som stipend. I den lille kommunale casebarnehagen var tilretteleggingsmidlene brukt slik. Her hadde de som videreutdannet seg, valgt å ta ut tilretteleggingsmidlene som stipend. Det innebar at de fikk utbetalt summen to ganger i året og betalte alt selv. De hadde da fri uten lønn, mens barnehagen brukte de sparte lønnsmidlene til å sette inn vikar.

Figur 6.1 Hvordan det er blitt tilrettelagt for studiene. Prosent, N = 372.



Det kan være en av forklaringene på at drøyt én av ti svarer at de har fått økonomisk godtgjørelse for å studere, slik det framkommer i figur 6.1. For øvrig var det flere som brukte det åpne svarfeltet til å påpeke forskjeller mellom barnehagelærere og lærere når det gjelder tilrettelegging for videreutdanning. Dette sitatet illustrerer hva flere mente om disse forskjellene:

Jeg ønsker at Udir skal jobbe sammen med kommunene slik at barnehagelærere og lærere får samme vilkår når vi tar videreutdanning. Skolene får en høyere sats for lærere som tar videreutdanning, enn barnehagene. Barnehagen får 50 000 for studentene sine, og det skal dekke alt inkludert reise og opphold. Det vil si at det blir store ulikheter på hvor lang reise man har til studiestedet sitt. Dette trenger ikke skolen tenke på når kommunen dekker reise og opphold og støtten fra Udir går til frikjøp og materiell.

Det er flere blant informantene som beskriver hvordan tilretteleggingen ikke har vært tilstrekkelig for å gjennomføre studiet, og at det har vært nødvendig å gå ned i stilling eller bruke oppsparte dager for å få nok tid til studiet. To av dem beskriver det flere gir uttrykk for, på følgende måte:

Måtte selv velge å redusere stilling da det ble litt for mye. Har fått permisjon med lønn når jeg var på studiesamlinger.

[Har fått] permisjon med lønn for å gå på forelesning og to lesedager til en av eksamenene. De resterende studiedagene har jeg betalt selv med avspasering.

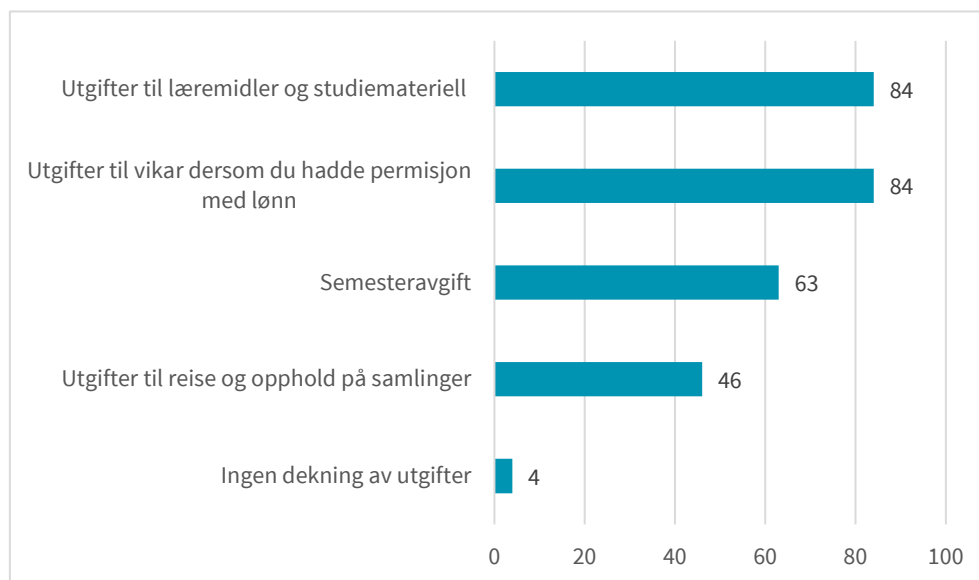
6.2 Bruk av tilretteleggingsmidler

Ordningen med tilretteleggingsmidler for barnehageeiere ble innført høsten 2016. Den innebærer at barnehageeiere som har ansatte som deltar på videreutdanning, vil motta 50 000 kroner i tilretteleggingsmidler per ansatt. Det er ansatte som søker tilretteleggingsmidler i søknadsskjemaet samtidig som de søker tilbud i Utdanningsdirektoratets studiekatalog. Det er barnehageeiere som mottar tilretteleggingsmidlene.

Midlene blir utbetalt i to omganger til barnehagen hvor den ansatte jobber, forutsatt at den ansatte har fulgt studieprogresjonen som det er lagt opp til. Midlene skal bidra til at de som tar videreutdanning, kan gjennomføre studiene. Midlene kan gå til å dekke vikarutgifter, kjøp av bøker, betaling av reiseutgifter, oppholdsutgifter og semesteravgift o.l. Med andre ord er det klare føringer på hvordan barnehageeier skal bruke tilretteleggingsmidlene for ansatte som deltar på videreutdanningstilbud igangsatt av Utdanningsdirektoratet. I retningslinjene fra direktoratet heter det at barnehageeier må bli enig med sine ansatte om hvordan tilretteleggingsmidlene skal brukes. Følgelig bør bruken av tilretteleggingsmidlene skje etter en dialog mellom den ansatte og barnehagen.

Informantene fikk spørsmål om hvilke utgifter forbundet med studiet de har fått dekket. Svarene som er vist i figur 6.2, gir en indikasjon på hvordan tilretteleggingsmidlene brukes. Her ser vi at det vanligste er å få dekket utgifter til læremidler og studiemateriell, hele 84 prosent svarer at de har fått dekket dette. En like stor andel, 84 prosent, svarer at de har hatt permisjon med lønn, og at utgifter til vikar har blitt dekket. Videre ser vi at 63 prosent har fått dekket utgifter til semesteravgift, mens under halvparten oppgir at de har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger. En liten andel, 4 prosent, svarer at de ikke har fått dekket noen utgifter i forbindelse med videreutdanningen. Samlet viser figur 6.2 at utgifter til læremidler og studiemateriell samt utgifter til vikar som følge av fravær fra arbeidsplassen på grunn av studiesamlinger i de aller fleste tilfeller blir dekket av arbeidsgiver. Samtidig ser vi at andelen som får dekket utgifter som kanskje anses som mer personlige, som semesteravgift og utgifter til reise og opphold på samlinger, er vesentlig mindre. Hvor store utgifter som faktisk påløper ved deltakelse på samlinger, vil naturlig nok variere for deltakerne avhengig av reiseavstand mellom hjemmet og studiestedet.

Figur 6.2 Utgiftsdekning i forbindelse med studiet. Prosent. N = 372.



Det er en større andel i de private barnehagene som svarer at de har fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell sammenlignet med i de kommunale barnehagene, 91 prosent mot 80 prosent. Det samme gjelder ansatte i mellomstore barnehager som i større grad enn ansatte i store barnehager har fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell, 87 prosent mot 76 prosent. Også når det gjelder spørsmålet

om utgifter til semesteravgift, er det vanligere at ansatte i små og mellomstore barnehager får dekket dette enn ansatte i store barnehager, 68 prosent (små og mellomstore) mot 41 prosent (store).

På spørsmålet om hvilke utgifter de får dekket, var det også anledning til å svare «Annet» og gi en kort beskrivelse. 31 personer krysset av for «Annet» og ga en kort beskrivelse. Her er det store variasjoner i hva informantene svarer, vi har tatt med et par eksempler som viser ytterpunktene når det gjelder bruk av tilretteleggingsmidlene sett fra de ansatte. Sitatene er typiske for de som beskriver ytterpunktene.

Først et eksempel hvor den ansatte har liten påvirkning på bruken av tilretteleggingsmidlene:

«Dette har vært en stor påkjenning å få. Jeg har tatt saken videre til Utdanningsforbundet og deretter på egen hånd til Fylkesmannen før kommunen gikk med på å legge til rette for meg i forhold til permisjon til studiedager. Fikk medhold på alle punkter fra Fylkesmannen som kom med mer spesifikk beskrivelse av hvordan tilretteleggingsmidlene skal brukes.»

Så et eksempel hvor den ansatte har svært stor påvirkning på bruken av tilretteleggingsmidlene:

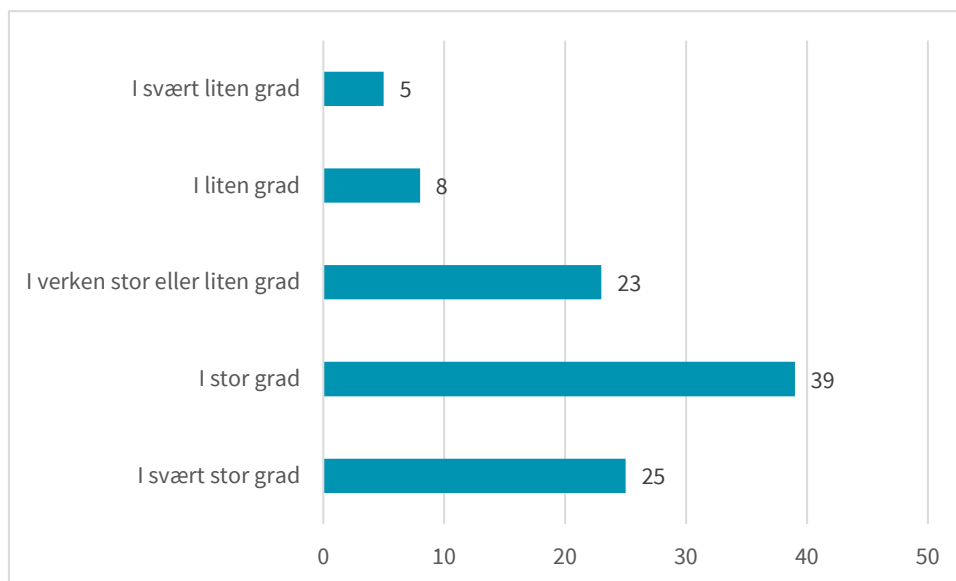
«Får velge hva tilretteleggingsmidlene skal brukes til helt selv».

