

Ragnhild Steen Jensen,
Mona Bråten og Jørgen Svalund

Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2020



Ragnhild Steen Jensen, Mona Bråten og Jørgen Svalund

Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2020

Fafo-rapport 2020:23

Fafo-rapport 2020:23

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0571-8

ISSN 2387-6859

Omslag:

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	9
1.1 Kompetansestrategien og læring i barnehagen	9
1.2 Tidligere undersøkelser om videreutdanning av barnehagelærere og lederutdanning av styrere	11
1.3 Organisering av rapporten	12
2 Data og metode	13
2.1 Fakta om studenter og studiesteder – populasjonen	13
2.2 Om spørreundersøkelsen	15
2.3 Intervjuer – kvalitativ metode	19
3 Deltakernes bakgrunn og arbeidsplass	20
3.1 Trekk ved de som deltar på videreutdanning	20
3.2 Frafall og årsaker til frafall fra videreutdanningen	21
3.3 Oppsummering	23
4 Barnehagelærernes vurderinger av videreutdanningen	24
4.1 Studieinnhold	24
4.2 Læring og læringsutbytte	26
4.3 Undervisning under koronapandemien	29
4.4 Videreutdanning, arbeid og familieliv	33
4.5 Oppsummering	34
5 Endringer av praksis og kunnskapsdeling	35
5.1 Personlig utbytte og forandring	35
5.2 Endringer i samarbeid	36
5.3 Legger ledelsen i barnehagen 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?	41
6.4 Tilrettelegging på arbeidsplassen	43
6.5 Oppsummering	43
7 Styrernes vurdering av lederutdanningen	45
7.1 Vurdering av studietilbudet	45
7.2 Læringsutbytte og læringsformer	46
7.3 Å kombinere jobb med studier og tilrettelegging	48
7.4 Oppsummering	49
8 Barnehageeieres vurdering av lederutdanningen for styrere	51
8.1 Storkommunen	51
8.2 Privataktøren	53
8.3 Bykommunen	55
8.4 Styrerutdanningen – vurderinger fra tre barnehageeiere	57

9 Avslutning	59
9.1 Studiet: innhold og organisering.....	60
9.2 Endring av praksis og deling av kunnskap.....	60
9.3 Tilrettelegging.....	60
9.4 Utbyttet av videreutdanning.....	61
9.5 Lederutdanningen for styrere	61
9.6 Eierskap og størrelse	62
9.7 Videre forskning.....	63
Referanser.....	64

Forord

Dette er den tredje rapporten Fafo publiserer om barnehagelærere som tar videreutdanning, og styrere som tar lederutdanning i regi av strategien «Kompetanse for framtidens barnehage». Alle rapportene undersøker hvordan barnehagelærere og styrere vurderer utdanningens innhold, 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 2019/2020. I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer med barnehageeiere, studietilbydere og deltakere. Takk til alle som har tatt seg tid til å svare på spørreundersøkelsen, og til informantene som har stilt opp og delt sine erfaringer med oss.

Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet. Vi vil gjerne takke Dina Dalaker og Bente Kristin Risan for godt samarbeid og konstruktive kommentarer til rapportutkast.

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

Oslo, november 2020

Ragnhild Steen Jensen, prosjektleder

Sammendrag

Denne rapporten presenterer resultater fra deltakerundersøkelsen for barnehagelærere på videreutdanning og styrere på lederutdanning i studieåret 2019/2020. Det er det fjerde året undersøkelsen gjennomføres. Hovedbildet i årets undersøkelse er det samme som vi har sett i de tidligere undersøkelsene: De fleste som tar videreutdanning og lederutdanning, er godt eller svært godt fornøyde med studiet.

I rapporten ser vi på hvordan barnehagelærere og styrere har opplevd og vurderer studiet. Vi er opptatt av deltakernes erfaringer med studiet, opplevd læringsutbytte og hvordan barnehagen har tilrettelagt for deltakelse og kunnskapsdeling. 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 2019/2020. I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer med eiere, utdanningstilbydere og deltakere.

Årets undersøkelse ble gjennomført under koronapandemien, mens studiesteder og barnehager var stengt. Vi la derfor inn noen spørsmål om dette påvirket studietilbudet og gjennomføringen. Det ser i liten grad ut til at koronapandemien og stenging av studiestedene har påvirket deltakernes vurderinger av studiet. Det er en del deltakere som oppgir at de har fått noe mindre undervisning, men de fleste er fornøyde med undervisningen som ble gitt. Det ser ut til at den digitale undervisningen har fungert bra, også for studiestedene som først og fremst baserer seg på fysiske samlinger. Dette ble bekreftet i de kvalitative intervjuene med deltakere som framhevet at studiestedene hadde klart å tilrettelegge for at studiet kunne gjennomføres på en god måte på tross av koronapandemien.

Vi finner i spørreundersøkelsen at deltakerne, det gjelder både barnehagelærere og styrere, vurderer studietilbudet som godt, relevant og interessant. Dette gjelder på tvers av studieretninger og studiesteder. De fleste gir uttrykk for at det er passe av både teori, refleksjon og metode. Vi finner i år, som i de tidligere undersøkelsene, at det både blant barnehagelærerne og styrerne er en del som savner mer konkret arbeid knyttet til egen barnehage. Her kan det muligens ligge et forbedringspunkt for studiestedene. Samtidig viser de kvalitative intervjuene med studietilbydere i årets undersøkelse at de er oppmerksomme på dette, og at det er et mål i undervisningen å få til en vekselvirkning mellom teori og praksis.

Det har i de tidligere undersøkelsene også vært en del som savner veiledning/tilbakemeldinger på oppgaver, her er det litt flere som er fornøyde i år. Det kan hende at undervisningsstedene har lagt mer vekt på dette i år, men det kan også hende at koronapandemien har bidratt til at det ble gitt mer skriftlige tilbakemeldinger dette studieåret.

Spørreundersøkelsen viser at de fleste barnehagelærerne mener at de deler kunnskapen de har fått gjennom studiet, med de andre ansatte i barnehagen. Deltakerne opplever at kolleger er interessert i hva de har lært, og også at ledelsen oppfordrer til kunnskapsdeling. De opplever imidlertid at det i mindre grad legges til rette for at kunnskapsdeling kan finne sted. Dette henger sannsynligvis sammen med en hektisk arbeidshverdag i barnehagene som gjør det utfordrende både å finne tid og arenaer for kunnskapsdeling.

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 studiested. Dette ble framhevet av deltakerne både i 2018 og i 2019. I årets undersøkelse gir deltakerne uttrykk for at de er litt mer fornøyde med tilretteleggingstiltakene enn de to foregående årene. Det kan henge sammen med at tilretteleggingsmidlene økte fra 50 000 til 70 000 kroner, men det kan også henge sammen med at barnehagene har fått noe mer erfaring med bruk av midlene. Når det gjelder organisatorisk tilrettelegging på arbeidsplassen, viser spørreundersøkelsen at det for de fleste tilrettelegges for at de kan ta videreutdanning, og det er en relativt liten andel som oppgir at egen deltakelse har negative konsekvenser for kolleger.

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. Årsaken til at noen slutter, er sammensatt, men flere oppgir at det er krevende å få frigjort tilstrekkelig med tid til å studere, og at det er krevende å kombinere studier med jobb. Også studiestedene som vi har intervjuet i årets undersøkelse, vektlegger at studiene er krevende, og at det er krevende å gjennomføre ved siden av full jobb. Samtidig viser studiestedene til at deltakerne på videreutdanning er en særlig motivert studentgruppe. Dette er studenter med relevant arbeidserfaring som søker mer kunnskap for å gjøre en bedre jobb. Det gjør at motivasjonen deres er høy, men det betyr også at de krever mye av undervisningen.

Generelt finner vi at det store flertallet, både barnehagelærere og styrere, er svært positive til studietilbudet. Læringsutbyttet er høyt, pensum er «passe» krevende, forelesninger og samlinger vurderes som gode. Vi finner også at omlegging til nettbasert undervisning under koronapandemien har fungert godt. De som i hovedsak hadde nettbasert undervisning i utgangspunktet, merket naturlig nok lite til omleggingen. Men også blant de som i hovedsak gikk på et samlingsbasert studietilbud, er vurderingen at nettundervisningen har fungert bra. Det kan bety at det er et potensial for studiestedene til å legge noe mer til rette for digital undervisning. Fordelen med et digitalt studietilbud er at det er fleksibelt og i større grad kan tilpasses deltakernes arbeids- og livssituasjon. Det kan være positivt for studenter som bor langt unna et studiested, og for studenter som har store omsorgsoppgaver. Samtidig er det viktig å understreke at fysiske samlinger vurderes som en verdifull læremåte både av deltakere og studietilbydere.

Styrerne som har deltatt på lederutdanning, mener at utdanningen vil bidra til at de leder barnehagen på en bedre måte. I årets undersøkelse har vi i tillegg intervjuet to kommunale og en privat barnehageeier om hva de vurderer at de får igjen for at styrere deltar på lederutdanning. De kommunale barnehageeierne framhever at utdanningen styrker styreren i lederrollen, og at dette har betydning når man står overfor omorganisering og nyteknisk i barnehagesektoren. Også den private aktøren er svært positiv til lederutdanningen og til at dette er et offentlig finansiert tilbud. Alle tre vurderer at det er den barnehagefaglige lederkompetansen som styrkes, og at det ikke er en lederutdanning som fører styrerne ut av barnehagen.

Vi har vært opptatt av om det er forskjeller i opplevelse og vurdering av videreutdanning og lederutdanning knyttet til barnehagenes eierskap og størrelse. Gjennom de tre undersøkelsene vi har gjennomført, har vi i liten grad funnet at slike forskjeller har noen betydning i bruk og vurdering av videreutdanning og lederutdanning. Vi finner at store barnehager ser ut til å ha en større fleksibilitet for å dekke opp under fravær enn små barnehager, og at de slik sett er mindre sårbare når ansatte tar videreutdanning (Jensen mfl. 2018, 2019). Når det gjelder tilretteleggingsmidlene, finner vi ingen forskjeller, deltakelsen er omtrent lik blant ansatte i kommunale og private barnehager, og de fleste deltakerne svarer at tilretteleggingsmidlene har vært tilstrekkelige. Vi finner heller ingen forskjeller i vurderinger av studiekvaliteten på videreutdanningen og lederutdanningen.

I de tre undersøkelsene vi har gjennomført, er de gjennomgående vurderingene fra deltakerne at kvaliteten på studietilbudet er god. Når de fleste er fornøyde med det meste, og det er lite variasjon i svarene, har bakgrunnsvariabler som studiested, studieretning, barnehagens størrelse eller om den er privat eller kommunal, liten betydning.

1 Innledning

Denne rapporten handler om barnehagelæreres og barnehagestyreres vurdering og opplevelser av å ta videreutdanning og lederutdanning. Vi er opptatt av deltakernes erfaringer med studiet, opplevd læringsutbytte og hvordan barnehageeier og barnehagene har tilrettelagt for deltakelse og kunnskapsdeling. Tallmaterialet er hentet fra en spørreundersøkelse til barnehagelærere og styrere som tok videreutdanning og lederutdanning i 2019/2020. I tillegg har vi gjennomført intervjuer med eiere, utdanningstilbydere og deltakere.

