

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

Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrene 2019



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

Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2019

Fafo-rapport 2019:30

© Fafo 2019

ISBN 978-82-324-0529-9

ISSN 2387-6859

Omslagsbilde: Colourbox.com

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	9
1 Innledning	11
1.1 Kompetansestrategien og læring i barnehagen	11
1.2 Tidligere undersøkelser om videreutdanning av barnehagelærere og lederutdanning av styreere	13
1.3 Organisering av rapporten	14
2 Data og metode	15
2.1 Fakta om studenter og studiesteder – populasjonen.....	15
2.2 Om spørreundersøkelsen	18
2.3 Intervjuer / kvalitativ metode.....	23
3 Deltakernes bakgrunn og arbeidsplass	24
3.1 Deltar ansatte i kommunale og private barnehager i like stor grad på videreutdanning eller lederutdanning?	24
3.2 Trekk ved de som deltar på videreutdanning	24
4 Barnehagelærernes vurderinger av videreutdanningen	27
4.1 Innhold	27
4.2 Læring og læringsutbytte	30
4.3 Organiseringen av studiet	31
4.4 Oppsummering	32
5 Endringer av praksis og kunnskapsdeling	34
5.1 Personlig utbytte og forandring	34
5.2 Endringer i samarbeid	36
5.3 Legger ledelsen i barnehagene til rette for kunnskapsdeling?	37
5.4 Oppsummering	38
6 Tilrettelegging	39
6.1 Tilrettelegging for den enkelte	39
6.2 Bruk av tilretteleggingsmidler.....	40
6.3 Har utgiftsdekningen vært tilstrekkelig?	42
6.4 Tilrettelegging på arbeidsplassen.....	43
6.5 Oppsummering	45
7 Styreverutdanningen	46
7.1 Våre funn – hvem deltok på lederutdanningen, og hvor fornøyde var de?.....	46
7.2 Å kombinere jobb med studier	47
7.3 Læringsformer og læringsutbytte	50
7.4 Oppsummering	52
8 Frafall fra videreutdanningen	54
8.1 Årsaker til frafall.....	54
8.2 Oppsummering	56
9 Avslutning	57
Referanser	60

Forord

Dette er den andre rapporten Fafo publiserer om barnehagelærere som tar videreutdanning, og styrere som tar lederutdanning i regi av strategien «Kompetanse for framtidens barnehage». Den første rapporten ble publisert høsten 2018. I begge rapportene undersøker vi hvordan barnehagelærere og styrere vurderer utdanningens innhold og organisering, læringsutbytte og endring av praksis.

Datagrunnlaget i rapporten er basert på en spørreundersøkelse sendt til alle barnehagelærere og styrere som søkte og fikk tilbud om å ta videreutdanning og lederutdanning i studieåret 2018/2019, samt kvalitative intervjuer.

Takk til deltakerne som har tatt seg tid til å svare på spørreundersøkelsen, og til informantene som stilte opp til intervjuer og delte sine erfaringer med oss.

Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet, som har blitt forelagt et tidligere utkast. Vi vil gjerne takke for konstruktive kommentarer og innspill 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 2019

Ragnhild Steen Jensen, prosjektleder

Sammendrag

Denne rapporten er resultat av den tredje undersøkelsen av videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere (Siddiq & Gjerustad 2017; Jensen mfl. 2018). Hovedbildet i årets undersøkelse er det samme som i de to foregående: De fleste som tar videreutdanning og lederutdanning, er godt eller svært godt fornøyd med studiet.

I rapporten ser vi på hvordan barnehagelærere og styrere som har deltatt på videreutdanning og lederutdanning i 2018/2019, har opplevd og vurderer studiet. 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 2018/2019. For å undersøke endring i praksis som følge av studiet over tid har vi for denne rapporten gjennomført telefonintervjuer i de samme fire barnehagene som vi gjennomførte intervjuer i i fjorårets undersøkelse (se Jensen mfl. 2018). I tillegg har vi intervjuet fem personer som begynte på studiet, men sluttet underveis.

Vi finner i spørreundersøkelsen at deltakerne, det gjelder både barnehagelærere og styrere, vurderer studietilbudet som godt, relevant og interessant. I årets undersøkelse har vi lagt inn to nye spørsmål om utbytte av forelesningene og kvaliteten på foreleserne. Svarene er i tråd med det vi ser på de andre læringsformene, det store flertallet vurderer at de lærer mye av forelesningene, og at foreleserne er svært gode eller gode. Dette gjelder på tvers av studieretninger og studiesteder. De fleste gir uttrykk for at det er passe mengde både teori, refleksjon og metode. Det de som har vurdert at det er for lite av noe, trekker fram, er konkret arbeid knyttet til egen barnehage. Dette er det samme som er funnet i de to foregående undersøkelsene – så her kan det ligge et mulig forbedringspunkt for studiestedene. Blant barnehagelærerne er det også noen som svarer at det er for lite veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver. Dette fant vi også i undersøkelsene i 2017 og 2018. For styrerne er det derimot færre som svarer dette i år, så her er det mulig at studiestedene har gjort noen grep.

Spørreundersøkelsen viser at de fleste barnehagelærerne mener at de deler kunnskapen de har fått gjennom studiet, med de andre ansatte i barnehagen. I fjorårets undersøkelse viste de kvalitative intervjuene at det var noe variasjon i hvor mye av læringen deltakerne og styrerne mente kom barnehagen til gode, og hvor mye deling av kompetanse som faktisk skjedde. De fire styrerne vi intervjuet da, opplevde at det foreløpig virket som om kunnskapen først og fremst kom deltakeren selv til gode. I årets intervjuer ser det imidlertid ut til at både deltakere og styrere mener at de ser at det har vært endring i praksis også etter at studiet er fullført.

Også i årets undersøkelse 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. Det ser i tillegg ut til at de fleste deltakerne mener at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig, men at det er utfordrende for de som har lang reisevei til studiestedet. Dette ble framhevet av deltakerne både i fjor og i år. Når det gjelder organisatorisk tilrettelegging på arbeidsplassen, viser spørreundersøkelsen at det for de fleste tilrettelegges for at de kan ta videreutdanning. De kvalitative intervjuene i fjorårets undersøkelse tydet på at de store barnehagene hadde større fleksibilitet når det gjaldt å tilrettelegge for fravær på grunn av videreutdanning.

Det store flertallet av de som begynner på videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere, fullfører studiet. Det er forholdsvis få som oppgir at de har sluttet underveis i studiet: 25 i år og 35 i fjor. Årsakene til at noen slutter, er sammensatte, men flere oppgir at det er krevende å få frigjort tilstrekkelig med tid til å studere og gjøre sin vanlige jobb ved siden av. I intervjuene med fem av de som sluttet, finner vi at det ikke skal skje så mye uforutsett i barnehagen før det kan bli vanskelig, en sykemelding eller at noen slutter, kan være nok. Særlig ser det ut til at det gjelder for små barnehager som har mindre fleksibilitet og muligheter for å sjonglere med ansatte på tvers avdelinger enn store barnehager.

Generelt finner vi at det store flertallet, både barnehagelærere og styrere, er svært positive til studietilbudet. Læringsutbyttet er høyt, pensum er «passe» krevende, og forelesninger og samlinger vurderes som gode. De aller fleste svarer at de drar nytte av studiet i sin egen jobbhverdag, og at studiet bidrar til endring i praksis. Styrerne er positive til at lederutdanningen vil bidra til at de leder barnehagen på en bedre måte.

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 langs, som studiested, studieretning eller barnehagens størrelse og eierskap.

Summary

This report is the result of the third survey on continuing education for kindergarten teachers and management training for kindergarten managers (Siddiq & Gjerustad 2017; Jensen et al. 2018). The main finding in this year's survey is the same as in the previous two: most of those who undertake continuing education and management training are very satisfied with their courses.

The report examines the experiences of kindergarten teachers and managers who have participated in continuing education and management training in 2018/2019, including their assessments of the courses. The main data source is a quantitative survey that was sent to all kindergarten teachers and managers who successfully applied to undertake continuing education as part of the strategy 'Competence for the Future Kindergarten' in the academic year 2018/2019. As part of the work for this report, we conducted telephone interviews to investigate changes in practice over time in the same four kindergartens in which we conducted interviews in last year's survey (see Jensen et al. 2018). In addition, we interviewed five people who started a course but dropped out.

The results of the survey show that both the kindergarten teachers and the managers considered the courses to be good, relevant and interesting. In this year's survey, we have added two new questions about the benefits of the lectures and the quality of the lecturers. The responses are in line with findings relating to other learning methods: the vast majority feel that they learn a lot from the lectures and that the lecturers are very good or good, regardless of the field of study or learning institution. Most participants found there was a good balance between theory, reflection and methodology. Those who felt there was an insufficient focus on an area highlighted the lack of work specifically related to aspects of their own kindergarten. This concurs with the findings of the previous two surveys. There may therefore be potential for improvement in this area. Some of the kindergarten teachers also reported insufficient guidance/feedback on assignments. This also concurs with the surveys in 2017 and 2018. Fewer of the managers reported this to be the case this year however, which may indicate that the learning institutions have made some changes.

The survey shows that most of the kindergarten teachers believe that they share the knowledge gained from the courses with the other kindergarten staff. In last year's survey, the qualitative interviews showed that there was some variation between participants and managers in how much of the knowledge gained benefitted the kindergarten, and how much of the competence was actually shared. The four managers we interviewed at the time reported that the knowledge primarily seemed to have benefitted the participant him/herself so far. In this year's interviews, however, both the participants and managers seem to have seen a change in practice, including after the course was completed.

This year's survey also reveals the importance of the educational grant, both for covering the individual's expenses and for the provision of temporary kindergarten staff to cover periods of absence. In addition, it seems that most participants believe that the grant has been adequate, but those with a long journey time to the learning institution found it a challenge. This was highlighted by the participants both last year and this year. With regard to organisational facilitation in the workplace, the survey shows that provisions are made to permit most of the staff to participate in continuing education. The

qualitative interviews in last year's survey indicated that the large kindergartens had a greater degree of flexibility for facilitating the absence of staff taking continuing education.

The vast majority of those who take continuing education for kindergarten teachers and management training for managers complete their course. Relatively few report dropping out: 25 this year and 35 last year. The reasons for dropping out are complex, but several state that it is difficult to find enough time to study and carry out their regular job as well. In the interviews with five of those who dropped out, we found a low threshold for difficulties arising; a member of staff going on sick leave or resigning is often enough. This particularly seems to apply to small kindergartens, which have less flexibility and opportunities to juggle staff across departments than large kindergartens.

In general, we find that the vast majority, both kindergarten teachers and managers, view the continuing education provision in a very positive light. The learning outcomes are high, the syllabus is suitably challenging, and lectures and group sessions are considered beneficial. Most respondents report that taking the course benefitted them in their own daily work, and that the course has contributed to changes in practice. The managers are optimistic that the management training will help improve their management of the kindergarten.

Since more or less everyone is satisfied, or various conditions work for everyone, there is also no particular variation between background variables that we could otherwise have envisaged variation, such as learning institution, field of study or size and ownership of kindergartens.

1 Innledning

Denne rapporten handler om hvordan barnehagelærere og barnehagestyrere vurderer og opplever det å ta videreutdanning og lederutdanning i studieåret 2018/2019. Vi er opptatt av både erfaringer med studiet, hvordan studiet lar seg kombinere med jobb, og hvordan barnehagen har tilrettelagt for studiene. For å få kunnskap om disse forholdene har vi gjennomført en spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer. Den viktigste datakilden er den kvantitative spørreundersøkelsen som ble sendt til alle barnehagelærere og styrere som takket ja til et tilbud om å ta videreutdanning i regi av strategien «Kompetanse for framtidens barnehage» i studieåret 2018/2019. Mens hovedvekten ligger på de som fullfører studiene, har undersøkelsen også noen spørsmål spesielt rettet mot de som begynte på studiene, men ikke har fullført.

Vi gjennomførte en tilsvarende deltakerundersøkelse for studieåret 2017/2018 (Jensen mfl. 2018), og temaene i årets undersøkelse er stort sett de samme. Også i denne rapporten ser vi på hvordan deltakerne vurderer studieinnhold og organisering, opplevd læringsutbytte og tilrettelegging for utdanningen. I tillegg ønsker vi å få vite noe mer om kort- og langtidseffekten av studiene når det gjelder endring av praksis. Gjennom å intervjuer noen av de samme deltakerne som vi intervjuet i fjor, ser vi om det er slik at kunnskapen fra studiet fører til endringer i opplegget i barnehagene over tid.

1.1 Kompetansestrategien og læring i barnehagen

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 mfl. 2014). 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. Etter en periode med stor utbygging av kapasitet er det nå en sterk vektlegging av kvalitet i barnehagen. Å gi alle barn et barnehagetilbud av høy kvalitet stiller høye krav til barnehagepersonalets kompetanse. 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*. I forbindelse med at ny rammeplan for barnehagen trådte i kraft høsten 2017 er strategien revidert og gjelder for perioden 2018–2022.

Kompetansestrategien skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. Strategiens hovedmålsetting er å rekruttere og beholde flere barnehagelærere, heve kompetansen for alle ansatte som jobber i barnehagen, og øke statusen for arbeid i barnehage.

Kompetansestrategien (2018–2020) vektlegger at utviklingen av kvalitet i barnehagen er avhengig av at de ansatte får mulighet til å heve sin kompetanse både individuelt og i et faglig fellesskap. I strategien framheves det at dette er et ansvar for både tilbydere av kompetanseutviklingstiltak (universiteter og høyskoler) og arbeidsplass (barnehagen):

«De individuelle kompetansetiltakene skal støtte opp om de kollektive utviklingsprosessene i barnehagene. Tilbydere av kompetansehevingstiltak må legge til rett-efor gjensidig utveksling av teori og praksis ved å bruke studentens arbeidssted

som læringsarena. Barnehager som har ansatte som deltar på kompetanshevingsstudier, må sørge for at ny kunnskap tas i bruk og deles i barnehagens kollektive kompetanseutvikling.» (Kompetansestrategien s. 8)

Kompetansestrategien vektlegger altså at universiteter og høyskoler som tilbyr videreutdanning, må gjøre det på en måte som bruker barnehagen som en læringsarena, og som gjør at de som studerer, opplever at det er en sammenheng mellom studium og arbeid. Barnehagene på sin side må sørge for at den ansattes nye kunnskap kommer alle ansatte i barnehagen til gode.

Det er ikke gjort så mange studier om betydningen av etter- og videreutdanning i barnehagefeltet, og det er begrenset med kunnskap om hvordan dette kan gjøres på en god måte (Siddiq & Gjerustad 2017). Det er gjort langt flere studier av videreutdanning av lærere, og Siddiq og Gjerustad (2017) viser til at forhold som ansees å være betydningsfulle for at videreutdanning lykkes for lærere, også kan være relevante for barnehageansatte¹. Noen av forholdene de trekker fram, som ikke gjelder det faglige innholdet i, men innretningen av videreutdanningen, er disse:

- *Aktiv læring*: De som tar videreutdanning, må få anledning til å bruke det de lærer, i praksis. Dette øker forståelse og dermed utbyttet av videreutdanningen.
- *Sammenheng mellom studium og arbeid*: Det er viktig at de som deltar i videreutdanningen, opplever at det som foregår i videreutdanningen, er relevant for deres egne behov og de målene de har for sitt arbeid.
- *Lokale hindringer*: I tillegg til å studere må lærere ta hensyn til timeplaner og konkurrerende krav ved skolen der de jobber. Alt som skjer på skolen, kan redusere den tilgjengelige tiden lærerne har til å lære.
- *Kolleger*: Arbeidskolleger kan spille en rolle for utbyttet av videreutdanningen ved at flere fra samme virksomhet studerer sammen. Når flere studerer sammen, kan de støtte hverandre, og det kan være lettere å få gjennomslag for nye ideer og arbeidsmåter på arbeidsplassen. Uavhengig av om det er en eller flere som tar videreutdanning, er det viktig at de andre ansatte er støttende, og at de som studerer, får mulighet til å prøve ut det de lærer.

Vi så i undersøkelsen fra 2017/2018 at disse forholdene også var relevante når det gjaldt videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere (Jensen mfl. 2018). Generelt var deltakerne fornøyde med det faglige innholdet i videreutdanningen. De fleste ga uttrykk for at det var passe mengde både teori, refleksjon og metode. Noen savnet imidlertid mer konkret arbeid knyttet til egen barnehage. Lokale hindringer – at studiet skal gjøres ved siden av full jobb – ble trukket fram som arbeidskrevende, og for mange skal det også tilpasses et familieliv. Selv om barnehagen strekker seg for å tilrettelegge, er det krevende for deltakerne.

Gjennom intervjuer i fire casebarnehager fant vi i undersøkelsen fra 2017/2018 at det i store barnehager med flere ansatte så ut til å være en større fleksibilitet når det gjaldt fravær i forbindelse med samlinger, lesedager og eksamen. I de store barnehagene var det mulig å bruke andre ansatte der det var behov, og å hjelpe på tvers av avdelinger. Mindre barnehager med færre ansatte var naturlig nok mer sårbare for fravær. Det ble også vist til at selv om man fikk dekket faktiske utgifter til studiet og fravær ved samlinger, var det noe annet å faktisk få tid til å gjennomføre studiet ved siden av jobb. Og flere pekte på at lærere har bedre ordninger når det gjelder studiedager i forbindelse med videreutdanning av samme omfang målt i antall studiepoeng.

¹ De bygger i hovedsak på to studier: Penuel mfl. 2007 og Gerat mfl. 2001.

Tid til å dele ny kunnskap med kolleger ble også trukket fram som utfordrende. Styrerne vi intervjuet, la vekt på at de hadde et ansvar for å tilrettelegge for kunnskapsdeling. Fordelen ved at flere studerer samtidig, var det også flere som var opptatt av – det gjør at man har noen å diskutere fag med utover studiesamlingene.

1.2 Tidligere undersøkelser om videreutdanning av barnehagelærere og lederutdanning av styrere

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 mfl. 2018). Styrerutdannings tilbudet er tidligere evaluert av Oxford Research (2014). Oxford Research fant at deltakerne i stor grad var fornøyde med det de lærte på studiet, både når det gjaldt 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 gjennomførte NIFU en deltakerundersøkelse for studieåret 2016/2017 blant både styrere og barnehagelærere (Siddiq & Gjerustad 2017). De fant at deltakerne vurderte at kvaliteten på studiene var god. Deltakerne opplevde å ha stort utbytte av studiet, de mente at det ga et godt utgangspunkt for refleksjon over egen praksis, og at det gjorde dem mer engasjert i arbeidet. Deltakerne ga uttrykk for det hadde vært travelt å kombinere jobb og studier, men de fleste opplevde at tilretteleggingen fra barnehagens side hadde vært god. Undersøkelsen fant små forskjeller mellom barnehagelærere som hadde tatt videreutdanning, og styrere som hadde tatt lederutdanning, når det gjaldt opplevelsen av studiet og læringsutbyttet. De som tok lederutdanning, opplevde studiet som litt mer krevende, mens barnehagelærerne rapporterte om litt høyere læringsutbytte.

I fjorårets undersøkelse (Jensen mfl. 2018) fant vi i stor grad det samme mønsteret: De fleste deltakerne, både styrere og barnehagelærere, vurderte studietilbudet som godt, relevant og interessant. Det gjaldt på tvers av studieretning og studiesteder. Læringsutbyttet ble vurdert som høyt, pensum var passe krevende, og utbyttet av videreutdanningen ble generelt vurdert som god. Tilretteleggingsmidlene ble vurdert som viktige, både for den enkelte som fikk dekket utgifter, og for barnehagen som kunne sette inn vikar ved fravær. I studien ble det i tillegg til spørreundersøkelsen gjennomført kvalitative intervjuer i fire barnehager, to private og to offentlige. De kvalitative intervjuene bidro med utdypende kunnskap om hvorvidt deltakernes erfaringer fra studiet førte til endret praksis i barnehagen, hvordan barnehagen la til rette for kunnskapsdeling, og hvordan det ble lagt til rette for å løse utfordringer med fravær når deltakeren var på studiesamlinger.

Ut fra annen forskning på barnehager vet vi at det er en del forskjeller i hvordan små og store barnehager og kommunale og private barnehager organiseres og styres (se Haakkestad mfl. 2015). I deltakerundersøkelsen 2017/2018 var vi derfor opptatt av om eierskap og størrelse hadde betydning for muligheter til å delta på videreutdanning, og om det var forskjeller i tilrettelegging. I spørreundersøkelsen fant vi imidlertid ingen signifikante forskjeller i vurderinger av studietilbud eller læringsutbytte, verken ut fra størrelse eller eierskap. De kvalitative intervjuene tydet på at størrelse var viktigere enn eierskap når det gjaldt deltakelse, tilrettelegging og deling av kompetanse. De store barnehagene liknet hverandre på tvers av eierskap. Begge disse barnehagene framsto som lærende organisasjoner med stor oppmerksomhet rettet mot de ansattes kompetanse. De store barnehagene hadde også større muligheter til å være fleksible når det gjaldt å dekke opp for fravær i forbindelse med studiesamlinger.

1.3 Organisering av rapporten

Rapporten inneholder ni kapitler. I kapittel 2 beskriver vi data og metode. Kapittel 3 er en beskrivelse av deltakerens bakgrunn, det vil si kjønn, alder, yrkeserfaring og hvilke utdanningstilbud de har tatt imot. Vi ser også på barnehagen deltakerne jobber i, om de kommer fra en liten eller stor barnehage, om barnehagen er privat eller kommunal, og om de jobber i avdelinger med store eller små barn.

Kapittel 4 er en gjennomgang av videreutdanningstilbudet for barnehagelærere. Vi ser 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 endring av egen praksis, og om, og hvordan, det er lagt til rette for kunnskapsdeling i barnehagen. Kapittel 6 handler om tilrettelegging. Vi ser på hvordan deltakeren vurderer den praktiske tilretteleggingen i barnehagen, og hvordan tilretteleggingsmidlene har vært brukt.

Vi skiller i rapporten mellom barnehagelærere som tar videreutdanning, og styrere som tar lederutdanning. Kapittel 7 er viet styreren og styrerutdanningen. I kapittel 8 ser vi på de som sluttet på studiet underveis, og hvilke grunner som oppgis for å ikke fullføre studiet. I avslutningskapittelet, kapittel 9, oppsummerer og presenterer vi hovedfunnene.