6.3 Har utgiftsdekningen vært tilstrekkelig?

Hensikten med tilretteleggingsmidlene er blant annet å bidra til at flere tar videreutdanning. Økonomisk kompensasjon skal gjøre det lettere både for den enkelte å ta videreutdanning og for barnehagen som ofte må sette inn vikar når en ansatt er borte på grunn av studiesamlinger med mer. Summen barnehagen får tildelt per ansatt som deltar på videreutdanning, er 50 000, forutsatt at vedkommende følger oppsatt studieprogresjon. Det er gitt noen føringer på hvordan tilretteleggingsmidlene skal brukes. Vi stilte deltakerne spørsmål om i hvilken grad de mener utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig.

Figur 6.3 (på neste side) tegner et hovedbilde av at utgiftsdekningen, sett fra deltakernes side, i de fleste tilfeller har vært tilstrekkelig. To av tre mener at utgiftsdekningen i svært stor grad eller i stor grad har vært tilstrekkelig. Andelen som mener utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig, er større i private enn i kommunale barnehager (70 mot 61 prosent). I den andre enden av skalaen, de som mener at utgiftsdekningen i svært liten eller liten grad har vært tilstrekkelig, finner vi 13 prosent av deltakerne. Disse fikk videre spørsmål om hva som bidro til at de opplevde utgiftsdekningen som utilstrekkelig. Her ble de bedt om å gi kommentarer i et åpent svarfelt. Svarene varierer, men det er noen hovedmomenter som likevel peker seg ut.

Figur 6.3 Vurderinger av om utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig. Prosent. N = 372.



Ett av momentene som flere nevner, er lang reisevei til studiestedet og store kostnader knyttet til flybilletter. Dette sitatet er representativt for flere deltakere med lang reisevei:

«25 000 per semester dekker ikke engang flybillett for meg. Så når da vikar skal prioriteres, sitter jeg igjen med å dekke størsteparten av utgiftene fra egen lomme.»

Flere understreket at utgifter knyttet til studiet er langt høyere enn det tilretteleggingsmidlene dekker. Negative erfaringer fra en deltaker kan bidra til å legge en demper på motivasjonen for andre kolleger når det gjelder videreutdanning, noe dette sitatet illustrerer:

«Både opphold, reise, kost og materiell koster MYE penger. Ingenting ble dekket, og jeg har måttet ut med en stor egenandel. anbefaler ikke kollegene mine å gjøre det på samme måte, da det koster for mye penger utenom.»

For øvrig vitner flere av kommentarene om hvorfor de opplevde utgiftsdekningen som utilstrekkelig, om at barnehagene har svært ulik praksis når det gjelder bruken av disse midlene, som skal være øremerket utgifter i forbindelse med videreutdanning av ansatte. Vi har tatt med noen eksempler som illustrerer slike forskjeller:

«Fikk kun permisjon uten lønn»

«Måtte betale alt selv»

«Jeg har ikke fått lønn, ikke fått bøker eller dekket semesteravgiften. Vet om flere i klassen som har fått dekket dette.»

I det åpne kommentarfeltet var det også flere som nevnte at fri til lese- og studiedager var vanskelig å få til, og at studiet var langt mer krevende enn den tiden man fikk fri fra barnehagen. Flere etterlyste noe tid til lesedager. Det ble pekt på at lærerne har en avtale som er langt bedre når det gjelder fri i forbindelse med videreutdanningsopplegg av samme omfang hva angår studiepoeng:

«Jeg mener at 50 prosent studie krever mer tid til studiedager der det settes inn vikar, i større grad enn det legges til rette for. Det er for stor forskjell på tilrettelegging for lærere i skolen og i barnehagen.»

Vi stilte også deltakerne i de fire casebarnehagene hvor vi intervjuet, spørsmål om i hvilken grad det har blitt tilrettelagt for dem. Intervjuene bekrefter inntrykket fra spørreundersøkelsen om at tilretteleggingen stort sett har vært god, både praktisk i barnehagen og økonomisk, samtidig som det varierer noe hvordan tilretteleggingsmidlene har vært brukt i de fire barnehagene. Noen har fått dekket alt, semesteravgift, kjøp av bøker, pc, mens andre ikke har fått dekket kjøp av bøker. I en av barnehagene ble bøker som barnehagen dekket innkjøp av, ansett å være barnehagens eiendom, og den ansatte på videreutdanning måtte sørge for at bøkene ble gjort tilgjengelige for det øvrige personalet etter studieslutt. I dette tilfellet valgte hun å betale bøkene selv for å kunne beholde dem som sine egne. Svarene fra de fire casebarnehagene bekrefter et inntrykk av at tilretteleggingsmidlene benyttes litt ulikt i barnehagene. En av dem vi intervjuet, fortalte at det hadde vært et tema blant dem på studiet, og at meningen var litt delte om hvordan pengene ble brukt:

Hos noen andre har det vært delte meninger om midlene skal gå til den ansatte eller barnehagen. Jeg har ikke forholdt meg til det – har fått dekket det jeg har hatt behov for.

6.4 Tilrettelegging på arbeidsplassen

Tilrettelegging på arbeidsplassen handler om hvordan det organisatorisk legges til rette for at ansatte skal kunne være borte fra arbeidet for å delta på videreutdanning og samlinger. I de foregående avsnittene om bruken av tilretteleggingsmidlene så vi at barnehagenes praksis når det gjelder å sette inn vikar, synes å variere en god del.

Vi stilte spørsmål omkring tilretteleggingspraksis i de fire casebarnehagene. Gjennomgående var svarene, både fra styrere, kolleger og deltakerne selv, at man har funnet løsninger som fungerer bra når en ansatt er borte fra barnehagen i forbindelse med videreutdanningen. Men det kom også til uttrykk at det var mer sårbart for små barnehager enn store. I store barnehager er det generelle inntrykket at det er enklere å sjonglere med ansatte på tvers av avdelinger og fylle opp der det er behov:

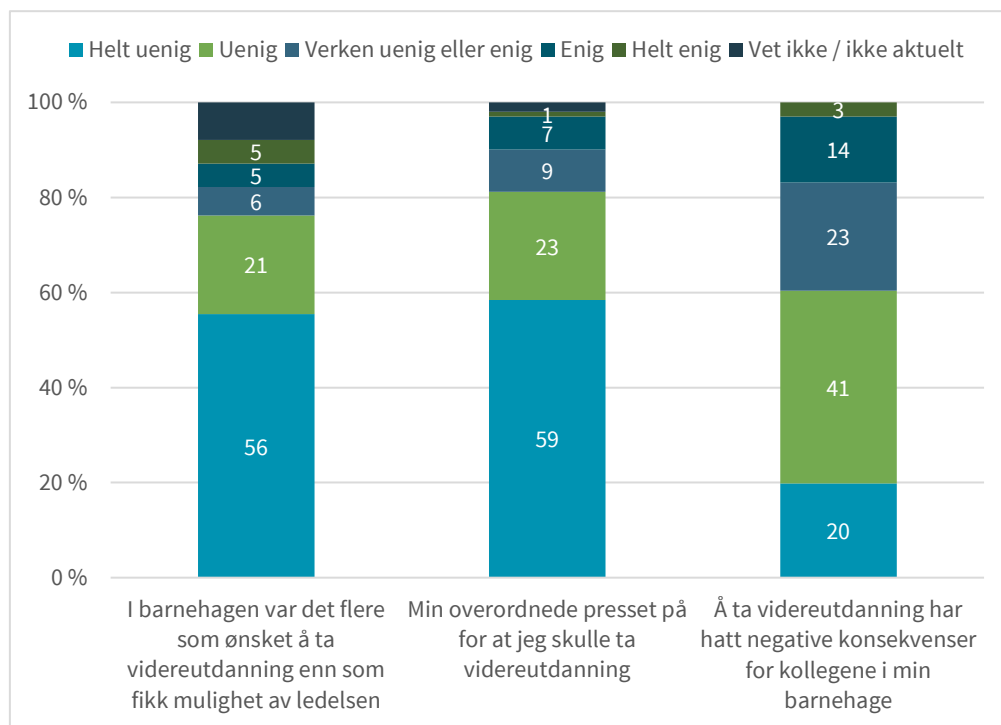
Vi er sonebarnehage, og vi er ganske mange, så jeg gir bare beskjed om at jeg skal være borte. Da endrer vi bare litt på vaktene, det er ikke behov for å sette inn vikar. (kvinnelig deltaker, stor kommunal barnehage)

I den store kommunale barnehagen fortalte styrer også at hun har overbemannet barnehagen og ansatt flere personer i faste stillinger enn det er stillingshjemler til i barnehagen. Hensikten er å ha ressurser som kan settes inn ved fravær og behov for vikarer som for eksempel ved fravær på grunn av videreutdanning. Denne typen overbemanning er mulig i en stor barnehage hvor det nesten alltid vil være behov for vikarer på grunn av fravær. I en av de små barnehagene vi intervjuet, ga de derimot uttrykk for at fravær på grunn av videreutdanning kan være vanskelig, og at de er avhengige av å ha gode og stabile vikarer som kan gå inn den tiden den som utdanner seg, er borte:

Forutsetningen er at vi har hatt en veldig god vikar. Så de andre har nok opplevd at fraværet har gått bra. Og at vi har fått tilskudd til vikar gjennom Utdanningsdirektoratet. (styrer, liten privat barnehage)

I deltakerundersøkelsen ble det også stilt spørsmål omkring organisatorisk tilrettelegging og konsekvenser for kolleger ved at man deltar på videreutdanning. Spørsmålene ble stilt som påstander man skulle si seg enig eller uenig i. Svarene er framstilt i figur 6.4.

Figur 6.4 Vurderinger av konsekvenser for kolleger og ledelsens rolle. Prosent. N = 372.



Den første påstanden handlet om at det var flere i barnehagen som ønsket å ta videreutdanning enn som fikk mulighet til det av ledelsen. Vi ser at hele 77 prosent svarer at de er helt uenige eller uenige i denne påstanden. Det indikerer at ansatte som ønsker å ta videreutdanning, stort sett gis mulighet til dette av ledelsen, også i de tilfellene hvor flere ansatte ønsker å delta samtidig.

Vurderingene av den andre påstanden viser at få har opplevd at ledelsen har presset på for at de skal ta videreutdanning. Drøyt åtte av ti sier seg helt uenige eller uenige i påstanden om at de har opplevd et slikt press fra ledelsen.