Det er tredje gang vi gjennomfører deltakerundersøkelsen. Temaene er stort sett de samme, men det er også lagt til noen nye spørsmål. Spørreundersøkelsen ble sendt ut i slutten av mai, og det gjorde det mulig å legge inn noen spørsmål om hvordan koronapandemien påvirket studietilbudet og gjennomføringen. Vi har også gjort en kvalitativ undersøkelse blant barnehageeiere og sett på hva de vurderer at de får igjen for at styrere deltar på lederutdanning. Og vi har intervjuet tre studietilbydere om hvordan de legger opp videreutdanningen, og om det er noen utfordringer knyttet til at studiet for de fleste av deltakerne gjøres ved siden av full jobb.

1.1 Kompetansestrategien og læring i barnehagen

Barnehagesektoren har de siste tiårene vært igjennom store endringer. Etter barnehageforliket i 2003 er barnehagetilbudet bygget kraftig ut, og i dag går nesten alle barn i barnehage før de begynner på skolen. I realiteten er barnehage etablert som det første frivillige skrittet i utdanningsløpet (Bråten mfl. 2014). Etter perioden med stor utbygging av kapasitet er det større oppmerksomhet rettet mot kvalitet og kompetanseutvikling i barnehagene. Å gi alle barn et barnehagetilbud med god kvalitet stiller høye krav til barnehagepersonale kompetanse, 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 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 arbeidsplasser (barnehagen):

«De individuelle kompetansetiltakene skal støtte opp om de kollektive utviklingsprosessene i barnehagene. Tilbydere av kompetansehevingstiltak må legge til rette for gjensidig utveksling av teori og praksis ved å bruke studentens arbeidssted som læringsarena. Barnehager som har ansatte som deltar på kompetansehevingsstudier, 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 og barnehageeierne på sin side må sørge for at den ansattes nye kunnskap kommer alle ansatte i barnehagen til gode.

I deltakerundersøkelsene som er gjennomført blant lærere (se Gjerustad & Ulriksen 2018), trekkes det fram noen faktorer som må være ivarettatt for at lærer som tar videreutdanning, skal få økt sin kompetanse. Faktorene som trekkes fram, er:

- *Aktiv læring:* Lærerne må få anledning til å bruke det de lærer, i praksis. Dette øker forståelse og dermed utbytte av videreutdanningen.
- *Sammenheng mellom studium og arbeid:* Det er viktig at lærerne opplever at det som foregår i videreutdanningen, er relevant for deres egne behov og de målene de har for sine elever.
- *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.

De to deltakerundersøkelsene vi har gjennomført, viser at disse faktorene også er relevante for videreutdanning av barnehagelærere og lederutdanning av styrere (Jensen mfl. 2018; Jensen mfl. 2019). Vi finner at deltakerne generelt er fornøyde med det faglige innholdet i videreutdanningen. De fleste gir uttrykk for at det er passe mengde både teori, refleksjon og metode. Det de opplever at det er for lite av, er først og fremst konkret arbeid knyttet til egen barnehage. Dette er et funn i begge de to tidligere undersøkelsene. Lokale hindringer, som at studiet skal gjøres ved siden av full jobb, og for mange et familieliv, trekkes fram som krevende av deltakerne. Gjennom intervjuer i fire casebarnehager fant vi i den første undersøkelsen (2017/2018) at det i store barnehager med flere ansatte så ut til å være en større fleksibilitet når det gjaldt å dekke opp for 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. Flere pekte også på at lærere har bedre ordninger når det gjelder studiedager i forbindelse med videreutdanning av samme omfang målt i antall studiepoeng.

Tid til å dele ny kunnskap med kolleger er også noe deltakerne trekker fram som utfordrende. Styrerne vi intervjuet i 2017/2018-undersøkelsen, la vekt på at de har ansvaret for å tilrettelegge for kunnskapsdeling, men at det ikke alltid var så lett å finne tid og arenaer for en slik kunnskapsdeling. Undersøkelsen i 2018/2019 viste imidlertid at flere av styrerne så at kunnskapsdelingen ble tydeligere året etter at utdanningen var gjennomført, og at barnehagen på sikt opplevde en «merverdi» ved at ansatte deltok på videreutdanning. Det var også flere, både styrere og deltakere, som var opptatt av at det er noen fordeler med at flere studerer samtidig, det gjør at man har noen å diskutere fag med, også utover studiesamlingene. Utfordringen med dette for barnehagene er at de blir sårbare for annet fravær (Jensen mfl. 2019).

1.2 Tidligere undersøkelser om videreutdanning av barnehagelærere og lederutdanning av styrere

I tilknytning til strategien «Kompetanse for framtidens 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 førskolelærerutdanningen (ABLU) (se Naper mfl. 2018). Styrerutdanningstilbudet er tidligere evaluert av Oxford Research (2014). Oxford Research fant at deltakerne i stor grad var fornøyde med det de lærte på studiet, både i forhold til forventningene de hadde, og med 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 at 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 opplevelse av studiet og læringsutbyttet. De som tok lederutdanning, opplevde studiet/ne som litt mer krevende, mens barnehagelærerne rapporterte om litt høyere læringsutbytte.

I undersøkelsen fra studieåret 2017/2018 (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 godt. Tilretteleggingsmidlene ble vurdert som viktige, både for den enkelte som fikk dekket utgifter, og for barnehagen som kunne sette inn vikar ved fravær. I undersøkelsen 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 forskjeller i hvordan små og store barnehager og kommunale og private barnehager organiseres og styres (se Haakestad mfl. 2015). I deltakerundersøkelsen 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 ingen signifikante forskjeller i vurderinger av studietilbud eller læringsutbytte. 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 (Jensen mfl. 2018). De store barnehagene hadde også større muligheter til å være fleksible når det gjaldt å dekke opp for fravær i forbindelse med studiesamlinger.

Deltakerundersøkelsen fra 2019 bekreftet det som er funnet i de tidligere undersøkelsene, at de fleste som tar videreutdanning og lederutdanning, er fornøyde med studiene. Læringsutbyttet er høyt, pensum er passe krevende, forelesningene og foreleserne er gode, og utbyttet av utdanningen vurderes som godt. Deltakerne gir uttrykk for at studiet

er krevende, og at det er krevende å gjennomføre samtidig som man er i full jobb, for mange skal det også kombineres med familie, men de aller fleste fullfører, og de legger ned mye arbeid.

En studie om trivsel, læring og utvikling i barnehagen fra 2020 viser at nesten alle som jobber i barnehager, deltar i faglige utviklingsaktiviteter, men at ansatte med pedagogisk utdanning deltar i flere former for faglig utvikling enn assistenter og barne- og ungdomsarbeidere (Gjerustad mfl. 2020). Studien finner ikke forskjeller i deltakelse i faglige utviklingsaktiviteter etter eieform, ansatte i private og kommunale barnehager deltar like mye. Heller ikke størrelse på barnehagen ser ut til å ha noen effekt på deltakelse (Gjerustad mfl. 2020).

Dette er i tråd med det vi har sett i de to tidligere deltakerundersøkelsene. Vi har vært opptatt av å se om eieform (privat/kommunal) og størrelse (antall barn) har betydning for deltakelse og utbytte av videreutdanning og lederutdanning. Undersøkelsene viser at det er små eller ingen forskjeller. Det er dermed ikke grunnlag for å si at det er noen sammenheng mellom eieform og deltakelse på videreutdanning og lederutdanning. Vi finner heller ikke variasjon etter størrelse på barnehagen. Det samme gjelder for vurderinger av utbytte og innhold. Når de fleste er fornøyde med det meste, har bakgrunnsvariabler som barnehagens størrelse eller om den er privat eller kommunal, liten betydning (Jensen mfl. 2018, 2019).

1.3 Organisering av rapporten

Rapporten inneholder ni kapitler. Barnehageeiers vurdering av hva de får igjen for at styrene tar lederutdanning, er et helt nytt tema i denne rapporten (kapittel 8). Ellers følger vi i hovedsak samme organisering av kapitler som i de to tidligere rapportene. En mindre endring er at vi ikke har et eget kapittel om frafall, men har tatt det inn i kapittel 3. I kapittel 2 beskriver vi data og metode. Kapittel 3 handler om deltakernes bakgrunn og arbeidsplass. Vi beskriver deltakernes bakgrunn, det vil si kjønn, alder, yrkeserfaring og hvilke utdanningstilbud de har deltatt i. 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 med store eller små barn. Vi avslutter med hvor mange som slutter underveis i studiet, og hvilke grunner de oppgir for ikke å fullføre.

Kapittel 4 er en gjennomgang av videreutdanningstilbudet for barnehagelærere. Vi ser på hvordan deltakerne vurderer innholdet og kvaliteten på studiet, hvor arbeidskrevende det er, og hvordan studiet har vært organisert. I kapittel 5 spør vi om barnehagelærerne på videreutdanning 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 for barnehagelærere. Vi ser på hvordan deltakerne vurderer den praktiske tilretteleggingen i barnehagen, og hvordan tilretteleggingsmidlene har vært brukt. I kapittel 7 spør vi hvordan styreren vurderer innholdet og kvaliteten på lederutdanningen, og hvordan det har vært tilrettelagt for studiet.

I kapittel 8 presenterer vi funn fra en kvalitativ undersøkelse av hva barnehageeier vurderer at de får igjen for at styrene tar lederutdanning. 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 2019/2020.

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

2.1 Fakta om studenter og studiesteder – populasjonen

De videreutdanningstilbudene vi ser nærmere på i denne rapporten, er de som omfattes av kompetansestrategien, og som er rettet mot barnehagelærere og styrere. Barnehagelærerne kan velge mellom flere ulike videreutdanninger. Noen av videreutdanningene er rettet mot pedagogisk ledelse, mens andre i større grad er rettet mot direkte arbeid med barna i barnehagen. De ulike videreutdanningsretningene er de samme som vi har sett på i de tidligere undersøkelsene (se Jensen mfl. 2018, 2019). *Lederutdanning for styrere* skal bidra til at den enkelte kan lede og styre i barnehagene, *veilederutdanning for praksislærere* skal 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 hverdags erfaringer og deres oppfatninger av naturfaglige og matematiske fenomener, med vekt på realfaglig arbeid i barnehagen og barnehagelæreren som pedagogisk leder og veileder.¹ Vi har mottatt lister fra Utdanningsdirektoratet over alle som har deltatt på videreutdanningstilbudene for barnehagepedagoger, og alle som har deltatt på styrerutdanningen i 2019/2020.

Over tid har antallet studenter økt (tabell 2.1). Av de ulike studieretningene som er etablert spesielt for pedagogisk personale i barnehagene, er det, både i 2018, 2019 og 2020, flest som deltar på lederutdanning for styrere. Det er flere som tar slik i utdanning i 2020 enn det var i 2019. Videre viser tabellen at antallet som tar veilederutdanning for praksislærere, øker for hvert år. Språkutvikling og språklæring var klart størst i begge disse årene (tabell 2.1). Studieretningen færrest tok i 2020, er naturfag og matematikk. Tabellen viser at stadig færre tar denne videreutdanningen. Av de øvrige videreutdanningene er det få endringer fra 2019 til 2020.

¹ <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 styrerutdanning for barnehagelærere. I alt og etter studieretning. 2018, 2019 og 2020.

	2018	2019	2020
Styrerutdanning	369	289	336
Språkutvikling og språklæring (1 og 2)	166	281	284
Veilederutdanning for praksislærere	228	222	174
Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk	61	100	133
Læringsmiljø og pedagogisk ledelse	107	101	119
Naturfag og matematikk	64	53	44
I alt	995	1046	1090

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

Fra 2018 til 2020 har noen av studiestedene med færrest studenter ikke tilbud i 2020, og antallet studenter ved de ulike studiestedene er endret. Tabell 2.2 viser antallet studenter etter studiested blant de som har tatt videreutdanning for barnehagepedagoger (ikke lederutdanningen).