2 Data og metode

Vi har valgt et metodisk design som omfatter 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 kompetansestrategien studieåret 2018/2019.

I dette kapittelet presenterer vi det metodiske opplegget i undersøkelsen nærmere.

2.1 Fakta om studenter og studiesteder – populasjonen

Videreutdanningstilbudene vi ser nærmere på i denne rapporten, har eksistert noen år, og over tid har antallet studenter og studiesteder økt. Vi har mottatt lister fra Utdanningsdirektoratet over alle som har deltatt på videreutdanningstilbudene for barnehagepedagoger, og alle som har deltatt på styrerutdanningen i 2018/2019. Barnehagelærerne kan velge mellom flere ulike videreutdanninger, og i oversiktene fra Utdanningsdirektoratet kommer det også fram hvilken studieretning den enkelte har deltatt på. Noen av videreutdanningene er rettet mot pedagogisk ledelse, mens andre i større grad er rettet direkte mot arbeid med barna i barnehagen. Mens *styrerutdanningen* skal bidra til at den enkelte kan lede og styre i barnehagene, skal *veilederutdanning for praksislærere* bidra til at deltakerne utvikler praktiske ferdigheter og kompetanse knyttet til veiledningsmetoder og kommunikasjonsprosesser. Dette skal igjen utvikle kvaliteten i pedagogisk praksis og øke evnen til å reflektere kritisk over egen veiledning og rolle som praksislærer. De som har tilstrekkelig utdanning og ønsker å arbeide som pedagogisk leder eller styrer i en barnehage, kan ta tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk, noe som skal gjøre dem kvalifisert for slike lederoppgaver. Videreutdanningen *språkutvikling og språklæring* setter søkelys på barnehagelærerens arbeid med språk for å styrke læring, kommunikasjon og sosiale relasjoner hos barn. Videreutdanningen *læringsmiljø og pedagogisk ledelse* fokuserer på å utvikle gode læringsmiljø, og deltakerne skal tilegne seg ferdigheter i å gjennomføre gode utviklings- og læringsprosesser. I den siste videreutdanningsretningen, *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.²

² <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/etter-og-videreutdanning/studietilbud/#g=bh>

Tabell 2.1 Antall deltakere på videreutdanning i ulike pedagogiske studieretninger for barnehagelærere og på lederutdanning for styrere. I alt og etter studieretning, 2018 og 2019.

	2018	2019
Styrerutdanning	369	289
Språkutvikling og språklæring	166	281
Veilederutdanning for praksislærere	228	222
Læringsmiljø og pedagogisk ledelse	107	101
Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk	61	100
Naturfag og matematikk	64	53
I alt	995	1046

Note: Tallene inkluderer alle som har takket ja til studieplass, også de som har sluttet i løpet av studieåret.

Kilde: Utdanningsdirektoratet

Av de ulike studieretningene som er etablert spesielt for pedagogisk personale i barnehagene, er det, både i 2018 og 2019, flest som deltar på styrerutdanningen (tabell 2.1). Samtidig er det en nedgang i antallet som tar slik utdanning i 2019, sammenliknet med 2018. Av de øvrige videreutdanningene er det også noen endringer fra 2018 til 2019. Mens veilederutdanning for praksislærere var den klart største av disse studieretningene i 2018, er språkutvikling og språklæring klart størst i 2019. Antallet studenter som deltar på denne studieretningen, har økt med 69 prosent fra 2018 til 2019 (tabell 2.1). Studieretningen færrest tok i 2019, er naturfag og matematikk.

Fra 2018 til 2019 har det kommet til nye studiesteder, og antallet studenter ved de ulike studiestedene er endret. I tabell 2.2 kommer antallet studenter fram etter studiested blant de som har tatt videreutdanning for barnehagepedagoger (ikke styrerutdanningen).

OsloMet har flest deltakere på videreutdanning innen de ulike pedagogiske studieretningene for barnehagelærere, etterfulgt av Universitetet i Stavanger. Universitetet i Stavanger har i 2019 også et helt nettbasert opplegg, og dersom vi slår sammen det ordinære og det nettbaserte opplegget, er det flere deltakere ved undervisningsopplegget til Universitetet i Stavanger enn ved OsloMet. Tabell 2.2 viser videre at det er en del studiesteder som har få deltakere på sine kurs, og til forskjell fra hva som kom fram om studieretninger, er det nokså små endringer i deltakerantall ved studiestedene fra 2018 til 2019.

Tabell 2.2 Antall deltakere på videreutdanning i ulike pedagogiske studieretninger for barnehagelærere. I alt og etter høyskole. 2018 og 2019.

	2018	2019
Høgskolen i Oslo og Akershus / OsloMet	108	133
Universitetet i Stavanger	74	78
Universitetet i Sørøst-Norge / USN – campus Vestfold	69	67
Høgskulen på Vestlandet – Bergen	53	60
Universitetet i Stavanger – helt nettbasert		60
Dronning Mauds Minne Høgskole – Trondheim	46	55
Høgskolen i Innlandet – Hamar	49	39
Høgskolen i Østfold – Halden	36	38
UiT Norges arktiske universitet – Tromsø	30	30
Universitetet i Sørøst-Norge – campus Notodden	26	28
Høgskulen i Volda – Volda	35	26
Universitetet i Agder – Kristiansand	25	22
NLA Høgskolen – Bergen	6	19
Høgskulen på Vestlandet – Eid		17
Høgskolen i Innlandet – Lillehammer	26	16
Høgskulen på Vestlandet – Stord	13	13
Høgskulen på Vestlandet – Sogndal	7	9
Nord universitet – Bodø	4	8
Nord universitet – Levanger	15	5
Nord universitet – Vesterålen	6	5
UiT Norges arktiske universitet – Alta	4	3
Totalt antall studenter på videreutdanning	632	731

Note: Tallene inkluderer alle som har takket ja til studieplass, også de som har sluttet i løpet av studieåret. *Vi har ikke egne tall for det nettbaserte studiet ved Universitetet i Stavanger i 2018. Deltakerne ved de ordinære studiene og det nettbaserte er slått sammen under Universitetet i Stavanger.

Kilde: Utdanningsdirektoratet

I tabell 2.3 ser vi antall deltakere på styrerutdanningene etter studiested. Noen av undervisningsstedene, som Dronning Mauds Minne og OsloMet, tilbyr både de pedagogiske etterutdanningene for pedagoger i barnehagen og styrerutdanningen for barnehager, mens flere av de som tilbyr styrerutdanningen, som BI og Norges handelshøyskole, kun tilbyr lederutdanning for styrere.

Tabell 2.3 Antall deltakere på lederutdanning for styrere. I alt og etter høyskole.

	2018	2019
Handelshøyskolen BI – Oslo	84	85
Høgskolen i Oslo og Akershus / OsloMet	57	56
UiT Norges arktiske universitet – Tromsø	23	31
Universitetet i Sørøst-Norge / USN – Drammen	37	29
Universitetet i Agder – Kristiansand	42	28
Dronning Mauds Minne Høgskole – Trondheim	31	27
Norges handelshøyskole og AFF – Bergen	53	17
Høgskulen på Vestlandet – Voss	0	16
Høgskulen på Vestlandet – Stord	11	0
Handelshøyskolen BI – Bodø	24	0
Totalt antall studenter, styrerutdanning	362	289

Note: Tallene inkluderer alle som har takket ja til studie plass, også de som har sluttet i løpet av studieåret.

Kilde: Utdanningsdirektoratet

Som nevnt tidligere er det noen færre totalt sett som deltar på styrerutdanningen i 2019 enn i 2018. I 2019 er det BI sin styrerutdanning som har flest deltakere, etterfulgt av OsloMet, på samme måte som i 2018. De to høyskolene har i særklasse flest deltakere. Høgskulen på Vestlandet – Stord og BI Bodø hadde deltakere på studiet i 2018, men ingen av dem har det i 2019. På den andre siden hadde Høgskulen på Vestlandet – Voss ingen deltakere på styrerutdanningen i 2018, men der er det 16 deltakere i 2019 (tabell 2.3).³

2.2 Om spørreundersøkelsen

Vi har gjennomført en kvantitativ, e-postbasert spørreundersøkelse blant deltakere på videreutdanning for pedagoger og styrere i barnehager 2018/2019. Spørreundersøkelsen tar for seg de samme temaene som de to tidligere undersøkelsene og bygger på mange av de samme spørsmålene som ble brukt i 2017 (se Siddiq & Gjerustad 2017) og 2018 (se Jensen mfl. 2018). En slik gjenbruk betyr at spørsmålene er testet tidligere, det gir en mulighet for å sammenlikne resultater med tidligere år. Ettersom Fafo gjennomførte undersøkelsen også i 2018, gir det en mulighet til å slå sammen undersøkelsene for 2018 og 2019 i et samlet datasett. Dermed kan vi i noe større grad dele opp utvalget og med større sikkerhet finne ut om for eksempel det er forskjeller i hvordan deltakerne på ulike undervisningssteder eller studieretninger opplever utdanningen.

Vi har i 2018 og 2019 lagt noe større vekt på betydningen av arbeidsplassen i spørsmål og analyser og har ikke videreført alle spørsmål fra 2017. I 2019 er de fleste spørsmålene fra 2018 videreført, men vi har lagt til to spørsmål om hvordan forelesningene og foreleserne oppleves. Vi har vært opptatt av å ha et kort spørreskjema, da det øker sannsynligheten for en god svarprosent, noe som var høyt prioritert. I tillegg til studentenes e-post-

³ Vi er usikre på om disse undervisningsstedene tar opp deltakere hvert år.

adresser ga Utdanningsdirektoratet oss enkelte andre opplysninger om deltakerne på 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 2018/2019.

Representativitet og frafall

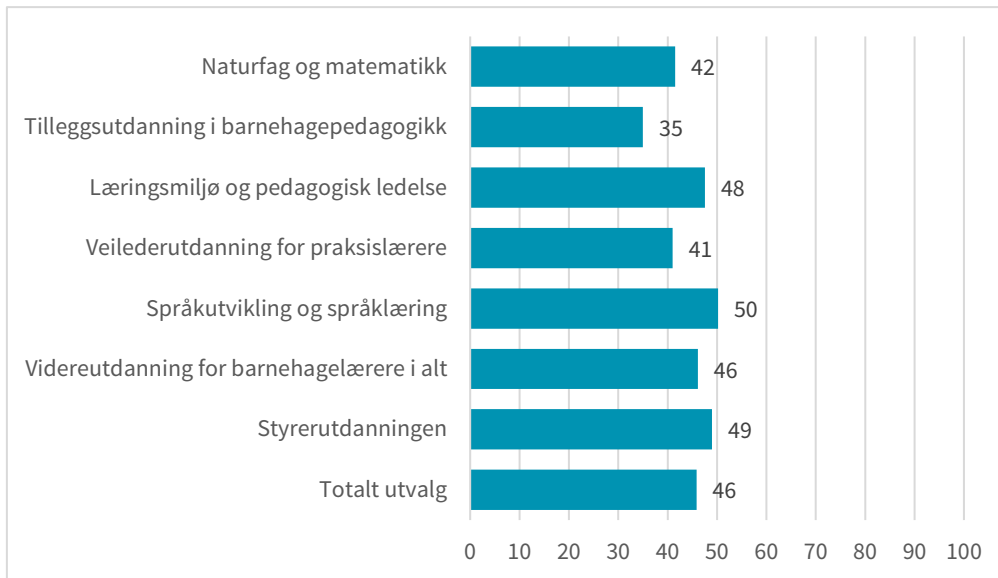
I spørreundersøkelser er høy svarprosent viktig. Frafall vil kunne være problematisk dersom det er systematisk, noe som betyr at funnene i undersøkelsen ikke representerer alle deltakerne på videreutdanningene. Frafall vil være systematisk dersom for eksempel de eldste, de som er mest opptatt av det pedagogiske innholdet i studiet, eller de som har brukt mest tid på studiene, i større grad har svart på undersøkelsen. Frafall betyr i tillegg færre svar, noe som gir færre muligheter til å studere forskjeller, for eksempel hvor fornøyd deltakerne på ulike videreutdanningsretninger og ulike studiesteder er. Det var også i år sentralt å få kunnskap om det er slik at studenter på ulike studiesteder opplever studiene, pensum etc. forskjellig, og også av den grunn var det viktig at flest mulig svarte på undersøkelsen.

I tillegg til å holde spørreskjemaet kort sendte vi i forkant av undersøkelsen, som et tiltak for å øke svargivingen, 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 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 april 2019. Ved hjelp av disse listene kunne vi skille mellom de som hadde sluttet underveis, og de som fortsatt studerte per april 2019. I alt var bruttoutvalget (de som kom inn på studiet og hadde takket ja) på 1049 studenter. Tre av e-postadressene fungerte ikke, i tillegg fikk vi tilbakemelding fra tre stykker at de aldri hadde fått tilbud om studieplass og derfor ikke skulle/kunne svare på undersøkelsen. Listene til Utdanningsdirektoratet omfattet dermed også noen som aldri fikk tilbud om studieplass. Hvor mange dette gjelder totalt sett, kan vi ikke vite, men det betyr at bruttoutvalget endte på maksimalt 1043. Fram til april hadde 47 av de som takket ja til studieplass, blitt registrert som at de hadde sluttet på studiet hos Utdanningsdirektoratet. I spørreundersøkelsen kommer det fram at ytterligere 16 av de som ifølge Utdanningsdirektoratets oversikt i starten av april studerte, hadde sluttet i løpet av året. 352 av de som svarte, og som deltok på studiet, deltok på videreutdanning for barnehagelærere, mens 143 deltok på lederutdanning for styrere. 25 respondenter hadde sluttet på studiene i løpet av året, tre av disse hadde deltatt på styrerutdanningen.

Undersøkelsen ble sendt ut medio mai 2019, med en purring i overgangen mai/juni og en siste purring medio juni. Svarprosenten for hele utvalget var dermed på 46 prosent (figur 2.1). Svarprosenten var høyest for videreutdanningene med mange deltakere og klart lavest blant de som deltar på tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk. Svarprosenten er noe lavere enn ved fjorårets undersøkelse, men det er likevel en klart høyere svarprosent enn det som er vanlig ved spørreundersøkelser for tiden.

Figur 2.1 Svarprosent totalt, blant alle som fortsatt studerte, og blant de som fortsatt tok lederutdanning for styre og videreutdanning for barnehagelærere. Prosent. 2019.



N totalt utvalg = 1043, N alle som fortsatt studerte = 996, N for alle som fortsatt studerte på videreutdanning for barnehagelærere = 719, og N alle som fortsatt studerte på styrerutdanning = 284.

I tabell 2.4 kommer det fram hvor stor andel av studentene som har begynt på videreutdanning i alt (populasjonen), og hvor stor andel som har svart på undersøkelsen. Tabellen viser at utvalget er representativt med hensyn til studiested, men med en lavere andel svar fra Universitetet i Sørøst-Norge campus Notodden og NLA Høgskolen i Bergen og en noe høyere svarprosent ved Dronning Mauds Minne Høgskole og Universitetet i Stavanger.

Tabell 2.4 Andel deltakere ved videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere etter studiested. I populasjon og utvalg. Prosent. N 2019.

	Andel i populasjonen	Andel i spørreundersøkelsen
Høgskolen i Oslo og Akershus – Oslo	21	19
Handelshøyskolen BI	8	8
Dronning Mauds Minne Høgskole – Trondheim	8	9
Universitetet i Stavanger – Stavanger	7	10
Universitetet i Sørøst-Norge – campus Vestfold	6	8
UiT Norges arktiske universitet – Tromsø	6	5
Høgskulen på Vestlandet – Bergen	6	4
Universitetet i Stavanger – helt nettbasert	6	6
Universitetet i Agder – Kristiansand	5	6
Høgskolen i Innlandet – Hamar	4	5
Høgskolen i Østfold – Halden	4	4
Universitetet i Sørøst-Norge – Drammen	3	3
Universitetet i Sørøst-Norge – campus Notodden	3	1
Høgskulen i Volda – Volda	2	2
NLA Høgskolen – Bergen	2	2
Norges handelshøyskole og AFF	2	2
Høgskulen på Vestlandet – Eid	2	1
Høgskolen i Innlandet – Lillehammer	2	1
Høgskulen på Vestlandet – Voss	2	1
Høgskulen på Vestlandet – Stord	1	2
Høgskulen på Vestlandet – Sogndal	1	1
Nord universitet – Bodø	1	1
Nord universitet – Levanger	0	0
Nord universitet – Vesterålen	0	1
UiT Norges arktiske universitet – Alta	0	0
Sum	100	100
N	1048	520

Note: Tallene inkluderer alle som har takket ja til studieplass, også de som har sluttet i løpet av studieåret.

Kilde: populasjonen, Utdanningsdirektoratet

Kjønnsfordelingen i utvalget er i samsvar med andelen kvinner som arbeider i sektoren, og andelen som deltok på videreutdanningen i 2017 og 2018 (se neste kapittel). Det er videre slik at frafallet er noe større blant deltakere som arbeider i private barnehager, enn

blant deltakere fra kommunale barnehager (tabell 2.5). Deltakere som arbeider i kommunale barnehager, er dermed svakt overrepresentert i undersøkelsen som helhet. I spørreundersøkelser er det vanlig at svarvilligheten er større blant de som opplever at undersøkelsen er relevant for dem. I undersøkelser om arbeid og arbeidsmarkedet er frafallet gjerne større blant de som har en svak tilknytning til det (arbeidsledige, uføre, de som går inn og ut av jobber), og også her kan vi vente at frafallet er større blant de som sluttet på studiet i løpet av året, sammenliknet med de som fortsatt studerte da de mottok undersøkelsen.

Tabell 2.5 Andel deltakere på videreutdanning for barnehagelærere og i lederutdanning for styrerutdanning fra private og kommunale barnehager. I populasjonen og i undersøkelsen. N 2019.

	Privat	Kommunal	N
Andel deltakere i videreutdanning (populasjonen)	44	56	1046
Andel i spørreundersøkelsen	40	60	542

Et begrenset utvalg deltakere per år gjør det vanskeligere å analysere forskjeller mellom studiesteder etter eierskap og størrelse på barnehagene. Vi har derfor laget et eget datasett hvor undersøkelsene fra 2018 og 2019 er slått sammen til én undersøkelse. Datasettet inneholder bare variabler hvor spørsmålene for 2018 og 2019 er like. Ved å gjøre dette vil vi kunne få signifikante funn i tilfeller hvor det faktisk finnes forskjeller etter bakgrunnsvariablene vi er opptatt av, og det bidrar til å belyse forskjeller mellom studiesteder i noe større grad. Dette datasettet inneholder totalt 1096 respondenter. For de som har behov for mer informasjon om undersøkelsen fra 2018, er svarprosenter og frafall på dataene dokumentert og kommentert i Jensen, Bråten, Svalund og Talberg (2018).

Analysen av spørreundersøkelsen(e)

Denne rapporten dreier seg om deltakerne på videreutdanning og styrerutdanning og ulike sider ved videreutdanningen. Vi er i rapporten opptatt av om svarene deltakerne gir, avhenger av studiested og studieretning. Er det forskjeller i hvordan undervisningen oppleves? Har tilretteleggingsmidler, konsekvenser av fravær i barnehagene og mulighetene til å implementere ny kunnskap i barnehagehverdagen i etterkant sammenheng med størrelsen på barnehagene deltakerne på videreutdanning jobber i, eller om den er privat eller kommunal? I analysene sammenlikner vi 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. Ut fra dataene vi har fått tilgang på fra Utdanningsdirektoratet, vet vi hvor mange som deltok på etter- og videreutdanning ved de ulike studiestedene i 2018 og 2019 (tabell 2.2 og 2.3). I analysene har vi vært opptatt av om det er systematiske forskjeller mellom studiesteder med få eller mange deltakere på etter- og videreutdanningen. For å kunne se nærmere på dette har vi laget en variabel hvor vi ser på studiestedets størrelse. Denne er delt inn i 25 deltakere eller mindre, 26–40 deltakere, 41–60 deltakere og 61 deltakere eller mer. Denne variabelen brukes på totalutvalget, som baserer seg på to år. Antall deltakere ved et studiested varierer litt mellom 2018 og 2019. Ved plassering av studiestedene etter størrelse har vi tatt utgangspunkt i 2019. Alle studiestedene, med noen få unntak, havner i den samme størrelseskategorien uansett hvilket år vi bruker som utgangspunkt. Høgskolen i Lillehammer hadde 26 deltakere i 2018, men 16 i 2019 og plasseres i gruppen med de minste studiestedene i totalfilen. Hadde 2018 blitt brukt som utgangspunkt, hadde Lillehammer altså havnet i en annen størrelseskategori. Deltakerantallet varierer mer fra år til år for styrerutdanningen. UiT, Norges arktiske universitet, hadde 23 (styrer)deltakere i 2018 og 31 deltakere i 2019 og plasseres derfor i

gruppen 25–40 etter- og videreutdanningsdeltakere. Universitetet i Agder – Kristiansand hadde 42 deltakere i 2018 og 28 deltakere i 2019 og plasseres i gruppen 25–40 deltakere, og endelig plasseres Norges handelshøyskole og AFF – Bergen i gruppen med minst deltakere selv om de i 2018 hadde 53 deltakere.

Selv om vi har tilgang til en del bakgrunnsvariabler, er det få steder i rapporten vi presenterer tall etter for eksempel størrelsen på barnehagen eller andre bakgrunnsvariabler. Det skyldes at vi finner få forskjeller. Vi kommenterer og skiller etter studiested, studiestedets størrelse, barnehagens størrelse eller eierform *kun* der det er signifikante forskjeller på 95-prosentsnivå.

2.3 Intervjuer / kvalitativ metode

I fjorårets (2018) rapport presenterte vi resultater fra intervjuer med kursdeltaker, styrer og kollega fra fire barnehager med ulik eierform og størrelse (totalt tolv intervjuer). To av disse barnehagene var kommunale, og to var private, to var små (under 50 barn), og to var store (50 barn eller flere). I årets undersøkelse har vi gjennomført oppfølgingsintervjuer over telefon med tre kursdeltakere og fire styrere fra de fire barnehagene (det ble ikke gjennomført oppfølgingsintervju med kollegene). Målet med oppfølgingsintervjuene var å undersøke om kursdeltakerne og styrerne opplevde at eventuelle endringer av praksis hadde vært varige, og om de hadde andre perspektiver på studiet etter at det hadde gått en tid. Intervjuene startet med en kort oppsummering av hva de hadde sagt i fjorårets intervju, som de så ble bedt om å kommentere. Dette ble gjort både for å minne dem på deres erfaringer fra studiet og for at de skulle få mulighet til å korrigere våre fortolkninger.