Den siste påstanden handlet om hvorvidt det å kombinere jobb og videreutdanning har hatt negative konsekvenser for kollegene i barnehagen. Andelen som er helt uenig i denne påstanden, er 20 prosent og slik langt mindre enn de to foregående påstandene. Hvis vi legger til de som svarer uenig, ser vi at seks av ti er helt eller delvis uenige i negative konsekvenser for kollegene. På den andre siden finner vi at 17 prosent er helt eller delvis enige i påstanden om negative konsekvenser for kolleger. Disse forskjellene viser at det kan være nokså store variasjoner mellom ulike barnehager når det gjelder organisatorisk tilrettelegging og muligheter for fravær uten at dette går ut over kollegene.

I de kvalitative intervjuene i casebarnehagene fant vi også variasjon i hvor mye barnehagen involverer seg i de ansattes studier. I én barnehage ga styreren tydelig uttrykk for at både styrer og assisterende styrer var mye involvert:

Vi, styrer og assisterende styrer, er tungt inne i arbeidet til medarbeidere som er i videreutdanning, leser oppgaver og kommenterer. Vi involverer oss sterkt. (styrer, stor kommunal barnehage)

Barnehagen i dette tilfellet har generelt mye søkelys på kompetanseheving blant alle grupper ansatte i barnehagen og la stor vekt på å motivere og tilrettelegge for etter- og videreutdanning blant ansatte. Betydningen av at ansatte utdanner seg videre om de ønsker det, ble også vektlagt av styrer i en liten privat barnehage, men hun la samtidig vekt på at egenmotivasjon er viktig for ansattes deltakelse i videreutdanningsprogrammet.

6.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på spørsmål omkring tilrettelegging for ansatte som deltar på videreutdanning. Tilrettelegging handler i hovedsak om to ting: for det første i hvilken grad det økonomisk legges til rette for at en person skal kunne delta i videreutdanning, for det andre i hvilken grad barnehagen tilrettelegger for at ansatte skal kunne være borte fra arbeidet for å delta på videreutdanning og samlinger.

Når det gjelder økonomisk tilrettelegging for den enkelte, finner vi at permisjon med lønn er det vanligste, 86 prosent har fått dette. Omkring halvparten svarer at det har blitt satt inn vikar den tiden de har vært borte på grunn av studiesamlinger og lignende. Her var det også mulig for informantene å kommentere i et åpent svarfelt. Kommentarene illustrerer til dels store variasjoner når det gjelder barnehagenes praksis for å tilrettelegge for den enkelte. Det gjelder også bruken av tilretteleggingsmidlene. Åtte av ti svarer at de har fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell samt utgifter til vikar i de tilfellene de har hatt permisjon med lønn. Andelen som har fått dekket semesteravgift og utgifter til reise og opphold på samlinger, er imidlertid noe lavere, henholdsvis 63 og 46 prosent. Kommentarene i det åpne svarfeltet gir flere eksempler på hvordan ansatte i flere tilfeller har fått få muligheter til å påvirke bruken av tilretteleggingsmidler. Dette er i strid med retningslinjene for tildeling av disse midlene som forutsetter at bruken skjer i en dialog mellom den ansatte og barnehagen. Stort sett mener deltakerne at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig. For de som har lang reisevei til studiestedet, strekker imidlertid ikke alltid midlene til.

Når det gjelder spørsmål omkring organisatorisk tilrettelegging på arbeidsplassen, viser både de kvalitative dataene fra casebarnehagene og svarene i spørreundersøkelsen at det i de fleste tilfeller tilrettelegges for ansatte som vil ta videreutdanning. De som ønsker videreutdanning, gis stort sett mulighet til dette, og det er et mindretall som opplever noe press fra ledelsen for å ta slik utdanning. Noen mener likevel at kombinasjonen jobb og videreutdanning har hatt negative konsekvenser for kollegene i barnehagen. Det kan tyde på at arbeidspresset på kollegene øker i de periodene man er borte fra jobb. I enkelte barnehager var det også vanskeligheter med å få satt inn vikar ved fravær i forbindelse med studiesamlinger og lignende.

7 Styrerutdanningen

I dette kapittelet ser vi nærmere på lederutdanningen for styrere⁶. Lederutdanningen for styrere og ledere er beregnet på ledere og assisterende ledere i barnehager. Utdanningen har som formål å styrke deltakernes pedagogiske og administrative lederkompetanse, og den har et omfang av 30 studiepoeng fordelt over tre semestre. Studiet kan senere innpasses i en mastergrad.

Lederutdanningen for styrere har pågått fem år lenger enn videreutdanningstilbudene, mer presist siden 2011.

Utdanningen kan forstås som et svar på stortingsmeldingen om kvalitet i barnehagen (St.meld. 41 2008-2009) som etterlyste nye tiltak for å styrke styrernes ledelseskompetanse i takt med at kravene til ledelse i sektoren hadde økt etter den kraftige ekspansjonen av sektoren. Utdanningsprogrammets mål ble beskrevet som å stimulere deltakerne til å reflektere over ledelse og ansvar i egen virksomhet gjennom arbeid med oppgaver, case og diskusjoner.

7.1 Tidligere evalueringer

Oxford Research gjennomførte i 2014 en omfattende evaluering av de to første kullene som hadde fullført lederutdanningen for styrere. De fant at hele 96 prosent av deltakerne oppga at utdanningen svarte til deres forventninger, og nesten like mange (94 prosent) var tilfredse med gjennomføringen. Videre oppga deltakerne at de i stor grad mente de hadde fått økt sin forståelse for innholdet i lederrollen og evne til å reflektere kritisk over egen lederpraksis. Andelen som falt fra utdanningen, var gjennomgående lav (12 prosent for kull én og 4 prosent for kull to, Oxford Research 2014, s. 68). Av mer kritiske punkter bemerket forskerne at bruken av læringsmål varierte mellom tilbyderne, og at den kunne være upresis. Studiet var vanskelig å komme inn på med henholdsvis 3,7 og 2,4 søkere per studieplass på henholdsvis kull én og to, men tilnærmet alle som gjennomførte eksamen, besto utdanningen.

Lederutdanningen for styrere ble, som skrevet i innledningskapittelet, evaluert sammen med videreutdanning for barnehagelærere av NIFU i 2017. Gjennomgående fant NIFU at det var små forskjeller mellom styrerutdanningen og videreutdanningene. Styrerne var gjennomgående godt fornøyde med tilbudet. Hele 76 prosent oppga at studiet var av svært god kvalitet, og 24 prosent at det var av god kvalitet, ingen oppga at det var av dårlig eller svært dårlig kvalitet. 46 prosent av styrerne vurderte studiet som krevende, og 6 prosent vurderte det som svært krevende, ingen oppga at det var lett eller svært lett. På spørsmål om de var interessert i å ta videreutdanning i andre fag/temaer, hadde styrerne en høyere andel som svarte «vet ikke», og en lavere andel som svarte «ja», sammenlignet med videreutdanningene (Siddiq & Gjerustad 2017).

⁶ Spørsmålene som handler om kvalitet og innhold på studiet, er de samme som ble stilt til barnehagelærere som tok videreutdanning (kapittel 4).

7.2 Våre funn – hvem deltok på lederutdanningen, og hvor fornøyde er de?

Våre resultater er basert på spørreundersøkelsen med svar fra 167 styrere som var i gang med å ta utdannelsen lederutdanning for styrere i barnehage, og kvalitative intervjuer med tre styrere som hadde gjennomført ett eller to av de tre semestrene i utdanningen.

Av de som svarte på spørreundersøkelsen, oppga 59 prosent at de arbeider i en privat barnehage, og 41 prosent i kommunal. Omtrent to av tre har ett–fire års høyere utdanning, og én av tre har over fire års utdanning. 93 prosent var kvinner. Både fordelingen mellom private og kommunale barnehager og andelen kvinner er omtrent som i populasjonen – det vi si sektoren generelt (se også kapittel 3). Det indikerer at utvalget er representativt.

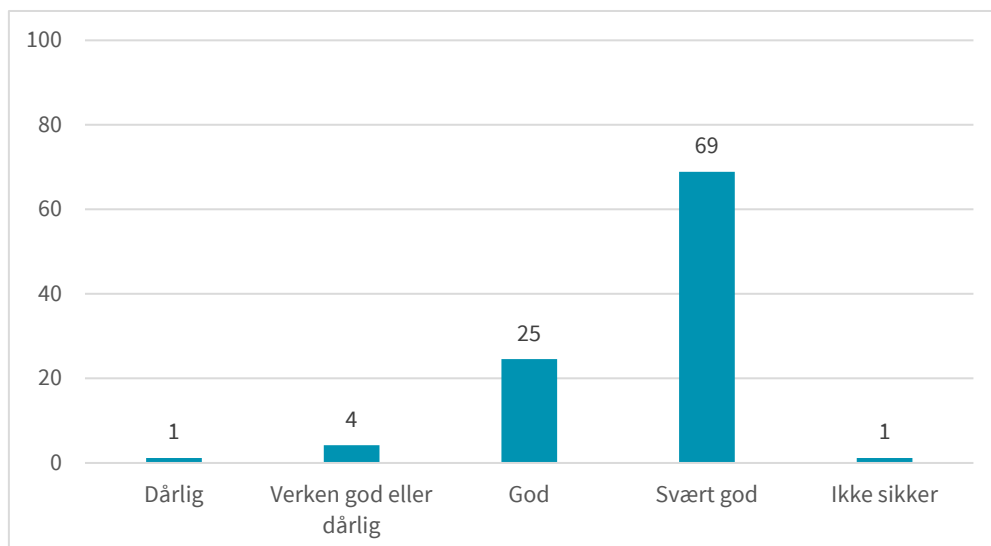
I de kvalitative intervjuene fikk vi tre ulike begrunnelser fra de tre informantene på spørsmålet om hvorfor de valgte å ta lederutdanningen. Én trengte faglig påfyll etter lang tid i jobben. Én styrer oppga at det var et krav fra barnehagesjefen at styrere i alle kommunale barnehager i kommunen tok styrerutdanningen innen 2020. Og den tredje styreren hadde følgende begrunnelse:

Rett og slett fordi jeg savnet kontakt med et akademisk miljø. Jeg har vært leder i veldig mange år og føler at jeg har nok erfaring, så jeg var først usikker på om jeg trengte det. Men jeg har bytta fra en stor barnehage i X til en liten i Y, og jeg følte mangelen på faglig påfyll. (styrer, liten kommunal barnehage)