Tabell 2.2 Antall deltakere på videreutdanning i ulike pedagogiske studieretninger for barnehagelærere. I alt og etter studiested. 2018, 2019 og 2020.

	2018	2019	2020
Høgskolen i Oslo og Akershus / Oslo Met	108	133	197
Universitetet i Stavanger	74	78	73
Universitetet i Sørøst-Norge – Campus Vestfold	69	67	72
Universitetet i Stavanger – helt nettbasert*		60	62
Høgskulen på Vestlandet – Bergen	53	60	61
Dronning Mauds Minne Høgskole – Trondheim	46	55	53
Høgskolen i Innlandet – Hamar	49	39	44
Høgskolen i Østfold – Halden	36	38	26
UiT Norges arktiske universitet – Tromsø	30	30	25
Universitetet i Agder – Kristiansand	25	22	24
NLA Høgskolen – Bergen	6	19	22
Høgskulen på Vestlandet – Stord	13	13	19
Høgskulen i Volda – Volda	35	26	18
Universitetet i Sørøst-Norge – Campus Notodden	26	28	16
Høgskolen i Innlandet – Lillehammer	26	16	13
Høgskulen på Vestlandet – Gol	0	0	11
Nord universitet – Bodø	4	8	10
Nord universitet – Levanger	15	5	5
Nord universitetet – Mo i Rana	0	0	3
Høgskulen på Vestlandet – Eid		17	0
Høgskulen på Vestlandet – Sogndal	7	9	0
Nord universitet – Vesterålen	6	5	0
UiT Norges arktiske universitet – Alta	4	3	0
Totalt antall studenter på videreutdanning	632	731	753

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.

OsloMet har i 2020, som i årene før, flest deltakere på videreutdanning innen de ulike pedagogiske studieretningene for barnehagelærere, etterfulgt av Universitetet i Stavanger. Universitetet i Stavanger har også et helt nettbasert opplegg. 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 når det gjelder studieretninger, er det små endringer i deltakerantall ved studiestedene fra 2019 til 2020. Noen av utdanningsinstitusjonene med færrest studenter i 2019 har ingen deltakere i 2020.

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

Tabell 2.3 Antall deltakere på lederutdanning for styrere i barnehager. I alt og etter studiested. 2018, 2019 og 2020.

	2018	2019	2020
Handelshøyskolen BI – Oslo	84	85	87
Høgskolen i Oslo og Akershus / OsloMet	57	56	52
Dronning Mauds Minne Høgskole – Trondheim	31	27	50
Universitetet i Agder – Kristiansand	42	28	46
Universitetet i Sørøst-Norge – Drammen	37	29	36
Norges handelshøyskole og AFF – Bergen	53	17	32
UiT Norges arktiske universitet – Tromsø	23	31	25
Høgskulen på Vestlandet – Voss	0	16	0
Høgskulen på Vestlandet – Stord	11	0	0
Handelshøyskolen BI – Bodø	24	0	0
Totalt antall studenter, styrerutdanning	362	289	336

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

Kilde: Utdanningsdirektoratet.

Som i fjor er det BI sin lederutdanning som har flest deltakere, etterfulgt av OsloMet og Dronning Mauds Minne. BI hadde i 2019 i særklasse flest deltakere, med OsloMet på en klar «andre plass», men i 2020 er antallet studenter økt ved Dronning Mauds Minne og Universitetet i Agder, slik at forskjellen på OsloMet og disse er begrenset (tabell 2.3).

2.2 Om spørreundersøkelsen

Vi har gjennomført en kvantitativ, e-postbasert spørreundersøkelse blant deltakere på videreutdanning for pedagoger og styrere i barnehager studieåret 2019/2020. 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), 2018 (se Jensen mfl. 2018) og 2019 (Jensen mfl. 2019). Et slikt gjenbruk betyr at spørsmålene er testet tidligere, og at vi kan se eventuelle endringer over tid.

I 2020 er de fleste spørsmålene fra 2018 og 2019 videreført, men vi har lagt til noen spørsmål om nettstudier og nettundervisning. Vi har også lagt til noen få spørsmål som er relatert til koronapandemien, både om undervisningen og om hvordan eksamen eventuelt ble avvirket. Vi har i de tre undersøkelsene vært opptatt av å ha et kort spørreskjema, da det øker sannsynligheten for en god svarprosent, noe som har vært høyt prioritert. I

t tillegg til studentenes e-postadresser 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 høyskole 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 2019/2020.

I undersøkelsen stiller vi mest mulig konkrete spørsmål, slik at vi i størst mulig grad skal klare å fange opp det som er av forskjeller i hvordan videreutdanningen oppleves.

Representativitet og frafall

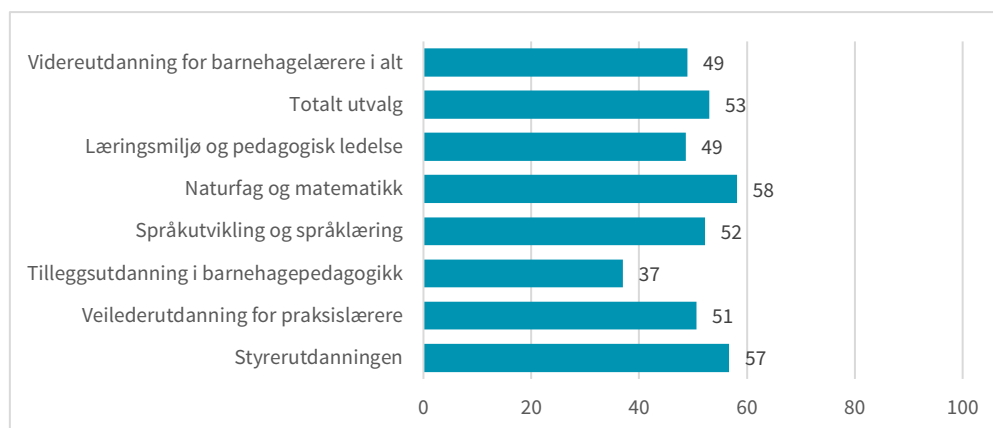
Spørreundersøkelsen er representativ. I spørreundersøkelser er høy svarprosent viktig. Frafall vil kunne være problematisk dersom det er systematisk, noe som vil kunne bety at funnene i undersøkelsen ikke representerer alle deltakerne på videreutdanningene. Fra-fallet er systematisk dersom for eksempel 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 også færre svar, noe som gir færre muligheter til å studere forskjeller, som for eksempel hvor fornøye deltakerne på ulike videreutdanningsretninger og ulike studiesteder er. Vi er opptatt av å undersøke om det er forskjeller mellom studiestedene når det gjelder studentenes opplevelser av studiene, vurdering av pensum etc. Også av den grunn var det svært viktig at flest mulig svarte på undersøkelsen.

I tillegg til å holde spørreskjemaet kort sendte vi i forkant av undersøkelsen ut en e-post til studieansvarlig ved de ulike studiestedene. Vi ba de studieansvarlige om å informere studentene om undersøkelsen og oppfordre studentene til å svare.

Vi fikk overlevert lister over alle som hadde kommet inn på og takket ja til videreutdanningen, fra Utdanningsdirektoratet i begynnelsen av april 2020. Ved hjelp av disse listene kunne vi skille mellom de som hadde sluttet underveis, og de som fortsatt studerte per april 2020. I alt var bruttoutvalget (de som kom inn på studiet og hadde takket ja) på 1090 studenter. To e-postadresser fungerte ikke, og vi fikk tilbakemelding fra tre personer om 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 1085. Fram til april hadde 52 av de som takket ja til studieplass, blitt registrert som at de hadde sluttet på studiet. I spørreundersøkelsen kommer det fram at 21 av de som svarte på undersøkelsen, hadde sluttet i løpet av året. 351 av de som svarte, og som deltok på studiet, deltok på videreutdanning for barnehagelærere, mens 182 deltok på styrerutdanningen.

Undersøkelsen ble sendt ut i slutten av mai 2020, med en purring i starten av juni og en siste purring medio juni. Svarprosenten for hele utvalget var på 53 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 høyere enn ved fjorårets undersøkelse og er en 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 styrerutdanning og videreutdanning for barnehagelærere. Prosent.



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 svargivingen i store trekk er som forventet, men med en lavere andel svar fra OsloMet og en noe høyere svarprosent ved Dronning Mauds Minne Høgskole og Universitetet i Stavanger.

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

	Andel i populasjonen	Andel i spørreundersøkelsen
Dronning Mauds Minne Høgskole – Trondheim	9	10
Høgskolen i Innlandet – Hamar	4	3
Høgskolen i Innlandet – Lillehammer	1	1
OsloMet	23	19
Høgskolen i Østfold – Halden	2	2
Universitetet i Sørøst-Norge – Campus Notodden	1	1
Universitetet i Sørøst-Norge – Campus Vestfold	7	7
Høgskulen i Volda – Volda	2	2
Høgskulen på Vestlandet – Bergen	6	5
Høgskulen på Vestlandet – Stord	2	2
NLA Høgskolen – Bergen	2	2
Nord universitet – Bodø	1	0
Nord universitet – Levanger	0	1
UiT Norges arktiske universitet – Tromsø	5	6
Universitetet i Agder – Kristiansand	6	8
Universitetet i Stavanger – Stavanger	7	8
Handelshøyskolen BI – Oslo	8	8
Universitetet i Sørøst-Norge – Drammen	3	4
Norges handelshøyskole og AFF – Bergen	3	3
Universitetet i Stavanger – helt nettbasert	6	5
Høgskulen på Vestlandet – Gol	2	2
Nord universitet – Mo i Rana	0	0
Sum	100	100
N	1089	551

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 følger hva vi kan forvente ut fra andelen kvinner som arbeider i sektoren, men andelen kvinner er litt høyere enn i 2017, 2018 og 2019 (se neste kapittel). Frafallet synes noe større blant deltakere som arbeider i private barnehager, enn blant deltakere fra kommunale barnehager, men forskjellen er ikke statistisk signifikant (tabell 2.5). Deltakere som arbeider i kommunale barnehager, er 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 i denne undersøkelsen kan vi vente at frafallet er større blant de som sluttet på studiet i løpet av året, enn blant de som fortsatt studerte da de mottok undersøkelsen.

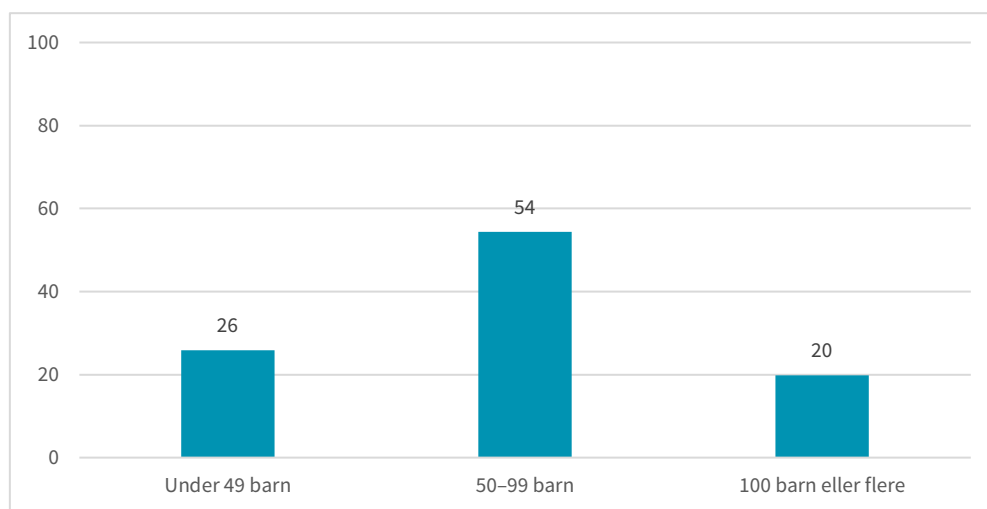
Tabell 2.5 Andel deltakere på videreutdanning for barnehagelærere og i lederutdanning fra private og kommunale barnehager. I populasjonen og i undersøkelsen.