Vi har i tillegg ønsket å komme i kontakt med noen som begynte på studiet, men som endte opp med å ikke fullføre. For å nå denne gruppen hadde vi et åpent spørsmål i spørreundersøkelsen der de som oppga at de hadde avsluttet et studie uten å fullføre, fikk tilbud om å oppgi sitt telefonnummer eller e-postadresse dersom de ønsket å stille til intervju. Tolv personer oppga sitt telefonnummer eller e-postadresse. Vi sendte en e-post eller tekstmelding til åtte av disse, og fem av dem takket ja til å stille til intervju. Det gir oss en mulighet til å analysere hvordan de som droppet ut av studiet, opplevde kvaliteten, og om det er behov for noen tilrettelegging eller endringer for å sikre at flere av kursdeltakerne fullfører studiet.

3 Deltakernes bakgrunn og arbeidsplass

I dette kapittelet beskriver vi hva som kjennetegner de som tar videreutdanning, det vil si at vi ser nærmere på kjønnsfordelingen i undersøkelsen, aldersfordelingen og yrkeserfaring.

Vi ser videre på deltakernes arbeidsplass, om de arbeider i en privat eller kommunal barnehage, og om barnehagen er liten eller stor. Vi går gjennom dette for å gi et bilde av hvem som deltar i disse utdanningene, og om det er forskjeller i deltakelse mellom store og små barnehager, private og offentlige. Denne gjennomgangen danner et bakteppe for analysene i senere kapitler.

3.1 Deltar ansatte i kommunale og private barnehager i like stor grad på videreutdanning eller lederutdanning?

Måten tilretteleggingsmidlene er utformet på, eller ulike krav til de som skal ta utdanningen (samlinger eller annet som skaper fravær fra barnehagen), kan innebære 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. Vi så i forrige kapittel (tabell 2.5) at 56 prosent av de som takket ja til tilbud om studieplass, arbeider i en kommunal barnehage. Tall fra Utdanningsdirektoratet (Udir 2019⁴) viser at andelen ansatte (i årsverk) i alt er lik, mens antall årsverk med barnehagelærerutdanning eller utdanning fra universitet eller høgskole er på 43,9 prosent i kommunale og 46,6 prosent i private barnehager. Ettersom det å ha høyere utdanning er en forutsetning for å delta på videreutdanningstilbudet, kunne vi forventet en noe høyere andel deltakere på videreutdanning fra private barnehager enn fra de kommunale. Men som vist i kapittel 2 (tabell 2.5) var det i 2018/2019 en svak overvekt av deltakere fra kommunale barnehager: 56 prosent av deltakerne var ansatt i en kommunal barnehage, mens 44 prosent var ansatt i private barnehager.

3.2 Trekk ved de som deltar på videreutdanning

Når vi i senere kapitler ser nærmere på hvordan deltakerne på videreutdanning har opplevd ulike sider ved studiene, vil det være nyttig å ha kjennskap til ulike bakgrunnskjennetegn ved de som deltar i spørreundersøkelsen.

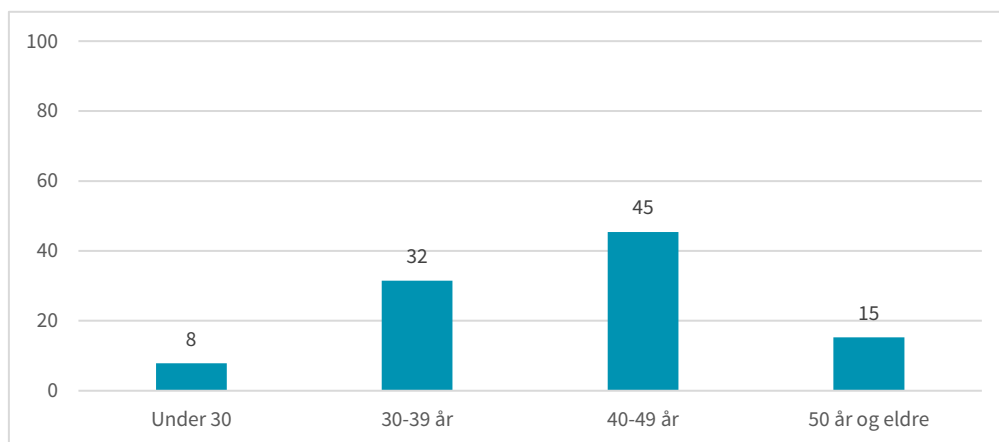
Alder og kjønnsfordeling

Andel mannlige barnehagelærere som er ansatt i barnehager, var i slutten av juni 2018 8 prosent. Andel menn som svarte på undersøkelsen, var i år 5 prosent. Aldersfordelingen i årets undersøkelse er svært lik det den var i 2018, det vi så nær halvparten av deltakerne er i alderen 40–49 år, mens én av tre er i alderen 30–39 år (figur 3.1). En mulig forklaring på at mannlige barnehageansatte er underrepresentert i videreutdanningen,

⁴<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/antall-arsverk-bhg-stilling/>

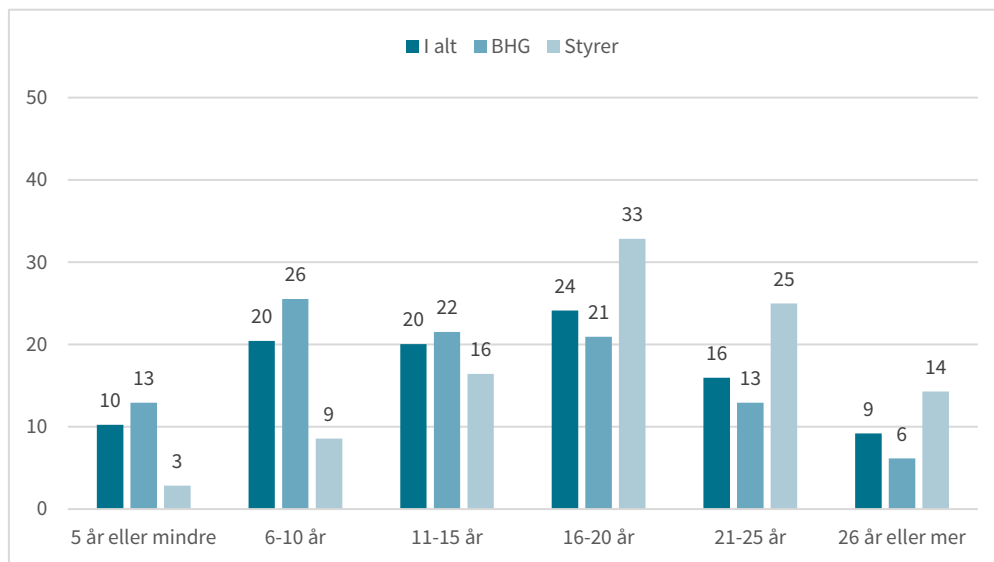
kan være at mannlige barnehageansatte i snitt er yngre, og at unge i mindre grad deltar i videreutdanning.

Figur 3.1 Aldersfordelingen i undersøkelsen. Prosent. 2019. N = 498.



Figur 3.1 viser at det er nokså erfarne arbeidstakere som tar videreutdanning, det gjelder både for barnehagelærere og de på styrerutdanning. I figur 3.2 kommer respondentenes ansiennitet i barnehagesektoren fram for alle, det vil si både de som deltar på videreutdanning for barnehagelærere, og de som deltar på styrerutdanningen for barnehagelærere. Deltakernes ansiennitet er i 2019 omtrent som i 2018, de fleste har jobbet relativt lenge i barnehagesektoren.

Figur 3.2 Ansiennitet i barnehagesektoren. I alt (N = 489), blant de som deltar på videreutdanning for barnehagelærere (BHG) (N = 346) og styrere (N = 143). Prosent. 2019.

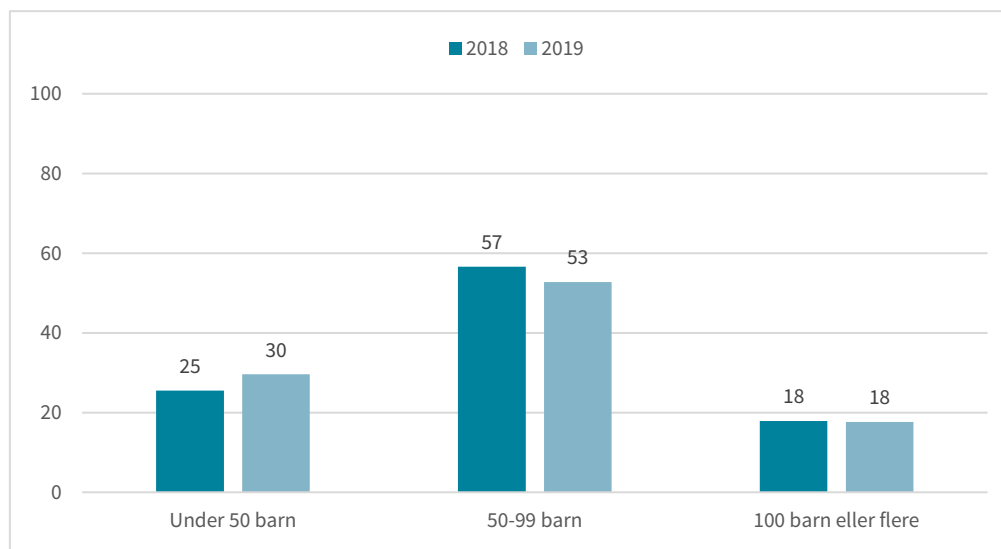


Trekk ved arbeidsplassen til studiedeltakerne

56 prosent av de som deltar i videreutdanning for barnehagelærere eller i styrerutdanningen (populasjonen), arbeider som nevnt i en kommunal barnehage. Blant de som har svart på undersøkelsen, arbeider 60 prosent i en kommunal barnehage, omtrent det samme som i 2017/2018.

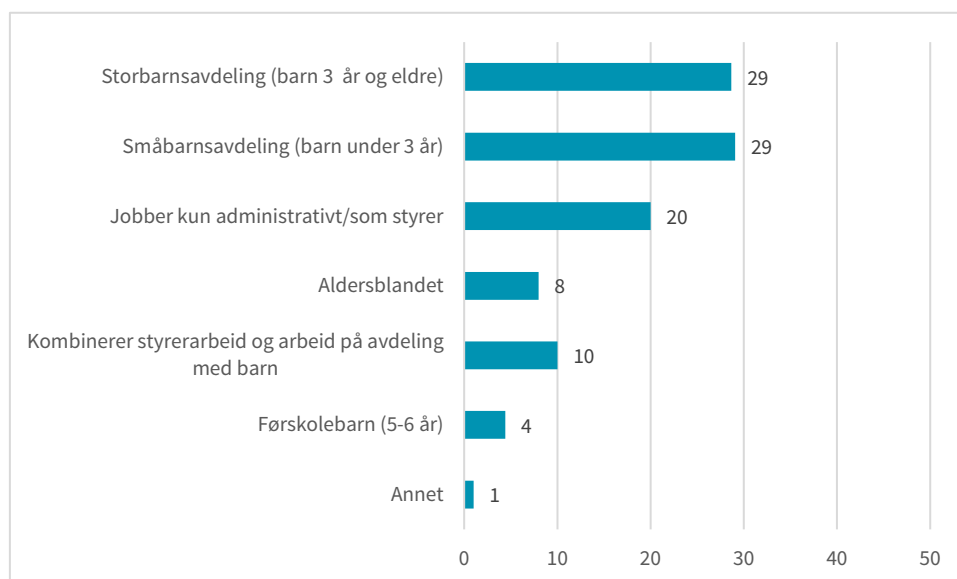
Det er vanligst med mellomstore barnehager, og det deltok flere fra mellomstore (50–99 barn) barnehager på videreutdanning i 2017/2018 enn fra større og mindre barnehager. Slik er det også i 2018/2019, men i år er andelen som deltar fra de minste barnehagene, noe større enn i 2018 (figur 3.3).

Figur 3.3 Barnehagestørrelse. Prosent. N 2018 = 565 og N 2019 = 493.



Det er mulig å tenke seg at hvilken type avdeling den enkelte arbeider på, har betydning for hvor godt utdanningsopplegget fungerer, derfor har vi spurt deltakerne om dette (figur 3.4). Hoveddelen av deltakerne arbeider på storbarns- eller småbarnsavdeling, mens en del kun jobber administrativt eller som styrer (figur 3.4). Blant de som har deltatt på styrerutdanningen for barnehagelærere, jobber 66 prosent kun administrativt eller som styrer, mens 23 prosent kombinerer styrerarbeid og arbeid på avdeling med barn. Fordeelingen på spørsmålet er lik det vi fant i 2018 (Jensen mfl. 2018).

Figur 3.4 I hvilken type avdeling arbeider deltakerne på videreutdanning. Prosent. 2019. N = 499.



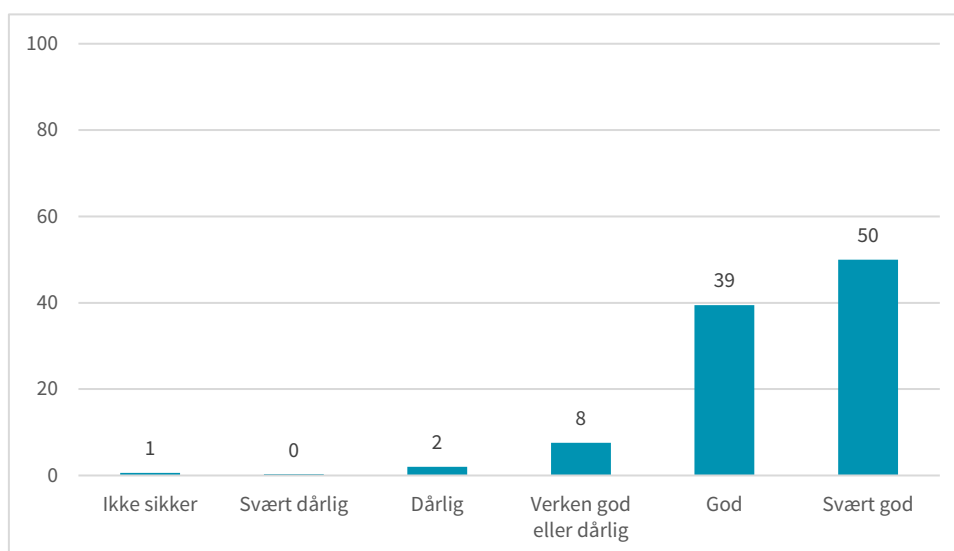
4 Barnehagelærernes vurderinger av videreutdanningen

I dette kapitlet ser vi på hvordan deltakerne på videreutdanning for barnehagelærere vurderer studiet når det gjelder innhold, læringsutbytte og organisering.

Hovedfunn fra de to tidligere undersøkelsene var at deltakerne ga uttrykk for at innholdet i studiet var godt tilpasset deres behov, og omtrent alle som svarte, vurderte at kvaliteten på studiet var god eller svært god (Siddiq & Gjerustad 2017; Jensen mfl. 2018).

Vi har også i årets undersøkelse bedt deltakerne om å gi en samlet vurdering av kvaliteten på studiet, alle forhold tatt i betraktning. Generelt svarer deltakerne på tvers av studieretninger og studiested at kvaliteten på studiet de har tatt, er god eller svært god. Vi ser i figur 4.1 at 89 prosent av studentene svarer at helhetsinntrykket er godt (39 prosent) eller svært godt (50 prosent). Dette er det samme som vi fant i fjorårets undersøkelse. Videre i kapitlet ser vi nærmere på hva som ligger bak dette helhetsinntrykket.

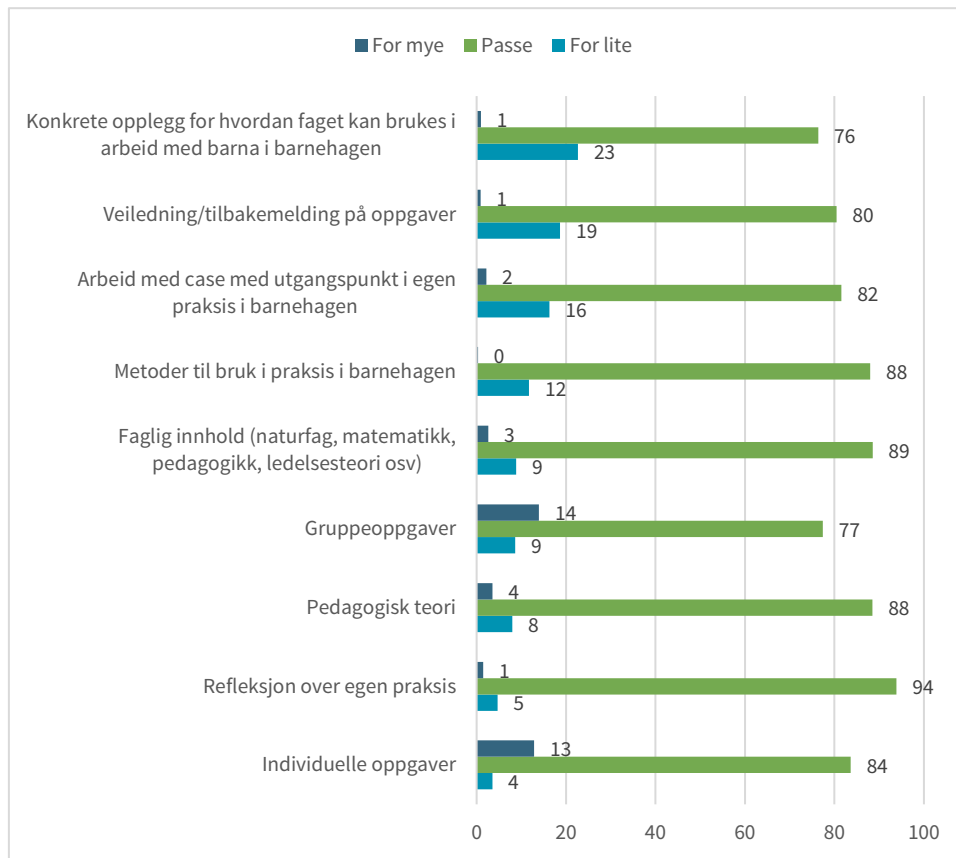
Figur 4.1 Alle forholdene ved studiet tatt i betraktning: Hva er ditt hovedinntrykk av kvaliteten på studiet? N = 342.



4.1 Innhold

I spørreundersøkelsen har vi, som i de foregående årene, 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 ni ulike elementer:

Figur 4.2 Studieinnhold. Prosent. N = 344–341.



Som figur 4.2 viser, svarer det store flertallet at det har vært passe mengde 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: 20 prosent svarer at det har vært for lite konkrete opplegg for hvordan faget kan brukes i arbeid med barna i barnehagen, 15 prosent svarer at det har vært for lite arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen, og 12 prosent at det har vært for lite om metoder til bruk i praksis i barnehagen. Disse resultatene samsvarer med det som kom fram i de to foregående undersøkelsene. Da trakk også deltakerne fram de samme elementene som de mente det var for lite av: metoder til bruk i praksis, arbeid med case og eksempler på konkrete opplegg i bruk i barnehagen. Vi siterte fra kompetansestrategien i innledningskapittelet hvor det står at: «Tilbydere av kompetanseutviklingstiltak må legge til rette for gjensidig utveksling av teori og praksis ved å bruke studentenes arbeidssted som læringsarena» (s. 8). Selv om de fleste svarer at det er passe mengde av dette i studiet, finner vi at det på tvers av studiested og studieretninger er en del av studentene som savner en sterkere kobling mellom teori og praksis i egen barnehage. Blant de som har fylt ut den åpne svarkategorien om årsaker til at han/hun sluttet (se også kapittel 8), er det en som eksplisitt skriver at grunnen var at: «Jeg så ikke sammenhengen mellom praksis og innholdet i studiene».

Det er i tillegg 19 prosent som svarer at det har vært for lite veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver. Dette resultatet er også i samsvar med undersøkelsene fra 2017 og 2018.

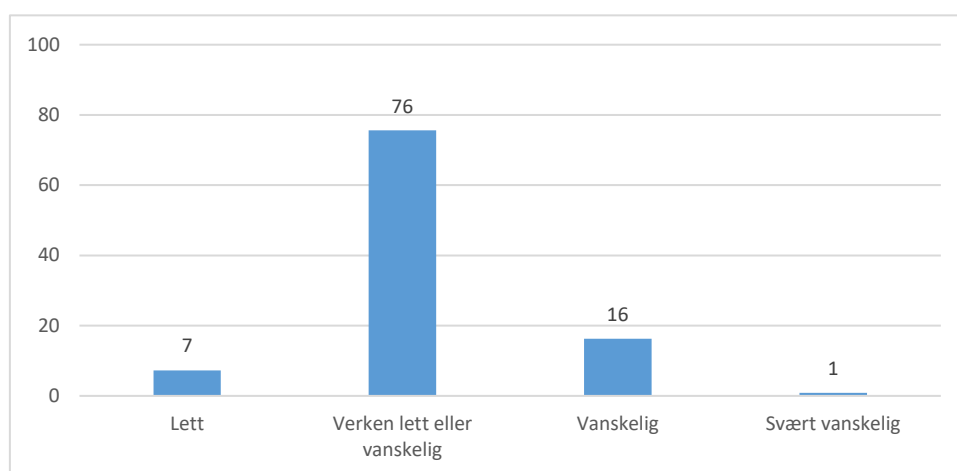
På *for mye* av er det først og fremst arbeid med oppgaver som krysses av, både individuelle (13 prosent) og gruppeoppgaver (12 prosent). Dette er også helt i tråd med svarene i undersøkelsene fra 2017 og 2018. En mulig fortolkning av det er at oppgaver og gruppeoppgaver er det som oppleves som mest arbeids- og tidkrevende.

Oppgaver oppleves altså som krevende samtidig som 19 prosent svarer at de synes det har vært for lite oppfølging og tilbakemelding på oppgaver. Her kan det også være et mulig forbedringspunkt for studiestedene. Gjennom de kvalitative intervjuene vi gjennomførte i 2018, fikk vi et klart inntrykk av at det er krevende med oppgaver og innleveringer, og at gode tilbakemeldinger på disse ble vurdert som veldig viktig av studentene.