Tilfredshet med studietilbudet

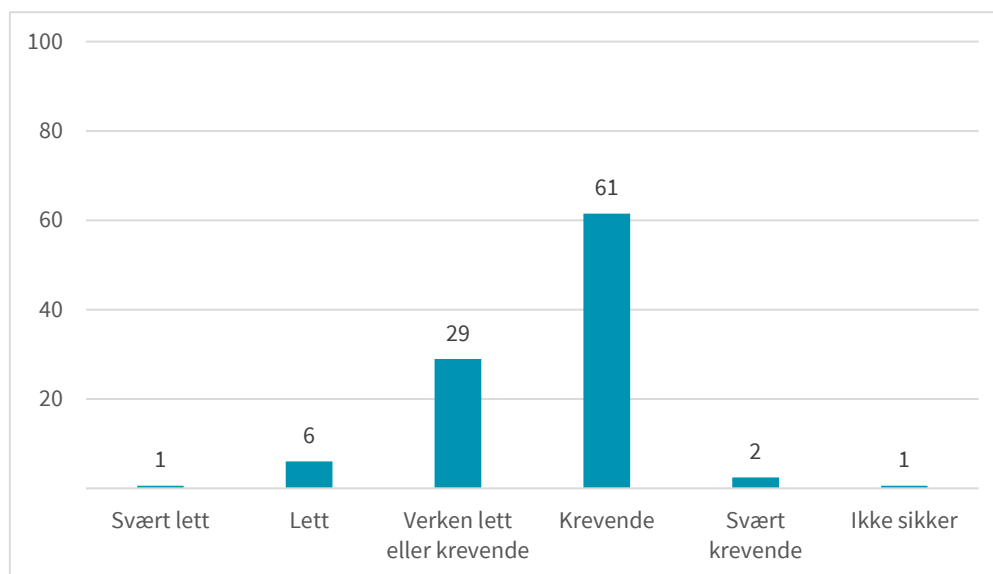
Våre resultater føyer seg inn i rekken av evalueringer fra Oxford Research og NIFU med tanke på at deltakerne gjennomgående oppgir at de er fornøyde med studiet. Som vist i figur 7.1 svarer over 93 prosent at kvaliteten på studiet enten er god (25 prosent) eller svært god (69 prosent). Det er 4 prosent som oppgir at kvaliteten på studiet er verken god eller dårlig, og 1 prosent som svarer at kvaliteten er dårlig.

Figur 7.1 Hva er ditt hovedinntrykk av kvaliteten på studiet? Prosent. N = 167.



Det faglige nivået på studiet blir beskrevet som krevende av drøyt 60 prosent av respondentene (som vist i figur 7.2). På motsatt side av skalaen oppgir kun 7 prosent at studiet var lett (6 prosent) eller svært lett (1 prosent). 29 prosent oppgir at studiet verken var lett eller krevende, mens kun 2 prosent oppgir at det var svært krevende. Resultatet kan tyde på at studiestedene har truffet godt med det faglige nivået, også tatt i betraktning at de aller fleste som begynner på utdanningen, ender opp med å fullføre den.

Figur 7.2 Hvordan vurderer du det faglige nivået på studiet? Prosent. N = 166.



7.3 Å kombinere jobb med studier

Studiet er samlingsbasert, noe som medfører noe fravær fra jobb. Det siste blir beskrevet som det mest utfordrende av våre respondenter og informanter.

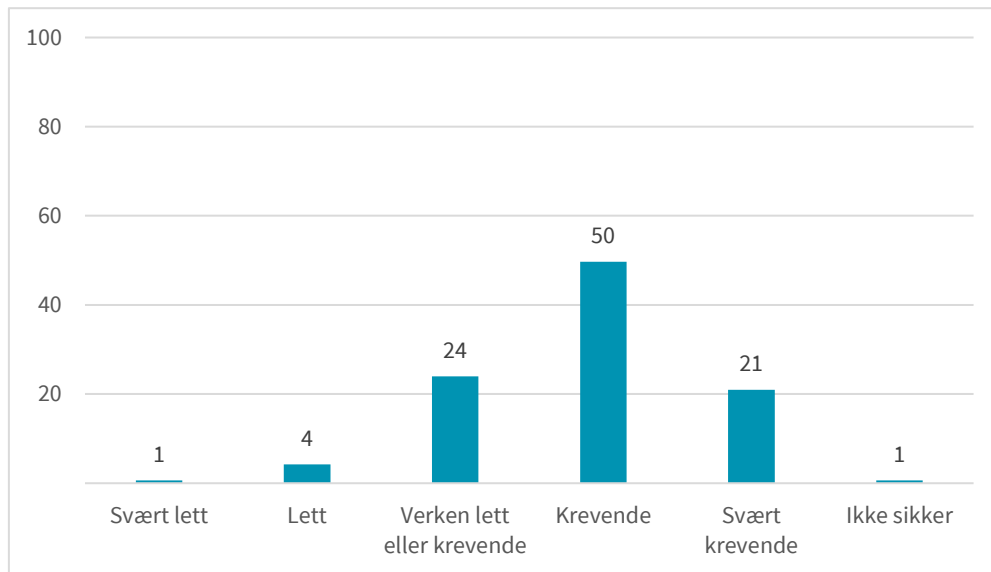
På spørsmål om noe har vært krevende med å gjennomføre studiet, svarer informanten fra en liten privat barnehage følgende:

Ja, det er å kombinere det med full jobb. Jeg gruer meg litt til høsten, for nå skal hovedoppgaven gjøres, det blir tøft. Det er godt det ikke er så mange samlinger. (styrer, liten privat barnehage)

Hun forteller at hun har vært borte ti dager per halvår, og at hun har måttet dekke reise selv, og at det ikke er mulig å sette inn en vikar som kan utføre hennes oppgaver. De to andre informantene sa seg enige i at ingen andre kunne gjøre deres jobb, og at de ansatte derfor måtte klare seg uten lederen sin de dagene de var borte. Like fullt beskrev de det som mindre krevende å kombinere jobb med utdanning selv om det hadde medført økt tidsbruk. Informanten fra en mellomstor privat barnehage anslo at hun hadde vært borte fra jobb seks studiedager pluss en uke permisjon i forbindelse med eksamen. To av informantene har selv dekket reiseutgifter i forbindelse med studiet i tillegg til noe ubetalt overtid.

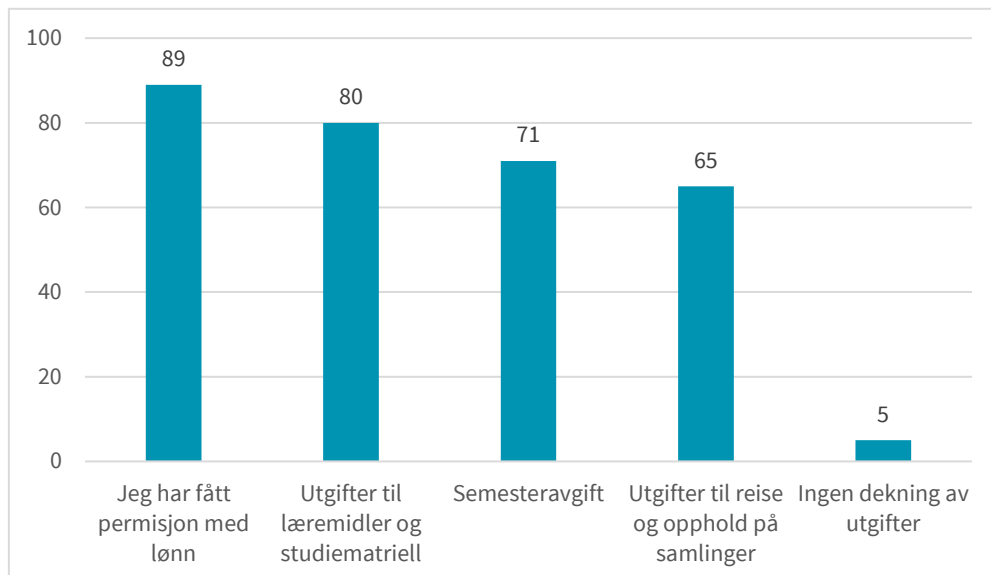
Ser vi på resultatet fra spørreundersøkelsen (figur 7.3), oppgir over 70 prosent at det er krevende (50 prosent) eller svært krevende (21 prosent) å kombinere studier med jobb.

Figur 7.3 Hvordan vurderer du å kombinere studiet med arbeid? Prosent. N = 167.



På spørsmål om hvilken tilrettelegging de har fått (figur 7.4), svarer de aller fleste (87 prosent) at de har fått permisjon med lønn. 80 prosent oppgir at de har fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell. Litt over 70 prosent oppgir at de har fått dekket semesteravgiften, og nesten to tredjedeler oppgir at de har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger. Kun drøyt 5 prosent oppgir at de ikke hadde fått noen form for dekning av utgifter i forbindelse med studiet.

Figur 7.4 Hvilke utgifter forbundet med studiet får du dekket (flere svar mulig). Prosent. N = 167.



Deler vi inn etter barnehagestørrelse og sammenligner private og kommunale barnehager, finner vi noen signifikante forskjeller. 96 prosent av styrerne i kommunale mot 84 prosent av styrerne i de private barnehagene oppgir at de har fått permisjon med lønn. 75 prosent av styrerne i de kommunale mot 59 prosent av styrerne i de private

barnehagene oppgir at de har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger. I de minste barnehagene har færrest (60 prosent) fått dekket semesteravgiften mot 70 prosent i de mellomstore og 88 prosent i de store barnehagene.

7.4 Læringsutbytte og endring av praksis

Utdanningsdirektoratet definerer fem kompetanseområder som er forventninger til styrer. Disse fem skal danne grunnlaget for innholdet i lederutdanningen for styrere: 1 barns læring og utvikling – barnehagens omsorgs- og læringsmiljø, 2 styring og administrasjon, 3 samarbeid og organisasjonsbygging, veiledning av personalet, 4 utvikling og endring, 5 lederrollen.