	Privat	Kommunal	N
Andel deltakere i videreutdanning (populasjonen)	44	56	1090
Andel i spørreundersøkelsen	41	59	559

56 prosent av de som deltar i videreutdanning for barnehagelærere eller i lederutdanningen (populasjonen), arbeider i en kommunal barnehage. Blant de som har svart på undersøkelsen, arbeider 59 prosent i en kommunal barnehage, det er omtrent det samme som i de to foregående undersøkelsene.

Deltakerne er i stor grad ansatt i det vi har valgt å kalle mellomstore barnehager (50–99 barn). Figur 2.2 viser at litt over halvparten (54 prosent) oppgir at de jobber i en mellomstor barnehage, 26 prosent i en liten barnehage og 20 prosent i en stor. Dette er omtrent det samme som i de to foregående undersøkelsene.

Figur 2.2 Barnehagestørrelse. Prosent. N = 558.



Analyser av spørreundersøkelsen(e)

Dette er en *deltakerundersøkelse* hvor vi er opptatt av hvordan deltakerne opplever og vurderer studiet og tilretteleggingen. Vi er 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 ta i

bruk ny kunnskap i barnehagehverdagen sammenheng med størrelsen på barnehagene eller om barnehagen 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. I de to foregående undersøkelsene fant vi at det var liten variasjon i deltakernes svar. Det betyr at verken studiested, eieform eller størrelse på barnehagen hadde særlig betydning for deltakernes vurderinger.

Vi kommenterer og skiller etter studiested, studiestedets størrelse, barnehagens størrelse eller eieform *kun* der det eventuelt er signifikante forskjeller på 95-prosentsnivå.

2.3 Intervjuer – kvalitativ metode

I tillegg til spørreundersøkelsen har vi gjennomført kvalitative intervjuer med tre barnehageeiere, tre studietilbydere (fire intervjuer) og deltakere ved disse studiestedene (fire intervjuer). Blant studietilbyderne har vi intervjuet emneansvarlig / vitenskapelig ansvarlig og en administrativt ansvarlig. De tre studiestedene er lokalisert i ulike deler av landet, og vi har intervjuet ett med mange deltakere, ett med få og ett som tilbyr nettstudier.

På grunn av koronapandemien som stengte ned store deler av samfunnet fra 12. mars, ble det mer utfordrende å få tak informanter enn forutsatt. Vi hadde lagt opp til et design med besøk på tre studiesteder i ulike deler av landet, og vi skulle samle flere informanter, både emneansvarlige, undervisere/forelesere og studenter. Dette ble ikke mulig å gjennomføre ettersom både det å reise og det å møtes fysisk ble vanskelig. Intervjuene er derfor gjennomført via Teams og på telefon. Erfaringene med intervjuene vi gjennomførte via Teams, var at de fungerte relativt godt, og at det ikke var så veldig ulikt det å gjøre intervjuer ansikt til ansikt.

3 Deltakernes bakgrunn og arbeidsplass

I dette kapittelet starter vi med å beskrive hva som kjennetegner de som deltar i videreutdanning og lederutdanning. Vi beskriver sammensetningen av kvinner og menn, aldersfordelingen og yrkeserfaring blant deltakerne. Videre ser vi nærmere på deltakernes arbeidsplass, om de arbeider i en privat eller kommunal barnehage, og om barnehagen er liten eller stor. Dette gir et bilde av hvem som deltar i videreutdanningen, og om det er forskjeller i deltakelse etter om man jobber i store eller små barnehager og i privat eller offentlig sektor. Avslutningsvis gir vi en kort beskrivelse av de som ikke fullfører studiet, og hva de oppgir som grunn til at de ikke fullfører.

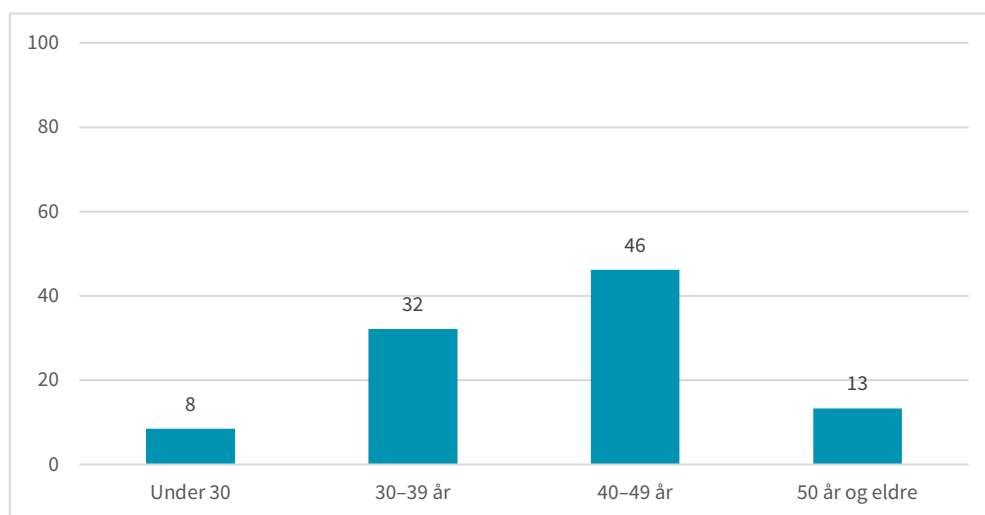
Gjennomgangen i dette kapittelet danner et bakteppe for analysene av de som har fullført eller fortsatt deltar på videreutdanning og lederutdanning, i kapitlene som følger.

3.1 Trekk ved de som deltar på videreutdanning

Alders- og kjønnsfordeling

Andel mannlige barnehagelærere som er ansatt i barnehager, var 9 prosent i 2019. Andel menn i utvalget var i år 8 prosent. Aldersfordelingen i årets undersøkelse er svært lik det den var i 2018 og 2019, det vi si at nær halvparten av deltakerne er i alderen 40–49 år, mens én av tre er i alderen 30–39 år (figur 3.2).

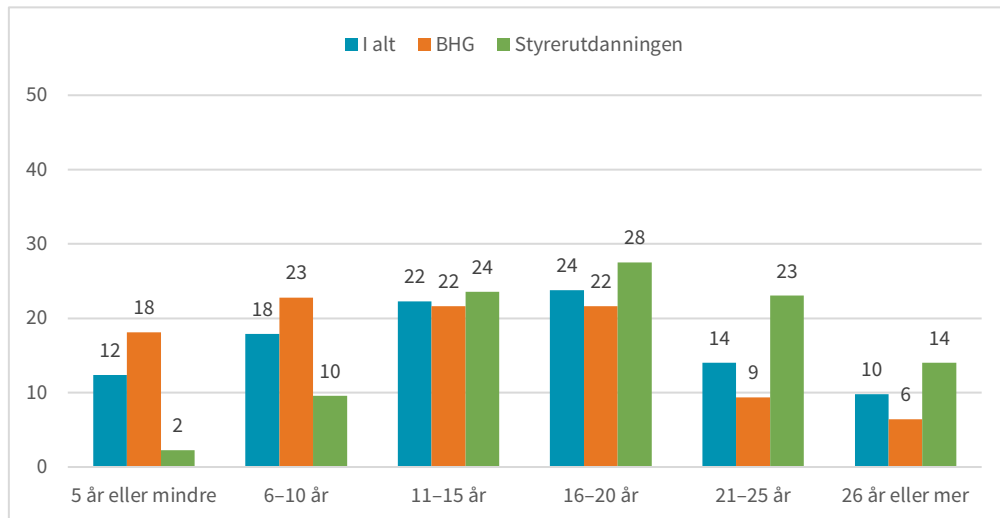
Figur 3.1 Aldersfordelingen i undersøkelsen. Prosent. N = 557.



Figur 3.2 viser at det er nokså erfarne arbeidstakere som tar videreutdanning. Figur 3.3 viser respondentenes arbeidserfaring i barnehagesektoren både for de som deltar på videreutdanning for barnehagelærere, og de som deltar på lederutdanning for styrere. Deltakernes arbeidserfaring er i 2020 omtrent som i 2018 og 2019, de fleste har jobbet relativt

lenge i barnehagesektoren. Blant barnehagelærerne er det en noe høyere andel med mindre enn fem års ansiennitet som tar etterutdanning i 2020, sammenliknet med i 2019 (da var det 13 prosent).

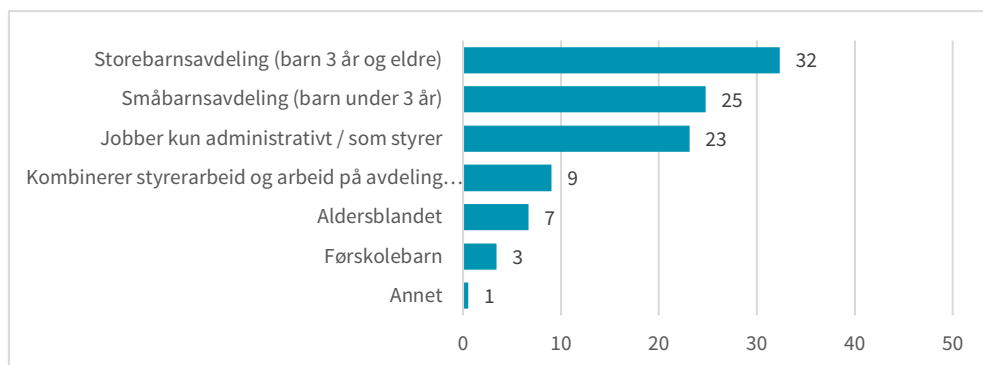
Figur 3.2 Arbeidserfaring i barnehagesektoren. I alt (N = 543), blant barnehagelærere (BHG) (N = 342) og styrere (N = 178). Prosent.



Trekk ved arbeidsplassen

Det er mulig at hvilken type avdeling den enkelte arbeider på, har betydning for hvor godt utdanningsopplegget fungerer, derfor har vi spurt deltakerne om dette (figur 3.3). Hoveddelen av deltakerne arbeider på storebarns- eller småbarnsavdeling, mens en del kun jobber administrativt eller som styrer (figur 3.4). Blant de som har deltatt på lederutdanningen, jobber 66 prosent kun administrativt eller som styrer, mens 23 prosent kombinerer styrerarbeid og arbeid på avdeling med barn. Fordelingen på spørsmålet er lik det vi fant i 2018 og 2019 (Jensen mfl. 2018; Jensen mfl. 2019).

Figur 3.3 I hvilken type avdeling arbeider deltakerne på videreutdanning? Prosent. N = 499.