Pensum

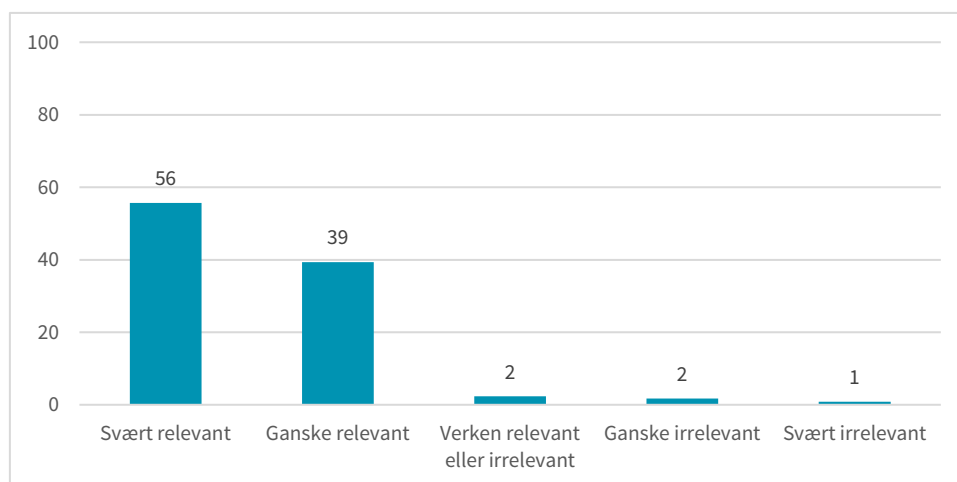
Vi har også spurt deltakerne om hvordan de vurderer pensumet, om det har vært lett eller vanskelig, og hvor relevant de opplever at det har vært. Disse spørsmålene var nye i 2018. Hovedinntrykket var da at pensumet ble opplevd som passe krevende, og at de fleste vurderte at det var relevant. Vi finner det samme i årets undersøkelse: Det er 76 prosent som svarer at pensumet verken er lett eller vanskelig, mens det er 16 prosent som svarer at det er vanskelig.

Figur 4.3 Hvordan opplever du pensum? Prosent. N = 344.



Når det gjelder hvor relevant pensumet oppleves, ser vi i figur 4.4 at det store flertallet, 95 prosent, svarer at de opplever det som ganske eller svært relevant, og dette er som i fjor. I intervjuene med de som sluttet underveis i studiet, er det imidlertid en som trekker fram at pensum var veldig omfattende, og en annen mente det var frustrerende at pensumet ikke var samlet i et kompendium, men besto av noen få kapitler i hver bok.

Figur 4.4 Hvor relevant opplever du pensum? Prosent. N = 342.



Forelesningene

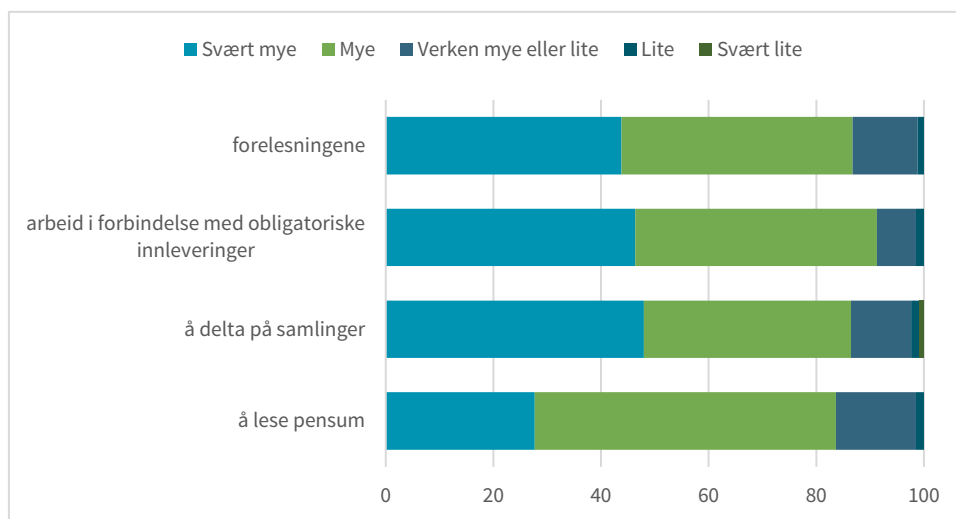
I tillegg til å spørre om pensum har vi i årets undersøkelse stilt et nytt spørsmål om hva deltakeren synes om foreleserne. Svarene her viser at deltakerne generelt er godt fornøyd, 45 prosent svarer at foreleserne er svært gode, 42 prosent gode, 7 prosent sier at det er veldig varierende, mens 2 prosent svarer at de er dårlige. Dette spørsmålet har ikke vært stilt i de to tidligere undersøkelsene, men føyer seg inn i mønsteret av at deltakeren er godt fornøyd med studiet sitt enten det gjelder studieinnhold, pensum, læringsmåter eller forelesere.

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 forelesningene, av arbeid i forbindelse med obligatoriske innleveringer, av å delta på samlinger og av å lese pensum.

Figur 4.5 viser at deltakerne mener at de lærer mye av alle disse læringsmåtene: 44 prosent svarer at de har lært svært mye og 43 prosent mye av forelesningene. Det samme gjelder deltakelse på samlinger, nær halvparten svarer at de lærer svært mye av det, og 39 prosent at de lærer mye. Deltakerne vurderer også at de lærer mye av innleveringer av obligatoriske oppgaver, over 90 prosent svarer at de har lært mye eller svært mye av det. Så selv om noen deltakere opplever at det er for mye innleveringer (både individuelle og gruppeoppgaver, se figur 4.2), vurderer de også at de lærer mye av dem. Andelen som svarer at de har lært svært mye av å lese pensum, er litt lavere, 28 prosent, mens 56 prosent svarer at de har lært mye.

Figur 4.5 Læring. Hvor mye har du lært av ... Prosent. N = 343–340.



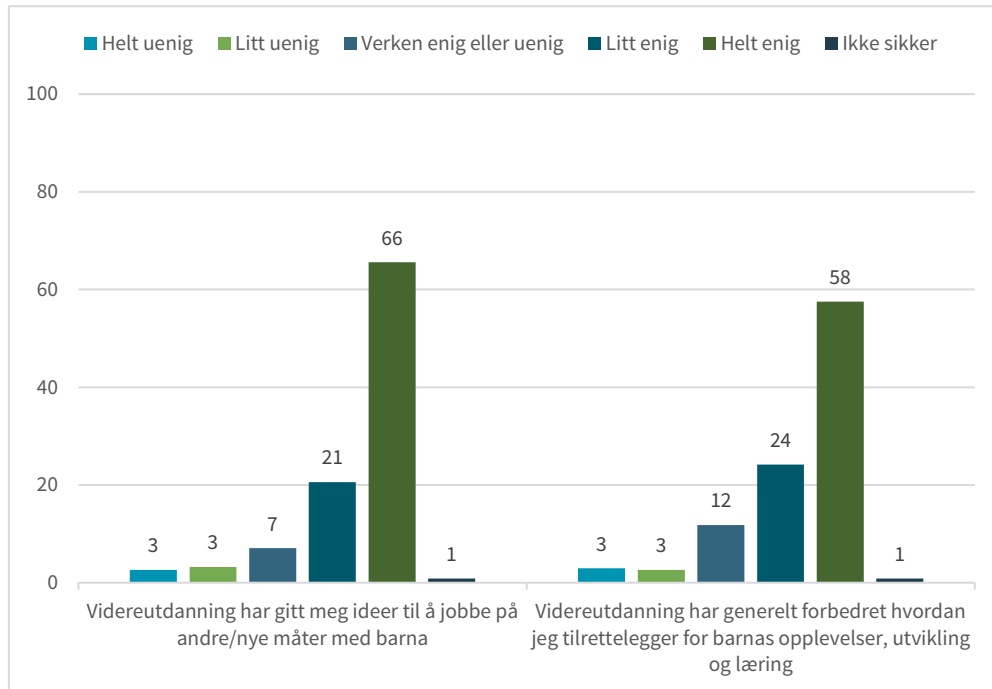
Samlet gir disse svarene et inntrykk av at deltakerne opplever at de lærer mye av de ulike læringsmåtene på studiet. Dette mønsteret så vi også i 2017- og 2018-undersøkelsene.

Når det gjelder deltakelse på samlinger, finner vi, når vi slår sammen undersøkelsene fra 2018 og 2019, at det er en signifikant sammenheng mellom vurderingen av samlingene og størrelse på studiested. Analysen viser at av de som har deltatt på de største studiestedene (60 eller flere deltakere), er det 85 prosent som svarer at de har lært svært mye eller mye av samlingene. Den tilsvarende andelen på de minste studiestedene (25 eller færre deltakere) er 31 prosent. Vi vet ikke hvorfor det er slik, men en mulig tolkning kan være at på samlinger med mange deltakere blir de faglige diskusjonen bredere, med flere ulike synspunkter.

Læringsutbytte

Vi har også spurt deltakerne direkte om læringsutbytte. Det har vi gjort ved å be dem om å ta stilling til to utsagn om læringsutbytte av videreutdanningen: 1) Videreutdanning har gitt meg ideer til å jobbe på nye/andre måter med barna, og 2) Videreutdanning har generelt forbedret hvordan jeg tilrettelegger for barnas opplevelser, utvikling og læring.

Figur 4.6 Læringsutbytte. Hvor enig er du i følgende utsagn om læringsutbytte av videreutdanningen: Prosent. N = 340.



Figuren viser at 87 prosent er helt (66 prosent) eller litt (21 prosent) enige i at videreutdanningen har gitt dem nye måter å arbeide med barna på. Til sammenlikning er 6 prosent litt eller helt uenige i påstanden. Det er litt færre, 82 prosent, som er helt (58 prosent) eller litt (24 prosent) enige i at de har forbedret hvordan de tilrettelegger for barnas opplevelser, utvikling og læring. Disse resultatene er nesten identiske med fjorårets og kan tolkes i retning av at de aller fleste blir inspirert til å finne nye metoder til å jobbe med barna på, og at de faktisk tar dem i bruk.

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. Vi skriver mer om endret praksis i neste kapittel (kapittel 5).

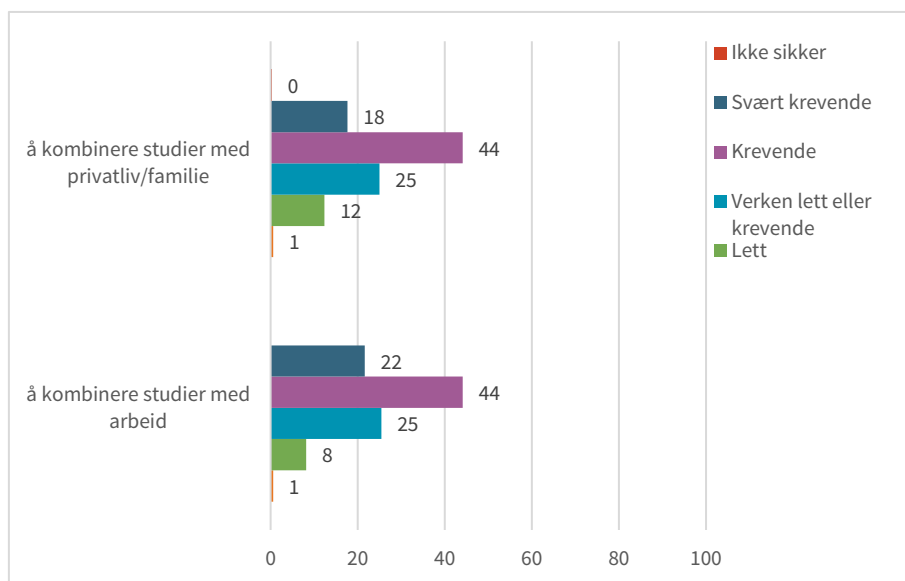
4.3 Organiseringen av studiet

Alle videreutdanningene er lagt opp med samlinger, egenstudium, innlevering av oppgaver og eksamener. Tallet på samlinger varierer noe, men det vanlige ser ut til å være mellom to og tre per semester. Vi har sett at de fleste vurderer at de lærer mye av samlingene. Fra barnehagenes side ble det gjennom intervjuer gjennomført med styreere i fjorårets undersøkelse lagt vekt på at fordi fraværet var planlagt og ikke altfor omfattende, belastet ikke det å ha barnehagelærere på videreutdanning barnehagene for mye. Det er i tråd med det de som tar videreutdanning, svarer. Blant de som tok videreutdanning i 2018/2019, er

det 65 prosent som svarer at de er helt uenige eller uenige i påstanden «Min kombinerings av jobb og videreutdanning har hatt negative konsekvenser for kollegene i min barnehage», mens det er 15 prosent som er helt enige eller enige i påstanden.

Samtidig gir en stor andel av deltakerne uttrykk for at de opplever at det er krevende å kombinere studier med arbeid. I undersøkelsen fra 2017 ga rundt halvparten av deltakerne uttrykk for at de opplevde studiet som krevende eller svært krevende (Siddiq & Gjerustad 2017). Vi fant det samme i fjorårets spørreundersøkelse (og i intervjuene), og vi gjenfinner dette i årets undersøkelse: 66 prosent mener at det er svært krevende (22 prosent) eller krevende å kombinere studier med arbeid (44 prosent). Og det er 62 prosent som sier at det er svært krevende (18 prosent) eller krevende (44 prosent) å kombinere studier med privatliv/familie.

Figur 4.7 Hvor krevende vurderer du at det er ... N = 340-341.



Vi fant i fjorårets undersøkelse, i intervjuene med både deltakere og styrere, at de mente at egen motivasjon var en forutsetning for å ta videreutdanning. Ifølge dem vi da intervjuet, er studiet er såpass krevende at hvis deltakeren selv ikke er motivert, er det liten vits i å starte. At styrere i liten grad presser på for å få barnehagelærerne til å ta videreutdanning, ser vi også i årets spørreundersøkelse. Det er 85 prosent som er helt uenige eller uenige i påstanden «Min overordnede presser på for at jeg skulle ta videreutdanning», og det er bare 5 prosent som er enige i påstanden. Det betyr antakeligvis at de som starter på videreutdanning, har en sterk motivasjon for å ta utdanningen, og at dette først og fremst er noe de selv ønsker. Det kan også være en forklaring på at studiet, innholdet og læringsutbyttet vurderes så positivt.

4.4 Oppsummering

Dette kapittelet viser at de aller fleste som deltar på videreutdanning for barnehagelærere, vurderer kvaliteten på studiet som svært god eller god. Når de blir bedt om å vurdere ulike elementer ved innholdet i utdanningen, svarer det store flertallet at det er passe mengde både teori, refleksjon over egen praksis og metode. De som oppgir at det har vært for lite av noe, knytter det først og fremst til konkret arbeid i egen barnehage. Dette er også et funn i de to foregående deltakerundersøkelsene, og her kan det være et mulig forbedringspunkt hos studiestedene. At dette er viktig, understrekes også av annen forskning

som viser at det å få anledning til å bruke det man lærer, i praksis, er noe som øker forståelsen og dermed utbyttet av videreutdanningen. Det samme gjelder vektleggingen av å se sammenhengen mellom studium og arbeid (se også kapittel 1).

Det er et mindretall som oppgir at det har vært for mye gruppeoppgaver og individuelle oppgaver. Også dette samsvarer med undersøkelsene fra 2017 og 2018. Samtidig gir deltakerne uttrykk for at obligatoriske innleveringer er noe de lærer mye av. En rimelig tolkning er at oppgaver er arbeidskrevende, men lærerike.

Når det gjelder pensum, svarer de fleste at de opplever det som relevant og passe vanskelig. Det samme gjelder forelesningene, 86 prosent svarer at de har lært mye eller svært mye av forelesningene, og en like høy andel svarer at de synes foreleserne har vært gode eller svært gode. 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.

Oppsummert er det store flertallet av deltakerne godt fornøyd med studiet sitt, det gjelder studieinnhold, pensum, læringsmåter og forelesere. 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 på. Studiet er organisert med samlinger og selvstudium. Deltakeren opplever at samlingene er viktige og noe de lærer mye av å delta på.

Vi har i kapittelet gjennomgående kontrollert for studiested, studieretning, eierskap og størrelse på barnehagen for å se om det er noe som påvirker deltakerens vurderinger, men når «alle» stort sett er fornøyd, er det lite variasjon.

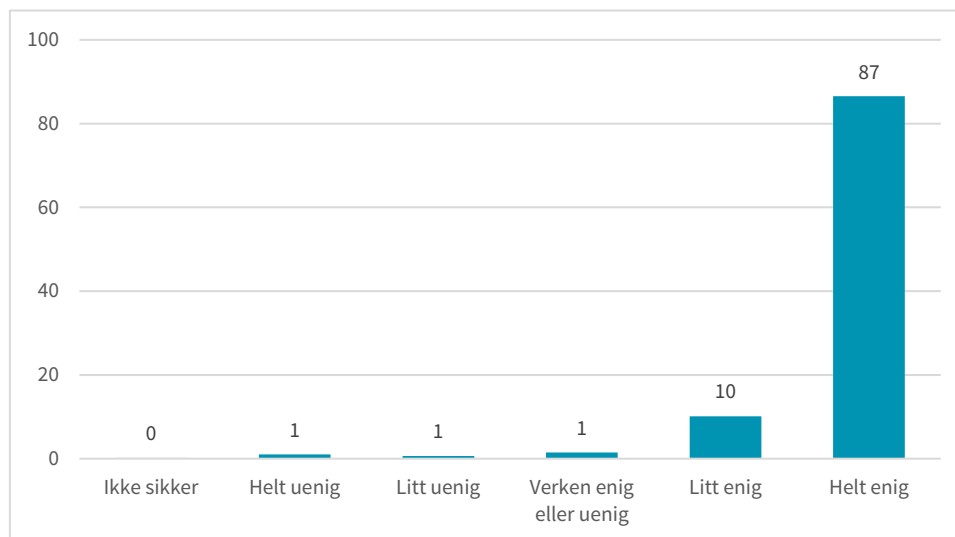
5 Endringer av praksis og kunnskapsdeling

I dette kapittelet undersøker vi om barnehagelærere og barnehagestyrere mener lederutdanningen og videreutdanningene faktisk har ført til en endring av praksis, og om barnehagene har strategier for kunnskapsdeling dersom ansatte er under videreutdanning. Sammenliknet med fjorårets rapport er det gjennomgående små forskjeller i resultatene på de ulike påstandene og spørsmålene. Dersom det er relevante forskjeller mellom årets og fjorårets resultater, blir de kommentert fortløpende i teksten. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom kommunale og private barnehager på noen av spørsmålene eller påstandene som presenteres i dette kapittelet.

5.1 Personlig utbytte og forandring

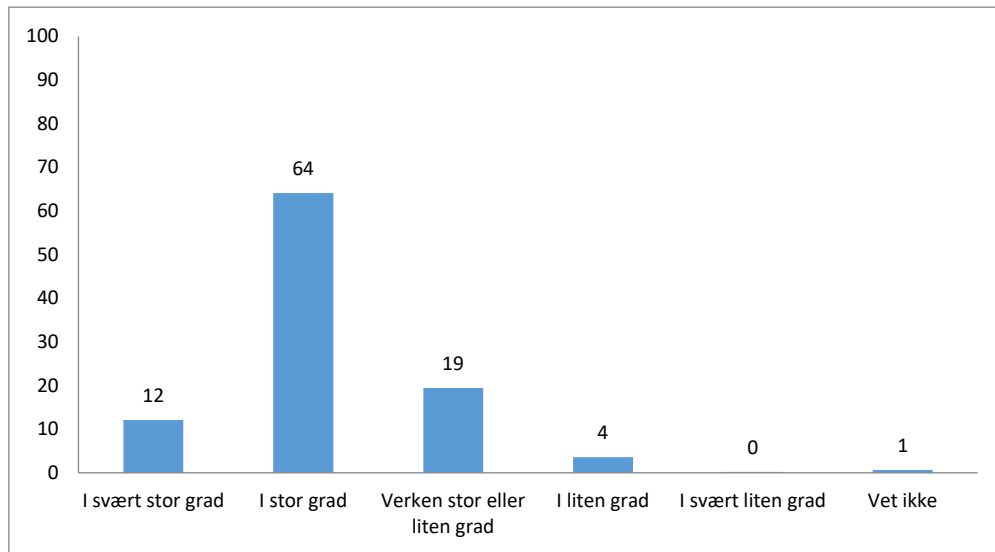
I figur 5.1 ser vi at hele 87 prosent er helt enige i at de drar nytte av studiet i sin egen jobbhverdag. Med en «litt enig»-andel på 10 prosent er det kun 3 prosent til sammen som er nøytrale eller uenige i påstanden. Det betyr at deltakerne har en svært positiv vurdering av kursenes nytteverdi for egen arbeidspraksis.

Figur 5.1 Jeg drar nytte av studiet i min egen jobbhverdag. Prosent. N = 483.



Et annet aspekt av nytteverdien er hvorvidt videreutdanningen fører til at deltakerne gjør noe annerledes. På 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) svarer litt mer enn tre av fire enten «i svært stor grad» (12 prosent) eller «i stor grad» (64 prosent). Det er dermed liten tvil om at deltakerne i hvert fall har en intensjon om å endre praksis etter å ha tatt videreutdanning.

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 = 479.



I de kvalitative intervjuene vi gjennomførte i fjorårets undersøkelse, var et gjennomgangstema at deltakerne i stor grad hadde styrket sin refleksjon rundt egen praksis. Det var imidlertid flere som oppga at de ikke hadde hatt tid til å gjennomføre alle endringene som de planla eller ønsket. I oppfølgingsintervjuene av de fire casebarnehagene i årets undersøkelse var vi særlig interessert i om deltakerne, nå når de hadde fått studiet litt på avstand, så noen endring i praksis. Vi spurte i tillegg styrer fra de samme barnehagene om de også erfarte at de jobbet på en annen måte. Alle deltakerne vi snakket med, mente at kunnskap fra studiet hadde ført til endret praksis, det var imidlertid større variasjon i hvorvidt deres styrere så en endring. Styrer fra stor kommunal barnehage svarte at hun ikke så de store forskjellene i praksis, men hun opplevde at de ansattes bevissthet økte etter deltakelse på videreutdanning, og at hun anså det som svært viktig at barnehagen prioriterte dette. Selv var kursdeltakeren fra samme barnehage tydelig på at studiet hadde ført til en endring av praksis:

Jeg valgte uteleken. Da fikk jeg med de andre medarbeiderne på refleksjoner rundt praksis og hva vi bør jobbe videre med. Så jeg følte at det utviklingsarbeidet, man blir aldri ferdig, men jeg så en stor endring av praksis til det bedre. [...]