Det er særlig de to siste som får ros fra våre informanter. I sin sluttreplikk i intervjuet ga en av våre informanter uttrykk for at hun var overrasket over at vekten i stor grad lå på ledelse av voksne og ikke kun på arbeid med barn:

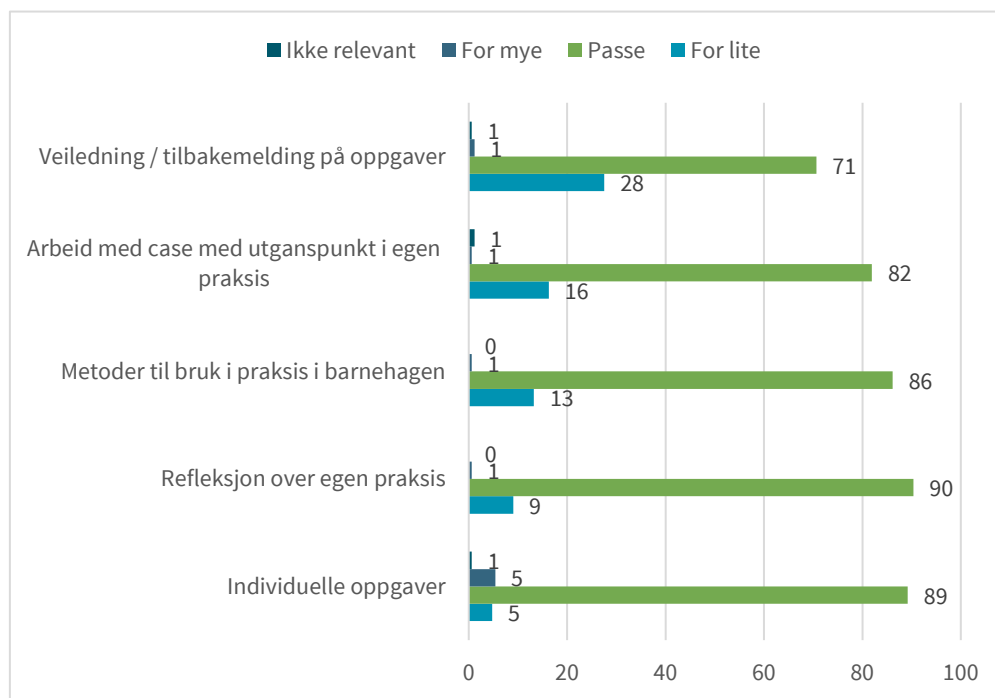
Jeg synes jeg har skrytt utdannelsen opp i skyene. Jeg ble kanskje forbauset av at man ikke kun definerte arbeid med barn som viktig i studiet. Jeg synes det var forfriskende at man fokuserer på ledelsesbiten, for det pedagogiske får vi så mye av i yrket vårt fra alle bauger og kanter. (styrer, liten kommunal barnehage)

Hun understreket også at hun likte at studiet var «forskningsbasert og kritisk», samt at det ikke framsto inspirert av en new public management-logikk. At man fikk verktøy til å kartlegge organisasjonen og egne svake punkter, appellerte sterkt til henne.

Styrer i liten privat barnehage oppga at hun som følge av studiet hadde blitt flinkere til å ta de tøffe samtalene både med foreldre og ansatte.

I spørreundersøkelsen ble deltakerne bedt om å vurdere fem ulike elementer fra studiet og hva de ønsket mer eller mindre av (se figur 7.5).

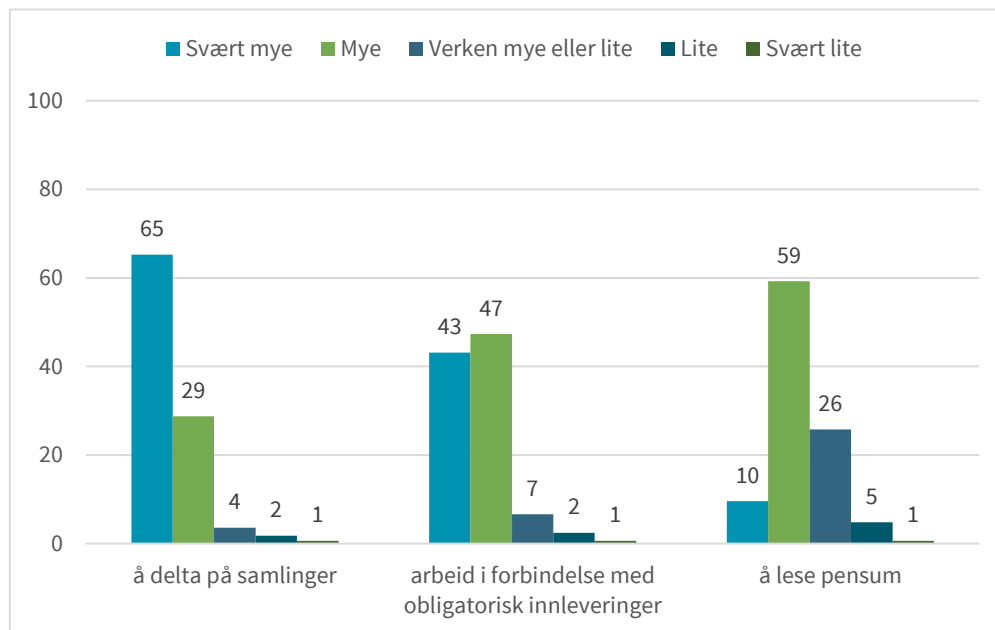
Figur 7.5 Synes du det har vært for mye eller for lite av følgende i studiet? Prosent. N = 126–127.



På alle de fem elementene mener et overveldende flertall av respondentene at vektleggingen i studiet er «passe». Særlig gjelder det «refleksjon rundt egen praksis». Her har drøyt 90 prosent svart «passe». Veiledning og tilbakemelding på oppgaver er metoden som flest (28 prosent) synes det er «for lite» av. Her er andelen som har svart «passe», 71 prosent. Arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis og metoder til bruk i praksis i barnehagen har henholdsvis nest høyest og tredje høyest andel respondenter som mener det er for lite (henholdsvis 16 og 13 prosent).

Spørsmålet kan forstås i sammenheng med hva deltakerne oppga at de hadde lært mest av (figur 7.6).

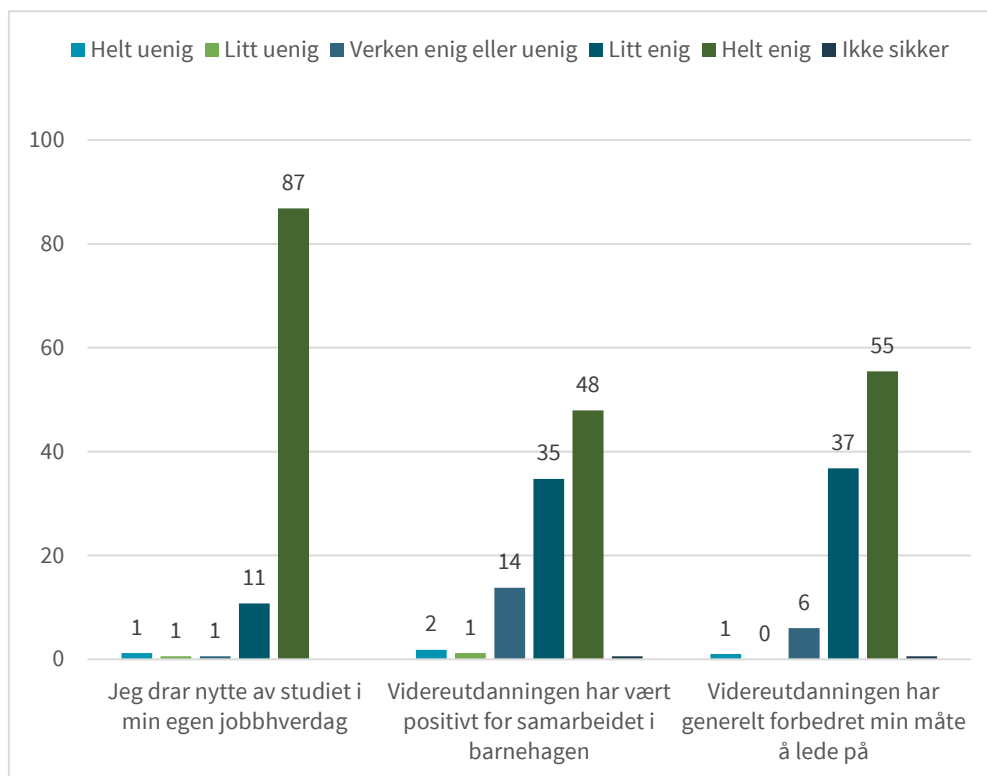
Figur 7.6 Hvor mye har du lært av ... Prosent. N = 167.



Sammenligner vi de tre læringsmetodene, er det flest som svarer at de har lært mest av å delta på samlinger, etterfulgt av arbeid i forbindelse med obligatoriske innleveringer og så å lese pensum. Det er i tråd med skepsisen mot rene nettstudier som vi kjenner igjen fra respondentene på videreutdanningstilbudene. Hele 65 prosent oppgir at de har lært svært mye, og 29 prosent at de har lært mye, av å delta på samlinger. Det er 43 prosent som sier at de har lært svært mye, og 47 prosent at de har lært mye, av arbeid i forbindelse med obligatoriske innleveringer. Det er færre som mener at de har lært svært mye av å lese pensum: 10 prosent sier det, mens 59 prosent svarer at de har lært mye. Nå kan det innvendes at lesing av pensum kan ha betydning for læringsutbytte både på samlinger og for levering av arbeidskrav. Det kan imidlertid også være uttrykk for at deltakerne ikke opplever pensum som så relevant eller nyttig for å besvare oppgavene. Alt i alt tegner resultatene et bilde av deltakere som opplever å ha fått et stort læringsutbytte av å ta styrerutdanningen. Vi ser også at vurderingene av innholdet og læringsutbyttet i styrerutdanningen er veldig likt barnehagelærernes vurderinger, som vi presenterte i kapittel 4.

Et naturlig oppfølgingsspørsmål i den sammenhengen er hvorvidt kunnskapen har overføringsverdi til arbeidet i barnehagen. I figur 7.7 ser vi resultatene på tre ulike påstander som omhandler overføringsverdien til den nye kunnskapen.

Figur 7.7 Ta stilling til utsagnene om utbytte av studiet. Prosent. N = 167.