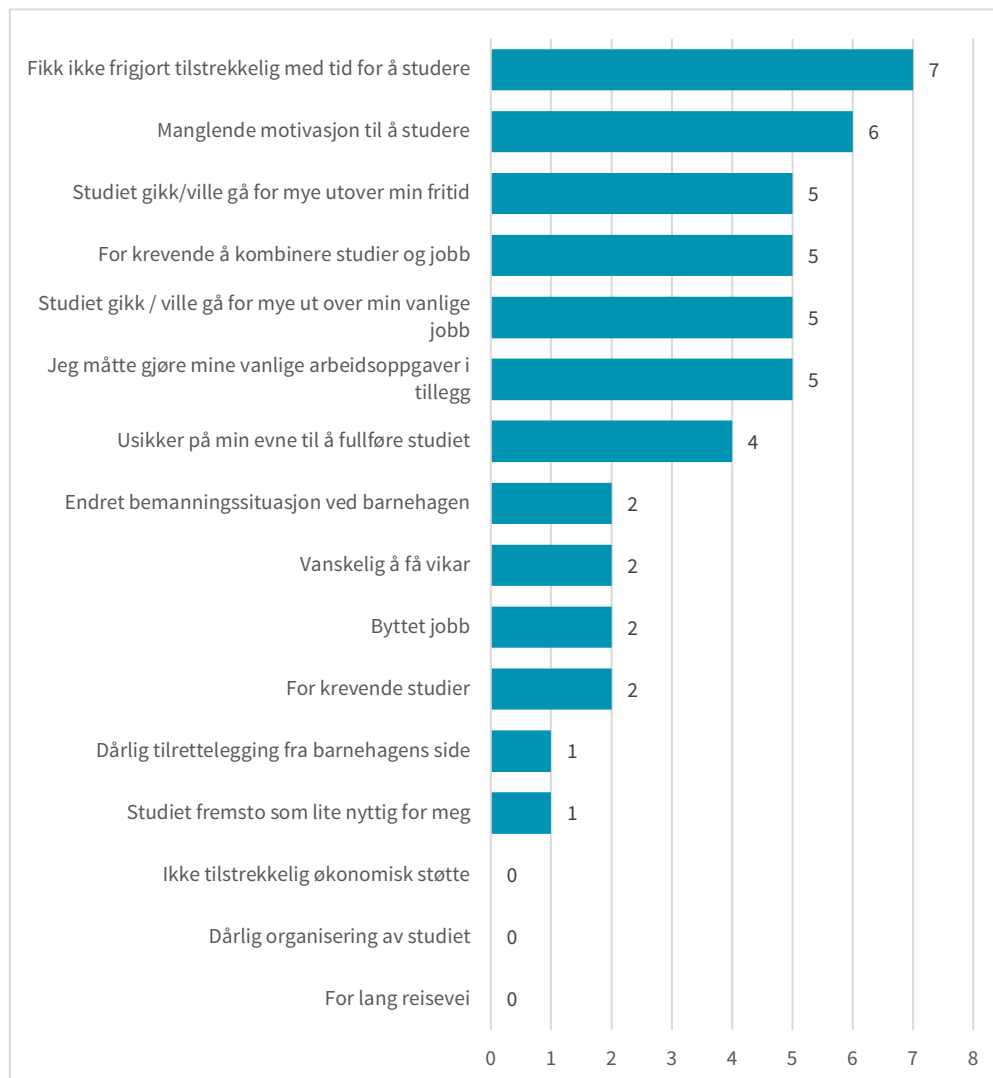


3.2 Frafall og årsaker til frafall fra videreutdanningen

Kapittel 2 viste at 1090 personer var registrert som deltakere på videreutdanningene for barnehagelærere. Imidlertid er det av ulike årsaker noen som slutter underveis i studiet hvert år. Vi mottok registerbaserte opplysninger fra Utdanningsdirektoratet 23. mars, og da hadde 52 av 1090 trukket seg etter at de begynte på studiet. 27 av disse studentene

arbeidet i kommunale barnehager, noe som innebærer at fordelingen er slik vi kunne forvente ut fra andelen som tar videreutdanning fra private og kommunale barnehager. Tallene er som nevnt fra mars, noe som innebærer at det kan være flere som falt fra før skoleåret var fullført. I spørreundersøkelsen, som ble gjennomført i mai-juni, er det 21 personer som har svart at de har sluttet underveis, og åtte av disse var ikke registrert som at de hadde trukket seg, hos direktoratet i slutten av mars. I spørreundersøkelsen fikk de som svarte at de hadde trukket seg underveis, spørsmål om hva som er årsaken til at de har trukket seg. Disse fikk en liste med en rekke ulike årsaker i tillegg til at de under «annet» kunne legge inn tekstsvar. Svarene kommer fram i figur 3.5.

Figur 3.4 Årsaker til frafall. Flere svar mulig. Antall. N = 21.



Figuren viser at den hyppigst nevnte årsaken til at noen sluttet på studiet, var at de ikke fikk frigjort nok tid til å studere, deretter kommer manglende motivasjon til å studere. Mange av de som hadde sluttet på studiet, oppgir årsaker knyttet til det å kombinere studier med jobb og/eller fritid. Noen respondenter peker på forhold ved jobben som en viktig årsak, som at det er vanskelig å få vikar, eller at bemanningssituasjonen er endret. Det er ingen som svarer at de sluttet fordi de ikke har fått tilstrekkelig økonomisk støtte, fordi reiseveien er for lang, eller fordi studiet er dårlig organisert. Noen få svarte også på det

åpne spørsmålet, og der ble helseutfordringer nevnt. En person trakk fram at vedkommende hadde sluttet på grunn av utfordringer covid-19 hadde medført både på arbeidsplass og for privatliv.

Svarene på dette spørsmålet i 2020 sammenfaller i stor grad med svarene i 2018 og 2019 (Jensen mfl. 2018; Jensen mfl. 2019).

I denne rapporten har vi kun en gjennomgang av frafallet blant studenter som tar videreutdanning for barnehagelærere og styrere, slik det kommer fram gjennom spørreundersøkelsen og tall fra Utdanningsdirektoratet. For de som ønsker å vite mer om dette temaet, gjennomførte vi en noe grundigere analyse, med flere kvalitative intervjuer, i fjorårets rapport (Jensen mfl. 2019: 54–56).

3.3 Oppsummering

Spørreundersøkelsen er representativ. Deltakerne på videreutdanning og lederutdanning gjenspeiler kjønns sammensetningen blant barnehagepersonalet, de fleste er i alderen 40 til 49 år og har relativt lang erfaring i yrket. Det er omtrent like mange som deltar fra kommunale og private barnehager, og de fleste jobber i en mellomstor barnehage (50–99 barn).

Når det gjelder frafall fra studiet, er det få som ikke fullfører. Det er 21 personer som i undersøkelsen svarer at de har sluttet underveis i studiet. Dette er omtrent det samme antallet som i de to foregående undersøkelsene. Årsakene til at de har sluttet, handler i stor grad om at de ikke har fått frigjort tilstrekkelig med tid til å studere, og at det er krevende å kombinere studier med jobb og fritid. Dette har vi også funnet i de to tidligere undersøkelsene.

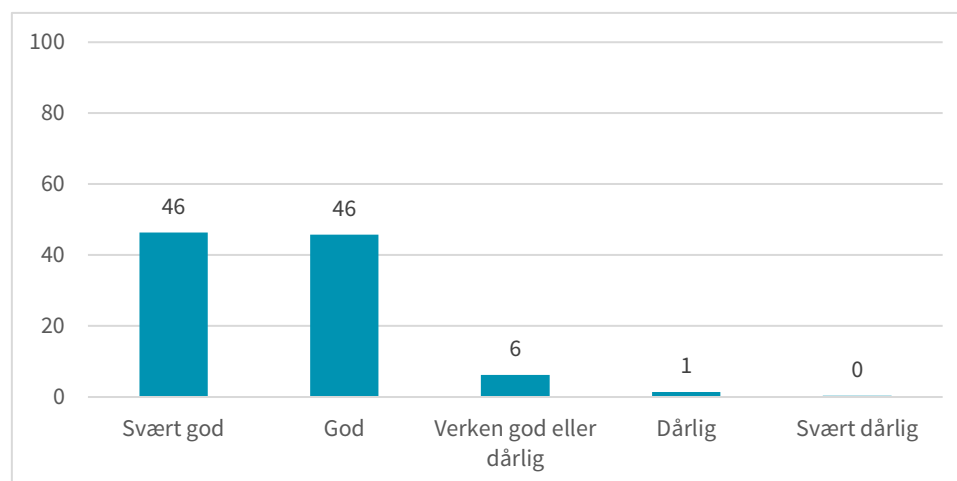
4 Barnehagelærernes vurderinger av videreutdanningen

I dette kapitlet ser vi på hvordan deltakerne på videreutdanning for barnehagelærere vurderer studiet når det gjelder innhold, læringsutbytte og organisering. Vi har også lagt inn noen spørsmål om hvordan undervisningen ble organisert under koronapandemien, og deltakerens vurdering av hvordan det påvirket kvaliteten på studiet. Hoveddatakilden i kapitlet er den elektroniske spørreundersøkelsen, men vi bruker også de kvalitative intervjuene med studietilbydere og deltakere.

4.1 Studieinnhold

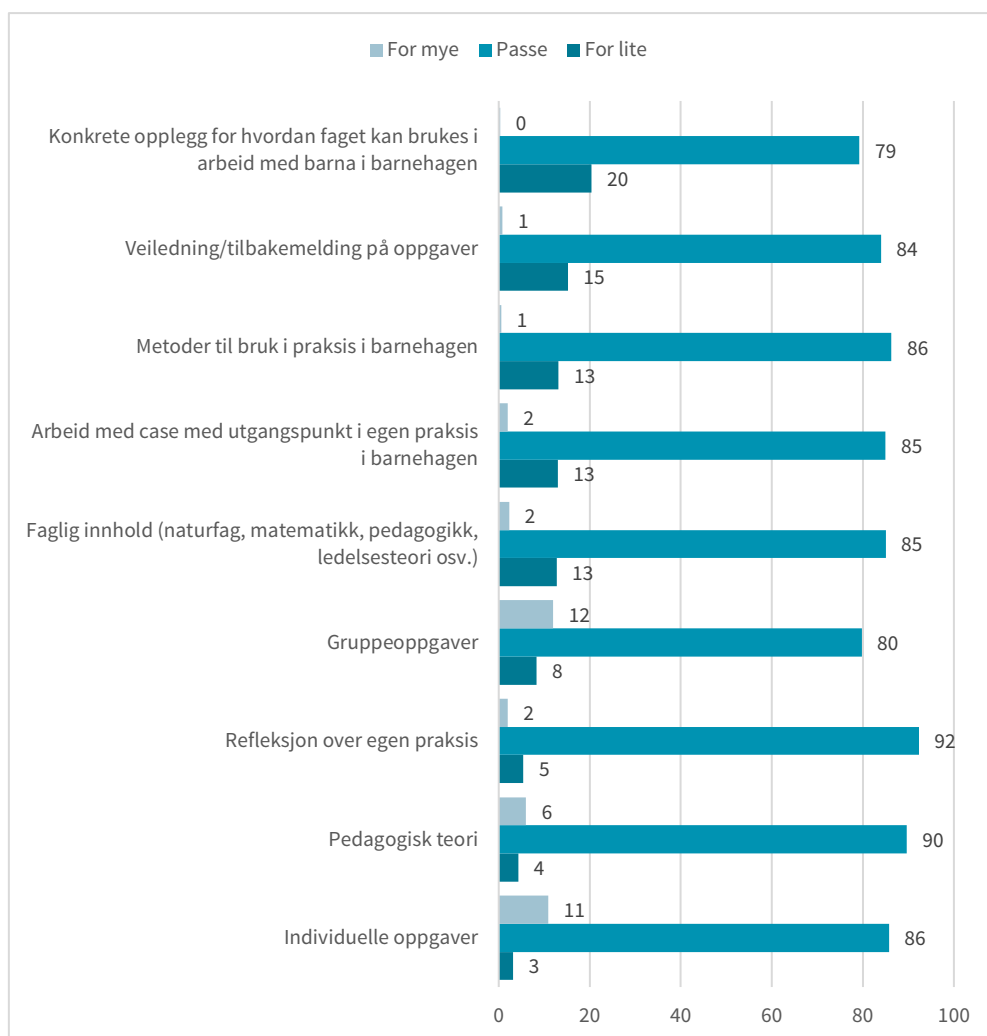
Vi har også i årets undersøkelse bedt deltakerne om å gi en samlet vurdering av kvaliteten på studiet, alle forhold tatt i betraktning. Generelt svarer deltakerne på tvers av studieretninger og studiested at kvaliteten på studiet de har tatt, er god eller svært god. Vi ser i figur 4.1 at 92 prosent svarer at helhetsinntrykket er godt eller svært godt. Resultatene er ikke signifikant forskjellige fra det vi fant i fjor. Det er ingen forskjell etter studieretning eller studiested.