Intervjuer: Jobber du selv på en annen måte med barna?

Ja, helt annerledes enn før videreutdannelsen. Jeg merker at det har skjedd noe. (Barnehagelærer, stor kommunal barnehage)

Styrer fra en stor privat barnehage så en tydelig endring av praksis og hadde fått tilbakemelding fra pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) om at når barnehagen tar kontakt med dem for råd og veiledning, er meldingene fra barnehagen blitt bedre. Selv om hun ikke var sikker på at bedringen skyldtes pedagogisk leders videreutdanning i språk, mente hun at det var en sammenheng. Styrer i denne barnehagen var også opptatt av at møtene i barnehagen skulle ha et faglig innhold som kunne bidra til deling av kunnskap fra videreutdanningene:

Vi har vært veldig fokusert på lærende møter. Mer agenda på møter. Jeg er opptatt av at alle møter skal ha et stort faglig fokus. Bruker metoder som får alle med. Vi

ser og – vet ikke om det er fra utdanning – gode tilbakemeldinger fra PPT og barnevern. Får høre at vi skriver gode beskrivelser som samsvarer med de barna de møter. Det har vært spesielt med PPT og språk. De sier vi ser når det er rett å trekke inn andre. (Styrer, stor privat barnehage)

I den lille private barnehagen vi intervjuet i fjor, framholdt styreren at videreutdanning mest var en egen reise for den som deltok. Nå, ett år etter, mener hun imidlertid at hun ser tegn på at kunnskapen deltakeren hadde fått gjennom studiet, kommer hele barnehagen til gode:

Jeg merker at det drypper litt både på kolleger og i det daglige arbeidet. (Styrer, liten privat barnehage)

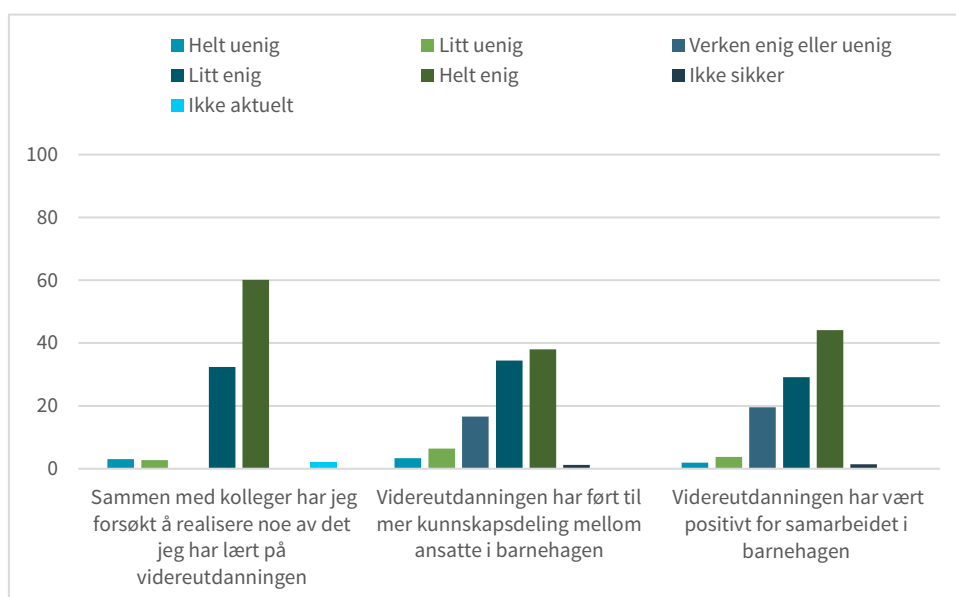
Og fra å ha vært litt skeptisk i fjor hadde barnehagen to deltakere som tok videreutdanning i år.

I alle de fire casebarnehagene fant vi, både blant styrere og deltakere, at det var bred enighet om at kurset hadde gjort deltakeren tryggere på egen rolle og kompetanse. Flere av deltakerne påpekte nytteverdien av å kunne slå opp i lærebøkene når de møtte utfordringer i barnehagen.

5.2 Endringer i samarbeid

De neste tre påstandene vi skal se på, handler om hvorvidt videreutdanningen har bidratt til å endre samarbeidet i barnehagen. I figur 5.3 ser vi at 92 prosent er helt (60 prosent) eller litt (32 prosent) enige i at de har forsøkt å gjennomføre noe de lærte på videreutdanningen, sammen med kolleger. Videre er 73 prosent helt (44 prosent) eller litt (29 prosent) enige i at videreutdanningen har vært positiv for samarbeidet i barnehagen. Vi ser en forskjell fra fjoråret på andelen som har svart «helt enig» på påstanden «Videreutdanning har ført til mer kunnskapsdeling mellom ansatte i barnehagen». I år har 44 prosent sagt seg helt enige i denne påstanden, mot 33 prosent i fjor, men dersom vi slår sammen «helt enig» og «litt enig», er forskjellen kun 4 prosentpoeng (73 prosent var helt eller litt enige, mot 69 prosent i fjorårets undersøkelse).

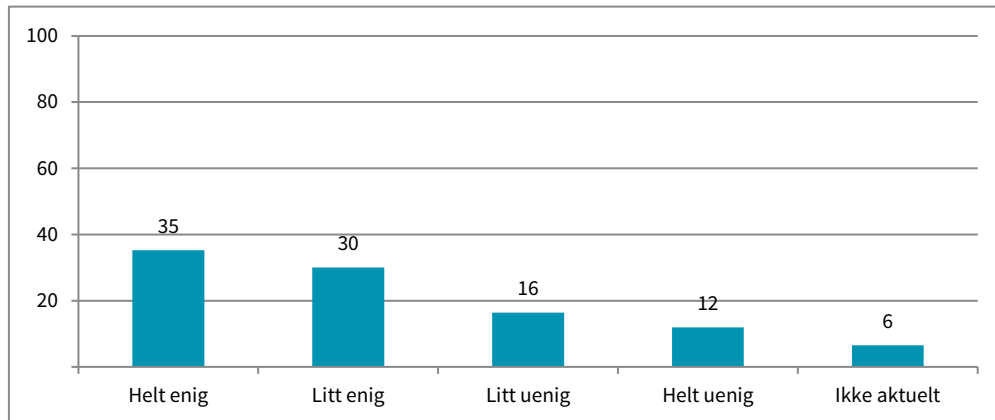
Figur 5.3 Ta stilling til følgende påstander om endring av egen praksis/barnehagepraksis på grunn av studiene. Prosent. N = 480–482.



5.3 Legger ledelsen i barnehagene til rette for kunnskapsdeling?

Vi har i spørreundersøkelsen bedt kursdeltakerne oppgi hvorvidt ledelsen oppfordrer dem til å dele det de har lært, med kolleger, og hvorvidt ledelsen har lagt til rette for at de kan dele. Tett opp mot to av tre er helt (35 prosent) eller litt (30 prosent) enige i at ledelsen har oppfordret dem til å dele det de har lært på studiet, med kolleger. Andelen som er helt (12 prosent) eller litt (16 prosent) uenige, er drøyt én av tre (se figur 5.4).

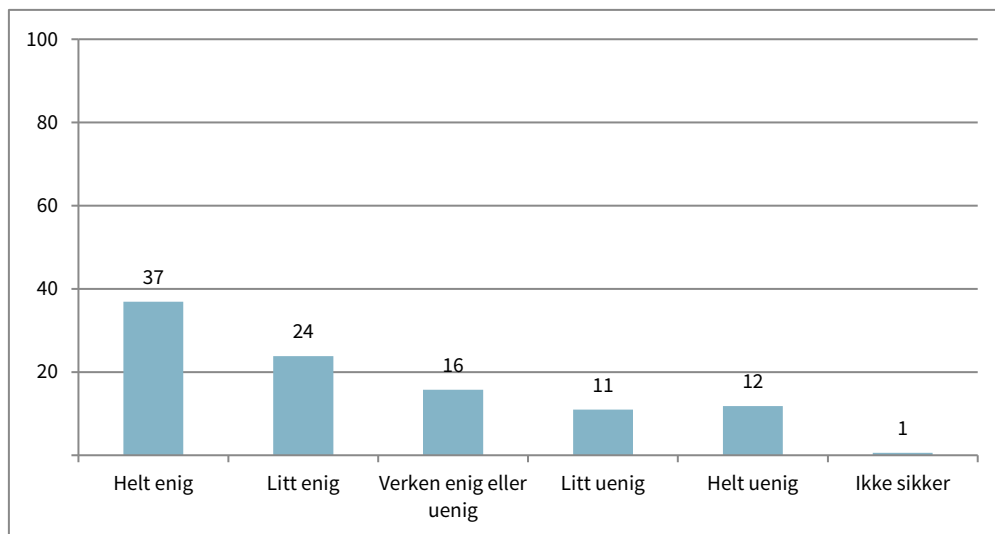
Figur 5.4 Jeg har blitt oppfordret av ledelsen til å dele det jeg har lært i studiet, med kolleger. Prosent. N = 482.



Det kan tenkes at det er en betydelig forskjell mellom det å bli oppfordret til å dele sin kunnskap og det at ledelsen faktisk legger til rette for at kunnskapsdeling skal kunne skje.

Det er imidlertid små forskjeller mellom hvor mange som mener at ledelsen *har oppfordret* til kunnskapsdeling, og hvor mange som mener ledelsen *har lagt til rette* for kunnskapsdeling. I figur 5.5 ser vi at (61 prosent) er helt (37 prosent) eller litt (24 prosent) enige i at ledelsen har lagt til rette for deling av kunnskapen fra videreutdanningene. Til sammenlikning er én av tre helt (12 prosent) eller litt (11 prosent) uenige i påstanden. Fra årets og fjorårets kvalitative datainnsamling trekkes særlig personalmøter/samlinger fram som gode arenaer for å dele den nye kunnskapen.

Figur 5.5 Ta stilling til følgende påstander om endring av egen praksis/barnehagepraksis på grunn av studiene. Ledelsen har lagt til rette slik at jeg kan dele det jeg har lært på videreutdanningen, med mine kolleger. Prosent. N = 477.



Fra det kvalitative materialet kommer det imidlertid fram at deltakerne opplever at kolleger og ledelsen er opptatt av at de skal dele det de har lært, men at det ikke alltid legges til rette for deling. En deltaker fra en stor privat barnehage fortalte at hun hadde laget en facebookside der de ansatte kunne dele språktips og relevante kilder, men at dette var gjort på eget initiativ. Hun opplevde imidlertid at de andre i barnehagen hadde merket seg at hun hadde kompetanse på språk, og at de derfor raskt kom til henne dersom de hadde språklige problemstillinger.

Intervjuer: Er det noen måter det er lagt til rette for at du kan dele på kompetansen du har fått?

Deltaker: Det kunne vært bedre. Det er mye opp til meg. Det er ikke noen arena for hele barnehagen, jeg har lagd den facebooksiden, men det var på eget initiativ. Jeg er ansvarlig for språk i barnehagen, så folk kommer til meg om det er spørsmål om språk, men ikke noe utover det. (Barnehagelærer, stor privat barnehage)

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at deltakerne som tar videreutdanning og lederutdanning, gjennomgående er positive til eget læringsutbytte og hvilken relevans det har hatt for praksis. De fleste mener at de på grunn av studiene har forandret eller kommer til å forandre måten de jobber på. Det støttes både av det kvantitative og det kvalitative materialet. I intervjuene beskriver de både ledelse og kolleger som interesserte, men flere så et forbedringspotensial i det å legge til rette for at de kunne dele kunnskapen. Det kan se ut som det er litt ulike forventninger mellom styrere og pedagogiske ledere om hvem som bør ta ansvaret for en slik kunnskapsdeling. Skal det være opp til deltakeren som har fått ny kunnskap, eller må styrer legge til rette for at slik kunnskapsdeling skal kunne skje?

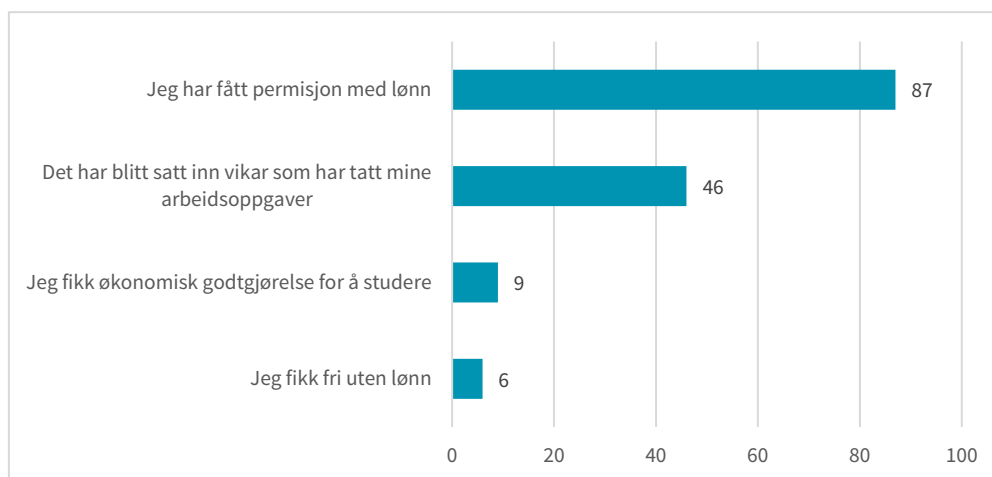
6 Tilrettelegging

I dette kapitlet ser vi nærmere på spørsmål om tilrettelegging for deltakelse i videreutdanning, som i dette tilfellet hovedsakelig dreier seg om to forhold. Det første gjelder i hvilken grad det økonomisk legges til rette for at en person skal kunne delta i videreutdanning, det vil si økonomisk tilrettelegging for *individet*. Det andre handler 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 det være opp til den enkelte barnehage å finne løsninger. Spørsmålene som drøftes i dette kapitlet, er de samme som ble stilt i 2018-undersøkelsen. Svarene fra årets deltakere (2018/19) framstilles i figurer og sammenliknes med svarene fra fjorårets deltakere (2017/18) (figurer presentert i Fafo-rapport 2018:30). Der hvor det er forskjeller i svargivingen i de to undersøkelsene, kommenteres dette i teksten.

6.1 Tilrettelegging for den enkelte

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.

Figur 6.1 Hvordan det er blitt tilrettelagt for studiene. Prosent. N = 339.



I figur 6.1 ser vi at hele 87 prosent svarer at de har fått permisjon med lønn for å ta videreutdanning. Videre ser vi at 46 prosent svarer at det har blitt satt inn vikar som har tatt arbeidsoppgavene mens de har vært borte på samlinger og studiedager. 9 prosent svarer at de fikk økonomisk godtgjørelse for å studere, mens 6 prosent svarer at de fikk fri uten lønn. Her var det også mulig å svare «annet» og å skrive en kort redegjørelse på dette spørsmålet. 19 personer valgte å svare «annet» med en liten beskrivelse.

En gjennomgående tilbakemelding fra mange av de som har valgt å bruke det åpne svarfeltet, er at tilretteleggingen ikke har vært tilstrekkelig for å gjennomføre studiet. Flere beskriver hvordan det har vært vanskelig å få fri til studiedager, og hvordan det har vært nødvendig å ta kvelder og helger i bruk:

Beløpet fra Udir dekket pensumlitteratur og semesteravgift samt permisjon med lønn de dagene det var samling. Det var lite midler igjen til å ta ut studiedager, slik at det ble mye studier på kvelder og helger.

Enkelte pekte også på at barnehagen ønsket å bruke tilretteleggingsmidlene i andre situasjoner enn ved studiefravær, og at det var utfordringer knyttet til å få oversikt over hvordan midlene faktisk ble brukt:

Jeg har bedt om vikar de dagene jeg har hatt studiedager, men det er ikke satt inn. Jeg har fått unnvikende svar om hvor tilretteleggingsmidlene har havnet, og fått beskjed om at det heller bør settes inn vikar andre dager om det er behov. Midlene kan umulig være brukt opp på fem studiedager og tre eksamensdager.

Sammenliknet med hva deltakerne i 2018-undersøkelsen svarte om tilrettelegging, er det ingen vesentlige endringer i hva deltakerne i 2019-undersøkelsen svarer (figur 6.1). Det er kun i andelen som svarer at de har fått økonomisk godtgjørelse for å studere, hvor det har vært noe endring med en nedgang på 4 prosentpoeng fra 2018 til 2019. I den forrige rapporten pekte vi på at de som oppga økonomisk godtgjørelse, kanskje fikk tilretteleggingsmidlene utbetalt som stipend, en ordning som flere nevner i det åpne svarfeltet. I den lille kommunale casebarnehagen ble tilretteleggingsmidlene brukt slik i 2018. I oppfølgingsintervjuet som ble gjort i 2019, forteller imidlertid styrer at dette nå er endret slik at tilretteleggingsmidlene går til barnehagen, som betaler for utgifter til bøker, læremateriell, reise og vikar ved fravær. Ordningen ble endret for alle barnehagene i kommunen og begrunnet med at det var mer ryddig og enklere at pengene gikk til barnehagen og ikke til den enkelte som tok videreutdanning. En nedgang i andelen som svarer at de har fått økonomisk godtgjørelse fra 2018 til 2019, kan være en indikasjon på at færre nå får utbetalt pengene direkte. Det er også færre i år som beskriver i det åpne svarfeltet at de har fått tilretteleggingsmidlene som stipend, enn i fjor.

6.2 Bruk av tilretteleggingsmidler

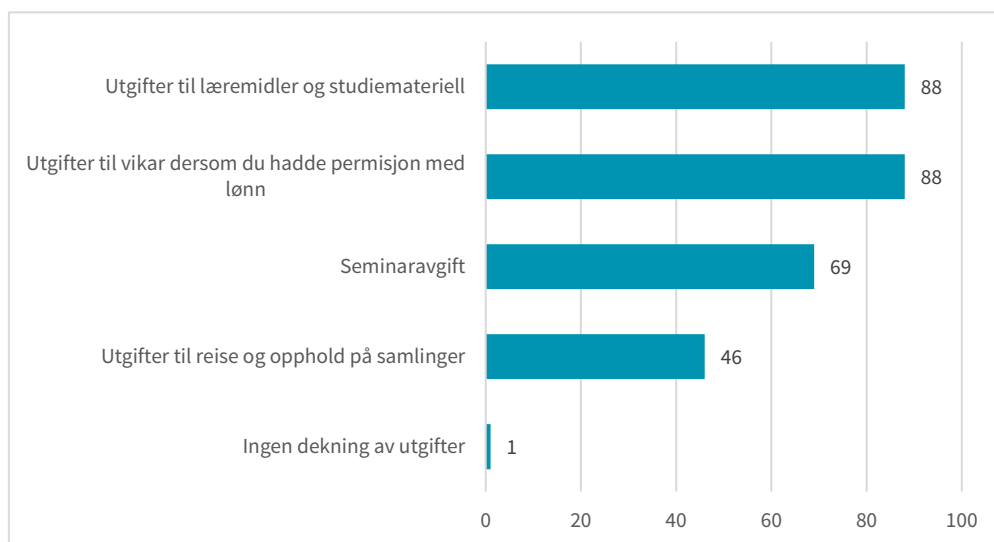
Ordningen med tilretteleggingsmidler for barnehageeiere ble innført høsten 2016. Den innebærer at barnehageeier som har ansatte som deltar på videreutdanning, vil motta 50 000 kroner i tilretteleggingsmidler per ansatt som deltar. Det er ansatte som søker tilretteleggingsmidler i søknadsskjemaet samtidig som de søker tilbud i Utdanningskretors studiekatalog. Det er barnehageeier som mottar tilretteleggingsmidlene. Midlene blir utbetalt i to omganger til barnehageeier, forutsatt at den ansatte har fulgt studieprosessen det er lagt opp til. Det er lagt klare føringer på hva tilretteleggingsmidlene kan gå til: å dekke vikarutgifter, kjøp av bøker, betaling av reise- og oppholdsutgifter og semesteravgift o.l. I retningslinjene fra direktoratet heter det at barnehageeier må bli enig med sine ansatte om hvordan tilretteleggingsmidlene skal brukes.

I 2018-undersøkelsen kom det fram at noen deltakere fikk utbetalt tilretteleggingsmidlene som stipend. Her var det nok litt ulik praksis blant barnehageeierne, noe som også kommer fram i 2019-undersøkelsen. I den lille kommunale casebarnehagen ble tilretteleggingsmidlene delt ut som stipend. Her var det kommunen som barnehageeier som betalte ut tilretteleggingsmidlene i form av stipend til den enkelte to ganger i året. Ansatte kunne også velge å la tilretteleggingsmidlene gå til barnehagen, men inntrykket vi fikk, var at de aller fleste ønsket å motta personlig stipend. Ved deltakelse i undervisning og

studiesamlinger hadde de fri uten lønn, mens barnehagen brukte de sparte lønnsmidlene til å sette inn vikar.

Deltakerne fikk spørsmål om hvilke utgifter forbundet med studiet de har fått dekket. Svarene er vist i figur 6.2 og gir et bilde av hvordan tilretteleggingsmidlene brukes. Her ser vi at det vanligste er å få dekket utgifter til læremidler og studiemateriell (88 prosent) samt utgifter til vikar (88 prosent). For begge disse tiltakene har det vært en økning på 4 prosentpoeng i andelen som har fått dette dekket, sammenliknet med undersøkelsen i 2018. Det har også vært en økning i andelen som har fått dekket semesteravgiften, fra 63 prosent i 2018 til 69 prosent i 2019. Andelen som svarer at de har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, er den samme i 2019 som den var i 2018. Samlet viser figur 6.2 det samme bildet som i 2018: Utgifter til læremidler og studiemateriell samt utgifter til vikar som følge av fravær på arbeidsplassen på grunn av studiesamlinger blir i de aller fleste tilfeller dekket av arbeidsgiver. Det har også vært en liten økning i andelen som svarer at de har fått dekket dette i 2019, sammenliknet med i 2018. Videre ser vi at andelen som får dekket utgifter til semesteravgift og utgifter til reise og opphold på samlinger, er vesentlig mindre, selv om det har vært en økning i andelen som oppgir semesteravgift i 2019, sammenliknet med i 2018. Når det gjelder utgifter til reise og opphold på samlinger, vil dette variere for deltakerne avhengig av reiseavstand mellom hjemmet og studiestedet. 46 prosent svarer at de har fått dekket slike utgifter i 2019 – det samme som i 2018.