Hele 87 prosent sier seg helt enige i at de drar nytte av studiet i sin egen jobbhverdag. Legger vi til at 11 prosent sier seg litt enige, så gjenstår svært få personer (2,4 prosent) som sier seg uenige, nøytrale eller usikre til påstanden. Videre er 55 prosent helt enige, og 37 prosent litt enige i at lederutdanningen har forbedret deres måte å lede på. Nesten halvparten, 48 prosent, er helt enige, og 35 prosent er litt enige i at lederutdanningen har vært positivt for samarbeidet i barnehagen. På sistnevnte påstand svarte 14 prosent at de verken var enige eller uenige. Det siste spørsmålet vi vil se på i dette kapittelet, er hvorvidt studiet har forandret eller kommer til å forandre måten de arbeider på (figur 7.8).

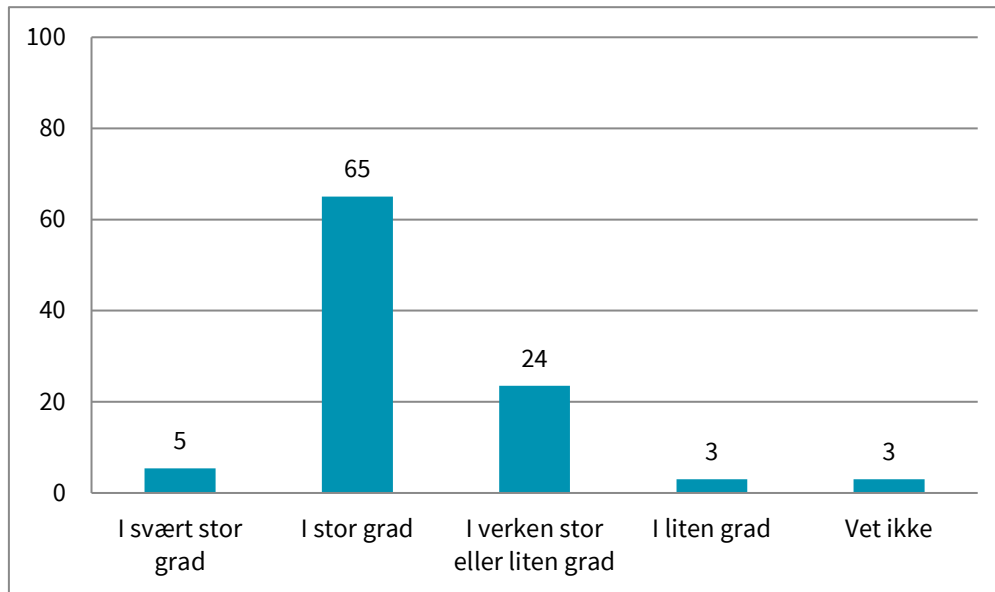
Det er 5 prosent som svarer at lederutdanningen i svært stor grad har endret eller kommer til å endre måten de arbeider på, mens 65 prosent svarer at den i stor grad har endret eller kommer til å endre måten de arbeider på. Det bør tillegges at majoriteten av de som ikke har svart et av de to alternativene, har svart «verken stor eller liten grad» (24 prosent).

Styrer fra en liten privat barnehage hadde følgende svar på et lignende spørsmål i den kvalitative undersøkelsen:

Har du fått nye ideer til måter å jobbe med barn på som du har tatt med deg inn i barnehagen?

Ja, det har jeg. De minste barna, hvor viktig det er med tilvenningsperioden, at de har voksne de er trygge på når de skal leveres alene. Lang og god tilvenning. Det gjør vi på tvers i kommunen. Fem dager istedenfor tre. (styrer, liten privat barnehage)

Figur 7.8 I hvor stor grad har du forandret eller kommer du til å forandre din måte å jobbe på som en følge av studiet? Prosent, N = 166.



7.5 Oppsummering

Alt i alt tegner både respondentene og informantene våre et positivt bilde av nytte og læringsutbytte fra studiet. Særlig ble deltakelse på samlingene framholdt som lærerikt. Utdanningen ble i all hovedsak beskrevet som svært relevant for arbeidet de gjør, og kvaliteten på utdanningen som meget god. De fleste opplever at de har stor nytte av studiet i egen jobbhverdag, og at utdanningen har bidratt til at de jobber på en annen måte.

Flere mente imidlertid at det kan være krevende å gjennomføre studiet ved siden av fulltidsjobb, og at det medfører noen utgifter for den enkelte å gjennomføre studiet.

8 Frafall

I dette kapittelet ser vi på de som av en eller annen grunn sluttet på studiet. Vi sendte spørreundersøkelsen til alle som ble tatt opp på videreutdanning, både barnehagelærere og styrere. De som svarte at de ikke lenger studerte, fikk noen få spørsmål. I undersøkelsen fra 2017 var det 35 deltakere som svarte at de ikke fullførte studiene. Det var litt flere som sluttet blant barnehagelærere enn blant de som tok styrerutdanning. I vår undersøkelse er det 32 personer, fem styrere og 27 som tar videreutdanning for barnehagelærere, som oppgir å ha sluttet underveis. Antallet personer som har sluttet, ligger altså på omtrent samme nivå som i undervisningsåret 2016/2017.

8.1 Hvorfor slutter de – årsaker til frafall

Deltakerundersøkelsen fra 2017 fant at årsaker til frafall underveis i stor grad kunne knyttes til at det å kombinere jobb med studier var krevende. Det var imidlertid også en del som krysset av for personlige forhold (se Siddiq & Gjerustad 2017). I vår spørreundersøkelse ba vi også de som hadde sluttet, om å krysse av på ulike årsaker til at de hadde sluttet. Disse handler i stor grad om forhold ved studiet og arbeidssted (se figur 8.1), men vi hadde også et åpent svar hvor respondentene kunne fylle inn selv. Halvparten, det vi si 16 deltakere, gjorde det.

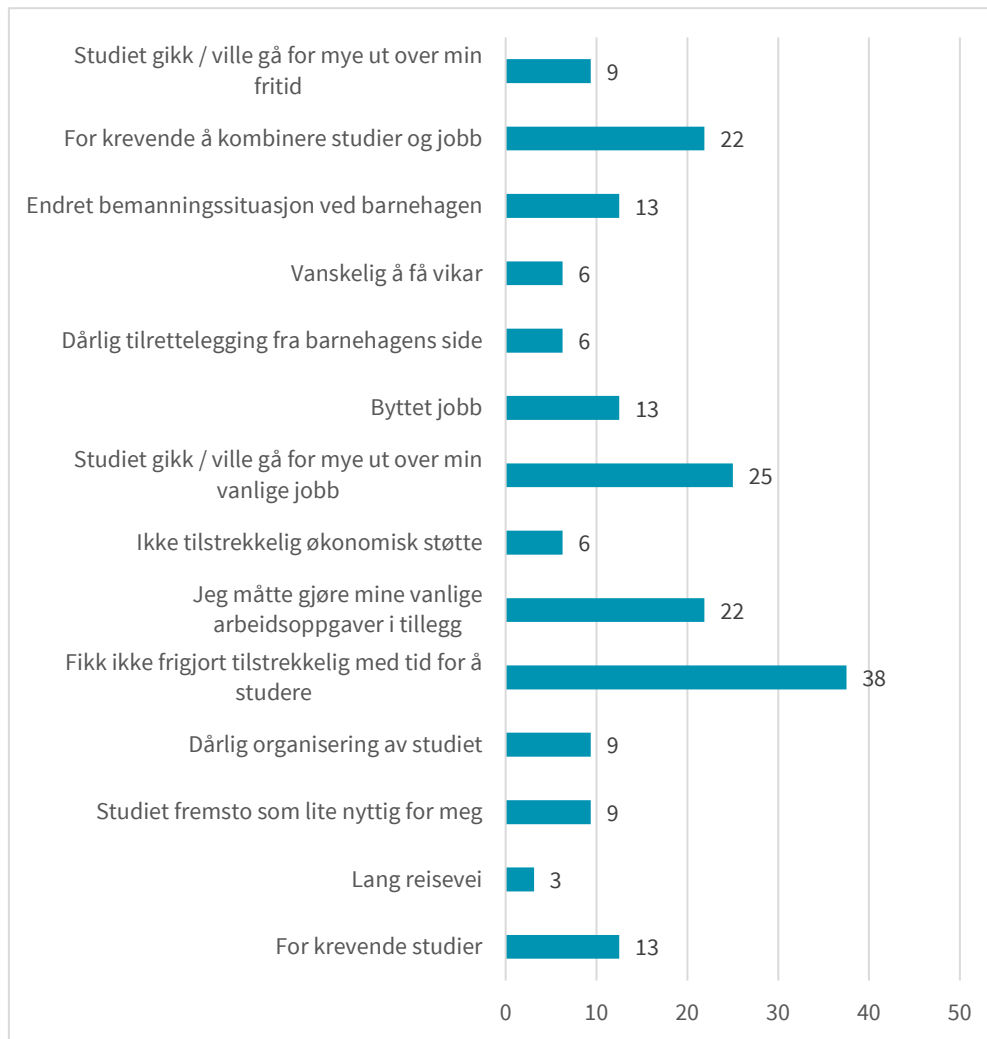
Figur 8.1 viser at de årsakene det krysses av for, i stor grad handler om kombinasjonen jobb og studie: at de ikke fikk frigjort tilstrekkelig tid for å studere (38 prosent), at studiet gikk ut over den vanlige jobben (25 prosent), at det var for krevende å kombinere studier og jobb (22 prosent), og at man måtte gjøre sine vanlige arbeidsoppgaver i tillegg (22 prosent). Ettersom antallet som har sluttet på studiet, og som har svart på vår undersøkelse, er så lavt som 32 personer, må forskjellene mellom de ulike årsakene være relativt store for at vi kan være sikre på at forskjellene ikke skyldes tilfeldigheter.

Som figur 8.1 viser, er det få som peker på at de har sluttet på grunn av manglende økonomisk støtte eller tilrettelegging fra barnehagens side. Det er imidlertid to av de som har krysset av på andre grunner, som trekker fram tilrettelegging og økonomi:

«Arbeidsgiver la lite til rette for at jeg skulle starte på studiet. Fikk kun en liten engangssum, som skulle dekke vikar, reise og opphold – summen vil ikke ha dekt to samlinger for min del. Jeg gikk på et stort økonomisk tap».