Figur 4.1 Alle forholdene ved studiet tatt i betraktning: Hva er ditt hovedinntrykk av kvaliteten på studiet? N = 352.



Vi har spurt deltakerne om selve studieinnholdet ved å be dem om 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 (se figur 4.2).

Figur 4.2 Studieinnhold. Prosent. N = 307–350.



Som figur 4.2 viser, svarer det store flertallet at det har vært passe av de ulike elementene. Der deltakerne svarer at det har vært *for lite* av noe, er det i hovedsak knyttet til konkret arbeid i barnehagen: 20 prosent svarer at det har vært for lite konkrete opplegg for hvordan faget kan brukes i arbeid med barna i barnehagen, 13 prosent svarer at det har vært for lite arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen, og 13 prosent at det har vært for lite om metoder til bruk i praksis i barnehagen. Disse resultatene er nesten identiske med det som har kommet fram i de foregående undersøkelsene. Da trakk også deltakerne fram at de mente det var for lite av metoder til bruk i praksis, arbeid med case og eksempler på konkrete opplegg til bruk i barnehagen. Vi finner på tvers av studiested og studieretninger at det er en del av studentene som savner en sterkere kobling mellom teori og praksis i egen barnehage. Andelen som svarer dette, er stabil gjennom tre år-ganger med studenter. Her kan det dermed se ut til at det er et forbedringspunkt for studietilbyderne. Det vektlegges også i kompetansestrategien at tilbyderer av kompetanseutviklingstiltak må legge til rette for en gjensidig utveksling mellom teori og praksis og bruke studentens arbeidssted som læringsarena. Intervjuene vi har gjennomført med tre studietilbydere i år, viser at dette er noe de legger vekt på, og at de, når de legger opp studiene, prøver å få til en god balanse mellom teori og praktisk arbeid i barnehagen. En av informantene formulerer det slik:

Det vi prøver å få til, er å løfte den enkelte studenten, de skal oppleve at de har utviklet seg. Praksisarbeidet er viktig, at de skal prøve det de lærer i en egen praksis. Det ønsker vi å få til gjennom studiet, det er det som er utviklende for dem. (emneansvarlig, stort studiested)

Dette sitatet illustrerer at studietilbyderne ser på vekslingen mellom teori og praksis som sentralt og noe de ønsker å få til gjennom studiet. Samtidig kan det være at tidsaspektet, at det skal gjøres i en travel arbeidshverdag, bidrar til at deltakerne ikke får gjennomført alt de ønsker. Det kom fram i intervjuer med deltakere både i 2018 og 2019 at det kan være vanskelig å finne tid til å gjennomføre det man har lært.

En liten endring i årets undersøkelse er at det er flere som svarer at det har vært for lite faglig innhold, 13 prosent i 2020 mot 9 prosent i 2019. Dette kan være et tilfeldig utslag, forskjellen er ikke signifikant, men kan være verdt å følge med på i senere undersøkelser.

På *for mye av* er det først og fremst arbeid med oppgaver som krysses av, både individuelle oppgaver (11 prosent) og gruppeoppgaver (12 prosent). Dette er også helt i tråd med svarene i de tidligere undersøkelsene (se Siddiq & Gjerustad 2017; Jensen mfl. 2018, 2019). Gjennom de kvalitative intervjuene vi gjennomførte i 2018 og 2019, fikk vi også et klart inntrykk av at deltakerne opplever at oppgaver og innleveringer er arbeids- og tidkrevende, og at det å få grundige tilbakemeldinger på disse er viktig for deltakerne. I fjorårets undersøkelse understreket vi dette og pekte på at det her kunne være et forbedringspotensial for studiestedene. I årets undersøkelse er andelen som svarer at det har vært for lite veiledning /tilbakemeldinger på oppgaver, lavere: 13 prosent i år mot 19 prosent i fjor. Det er mulig at undervisningsstedene har lagt mer vekt på dette i år, det kan være at koronapandemien har påvirket hvor mye veiledning den enkelte har mottatt, eller at behovet for veiledning har minket på grunn av andre endringer i undervisningen grunnet koronapandemien.

Pensum og forelesninger

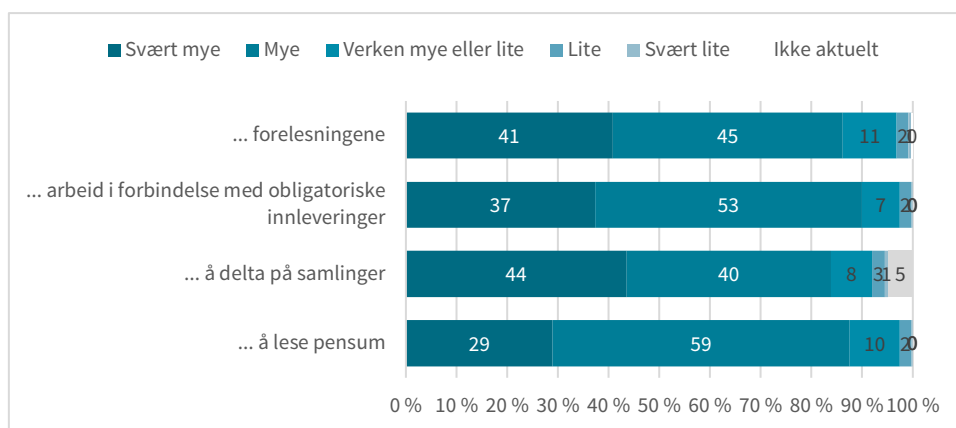
Vi har også spurt deltakerne om hvordan de vurderer pensumet, om det har vært lett eller vanskelig, og hvor relevant de opplever at det har vært. Disse spørsmålene ble stilt første gang i 2018. Svarene viste da at pensumet ble opplevd som passe krevende, og at de fleste vurderte at det var relevant. Vi fant det samme i 2019 og også i årets undersøkelse: Det er 72 prosent som svarer at pensumet er verken lett eller vanskelig, 9 prosent svarer at pensumet er lett, mens det er 18 prosent som svarer at det er vanskelig. Disse svarene tyder på at studiestedene treffer rimelig bra med pensumet. Det store flertallet (92 prosent) svarer også at de opplever pensumet som svært relevant (51 prosent) eller ganske relevant (41 prosent).

I fjorårets undersøkelse stilte vi for første gang spørsmål om hva deltakerne syntes om foreleserne. Svarene viste at de generelt var godt fornøyde. Vi finner det samme i årets undersøkelse hvor 42 prosent svarer at foreleserne er svært gode, 45 prosent gode, mens det er under 2 prosent som oppgir at de er dårlige.

4.2 Læring og læringsutbytte

Spørsmål om læring og læringsutbytte har vært sentralt i alle deltakerundersøkelsene. Vi har i årets undersøkelse, som de tidligere årene, spurt deltakerne om hvordan de vurderer de ulike *læringsmåtene* på studiet. Konkret spør vi 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 4.3 Læring. Hvor mye har du lært av ... Prosent. N = 352



Figur 4.3 viser at deltakerne mener at de lærer mye av alle læringsmåtene: 41 prosent svarer at de har lært svært mye, og 45 prosent mye, av forelesningene. Den samme vurderingen gis av deltakelse på samlinger, men det er en litt større andel, 44 prosent, som svarer at de har lært svært mye, og 40 prosent mye. At samlingene vurderes som særlig viktige av deltakerne, vet vi fra de tidligere undersøkelsene, og det har kommet tydelig fram i de kvalitative intervjuene. Det å møte forelesere og andre deltakere ansikt til ansikt er noe som framheves som viktig. Ett av studiestedene vi har intervjuet i årets undersøkelse, framhever det samme, at de fysiske samlingene er veldig gode læringsarenaer. Foreleserne opplever at studentene setter pris på å møte dem og på å møte medstudentene. De viser til at det er mye kompetanse blant deltakerne, og at det skaper et godt læringsfellesskap:

Samlingen betyr at man er borte fra jobb og har tid til faglig fordypning. Vi legger dem opp med forelesinger og faglige diskusjoner. Det opplever vi at studentene setter stor pris på. De ønsker seg faglig påfyll og aktivitet. Det er en engasjert gjeng som gjerne vil diskutere, og det er høyt nivå på det de bidrar med. Når de skal utvikle utviklingsprosjektet, lage problemstillinger og planlegge arbeidet som de skal gjennomføre i egen barnehage, setter vi dem i mindre grupper. (intervju ved stort studiested)

På dette studiestedet er «klassestørrelsen» på rundt 25 studenter, og det vurderes av emneansvarlig som en fin gruppestørrelse for å få til faglig aktivitet og diskusjoner. Vi fant i fjorårets undersøkelse at studenter som deltok på større studiested, var noe mer fornøyde med samlingene enn de som deltok på mindre studiesteder² (Jensen mfl. 2019). De kvalitative intervjuene vi har gjennomført ved studiestedene i år, bekrefter delvis at størrelse på gruppen har noe å si både for bredden i de faglige diskusjonene og dynamikken i gruppen. En deltaker pekte imidlertid på at det ikke nødvendigvis er antallet studenter som avgjør bredden og kvaliteten på de faglige diskusjonene, men at de som deltar, har en variert erfaringsbakgrunn personlig, og også at de har erfaring fra ulike typer barnehager.

Studiestedet med få deltakere trakk også fram fordeler ved å ikke ha for store studentgrupper. I mindre grupper klarer man å engasjere alle, det er ingen som kan gjemme seg bort. Emneansvarlig beskrev det slik:

Fordi de er få, er det enkelt å få alle til å engasjere seg, det er ikke mulig å gjemme seg. Det er også lett å skape en trygg atmosfære i gruppen, og terskelen for å delta blir lav.

² Forskjellen var signifikant da vi la undersøkelsene fra 2018 og 2019 sammen.

Informanten pekte på åtte deltakere som en bra størrelse, med færre enn det kan det bli utfordrende å holde engasjementet i gruppen gjennom et helt studieår.

Deltakerne vurderer også at de lærer mye av å arbeide med obligatoriske oppgaver, 37 prosent svarer at de lærer svært mye, og 53 prosent mye. Når det gjelder å lese pensum, er andelen som svarer at de lærer svært mye, lavere, med 29 prosent, mens 59 prosent svarer at de lærer mye. Samlet gir disse svarene et bilde av at deltakerne opplever at de lærer mye av de ulike læringsmåtene på studiet. Det samme mønsteret har vi sett i de tidligere undersøkelsene. Det er ingen store endringer i årets undersøkelse, og det kan dermed se ut til at koronapandemien ikke har hatt så stor betydning for hva deltakerne vurderer at de lært av de ulike læringsmåtene.