Figur 6.2 Utgiftsdekning i forbindelse med studiet. Prosent. N = 340.



Det er en større andel i de private barnehagene som svarer at de har fått dekket utgifter til semesteravgift, enn i de kommunale barnehagene, 75 prosent mot 66 prosent. Det er en mindre andel i de mellomstore barnehagene enn i små og store barnehager som har fått semesteravgiften dekket. Det er en mindre andel i de store barnehagene enn i de små som har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger. På dette spørsmålet var det også mulig å svare «annet» og å utdype svaret. 16 personer benyttet denne anledningen. Svarene varierer fra de som har fått midlene utbetalt som personlig stipend, til de som synes det er vanskelig å få oversikt over hva barnehagen faktisk har dekket, og hvor langt tilretteleggingsmidlene rekker når det gjelder å betale for utgifter i forbindelse med studiet. Følgende to sitater illustrerer dette:

Har fått dekket mine utgifter for beløpet som er igjen etter at barnehagens utgifter er dekket. (Vikar)

Har ikke fått innsyn i hva pengene har blitt brukt til. Har etterspurt dette. Burde vært en felles mal på hvordan pengene skulle håndteres. Har nesten ikke fått vikar for alle gangene jeg har vært på samlinger.

I oppfølgingsintervjuene med casebarnehagene var også tilrettelegging og tilretteleggingsmidlene et tema som ble tatt opp. I to av barnehagene ble det framholdt at systemet rundt ordningen med tilretteleggingsmidler har blitt enklere sett fra barnehagens side: En forenkling av administrative rutiner knyttet til utbetaling av tilretteleggingsmidler vil være mindre ressurskrevende for barnehagene og kan framstå som mer oversiktlig og rettferdig for de ansatte. I de kvalitative intervjuene ble dette understreket:

Det [tilretteleggingsmidler] var vanskelig å få tak i første gangen, men nå har de lagt om rutinene, så denne gangen fikk jeg bekreftelse fra Fylkesmannen med kopi til bydel. Så da gikk det helt knirkefritt. (Styrer, liten privat barnehage)

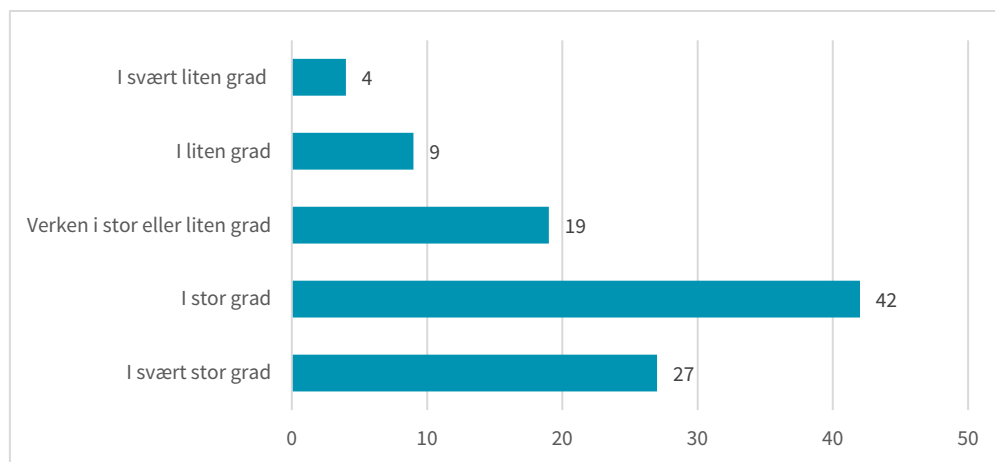
Nå kommer det tydeligere fram hva barnehagen får i tilretteleggingstilskudd. En kollega tok det [videreutdanning] før meg og måtte krysse av for om hun ønsket tilretteleggingstilskudd, men det slapp jeg. Det kommer tydeligere fram nå at det kommer to ganger i året. (Ansatt, stor kommunal barnehage)

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 må sette inn vikar når en ansatt er borte på grunn av studiesamlinger med mer. Summen barnehageeier får tildelt per ansatt som deltar på videreutdanning, var 50 000 kr i studieårene 2017/2018 og 2018/2019, som er de to årene vi evaluerer. For studieåret 2019/2020 er summen økt til 70 000 kr. Det er gitt noen føringer på hvordan tilretteleggingsmidlene skal brukes. Vi stilte deltakerne i 2018/2019 spørsmål om i hvilken grad de mener utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig.

Figur 6.3 tegner et hovedbilde av at utgiftsdekningen, sett fra deltakernes side, i de fleste tilfeller har vært tilstrekkelig. Sju av ti mener at utgiftsdekningen i svært stor grad eller i stor grad har vært tilstrekkelig. Sammenliknet med undersøkelsen i 2018 har andelen som mener at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig, økt med 5 prosentpoeng. Andelen som mener utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig, er større i private enn i kommunale barnehager (75 mot 65 prosent). Her har det ikke vært noen endring fra 2018-undersøkelsen.

Figur 6.3 Vurderinger av om utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig. Prosent. N = 337.



Samtidig ser vi at en mindre andel (13 prosent) mener at utgiftsdekningen i liten eller svært liten grad har vært tilstrekkelig. Disse fikk videre spørsmål om hva som bidro til at de opplevde utgiftsdekningen som utilstrekkelig. Her ble de bedt om å kommentere i et åpent svarfelt. Svarene varierer noe, men det er tre hovedmomenter som peker seg ut.

Et moment som flere trakk fram, var at utgifter til bo og reise ikke ble dekket. Dette er en utfordring som i størst grad gjelder for de som bor langt unna studiestedet. Bo- og reiseutgifter som må betales fra egen lomme, kan gjøre at deltakelse i videreutdanning vurderes som mindre aktuelt for ansatte i barnehager utenfor studiestedene. To sitater illustrerer hvordan midlene ikke strekker til hvis det er lang reisevei til studiestedet:

Jeg har vært avhengig av å få dekket både bo- og reiseutgifter. Dette utgjør en ganske stor del av totalsummen når du bor et stykke unna kontra de studentene som kan bo hjemme hos seg selv og ikke trenger å reise til studiestedet.

Betaling av hotell og buss gjorde eg sjølv.

Et annet moment som flere nevnte, var at tilretteleggingsmidlene kun gikk til å dekke utgifter til vikar, og at midlene sjelden var tilstrekkelig til å dekke andre utgifter som reise og opphold, bøker og semesteravgift. Andre la vekt på at barnehagen måtte velge hvilke utgifter som skulle dekkes, noe følgende sitater illustrerer:

Vet flere andre fikk dekket både semesteravgift og bøker, hvor det ble argumentert for kun dekning av vikarlønn i min barnehage.

Måtte ta ut ulønnet permisjon. Alle reiser og bøker måtte jeg betale selv.

Mangler mulighet til å få dekket vikar når reiseutgiftene er store.

Styrer har ikke satt inn vikar når vi har vært på skolen, fordi hun mener det ikke er penger til dette.

I 2018-undersøkelsen var det flere som påpekte at lærerne har bedre ordninger når det gjelder fri i forbindelse med videreutdanning. Behovet for flere studiedager og bedre permisjonsordninger ble også trukket fram blant årets deltakere:

Trenger flere studiedager. Slik som skolelærerne får.

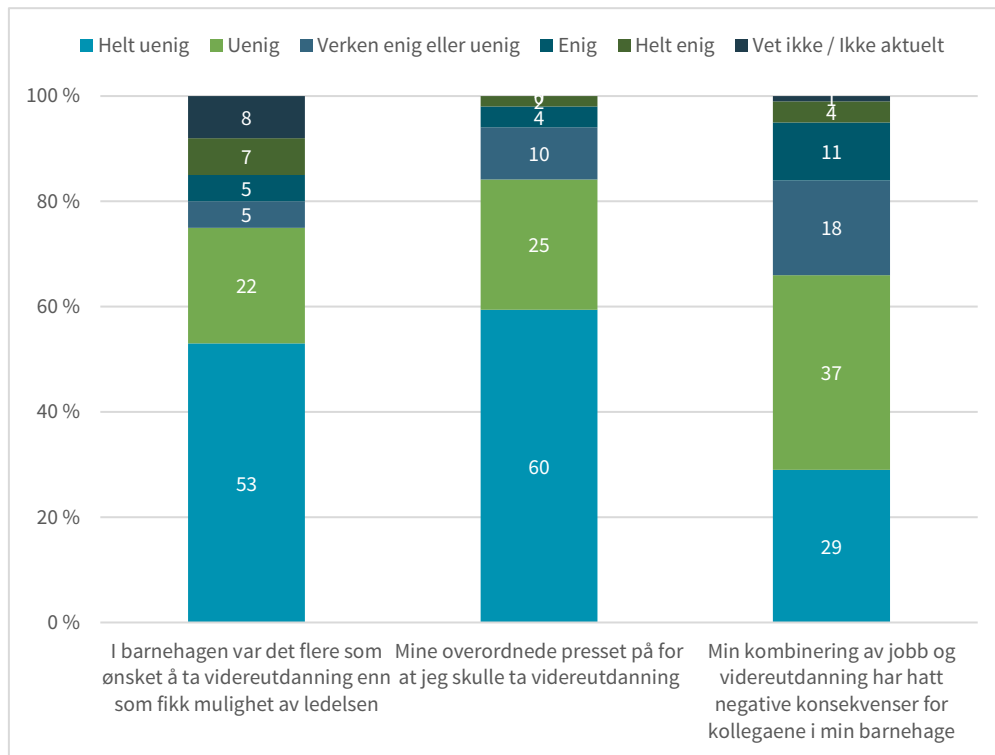
I en av casebarnehagene ble det samtidig lagt vekt på at det var opp til barnehagen å tilrettelegge med for eksempel ekstra studiedager dersom det var budsjettmessig rom for det. I den lille private barnehagen ble tilrettelegging for ansatte som tok videreutdanning, høyt prioritert:

Jeg kunne fått mye mer om jeg følte behov. Min sjef har prioritert det og villet at jeg skulle lykkes, så jeg har fått alt jeg ønsket. (Ansatt, liten privat barnehage)

6.4 Tilrettelegging på arbeidsplassen

Deltakerne fikk også spørsmål om 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 vist i figur 6.4.

Figur 6.4 Vurderinger av konsekvenser for kolleger og ledelsens rolle. Prosent. N = 340.



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 75 prosent svarer at de er helt uenige eller uenige i denne påstanden. Det er ingen endring fra 2018-undersøkelsen i vurderingen av dette spørsmålet, noe som indikerer at ansatte som ønsker å ta videreutdanning, stort sett gis mulighet til dette av ledelsen, og at dette ikke har endret seg fra i fjor.

Svarene på den andre påstanden viser at få har opplevd at ledelsen har presset på for at de skal ta videreutdanning. Drøyt åtte av ti svarer at de er helt uenige eller uenige i påstanden om at de har opplevd et slikt press fra ledelsen. Heller ikke på dette spørsmålet har det vært noen endring i svargivingen sammenliknet med 2018-undersøkelsen.

Den siste påstanden handlet om hvorvidt det å kombinere jobb og videreutdanning har hatt negative konsekvenser for kollegene i barnehagen. Andelen som er helt uenige i denne påstanden, var 29 prosent i 2019, mens den var 20 prosent i 2018. Hvis vi legger til de som svarer «uenig», ser vi at 66 prosent er uenige i at dette har hatt negative konsekvenser for kolleger. I 2018-undersøkelsen var andelen «uenig» 41 prosent, altså har det vært en økning på 5 prosentpoeng når det gjelder andelen som er helt eller delvis uenige i at deltakelse har hatt negative konsekvenser for kollegene. En forklaring kan være at barnehagene har blitt flinkere til å tilrettelegge ved fravær på grunn av videreutdanning. En annen forklaring kan være at deltakere som har svart på undersøkelsen i 2019, i større grad er ansatt i barnehager hvor behovet for tilrettelegging ved denne typen fravær er mindre. Det kan imidlertid være store variasjoner mellom barnehager når det gjelder organisatorisk tilrettelegging og muligheter for fravær uten at dette går ut over kolleger. Figur 6.4 viser at 15 prosent er helt eller delvis enige i påstanden om negative konsekvenser, noe som også utdypes i enkelte av kommentarene i de åpne svarfeltene:

Fikk sjelden vikar, og det var en utfordring for de som var igjen i barnehagen.

6.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på spørsmål om tilrettelegging for ansatte som deltar på videreutdanning. Spørsmålene er de samme som ble stilt i 2018-undersøkelsen, og vi har kommentert eventuelle forskjeller i svarene fra årets deltakere med svarene fra de som deltok forrige år.

Når det gjelder økonomisk tilrettelegging for den enkelte, viser undersøkelsen samme hovedmønster som 2018-undersøkelsen. Permisjon med lønn er mest vanlig, 87 prosent har fått dette. 46 prosent svarer at det har blitt satt inn vikar. 9 prosent svarer at de fikk økonomisk godtgjørelse for å studere, noe som er en nedgang på 4 prosentpoeng sammenliknet med året før. I et åpent svarfelt er det flere som skriver at tilretteleggingen ikke har vært tilstrekkelig for å gjennomføre studiet. Flere legger vekt på at det har vært vanskelig å få fri til studiedager, og at det har vært nødvendig å ta kvelder og helger i bruk.

Nærmere ni av ti svarer at de har fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell, en like stor andel svarer at de har fått dekket utgifter til vikar ved permisjon med lønn. I begge tilfellene har det vært en økning på 4 prosentpoeng i andelen som får dette dekket, sammenliknet med i 2018. Andelen som får dekket semesteravgift, og andelen som får dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, er imidlertid noe mindre, henholdsvis 69 og 46 prosent. Sammenliknet med 2018 har det vært en liten økning i andelen som har fått dekket semesteravgift, mens andelen som har fått dekket utgifter til reise og opphold, er den samme i 2019 og i 2018. Stort sett mener deltakerne at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig. Det synes imidlertid å være utfordringer knyttet til at utgiftsdekningen ikke strekker til for de som har lang reisevei til studiestedet. Dette ble framhevet av flere deltakere både i 2018 og i 2019. For neste studieår er tilretteleggingsmidlene økt med 20 000 kroner til totalt 70 000 kroner per deltaker per år. Dette vil forhåpentligvis bidra til en bedre utgiftsdekning for deltakerne i de aller fleste tilfeller, selv om det fortsatt vil være forskjeller i utgifter avhengig av reiseavstand til studiestedet. Enkelte etterlyser også større åpenhet omkring hvordan tilretteleggingsmidlene faktisk blir brukt i barnehagen.

Hva angår organisatorisk tilrettelegging på arbeidsplassen, viser spørreundersøkelsen at det i de fleste tilfeller tilrettelegges for ansatte som vil ta videreutdanning, og at det ikke har vært noen vesentlige endringer sammenliknet med i 2018: De som ønsker videreutdanning, gis stort sett muligheter til dette, og det er et mindretall som opplever noe press fra ledelsen om å ta slik utdanning. Det er likevel en mindre andel i 2019 sammenliknet med i 2018 som mener at deres deltakelse i videreutdanning har hatt negative konsekvenser for kollegene. En forklaring kan være at barnehagene har blitt flinkere til å tilrettelegge ved fravær på grunn av videreutdanning. Samtidig viser undersøkelsen både i 2018 og 2019 at det er store variasjoner mellom barnehagene når det gjelder organisatorisk tilrettelegging og muligheter for fravær uten at det går ut over kolleger. Barnehagens størrelse og tilgangen på vikarer kan være viktige faktorer i så henseende.

7 Styreverutdanningen

Dette kapitlet tar for seg lederutdanningen for styrere.⁵ Utdanningen er beregnet for ledere og assisterende ledere i barnehager. Utdanningen har som mål å styrke deltakernes pedagogiske og administrative lederkompetanse, den har et omfang på 30 studiepoeng fordelt over tre semestre. Studiet kan inngå 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. nr. 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.

Som vi skrev i fjorårets rapport, har lederutdanningen for styrere tidligere blitt evaluert av Oxford Research (2014), NIFU (2017) og Fafo (2018). I likhet med de øvrige videreutdanningene har styrerutdanningen for ledere gjennomgående blitt positivt vurdert av deltakerne. Resultatene fra årets undersøkelse bekrefter dette selv om det på flere av spørsmålene og påstandene er litt mindre positive vurderinger enn i fjorårets undersøkelse. I tilfeller der det er betydelige forskjeller mellom resultatene fra samme spørsmål eller påstand i fjor, blir dette fortløpende kommentert i teksten.

7.1 Våre funn – hvem deltok på lederutdanningen, og hvor fornøyde var de?

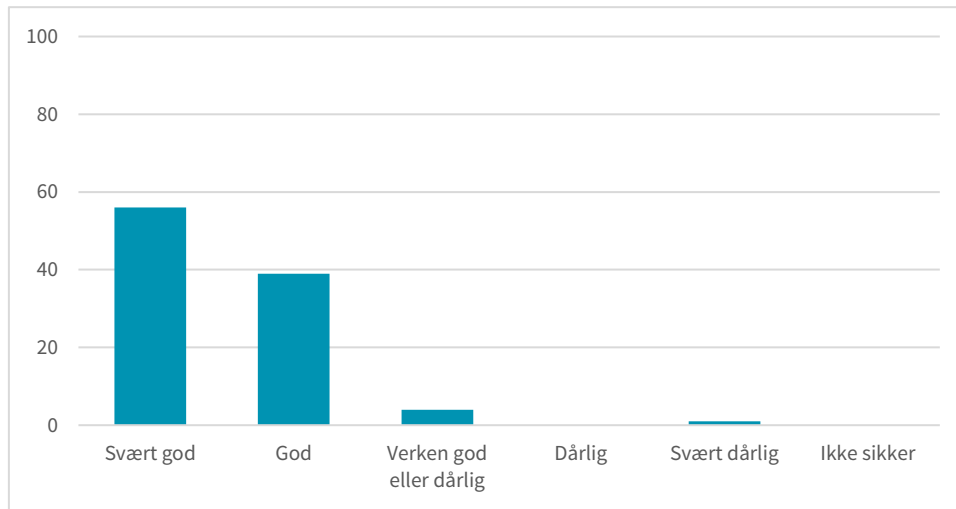
Som beskrevet i kapittel 2 var det en nedgang i antallet deltakere på styrerutdanningen på 22 prosent. Svarprosenten var marginalt bedre i år (49 prosent mot 47 i fjor), det gir oss svar på spørreundersøkelsen fra 143 personer som gikk på lederutdanningen for styrere. Andelen kvinner var 93 prosent, andelen som hadde ett til fire års høyere utdanning, var 70 prosent, og andelen med mer enn fire års høyere utdanning var 30 prosent. Både kjønnsfordelingen og utdanningsnivå blant kursdeltakerne er på nivå med fjorårets undersøkelse. Vi fant imidlertid en forskjell når det gjaldt eierformen til barnehagene som kursdeltakerne tilhørte. I fjor var det en overvekt av styrere fra private barnehager med 59 prosent. I år var deltakere fra kommunale barnehager i flertall med 58 prosent.

Tilfredshet med studietilbudet

Gjennomgående har forskning på deltakernes tilfredshet med lederutdanning for styrere vist at de aller fleste er godt fornøyde med kvaliteten og sitt faglige utbytte. Det finner vi også i årets undersøkelse. Vi ser imidlertid på flere av påstandene og spørsmålene at deltakerne i år sammenliknet med i fjor er litt mindre tilfredse. På spørsmålet om hva som er deres hovedinntrykk av kvaliteten på studiet, har 56 prosent svart «svært god» og 39 prosent «god» (se figur 7.1).

⁵ Spørsmålene om kvalitet og innhold på studiet er de samme som ble stilt til barnehagelærere som tok videreutdanning (se kapittel 4).

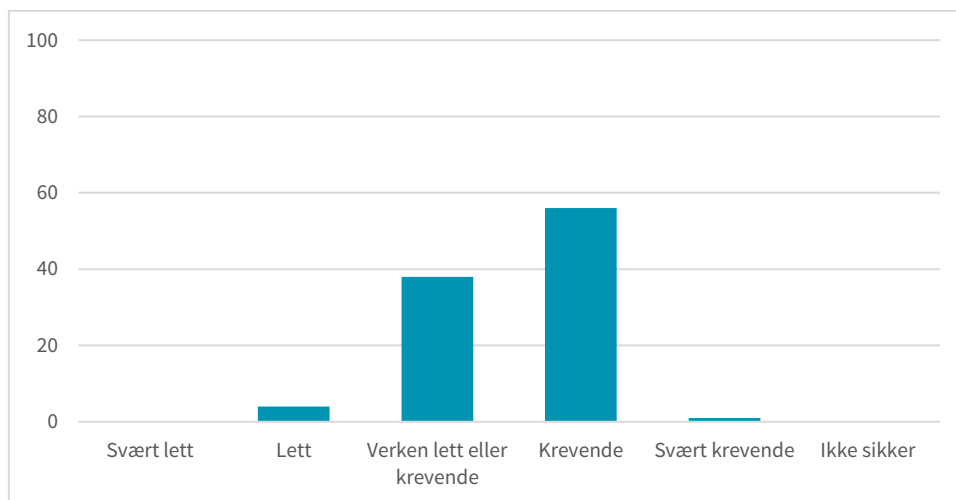
Figur 7.1 Alle forholdene ved studiet tatt i betraktning: Hva er ditt hovedinntrykk av kvaliteten på studiet? Prosent. N = 140.



I 2018 svarte 69 prosent «svært god» og 25 prosent «god» på tilsvarende spørsmål. Andelen som har svart «svært god», er 13 prosent poeng lavere i år enn i fjor, og andelen som har svart «god», er 14 prosent poeng høyere. Selv om de aller fleste (95 prosent) av deltakerne enten har svart «svært god» eller «god» også i årets undersøkelse, er det mulig å si at tilfredsheten med studietilbudet er litt mer avmålt i år. Hovedmønsteret er imidlertid at kvaliteten vurderes som god.