«Manglende tilrettelegging og egen bestemmelsesrett over penger som skulle disponeres fra barnehageavdeling i kommunen».

Figur 8.1 Hvilke forhold gjorde at du sluttet på studiene? (Flere kryss mulig.) Prosent. N = 32.



I tillegg til denne informasjonen har vi intervjuet tre personer som sluttet på studiet underveis, samt at vi stilte spørsmål om dette i casebarnehagene. Fra deltakerundersøkelser for lærere er det kjent at det ofte er personlige forhold som gjør at personer slutter, og personlige forhold betyr stort sett egen sykdom, sykdom i familien eller andre særlig krevende familiesituasjoner (Siddiq & Gjerustad 2017). Dette finner vi igjen i våre intervjuer. En av dem vi intervjuet, forteller at hun sluttet fordi datteren var blitt alvorlig syk, og at det tok all tid. Hun understreket at det ikke var noe som kunne vært gjort for at hun kunne fullført:

Det er ingenting som kunne vært gjort for at jeg skulle fullføre studiet. Jeg har virkelig lyst til å studere mer og var kjempeglad for å få dette tilbudet. Jeg håper at jeg får sjansen igjen en gang.

En av barnehagene vi kontaktet med forespørsel om intervjuer, hadde to barnehagelærere som hadde startet på videreutdanningstilbudet, men sluttet. Styreren viste til at én hadde sluttet som følge av personlige forhold (graviditet) og én på grunn av forhold som oppsto i avdelingen i barnehagen:

Den ene barnehagelæreren som tar videreutdanningen, har akkurat født og er i permisjon, hun har dog planer om å fullføre studiet. Den andre barnehagelæreren har hatt det veldig ustabil på sin avdeling på grunn av sykdom, og jeg synes ikke det er forsvarlig at hun går fra avdelingen mer nå.

Som disse sitatene illustrerer, skjer det uforutsette ting som gjør at det kan være vanskelig å fullføre studiene, og som det er vanskelig å ta høyde for når man planlegger å ta videreutdanning. I den ene casebarnehagen vi gjennomførte intervjuer i, pekte imidlertid styreren på at det er ekstra krevende når det er flere som tar videreutdanning samtidig. Fleksibilitet for å kunne ta unna uventede ting som sykefravær blir da vanskeligere å håndtere.

I casebarnehagene la de vekt på at studiet er krevende, og at det er utfordrende å kombinere jobb og utdanning (se kapittel 4). Vi spurte i intervjuene om de hadde opplevd at medstudenter eller noen fra egen barnehage hadde sluttet underveis. I den grad de hadde erfart det, ser det ut til at de som sluttet, gjorde det fordi noe kom i tillegg til at det var krevende å kombinere jobb og studier. Det kunne være knyttet til familie eller egen sykdom, to sitater illustrerer dette:

Vi har en som hoppet av av familiære grunner, jeg spurte henne for å være helt sikker, og hun var veldig bestemt på å slutte på studiet (styrer, stor kommunal barnehage).

Det var 19 som begynte, så har to slutta. Én ble langtidssyk, og det var en som skjønnte at hun ikke skulle bli førskolelærer (barnehagelærer, liten privat barnehage).

8.2 Oppsummering

Det store flertallet av de som begynner på videreutdanning for barnehagelærere og styrerutdanning, fullfører studiet. I vår undersøkelse er det 32 som oppgir å ha sluttet etter studiestart. Det tilsvarende tallet i 2017 var 35. Det ser altså ut til, basert på to studieår, at frafallet er forholdsvis lavt.

Årsakene til at noen slutter, er, som vi har vist, sammensatte. Personlige grunner som egen sykdom eller forhold i familien er antageligvis viktige grunner. Vi ser også at mange krysser av på det som kan tolkes som at situasjonen med jobb og studie er krevende. Dette er som i 2017-undersøkelsen. I barnehagene der vi gjorde intervjuer, framholdt alle, det vil si deltakerne selv, men også styrere og kolleger, at det er krevende å kombinere jobb med studier.

Vi ser at andelen som faller fra på barnehagelærerutdanningen, er litt større enn for de som tar styrerutdanning. Det fant man også i undersøkelsen fra 2017.

9 Avslutning

9.1 Spørreundersøkelsen og deltakere på videreutdanningen

I denne rapporten har vi presentert funn fra spørreundersøkelsen blant deltakere på videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere. Undersøkelsen er representativ, selv om svarprosenten er noe lavere for styrerutdanningen enn for de andre studiene. Det er stort sett kvinner som tar videreutdanningen, og de fleste er i alderen 40–49 år og har relativt lang ansiennitet. I undersøkelsen har vi vært opptatt av om deltakelsen på videreutdanningen, eller utbyttet av den, henger sammen med barnehagens størrelse, eller om det har noen betydning om barnehagene deltakerne jobber i, er kommunale eller private. Barnehagens størrelse og eierskap er allikevel lite i fokus i kapittel 3–8. Grunnen til det er at vi ikke finner noen forskjeller av betydning mellom deltakere som arbeider i små og store barnehager, eller i private og kommunale barnehager. Er det ikke forskjeller, kommenterer vi det heller ikke.

Generelt finner vi at de fleste er positive til videreutdanningstilbudet. Læringsutbyttet er høyt, pensum er «passe» krevende, utbyttet av videreutdanningen er god. Det er lite variasjon i svarene, det er lite som skiller deltakerne. Når «alle» stort sett er fornøyde, eller ulike forhold fungerer for alle, finnes det heller ikke noe særlig variasjon etter bakgrunnsvariabler vi ellers kunne tenkt at det var variasjon etter, som studiested, studieretning eller barnehagens størrelse og eierskap.

9.2 Studiet: innhold og organisering

Vi finner både i spørreundersøkelsen, i casebarnehagene og styrerintervjuene at deltakerne, det gjelder både barnehagelærere og styrere, vurderer studietilbudet som godt, relevant og interessant. De peker også på at det er arbeidskrevende – for de fleste gjøres det i kombinasjon med full jobb og familieliv. Noen trakk fram at det å ikke ha vært borte fra studenttilværelsen for lenge var en fordel, fordi man da fortsatt hadde studievaner og det å løse oppgaver forholdsvis present.

Gjennomgående trekkes det fram at organisering av studiet gjennom samlinger er bra. Det betyr at det ikke er mye fravær fra barnehagen, samtidig som man får møte forelesere og andre studenter ansikt til ansikt og diskutere stoffet i et faglig miljø. De fleste gir uttrykk for at det er passe av både teori, refleksjon og metode. Noen savner mer konkret arbeid knyttet til egen barnehage og veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver.

Det ble i casebarnehagene vist til at det kan være positivt å være to fra samme barnehage som deltar på samme videreutdanning. Da er man to som kan dele erfaringer og diskutere. Ulempen, sett fra barnehagens side, er at det da må tilrettelegges for at to er borte samtidig. I en av barnehagene mente de at dette fraværet ikke var så vanskelig ettersom det var forutsigbart, man vet når studiet starter om høsten, hvilke dager det er samlinger, og kan sette inn vikarer. Det som er utfordrende, er når det samtidig dukker opp annet fravær i forbindelse med for eksempel sykdom.

Her var det imidlertid en forskjell mellom de to store og de to små barnehagene. Som vi antydte i innledningskapittelet, er det i store barnehager med flere ansatte større fleksibilitet i å kunne bruke ansatte der det er behov, og hjelpe på tvers av avdelinger/baser. Mindre barnehager med færre ansatte er naturlig nok mer sårbare. Store barnehager vil også ofte ha en større vikarpool å bruke – rett og slett fordi de bruker flere vikarer. I en av de små casebarnehagene ble det framhevet at det at de hadde en fast ansatt i barnehagen som i utgangspunktet hadde 60 prosent stilling, men som tok ekstra vakter, var helt avgjørende for å få kabalen til å gå opp når deltakeren var på samlinger og hadde fridager i forbindelse med innlevering og eksamen. Alle vi intervjuet, viste til at det var en fordel å ha stabile og kjente som kunne gå inn under fraværet.

9.3 Deling av kunnskap

Spørreundersøkelsen viste at de fleste barnehagelærerne mente at de deler kunnskapen de har fått gjennom studiet, med de andre ansatte i barnehagen. Styrerne i casebarnehagene er gjennomgående positive til at barnehagelærere tar videreutdanning. De opplever at det er bra for barnehagen som får nye impulser og lærer nye arbeidsmåter, og at det er viktig for den enkelte. Hvor mye av læringen som kommer barnehagen til gode, hvor mye deling av kompetanse som skjedde, varierte noe. Det handlet både om hvordan det ble tilrettelagt for deling i barnehagen, og hvor opptatt den enkelte var av å dele, og i tillegg hadde hvilken videreutdanning man tok, betydning. Ut fra våre barnehagecase ser det ut til at de som tar videreutdanning i språkutvikling/språklæring og naturfag/matematikk, lettere klarer å dele den ny kompetansen. Dette kan henge sammen med at man innenfor disse videreutdanningene lærer konkrete oppgaver som kan tas inn i barnehagen, for eksempel å etablere et bibliotek, synliggjøre hvordan man kan lese bøker, hvilke bøker som er av god kvalitet for ulike barn, osv. For de som tar videreutdanning innen pedagogiske områder, er de konkrete endringene kanskje ikke like synlige eller tydelige – uten at det betyr at kompetansen den enkelte tar med seg fra studiet, ikke er til nytte for barnehagen.

Styrerne mente generelt at deltakerne var flinke til å formidle og dele kunnskapen og kompetansen de hadde ervervet, med det øvrige personalet. Oftest skjer det gjennom avdelingsmøter og personalmøter. Styrerne la også vekt på at de har et eget ansvar for å tilrettelegge for deling. Samtidig pekte flere på at dette er litt personavhengig, for noen var videreutdanningen først og fremst en egen reise, mens andre var svært opptatt av å dele. Vi fant også at dette kunne ha sammenheng med det generelle læringsmiljøet i casebarnehagen. Det var litt variasjon i hvor opptatt casebarnehagene var av å være lærende organisasjoner. En av barnehagene hadde, som styreren formulerte, ansatte med lang erfaring og som derfor kanskje ikke var så interesserte eller ikke opplevde at de hadde behov for å lære mer.