Representanter for studiestedene vi har intervjuet ved, vektlegger at konsekvensene av å stenge for fysiske samlinger og forelesninger ble mindre fordi studiet hadde vart fra høsten, flere samlinger var gjennomført, og deltakerne var kjent med hverandre. Dette sammen med at de klarte å omstille seg raskt og legge til rette for både forelesninger og samlinger på nett, er antageligvis viktige forklaringer på at konsekvensene av å stenge undervisningsstedene ikke ser ut til å ha vært større. Selv som studiestedene opplevde at det gikk greit å undervise digitalt, framholdt forelesere ved det store studiestedet at de fysiske samlingene er viktige:

Vi lagde digitale forelesninger og fikk til gruppesamlinger, det gikk bra. Jeg tenker likevel at de fysiske samlingene er viktige. Når man jobber relasjonelt som vi gjør, er det å møtes fysisk bra. Jeg tror dessuten at det ville vært mer krevende om ikke vi og studentene hadde kjent hverandre fra før. Samlinger betyr også at det er flere som reiser ganske langt og bor på samme hotell, noe som betyr at deltakerne møtes og er sammen over tid.

Deltaker ved dette studiestedet beskriver noe av den samme opplevelsen av nedstengingen:

Det var den siste samlingen som ble gjennomført på nett. Det fungerte bra. Vi hadde allerede en nærhet til foreleserne, og vi kjente hverandre. Om hele studiet hadde vært på nett, hadde nok det faglige fungert, men det sosiale som også er viktig, mister vi.

Intervju med vitenskapelig ansvarlig ved studiestedet som tilbyr et helt nettbasert studium, forteller at de der organiserer studentene i faste grupper med en fast veileder som følger gruppen gjennom hele studiet. Dette bidrar med å skape gruppetilhørighet selv om man ikke møtes fysisk. Informanten mente at det ideelle hadde vært å ha en fysisk samling i begynnelsen av semesteret, for eksempel over tre dager. Nå brukes mye tid i starten på å bygge opp tillit mellom forelesere og studenter og studenter imellom. Studietilbyderen framhever imidlertid at det er mye kontakt mellom dem og studentene. De er svært tilgjengelige for studentene, kan kontaktes på e-post eller elektronisk når som helst, og de har kort responstid, som hun formulerte det: «Det er et høyt servicenivå.»

Intervju med deltakere som har tatt nettbasert utdanning, bekrefter at tilgjengelighet og responstid er veldig kort. Informanten framhever også at den store fordelene med en slik organisering er at den kan tilpasses arbeidssituasjon og familieliv. Denne deltakeren understreket også at kvaliteten på studiet var høy, og at kontakten med foreleserne var veldig god:

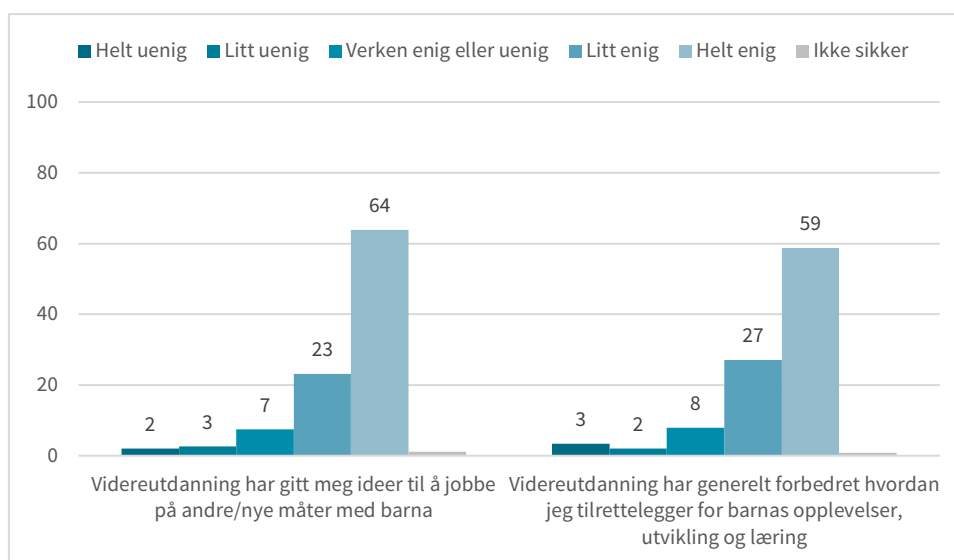
Jeg merket med en gang at dette kunne de. Faglig fungerte det veldig bra. Det vi taper, er det sosiale, men vi er jo på videreutdanning, og da betyr det sosiale mindre. Det hadde nok vært annerledes på grunnstudiet. For meg, både i forhold

til hvor jeg bor og livssituasjon, har nettstudiet gjort det mulig å ta videreutdanning. Det har gitt mersmak, og jeg hiver meg gjerne på igjen.

Læringsutbytte

I likhet med de tidligere undersøkelsene har vi spurt deltakerne direkte om læringsutbytte. Det gjør vi ved å be dem om å ta stilling til to utsagn om læringsutbytte av videreutdanningen. Den første påstanden er: «Videreutdanning har gitt meg ideer til å jobbe på nye/andre måter med barna.» Den andre påstanden vi ber dem om å vurdere, er: «Videreutdanning har generelt forbedret hvordan jeg tilrettelegger for barnas opplevelser, utvikling og læring.»

Figur 4.4 Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om læringsutbytte av videreutdanningen?



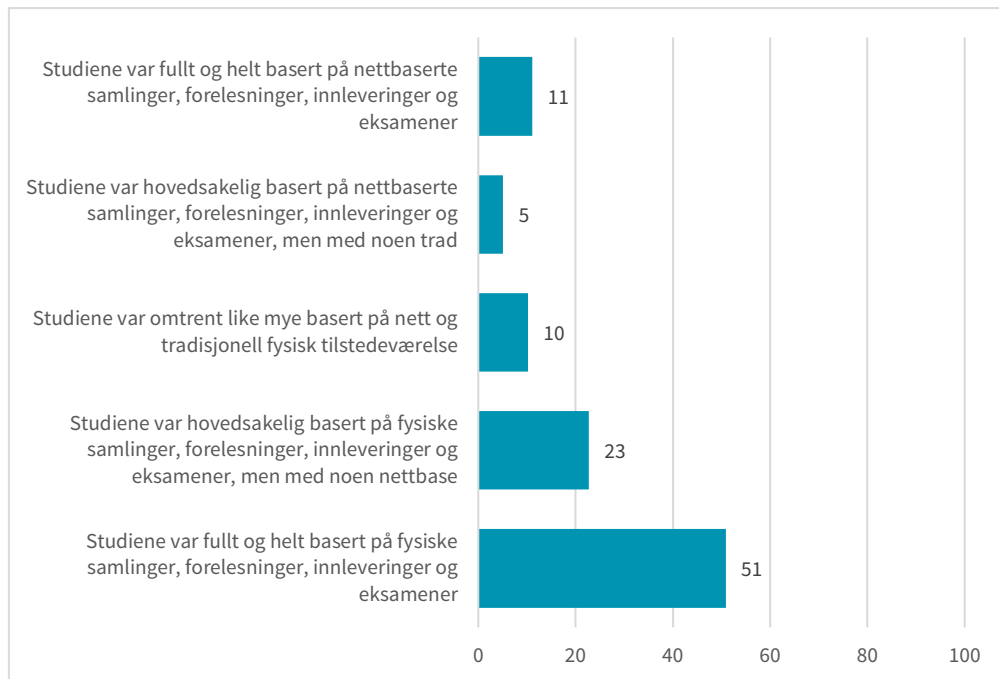
Figuren viser at 87 prosent er helt (64 prosent) eller litt (23 prosent) enige i at videreutdanning har gitt dem nye måter å arbeide med barna på. Det er like mange, 86 prosent, som er helt (59 prosent) eller delvis (27 prosent) enige i at de har forbedret hvordan de tilrettelegger for barnas opplevelser, utvikling og læring. Disse resultatene er svært stabile for de tre årene vi har gjennomført undersøkelsen. Det tyder på at de aller fleste deltakerne blir inspirert både til å lære nye metoder til å jobbe med barna på og til å faktisk ta dem i bruk.

4.3 Undervisning under koronapandemien

Ettersom årets spørreundersøkelse ble sendt ut etter at undervisningsinstitusjonene stengte som følge av koronapandemien, la vi inn noen direkte spørsmål om det hadde påvirket undervisningen og eksamen. Vi la inn et spørsmål om *hvor* læringen hovedsakelig fant sted før koronapandemien, om det var på fysiske samlinger, nettbasert eller begge deler.

Som figur 4.5 viser, var situasjonen for flertallet av deltakerne at studiet først og fremst var basert på fysiske samlinger. Over halvparten av studentene (51 prosent) svarte at studiene var fullt og helt basert på fysiske samlinger, 23 prosent at det var hovedsakelig fysiske samlinger, mens 10 prosent hadde like mye nettbaserte og fysiske samlinger, 5 prosent hovedsakelig nettbaserte, mens 11 prosent svarer at studiet var fullt og helt nettbasert.

Figur 4.5 Var studiene basert fullt og helt på nettbaserte samlinger, hovedsaklig basert på nettbaserte samlinger, omtrent like mye basert på nett og tradisjonell fysisk tilstedeværelse, hovedsaklig fysiske samlinger, fullt og helt fysiske samlinger før koronapandemien. Prosent. N = 352.

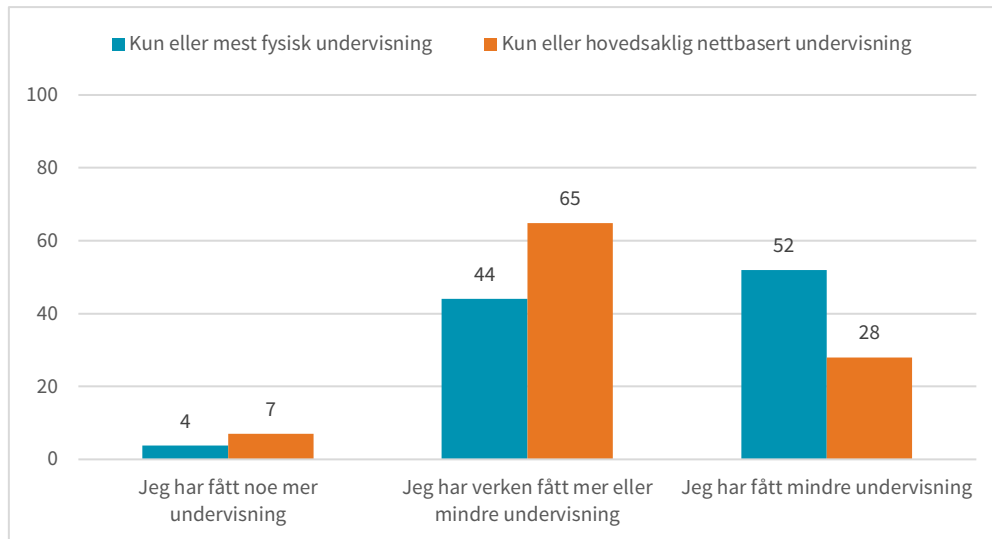


Vi vet at lange reiseavstander og det at videreutdanning gjøres ved siden full jobb, kan være argumenter for at det bør tilrettelegges for mer undervisning på nett (se Jensen mfl. 2019). Samtidig vet vi både fra årets undersøkelse og de tidligere undersøkelsene at å delta fysisk på samlinger er noe deltakerne vurderer at de lærer mye av (se også figur 4.3). Gjennom de kvalitative intervjuene vi har gjennomført, vet vi også at det å møtes fysisk er noe deltakerne verdsetter høyt. Det å møte andre studenter og forelesere ansikt til ansikt vurderes som bra for faglige diskusjoner og læringsutbytte (se Jensen mfl. 2018, 2019). Dette sier de også ved de to studiestedene som er basert på samlinger, som vi har intervjuet ved i årets undersøkelse (se under pkt. 4.2 «Læring og læringsutbytte»).