Deltakerne er også bedt om å vurdere studiets faglige kvalitet, og resultatet er omtrent på nivå med tidligere års undersøkelser (se figur 7.2). Litt over halvparten (56 prosent) svarer at studiet er krevende, det er få som enten mener at det er svært krevende (1 prosent) eller lett (4 prosent). Det er en relativt stor andel, 38 prosent, som mener at det faglige nivået på studiet er verken lett eller krevende.

Figur 7.2 Hvordan vurderer du ... det faglige nivået på studiet? Prosent. N = 142.

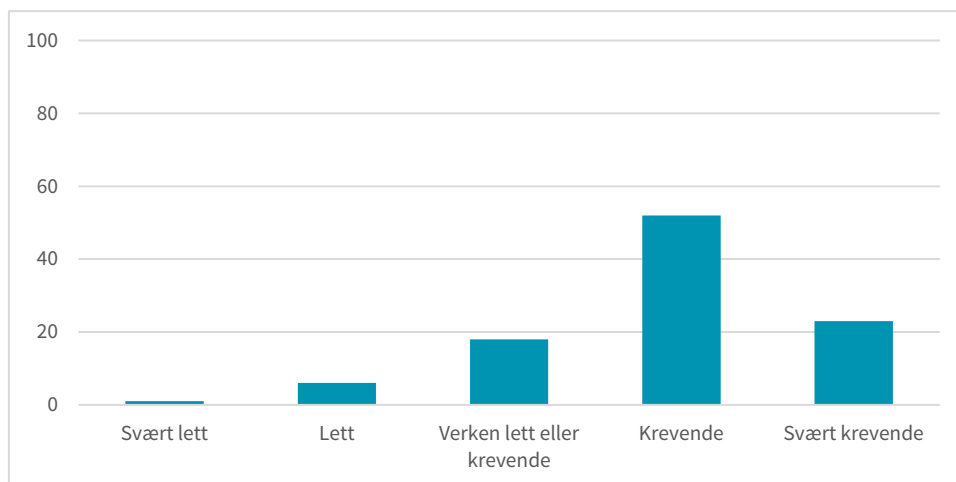


7.2 Å kombinere jobb med studier

Flere av våre informanter fra fjorårets undersøkelse og respondenter både fra i fjor og i år har beskrevet det som krevende å delta på obligatoriske samlinger i forbindelse med studiet ettersom dette medfører fravær fra barnehagen. På spørsmålet «Hvordan vurderer du

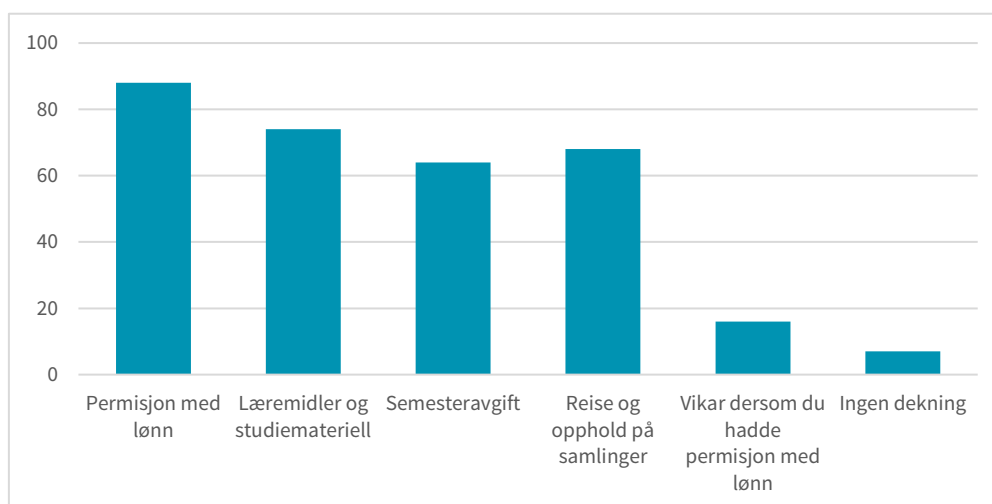
å kombinere studiet med arbeid?» (se figur 7.3) oppgir tre av fire deltakere enten at det er krevende (52 prosent) eller svært krevende (23 prosent) å kombinere studiet med arbeid. Det er ikke mange (7 prosent) som oppgir at det er lett (6 prosent) eller svært lett (1 prosent).

Figur 7.3 Hvordan vurderer du å ... kombinere studier med arbeid? Prosent. N = 141.



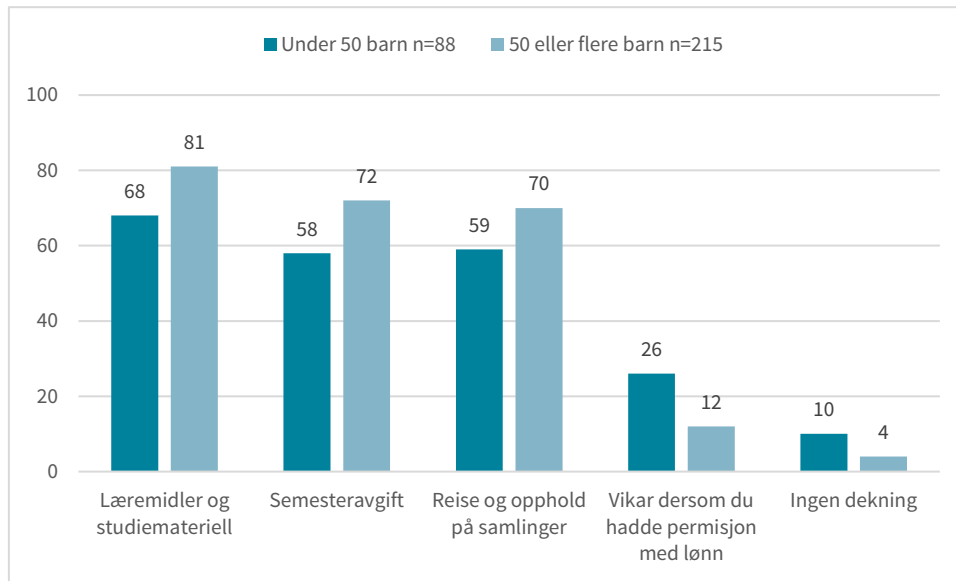
De aller fleste deltakerne oppgir at de har fått dekket noen av utgiftene i forbindelse med studiet (se figur 7.4). Det vanligste er å få permisjon med lønn (88 prosent), utgifter til læremidler og studiemateriell (74 prosent), utgifter til reise og opphold på samlinger (68 prosent) og/eller semesteravgift (64 prosent). Noen få (7 prosent) oppgir at de ikke har fått noen dekning av utgifter.

Figur 7.4 Hvilke utgifter forbundet med studiet får du dekket? (Flere kryss mulig) Prosent. N = 140.



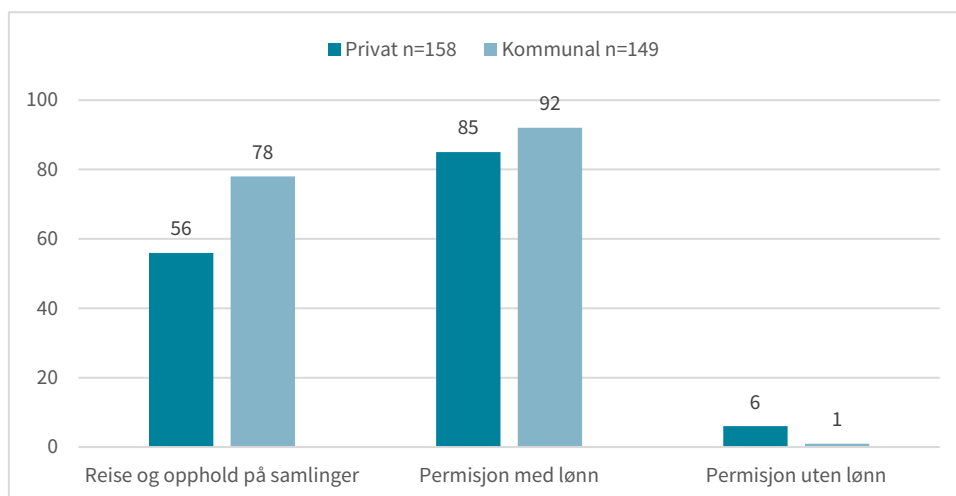
Deler vi inn etter barnehagestørrelse og eierform, så finner vi noen signifikante forskjeller. Til disse sammenlikningene har vi slått sammen datasettene fra 2018 og 2019 (se kapittel 2).

Figur 7.5 Hvilke utgifter forbundet med studiet får du dekket? Prosent. (Kun signifikante forskjeller ut fra barnehagestørrelse er vist.)



Deltakere på styrerutdanningen som kommer fra store barnehager (definert som 50 eller flere barn), har i større grad fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell enn deltakere fra små barnehager (definert som færre enn 50 barn); forskjellen er på 13 prosentpoeng (81 prosent for store og 68 prosent for små). Deltakere fra store barnehager har også i større grad fått dekket semesteravgift (72 prosent mot 58 prosent for deltakere fra små barnehager) og utgifter til reise og opphold på samlinger (70 prosent mot 59 prosent). Deltakere fra små barnehager har i større grad fått dekket utgifter til vikar dersom de hadde permisjon med lønn (26 prosent mot 12 prosent fra store barnehager). En årsak til dette kan være at det i mindre grad settes inn vikar i større barnehager, fordi man har større fleksibilitet når det gjelder å flytte på folk. Andelen deltakere som oppgir å ikke ha fått noen utgiftsdekning, er 10 prosent fra små barnehager og 4 prosent fra store. Også mellom private og kommunale barnehager finner vi noen signifikante forskjeller (se figur 7.6).

Figur 7.6 Hvilke utgifter forbundet med studiet får du dekket? Prosent. (Kun signifikante forskjeller ut fra eierform er vist.)

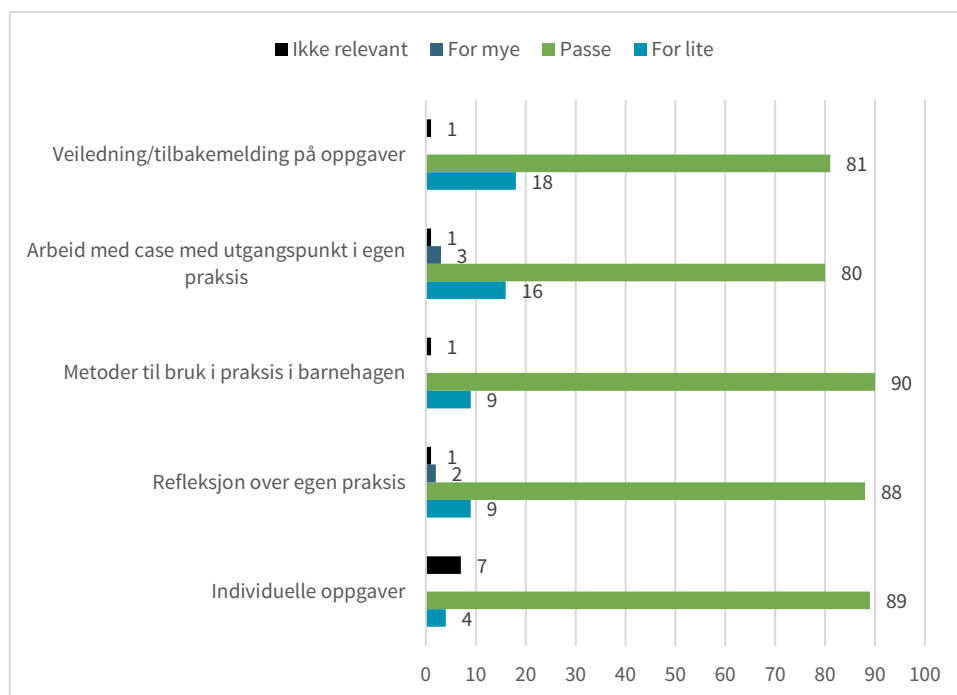


Blant deltakere fra private barnehager har 56 prosent oppgitt at de har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, tilsvarende fra deltakere i kommunale barnehager er 78 prosent. Litt færre (85 prosent) deltakere fra private barnehager har fått permisjon med lønn enn fra kommunale barnehager (92 prosent), og litt flere fra private barnehager (6 prosent) enn fra kommunale (1 prosent) har fått fri uten lønn. Det tyder på at private barnehager har vært noe mer restriktive med utgiftsdekning for styrere som tar lederutdanning, enn kommunale barnehager.

7.3 Læringsformer og læringsutbytte

Vi har bedt respondentene fra spørreundersøkelsen om å ta stilling til hvilke læringsformer fra studiet de ønsker mer og mindre av (figur 7.7).

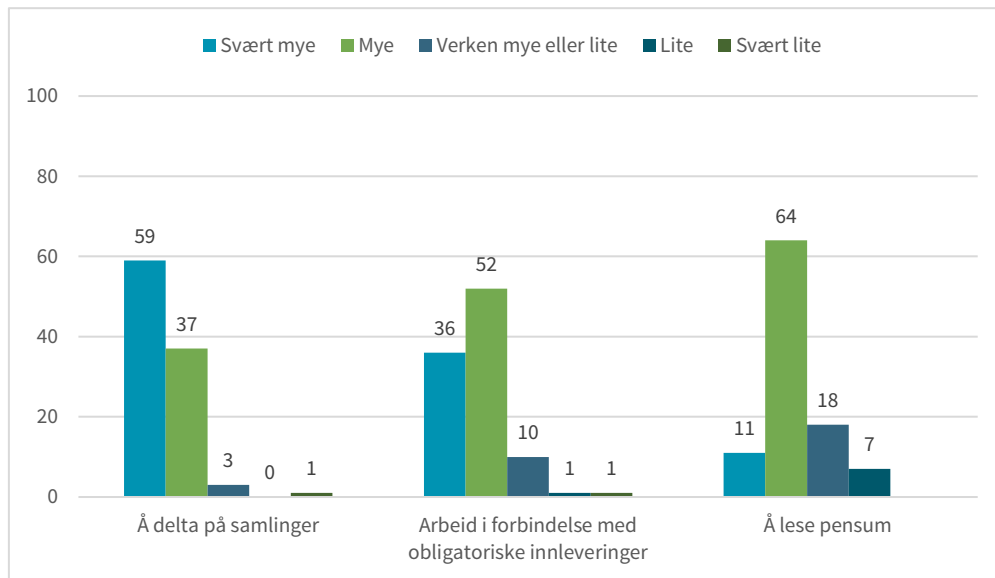
Figur 7.7 Synes du det har vært for mye eller for lite av følgende i studiet? Prosent. N = 142–143.



Det mest utbredte svaret er at det har vært passe mengde av alle de fem læringsmetodene. Den laveste andelen som har svart «passe», finner vi på arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen (80 prosent) og veiledning/tilbakemelding på oppgaver (81 prosent), høyest andel på svaralternativet «passe» har metoder til bruk i praksis i barnehagen (90 prosent). For alle de fem læringsmetodene er andelen som har svart «for mye», under 4 prosent. Det er imidlertid flere som ønsker mer av veiledning/tilbakemelding på oppgaver (18 prosent), arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen (16 prosent) og metoder til bruk i praksis i barnehagen samt refleksjon over egen praksis (begge har 9 prosent). Sammenlikner vi resultatene med fjorårets undersøkelse, var det 10 prosent poeng færre som ønsket mer veiledning/tilbakemelding på oppgaver (18 prosent i år mot 28 i fjor). Det kan tyde på at studiestedene har gjort justeringer ut fra tidligere tilbakemeldinger og i større grad enn tidligere har prioritert å gi tilbakemeldinger på oppgaver. For de øvrige læringsmetodene er det små forskjeller i andelen deltakere som ønsker mer eller mindre av metoden.

Vi har også stilt spørsmål om hvor mye styrerne har lært av deltakelse på samlinger, lesing av pensum og arbeid med innleveringer (se figur 7.8).

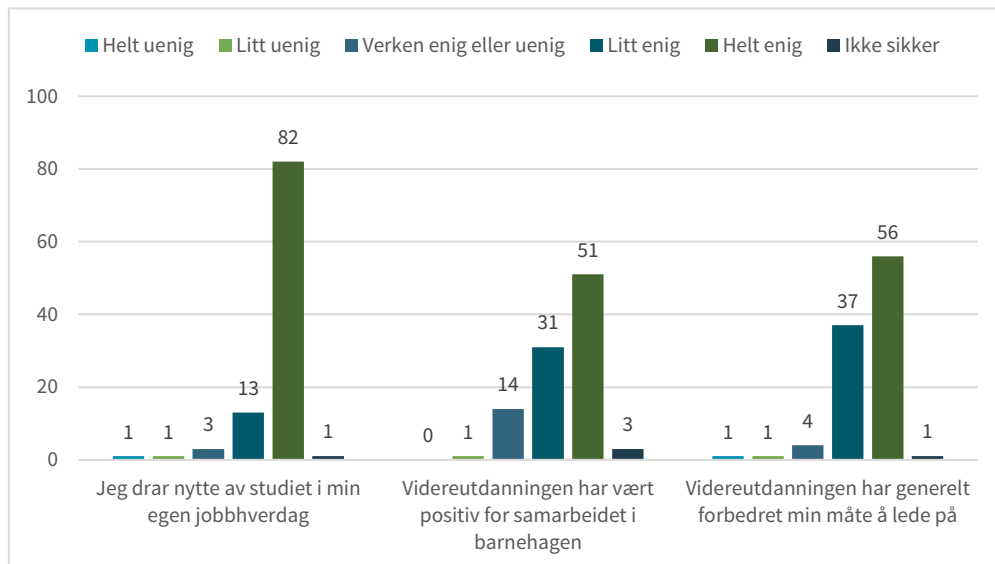
Figur 7.8 Hvor mye har du lært av : Prosent. N = 141-142.



Den klart mest positive vurderingen får det å delta på samlinger, 59 prosent av deltakerne oppgir at de har lært svært mye av dette, og 37 prosent at de har lært mye (til sammen 96 prosent). 36 prosent av deltakerne oppgir at de har lært svært mye av arbeid i forbindelse med obligatoriske innleveringer, og 52 prosent at de har lært mye (til sammen 88 prosent). Andelen som har lært svært mye av å lese pensum (11 prosent), er betraktelig lavere enn på de to øvrige spørsmålene, men her er andelen som mener de har lært mye, 64 prosent (totalt oppgir 75 prosent å ha lært svært mye eller mye av å ha lest pensum).

De neste påstandene vi skal se på, tar for seg overføringsverdien til arbeidet i barnehagen (figur 7.9).

Figur 7.9 Ta stilling til følgende utsagn om utbytte av studiet. Prosent. N = 140-141.

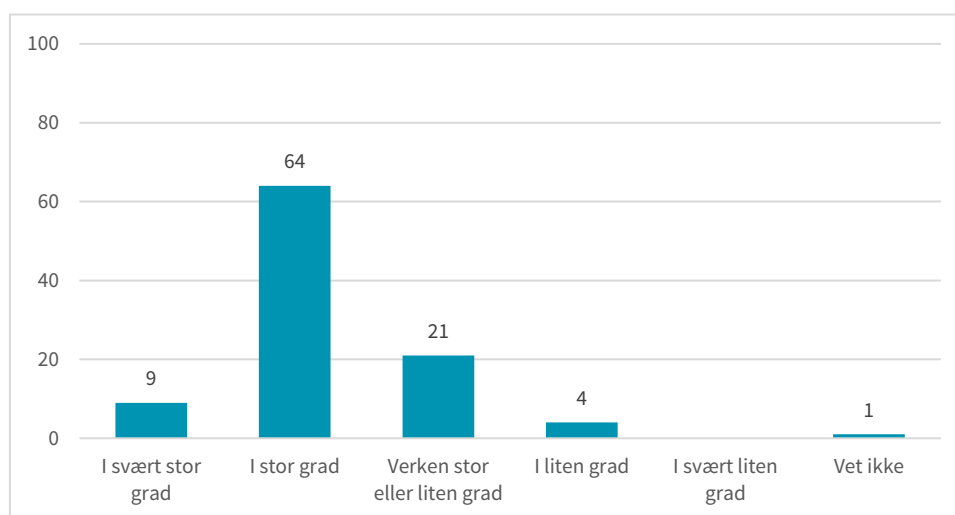


På den litt generelle påstanden om hvorvidt deltakerne drar nytte av studiet i sin egen jobbhverdag, sier 82 prosent seg helt enige, og 13 prosent sier seg litt enige (til sammen 95 prosent). Litt over halvparten, 51 prosent, er helt enige i at videreutdanningen har vært positiv for samarbeidet i barnehagen, og 31 prosent er litt enige i påstanden (til sammen

82 prosent). Det er en «verken – eller»-andel på 14 prosent, så det er få som enten er uenige eller usikre. Den siste av de tre påstandene er om videreutdanningen har forbedret styrernes måte å lede på. Der svarer 56 prosent at de er helt enige, og 37 prosent at de er litt enige (til sammen 93 prosent).

Den siste påstanden vi har sett på, er om studiet har endret deltakernes måte å jobbe på (figur 7.10).

Figur 7.10 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 = 140.



Et klart flertall (64 prosent) oppgir at de i stor grad kommer til å forandre sin måte å arbeide på som følge av studiet, ytterligere 9 prosent oppgir at de vil gjøre dette i svært stor grad (til sammen 73 prosent), omtrent én av fem (21 prosent) svarer at de i verken stor eller liten grad vil forandre seg, og få (5 prosent) oppgir at de i liten grad (4 prosent) vil forandre seg eller at de ikke vet (1 prosent).

7.4 Oppsummering

Lederutdanning for styrere har vært et utdanningstilbud siden 2011, den er tidligere evaluert av Oxford Research (2014), NIFU (2017) og Fafo (2018). Gjennomgående har evalueringene kunnet fortelle om svært fornøyde deltakere som opplever studiet som krevende, men svært nyttig for praksis. Årets evaluering føyer seg inn i dette mønsteret selv om deltakerne i år er litt færre (22 prosent færre deltakere på studiet enn i fjor) og litt mer avmålt i sin begeistring. Langt de fleste beskriver like fullt at studiet er av svært god eller god kvalitet, at studiet er krevende, og at det særlig er krevende å kombinere studiet med arbeid. Når det gjelder utgiftsdekning, er det mest vanlig at kursdeltakerne får permisjon med lønn etterfulgt av dekning av studiemateriell, utgifter til reise og opphold og semesteravgift. Nesten alle har fått en eller flere av disse dekket. Små barnehager ser ut til å være mer avhengige av å sette inn vikar enn større barnehager og er også mer tilbakeholdne med å dekke kursdeltakernes utgifter. Private barnehager dekker litt færre utgifter enn de kommunale.