Selv om styrerne i casebarnehagene mente det var positivt at barnehagelærere tok videreutdanning, var det en av styrerne som pekte på at når det for eksempel ble aktuelt å gå inn i masterløp, så kunne en mulig konsekvens være at en del etter endt utdanning ville velge seg ut av barnehagesektoren. På sikt mente hun at dette kunne føre til rekrutteringsutfordringer.

Vi intervjuet i tillegg en kollega i hver av de fire casebarnehagene, og gjennom disse var det også tydelig at der hvor det var konkrete endringer, var det lettere å se nytten av videreutdanningen. De fleste av kollegene ga uttrykk for at de opplevde det som inspirerende at barnehagelærerne tok videreutdanning – og at det kom avdelingen/basen til gode.

9.4 Tilrettelegging

Ordningen med tilretteleggingsmidler innebærer at barnehageeiere som har ansatte som deltar på videreutdanning, vil motta 50 000 kroner i tilretteleggingsmidler per ansatt. Det er en betingelse at ansatte skal følge den studieprogresjonen det er lagt opp til. Fra direktoratets side er det lagt føringer på hva midlene skal brukes til, for eksempel dekke vikarutgifter, kjøp av bøker, betaling av reiseutgifter, oppholdsutgifter og semesteravgift med mer.

Både i spørreundersøkelsen og i de kvalitative intervjuene kommer det fram at tilretteleggingsmidlene er viktige, både for den enkelte som får dekket utgifter, og for barnehagen som kan sette inn vikar ved fravær.

I de fire casebarnehagene ga styrerne uttrykk for at midlene var tilstrekkelige for det barnehagen hadde behov for å få dekket. Tilretteleggingsmidlene ble brukt til å sette inn vikarer, noe som alle vi intervjuet, trakk fram som særlig viktig. Videre ble de brukt til å betale semesteravgift, bøker etc. Det var litt forskjeller i hvor mye deltakerne fikk dekket av utgifter til opphold i forbindelse med samlinger og kjøp av pensum. Én av barnehagene dekket hotellutgifter, mens i en annen barnehage bodde deltakeren på egen hytte. Noen fikk kjøpe egen pc og bøker, mens for andre ble bøkene kjøpt, men var barnehagens eiendom. Styrerne vi intervjuet, trakk også fram at ordningen var enkel og lite byråkratisk. Hovedinntrykket av at deltakerne stort sett får dekket faktiske utgifter i forbindelse med studiet og studiesamlinger, stemmer godt overens med svarene i spørreundersøkelsen blant deltakerne.

I spørreundersøkelsen var det også muligheter for informantene til å kommentere barnehagens praksis for tilrettelegging og bruken av tilretteleggingsmidlene. Kommentarene illustrerer til dels store variasjoner når det gjelder barnehagenes praksis for tilrettelegging og bruk av midlene, noe vi mener det kan være greit å framheve avslutningsvis også. I spørreundersøkelsen svarer omkring halvparten at det har blitt satt inn vikar den tiden de har vært borte på grunn av studiesamlinger og lignende. Kommentarene i det åpne svarfeltet gir flere eksempler på hvordan ansatte i flere tilfeller har fått få muligheter til å påvirke bruken av tilretteleggingsmidler. Flere etterlyser klarere føringer på hvordan tilretteleggingsmidlene skal brukes. Klarere føringer ville etter vår vurdering bidratt til større treffsikkerhet i bruken av midlene i den enkelte barnehage og sikret større grad av likebehandling av ansatte som tar videreutdanning, uavhengig av barnehageeier. Stort sett mener deltakerne at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig. For de som har lang reisevei til studiestedet strekker imidlertid ikke alltid midlene til. Flere pekte også på at studiet er krevende å kombinere med full jobb, og at tiden som er satt av til studiesamlinger, ikke er tilstrekkelig når det gjelder tid til pensum og oppgaver. En ting er å få dekket faktiske utgifter til studiet og vikar ved fravær, noe annet er å faktisk få tid til å gjennomføre studiet ved siden av jobb. I de åpne kommentarfeltene var det flere som benyttet anledningen til å påpeke at lærerne har bedre ordninger når det gjelder studiedager i forbindelse med videreutdanning av samme omfang, målt i antall studiepoeng.

9.5 Utdanningsstedene

I spørreundersøkelsen gir deltakerne, både barnehagelærere og styrere som deltar på lederutdanning, uttrykk for at de er fornøyde med innholdet på studiet. Dette er på tvers av studieretninger og studiesteder. I casebarnehagene intervjuet vi deltakere som hadde tatt ulike videreutdanninger ved ulike utdanningsinstitusjoner. Dette så ikke ut til å ha noen betydning for hvordan de vurderte tilbudet – generelt hadde alle positive holdninger til både undervisning og oppfølging. Det kom imidlertid fram at

det er variasjoner mellom studiesteder blant annet når det gjelder pensumlitteratur. I en av barnehagene hadde de hatt to som hadde tatt språk og språkutvikling, men på ulike studiesteder. Mens det ene studiestedet la stor vekt på kartlegginger og kartleggingsverktøy, hadde dette ikke vært tema ved det andre studiestedet. Styreren framholdt at hun trodde «de kom ut med det samme», men mente at det var en interessant forskjell. Den aktuelle styreren knyttet ulikhetene sammen med at utdanningsinstitusjonene/foreleserne la opp pensum og forelesninger med utgangspunkt i det de selv hadde skrevet.

9.6 Størrelse og eierskap

Gjennom casebarnehagene fikk vi et inntrykk av at størrelse er viktigere enn eierskap når det gjelder både deltakelse, tilrettelegging og deling av kompetanse. De to store casebarnehagene lignet hverandre på tvers av eierskap. Begge barnehagene framsto som lærende organisasjoner med oppmerksomhet rettet mot de ansattes kompetanse. Barnehagene la vekt på at eierne⁷ i begge tilfeller var opptatt av og oppmuntret til å arbeide med kompetanseheving.

Barnehagene framsto også som like i muligheten de hadde til å være fleksible når det gjaldt bemanning. I den lille private barnehagen var generelt opptattheten av videreutdanning og kompetanseheving blant de ansatte mindre. Både for barnehagen og personen som deltok i videreutdanning, var utgangspunktet her at det var et ønske om å få fast ansettelse og slippe å få dispensasjon.

Vi spurte deltakerne om de under samlinger opplevde at det var forskjeller for eksempel i tilrettelegging mellom private og kommunale barnehager, men ingen av dem vi intervjuet, oppga at de hadde opplevd slike forskjeller. Det ble heller vektlagt at det var andre forhold som var av betydning:

Vanskelig spørsmål, for jeg vet ikke om jeg synes forskjellene handler om private barnehager eller kommunale. Ser vi på det jeg ser på som gode barnehager, så handler det mer om syn på barn og kulturen man skaper. De viktige tingene. Jeg har jobba i både privat og offentlig sektor, kommunene kan ha god eller dårlig økonomi. Så vanskelig å si hva som er den største forskjellen, for rammevilkårene er så ulike. Gjennom studiene har jeg sett at de som er fra private, har fått dekket mer, men alle private har ikke bedre økonomi.

I min kommune samarbeider vi ganske godt. Vi har et ganske likeverdig samarbeid mellom de private og de kommunale, man har utviklet seg likt. Og private kan være store kjeder eller små idealistiske som er veldig forskjellige, så forskjellene går andre steder. Men kanskje tryggere lønn i kommunal, men det er det samme regelverket for private. Politisk kan man synes det er feil med utbytte og mislike at noen blir rike på det, men alle gjør ikke det. Skillet går ikke der.

Skillet går på hvordan barnehagen oppleves for et barn, det avhenger av kompetansen til de som jobber der.

Som disse sitatene illustrerer, opplever ikke disse to barnehagelærerne at private og kommunale barnehager er så ulike, rammevilkårene framholdes som relativt like, og forskjeller handler ifølge disse informantene i større grad om kulturen i barnehagen.

⁷ Den private barnehagen var del av en større barnehagekjede.

Referanser

- Bråten, B., Drange, N., Haakestad, H. & Telle, K. (2014). *Gratis kjernetid i barnehage. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2014:24.
- Bråten, M. & Jordfald, B. (2018). *Assistentens rolle i barnehagene*. Fafo-rapport 2018:25.
- Enehaug, H., Gamperine, M. & Grimsmo, A. (2008). *Arbeidsmiljø i barnehagen*. AFI-notat 9/2008.
- Haakestad, H., Bråten, M., Jensen, R. S. & Svalund, J. (2015). *Tidsbruk i barnehager. Rapportering, organisering og ledelse*. Fafo-rapport 2015:43.
- Kunnskapsdepartementet (2013). *Kompetanse for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020*.
- Naper, R. L. m.fl. (2018). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage. Delrapport 3*. TFoU-rapport 2018:11.
- Nicolaisen, H., Seip, Å. A. & Jordfald, B. (2012). *Tidstyver i barnehagen*. Fafo-rapport 2012:01.
- Oxford Research (2014). *Gode resultater er blitt bedre? Evaluering av nasjonalt utdanningstilbud i ledelse for styrere i barnehager. Sluttrapport*.
- Siddiq, F. & Gjerustad, C. (2017). *Deltakerundersøkelsen for barnehageansatte 2017: Resultater fra en spørreundersøkelse blant ansatte i barnehagen som har tatt videreutdanning innenfor strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage»*. NIFU. Rapport 2017/23.

Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2018

I denne rapporten ser vi på hvordan barnehagelærere og styrere som har deltatt på videreutdanning og lederutdanning i 2017/2018 vurderer studiet. Vi har spurt om hva de synes om utdanningens innhold og organisering, hva som er deres læringsutbytte og hvordan de vurderer kvaliteten på studiene. Vi finner at deltakerne generelt vurderer studietilbudet som godt, relevant og interessant. De peker likevel på at det er arbeidskrevende – de fleste gjør dette i kombinasjon med full jobb. Gjennomgående trekkes det frem at samlinger er bra, da man får delta i et faglig miljø, og det betyr dessuten mindre fravær fra barnehagen. De fleste barnehagelærerne mener at de deler kunnskapen de har fått gjennom studiet med de andre ansatte i barnehagen.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2018:30
ISBN 978-82-324-0462-9
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20679