En interessant forskjell fra i fjor er at færre oppgir at de ønsker mer veiledning/tilbakemelding på oppgaver. Også i tidligere evalueringer har en betydelig andel av deltakerne ønsket mer av denne læringsmetoden, så en nedgang her kan skyldes at studiestedene har lyttet til tidligere evalueringer.

Deltakerne oppgir at de lærer mest av å delta på samlinger etterfulgt av obligatoriske innleveringer. De aller fleste svarer at de drar nytte av studiet i sin egen jobbhverdag, og et flertall er helt enige i at videreutdanningen har vært positiv for samarbeidet i barnehagen. Deltakerne er svært optimistiske med tanke på at de vil forbedre sin måte å lede på etter å ha tatt kurset.

8 Frafall fra videreutdanningen

I dette kapittelet ser vi på de som av en eller annen grunn sluttet på studiet underveis. 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 tillegg spurte vi i årets spørreundersøkelse de som oppga at de hadde sluttet, om vi kunne få kontakte dem per telefon for et kort intervju. Tolv personer oppga telefonnummer eller e-postadresse, og vi kontaktet åtte hvorav fem av svarte ja til å bli intervjuet. Formålet med intervjuene var å få en større forståelse av hva som ligger bak avkryssingene i skjemaene.

I årets undersøkelse er det 25 av deltakerne som har svart på spørreundersøkelsen, som svarer at de har sluttet. Det er litt færre enn de to foregående årene da det var henholdsvis 35 og 32 som svarte at de ikke fullførte studiet. Det overordnede bildet er at frafall fra studiene er forholdsvis lavt, og i den grad man kan si noe om en utvikling på bakgrunn av tre år, er det færre som slutter.

De to foregående undersøkelsene, 2017 og 2018, viste at årsaker til frafall underveis i stor grad handlet om at det var krevende å kombinere jobb med studier. Det var imidlertid også en del som krysset av for personlige forhold (se Siddiq & Gjerustad 2017; Jensen mfl 2018).

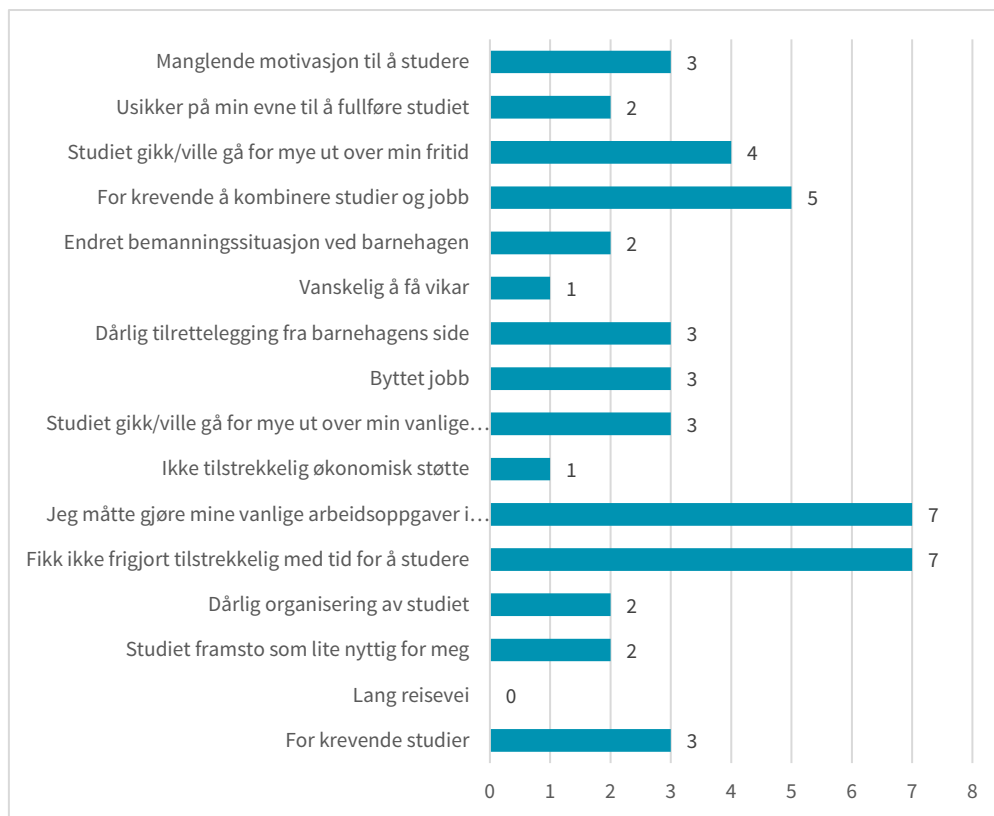
Vi har også i årets undersøkelse bedt de som sluttet, om å krysse av på ulike årsaker til at de sluttet.

8.1 Årsaker til frafall

Figur 8.1 viser årsakene de som sluttet, har krysset av for. Det var mulig å krysse av på flere forhold. Vi ser at de årsakene flest har krysset av på, i stor grad handler om at kombinasjonen med jobb og studier er krevende. Det er sju som har svart at de sluttet fordi de ikke fikk frigjort tilstrekkelig med tid til å studere, og like mange som svarer at de måtte gjøre sine vanlige oppgaver i tillegg, mens fem har krysset av på at det var for krevende å kombinere jobb og studier. Det er færre som krysser av på forhold direkte knyttet til studiet som grunn for at de sluttet, men tre svarer at studiet var for krevende, og to svarer at det var dårlig organisering av studiet. Det er også to som har krysset av på at studiet framsto som lite nyttig.

Som figur 8.1 viser, er det ingen som krysser av på lang reisevei, og få som krysser av at de har sluttet på grunn av manglende økonomisk støtte, eller at det var vanskelig å få vikar. Vi fant imidlertid i intervjuene med de som sluttet, at når det skjer noe uforutsett med bemanningen i barnehagen, så ser det ut til at det er videreutdanningen som må vike. Uforutsette ting kan handle om sykefravær i barnehagen eller at noen reduserer stilling eller slutter. En styrer vi intervjuet i fjor, som hadde en barnehagelærer som deltok på videreutdanning og sluttet underveis, forklarte at på grunn av sykdom ble det veldig stor ustabilitet på avdelingen. Hun hadde derfor ment at det ikke var forsvarlig at barnehagelæreren var mer borte fra avdelingen.

Figur 8.1 Hvilke forhold gjorde at du sluttet på studiene? (Flere kryss mulig). Antall. N = 25.



Flere av deltakerne vi intervjuet i år, som hadde sluttet, gir liknende begrunnelser:

Hovedgrunnen var at det ble utfordringer i barnehagen på min avdeling. Avdelingen trengte meg, og da gikk det ikke. Det handlet om at det er en barnegruppe med barn hvor flere har spesielle behov. Så fikk vi en sykemelding og en som jobbet redusert, og da ble det utfordrende. Selv om vi fikk inn vikar, ble det for mange vikarer, og det ble ustabil.

Det vil alltid være utfordringer i forbindelse med barnehagens daglige drift. Min erfaring er at det alltid krasjer selv om man mener det godt. Du trengs på en avdeling.

Jeg har en liten barnehage, og en av mine ansatte ble langtidssykemeldt, og da var det vanskelig å få kabalen til å gå opp. Jeg er styrer og pedagog i en liten barnehage.

Disse intervjuene illustrerer tydelig at det kan være sårbart når noen tar videreutdanning, og at det ikke skal så mye uforutsett til før det kan bli vanskelig for barnehagen; en sykemelding kan være nok. Sitatene viser også at når det blir en konflikt mellom tid til videreutdanning og barnehagens behov, så trumfer barnehagen, formulert slik av en barnehagelærer:

Det var kjempegod kvalitet på undervisningen, men da barnehagen trengte meg mer, gikk det ikke.

Som vi har pekt på i innledningskapittelet, vil uforutsette hendelser få større konsekvenser i små barnehager hvor fleksibiliteten naturlig nok er mindre. Det illustreres også av tre av sitatene over er fra deltakere som jobbet i små barnehager (under 50 barn).

I tillegg til at det er krevende å kombinere jobb med studier, er det flere som peker på personlige forhold som egen sykdom, sykdom i familie eller andre krevende familiesituasjoner.

Av de 25 som sluttet, er det få som peker på forhold ved selve studiet som en grunn for å slutte, men det er to som trekker fram dårlig organisering av studiet, og tre har krysset av på for krevende studier. I det åpne svaralternativet er det imidlertid en som skriver om for dårlig sammenheng mellom praksis og studium:

Så ikke sammenhengen mellom praksis og innholdet i studiene. Ble for mye fokus på studietur og fagnotat.

I intervjuene er det også en som trekker fram at studiet ble for arbeidskrevende:

Studiet var kvalitetsmessig bra, men det ble for mye. Det skulle gå kontinuerlig. Arbeidskrav hele tiden. Det var for mye. Jeg er en som gjør det jeg skal, men pensumet var på mange tusen sider.

8.2 Oppsummering

Det store flertallet av de som begynner på videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere, fullfører studiet. I vår undersøkelse er det 25 som oppgir å ha sluttet etter studiestart. Det tilsvarende tallet i 2017 var 35 og i 2018 32. Basert på tre studieår ser det altså ut til at frafallet er stabilt lavt.

Årsakene til at noen slutter er, som vi har vist, sammensatte. Men vi ser at det er kombinasjonen av jobb og studium som ser ut til å være krevende. Det å få frigjort tilstrekkelig tid til å studere og å skulle gjøre sin vanlige jobb ved siden av er det de fleste krysser av på som årsak til at de sluttet. Dette så vi også i fjorårets undersøkelse, og det er i tillegg tydelig i intervjuene vi har gjennomført. Det er lite uforutsett som skal skje, det gjelder både i barnehagen og privat, før det bli for krevende.

9 Avslutning

Spørreundersøkelsen og deltakere på videreutdanningen

I denne rapporten har vi presentert funn fra spørreundersøkelsen blant deltakere på videreutdanning for barnehagelærere og styrere på lederutdanning. Det er stort sett kvinner som tar videreutdanningen, de fleste deltakerne er i alderen 40–49 år og har relativt lang ansiennitet. I undersøkelsen har vi vært opptatt av om deltakelsen på videreutdanningen, og utbyttet av den, henger sammen med bakgrunnsvariabler som studiested, studieretning og barnehagens størrelse, eller om det har noen betydning om barnehagen deltakerne jobber i, er kommunal eller privat. I tråd med deltakerundersøkelsen i 2018 finner vi at disse bakgrunnsvariablene har liten betydning. Det er i årets undersøkelse en liten overvekt av deltakere fra kommunale barnehager, men fordi det er liten variasjon i svarene, har det ingen betydning for resultatene våre.

Generelt finner vi at de fleste er fornøyde med det meste. Læringsutbyttet er høyt, pensum er «passe» krevende, og utbyttet av videreutdanningen vurderes som god. Det er som skrevet lite variasjon i svarene, og det er lite som skiller deltakerne. Dette fant vi i deltakerundersøkelsene som ble gjennomført i 2017 og 2018, og det er også hovedinntrykket i årets undersøkelse.

At vurderingene av studiet er så gode/positive, kan skyldes at de som tar videreutdanning, er særlig motiverte og investerer tid og innsats i studiet. Undersøkelsen viser at deltakerne opplever studiet som krevende, men de aller fleste fullfører og legger ned mye arbeid. Det kan også skyldes at tilbyderne, det vil si studiestedene, klarer å utvikle gode undervisningstilbud. Vi har imidlertid lite kunnskap om hvordan studiestedene arbeider med å legge opp videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere. Dersom undersøkelsen gjennomføres neste år, vil det å gjøre kvalitative intervjuer med noen studiesteder være interessant og bidra med ny kunnskap. Ved Universitet i Stavanger har de også etablert et rent nettstudium, og det vil være interessant å få mer kunnskap både fra studiested og deltakere om hvordan en slik innretning av studiet vurderes når det gjelder utbytte av studiet og kombinasjonen av videreutdanning og arbeid.

Studiet: innhold og organisering

Undersøkelsen viser at 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. Gjennomgående trekkes det fram at organisering av studiet gjennom samlinger er bra. De fleste gir uttrykk for at det er passe av både teori, refleksjon og metode. Vi ser imidlertid at det blant barnehagelærerne er en del som savner mer konkret arbeid knyttet til egen barnehage og veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver. Dette er et funn også fra undersøkelsene i 2017 og 2018, så på disse områdene kan det være et mulig forbedringspunkt for studiestedene.

For barnehagelærerne finner vi at de fleste opplever at de lærer mye av både pensum, forelesninger og samlinger. Særlig samlinger vurderes som nyttige. Når vi slår sammen undersøkelsene fra 2018 og 2019, finner vi en signifikant sammenheng mellom størrelse på studiested og deltakernes vurderinger av samlingene. Deltakerne på de største studie-

stedene (de med 60 eller flere deltakere) er mest fornøyde. Vi peker på at en mulig forklaring på det kan være at med flere deltakere blir de faglige diskusjonene bredere og engasjementet muligens større.

Deling av kunnskap og endring av praksis

På spørsmål om det deltakerne har lært fra studiene, faktisk fører til en endring av praksis, har vi særlig sett på deres vurdering av nytteverdien av kunnskapen, om de deler kunnskapen med andre, og om de samarbeider på nye måter. Deltakerne, både barnehagelærerne og styrerne, er gjennomgående svært positive til sitt eget læringsutbytte og vurderer at det de lærer, er svært relevant for eget arbeid. De oppfatter i stor grad kolleger som interessert i hva de har lært, men det er litt delte meninger om hvorvidt ledelsen legger godt nok til rette for at de kan dele kunnskapen.

Det ser også ut til at nye arbeidsmåter og metoder er noe som holder seg over tid. Oppfølgingsintervjuene som er gjennomført i årets undersøkelse, viser at både deltaker, og til en viss grad styrerne, ser endring over tid.

Tilrettelegging

I spørsmålene om tilrettelegging for deltakelse i videreutdanning har vi konsentrert oss om to forhold. 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 den enkelte *deltakeren*. Det andre handler 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*. Hva angår økonomisk tilrettelegging for deltakeren, har direktoratet en ordning med tilretteleggingsmidler hvor barnehageeier mottar 50 000 kroner per ansatt som deltar i videreutdanning. Det er lagt noen føringer på hva disse midlene skal brukes til, for eksempel dekke vikarutgifter, kjøp av bøker, betaling av reiseutgifter, oppholdsutgifter og semesteravgift med mer. Den organisatoriske tilretteleggingen på arbeidsplassen når en ansatt er borte på grunn av studier, vil i stor grad være opp til den enkelte barnehage å finne løsninger på. Det ble stilt identiske spørsmål om tilrettelegging i 2018 og 2019, med den hensikt å se om det har vært noen endring når det gjelder praksis og erfaringer med tilrettelegging. En antakelse er at etter hvert som barnehagene får mer erfaring og rutiner for ansatte som tar videreutdanning, vil tilretteleggingen også bli bedre sett fra de ansattes synsvinkel. Sammenliknet med undersøkelsen i 2018 viser 2019-undersøkelsen små eller ingen endringer i spørsmålene om tilrettelegging. Der hvor vi finner endringer, går disse i positiv retning, det vil si at både utgiftsdekningen og den organisatoriske tilretteleggingen alt i alt vurderes som bedre. Det synes likevel å være utfordringer med å få tilretteleggingsmidlene til å strekke til når deltakeren har lang reisevei til studiestedet. Flere melder tilbake at de ikke har fått dekket utgifter til reise og opphold. Det synes som om barnehagene i mange tilfeller har prioritert dekning av vikarutgifter framfor dekning av reise- og oppholdsutgifter der hvor tilretteleggingsmidlene ikke er nok til begge deler. Dette kan gi uheldige geografiske skjevheter med hensyn til hvem som deltar i videreutdanning. For neste studieår (2019/2020) er tilretteleggingsmidlene økt til 70 000 kroner per deltaker per år. Dette vil gjøre det mulig med en bedre utgiftsdekning for deltakere med lang reiseavstand til studiestedet, men det vil fortsatt være forskjeller i utgifter avhengig av reiseavstand. Alt i alt synes barnehagene å ha blitt flinkere til å tilrettelegge ved fravær på grunn av videreutdanning: Det er en mindre andel i 2019 enn i 2018 som mener at deltakelsen har hatt negative konsekvenser for kollegene.

Lederutdanningen for styrere

Lederutdanningen for styrere har en litt lengre historie enn de øvrige utdanningstilbudene (den har blitt tilbudt siden 2011). Utdanningen har blitt evaluert en rekke ganger, og også i år blir den svært positivt vurdert av deltakerne. I år var det en nedgang blant kursdeltakere og litt mindre positive vurderinger enn i fjor, selv om det totale bildet fortsatt er at de aller fleste beskriver kvaliteten på studiet og relevansen av studiet som høy. Når det gjelder utgiftsdekning, er det en tendens til at deltakere fra små barnehager (definert som færre enn 50 barn) og deltakere fra private barnehager i mindre grad får utgifter dekket enn tilsvarende for store barnehager (definert som plass til 50 barn eller flere) og kommunale barnehager. I flere år har en betydelig andel kursdeltakere etterspurt mer veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver, og det ser ut som om studiestedene har lyttet til denne oppfordringen ettersom det er færre som etterlyser dette i år.

Utbyttet av videreutdanning

Det er ikke så mye forskning om etter- og videreutdanning av barnehagelærere og hva som er viktig for at de skal få et utbytte av utdanningen. Vi pekte i innledningskapittelet på noen hensyn som har vist seg å være av betydning for *læreres* videreutdanning, og antok at disse også kunne være relevante for barnehagelærere og styrere i barnehager.

Aktiv læring ble trukket fram som et hensyn – at deltakerne får anledning til å bruke det de lærer, i praksis, øker utbyttet av videreutdanningen. Vi har i de tre deltakerundersøkelsene som har vært gjennomført, sett at deltakerne ønsker seg noe mer kobling mellom teori og praksis. I den grad de synes det har vært lite av noe på studiet, er det først og fremst koblet til konkret arbeid i egen barnehage; det må være en sammenheng mellom studium og arbeid. Det framholdes for lærere som viktig at videreutdanningen er *relevant* for de som deltar. Det ser vi at barnehagelærerne og styrerne vurderer at studiet deres er, de vurderer pensum som relevant og at de lærer mye av deltakelse på samlinger og innlevering av oppgaver. Forelesningene og foreleserne vurderes også som gode.

Et tredje hensyn er det som beskrives som *lokale hindringer* – at konkurrerende krav på arbeidsplassen kan redusere tiden man har for å studere. Dette ser vi også gjelder for barnehagelærerne og styrerne. De aller fleste tar videreutdanning ved siden av full jobb, og de vurderer det som krevende å kombinere studier med arbeid. Vi har også sett at frafall fra studiet ofte ser ut til å handle om at det skjer noe uforutsett i barnehagen, noe som skaper ustabilitet, og som gjør at videreutdanningen må vike.

Til sist trekkes det også fram at det kan ha betydning for utbyttet av videreutdanningen at *flere fra samme virksomhet* studerer sammen. Det betyr at man kan støtte hverandre og lettere få gjennomslag for nye ideer og arbeidsmåter på arbeidsplassen. Vi så gjennom intervjuene i fjorårets undersøkelse at det ble trukket fram som positivt at flere kan studere sammen, men samtidig er dette utfordrende for barnehagene. Å legge til rette for at én kan ta videreutdanning, er ifølge styrerne som ble intervjuet i fjorårets undersøkelse, greit, men det blir fort utfordringer dersom det er flere. Barnehagen blir sårbar for annet fravær. Det ser ut til at store barnehager har større muligheter til å være fleksible, både når det gjelder å dekke opp for fravær i forbindelse med studiesamlinger og eksamener, og ved annet fravær som sykemeldinger.

Referanser

- Bråten, B., Drange, N. Haakestad, H., & Telle, K. (2014). *Gratis kjernetid i barnehage. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2014:24.
- Gjerustad, C. & Ulriksen, R. (2018). *Deltakerundersøkelsen for lærere 2018. Resultater fra en spørreundersøkelse blant ansatte i skolen som har tatt videreutdanning innenfor strategien «Kompetanse for kvalitet»*. NIFU rapport 2018.26.
- Haakestad, H., Bråten, M. Jensen, R.S. & Svalund, J. (2015). *Tidsbruk i barnehager. Rapportering, organisering og ledelse*. Fafo-rapport 2015:43.
- Jensen, R. S., Bråten, M., Svalund, J. & Talberg, N. (2018). *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2018*. Fafo-rapport 2018:30.
- Naper, R. L (2018). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage. Delrapport 3*. FoU-rapport 2018:11.
- Kompetanse for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020*. Kunnskapsdepartementet.
- Kompetanse for framtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*. Kunnskapsdepartementet.
- 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 2019

I denne rapporten presenterer vi funn fra deltakerundersøkelsen blant barnehagelærere og barnehagestyrere som har tatt videreutdanning og lederutdanning i studieåret 2018/2019. Vi er opptatt av erfaringer med studiet, hvordan det lar seg kombinere med jobb og familie, og hvordan barnehagen har tilrettelagt for studiet. Vi har spurt hva deltakerne synes om utdanningens innhold og organisering, hvordan de vurderer læringsutbytte og kvaliteten på studiene. Hovedbildet er at de fleste som tar videreutdanning og lederutdanning er godt fornøyd med studiet. De vurderer læringsutbytte som høyt og studietilbudet som godt, relevant og interessant. Dette er det samme som er funnet i deltakerundersøkelsene i 2017 og 2018. Vi finner også at tilretteleggingsmidlene er viktige, både for den enkelte deltakeren som får dekket utgifter, og for barnehagen som kan sett inn vikar ved fravær. De aller fleste svarer at de har nytte av studiet i egen jobbhverdag, og at studiet bidrar til endring i praksis.



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

Fafo-rapport 2019:30
ISBN 978-82-324-0529-9
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20727