Intervjuet med tilbyder av nettstudiet viser imidlertid at det også lar seg gjøre å få til gode faglige gruppediskusjoner på nett. Å tilrettelegge for undervisning på nett krever en litt annen tilnærming, og ifølge informanten vår legger de mye arbeid i å lage et forutsigbart løp. Studiet er lagt opp i moduler, med avgrensede temaer og der hva som skal gjøres, er tydelig og med klare frister. Undervisningen legges opp med korte nettbaserte forelesninger, dialogsamtaler mellom forelesere, gruppekonferanser og mange skriftlige tilbakemeldinger. Ifølge studietilbyderen er den store fordelen at det er fleksibilitet; forelesninger ligger ute, og faglige diskusjoner/konferanser kan plasseres sent eller tidlig på dagen, ettersom det passer for deltakerne. Intervjuene vi gjorde med to deltakere på nettbaserte studier, framhever også denne fleksibiliteten som verdifull.

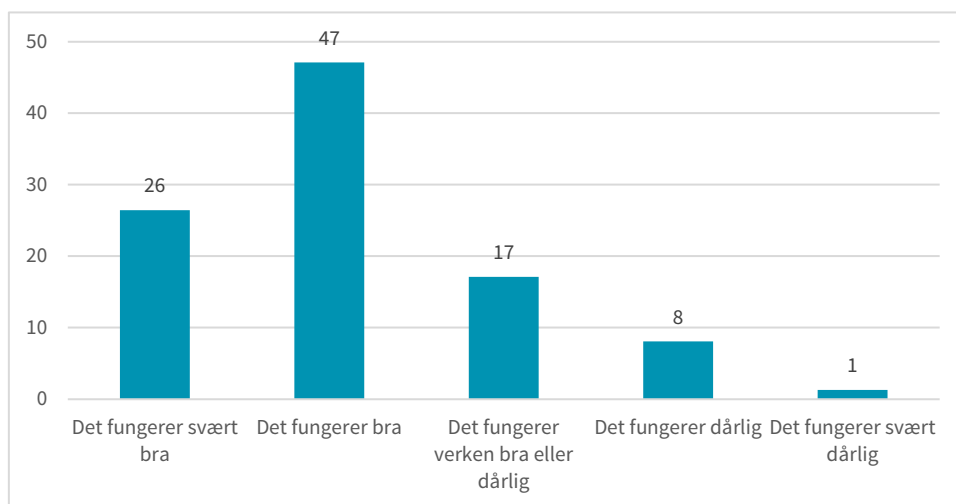
I spørreundersøkelsen spurte vi deltakerne om koronapandemien hadde påvirket hvor mye undervisning de har fått tilbud om. Vi ser av figur 4.6 at det er de deltakerne som først og fremst har fysisk undervisning, som har opplevd at de har fått mindre undervisning som følge av pandemien, over halvparten (52 prosent) svarer at det har vært mindre undervisning. Blant de som i hovedsak har nettbasert undervisning, er det 28 prosent som oppgir å ha fått mindre undervisning. Disse resultatene er ikke overraskende, men viser at det å gå fra fysisk undervisning til nettbasert undervisning kan ha vært utfordrende for en del studiesteder.

Figur 4.6 Har koronapandemien påvirket hvor mye undervisning (forelesninger, samlinger, innleveringer) du totalt sett har fått tilbud om? Prosent. N = 352.



Om det for noen studiesteder har vært utfordrende å legge om til nettundervisning, svarer imidlertid flertallet av deltakerne at den nettundervisningen de har hatt, har fungert bra. Figur 4.7 viser at det er 73 prosent som svarer at nettundervisningen har fungert svært bra (26 prosent) eller bra (47 prosent), mens det er under 10 prosent som svarer at den har fungert dårlig. Det tyder på at selv om ikke alle studiesteder har klart å tilby like mye undervisning under koronapandemien, vurderer deltakerne at den undervisningen som ble gitt, var god. Vi så også at deltakernes vurdering av læringsutbytte ikke var dårligere i år enn tidligere år (se 4.2).

Figur 4.7 Hvordan har den nettbaserte undervisningen du har hatt, fungert? Prosent. N = 352.



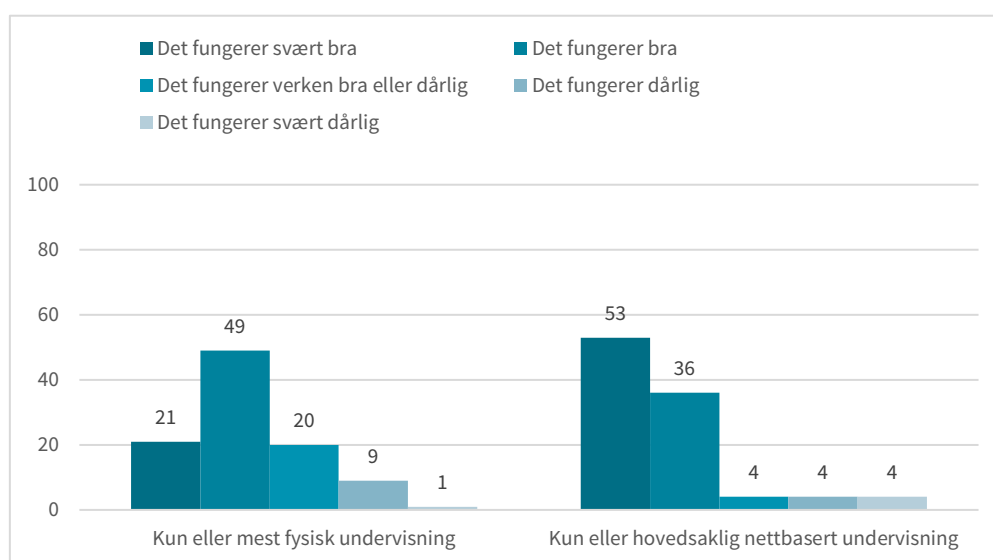
Intervjuer med deltakerne bekrefter inntrykket av at undervisningsstedene har klart å legge om til nettundervisning. En av dem vi intervjuet, beskrev det slik:

De siste samlingene ble gjennomført digitalt. Jeg er veldig imponert av måten studiestedet håndterte det på. De klarte å samle trådene, og det ble en fin avslutning. Da vi gjennomførte den siste samlingen, hadde vi alle fått litt erfaring med å være på digitale plattformer, og vi kjente hverandre fra de tidligere samlingene. Det kan

forklare at det ble så bra. Men jeg er imponert over hvordan de la til rette for det. De tok oss på alvor i den situasjonen som oppsto, og studiet ble fullført på en veldig god måte. (deltaker, lite studiested)

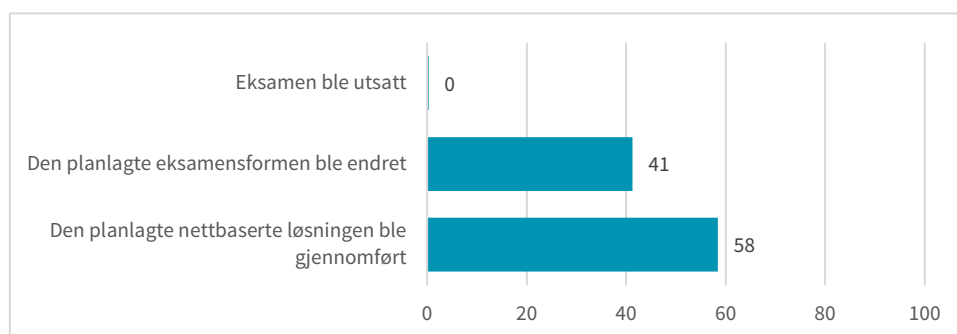
Dersom vi ser hvordan vurderingen er hos de som i utgangpunktet har hatt henholdsvis fysisk undervisning og nettbasert undervisning (figur 4.8), finner vi, ikke uventet, at de som kun eller hovedsakelig har hatt nettbasert undervisning, er mer positive enn de som har hatt mest eller bare fysisk undervisning før koronapandemien kom. Det handler antageligvis både om at de som tilbyr nettbasert undervisning, er gode på nettopp det, og at studentene som tar et slikt studium, er forberedt på det. Like fullt er det 70 prosent av de som i hovedsak har hatt fysisk undervisning, som vurderer at den nettbaserte undervisningen har fungert bra. Dette kan være en indikasjon på at det kan ligge et potensial i å legge til rette for mer nettbasert undervisning for flere studiesteder.

Figur 4.8 Hvordan har den nettbaserte undervisningen du har hatt, fungert? Etter om man i hovedsak har hatt fysisk undervisning eller nettbasert undervisning før koronapandemien. Prosent. N =352.



I undersøkelsen stilte vi også spørsmål om eksamen ble gjennomført som planlagt, eller om koronapandemien førte til endringer. Svarene viser at eksamensformen ble endret for en relativt stor del av deltakerne, 41 prosent svarer at den planlagte eksamensformen ble endret, men det er ingen som svarer at eksamen ble utsatt.

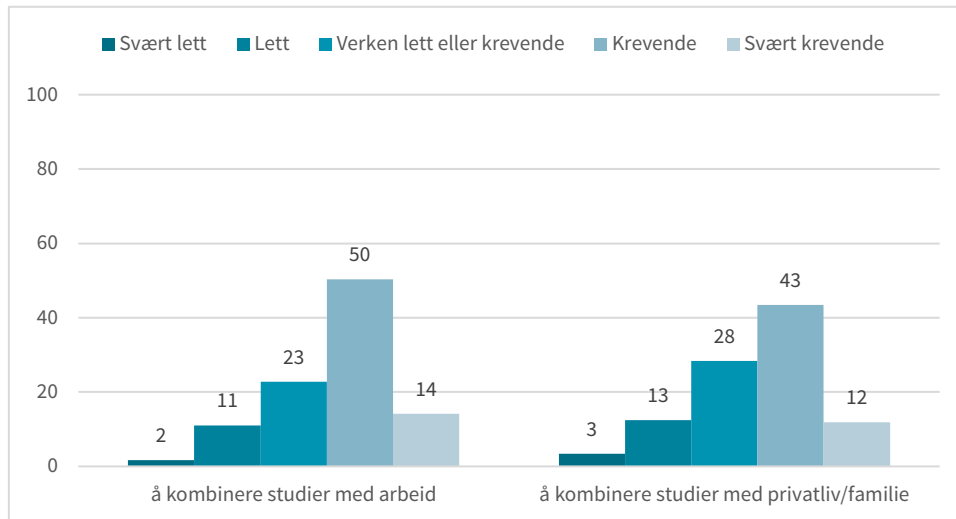
Figur 4.9 Koronapandemien har påvirket ulike sider ved utdannings situasjonen de fleste steder. Ble/blir vårens eksamen gjennomført som planlagt?



4.4 Videreutdanning, arbeid og familieliv

Vi har i de tidligere rapportene sett at det å ta videreutdanning ved siden av full jobb er krevende. For mange av deltakerne skal det dessuten kombineres med familieliv, og denne «doble» belastningen vurderes av mange som en utfordring (se Jensen mfl. 2018, 2019). Vi har også i årets undersøkelse bedt deltakerne om å vurdere hvor krevende det er å kombinere studier med privatliv/familie og med arbeid.

Figur 4.10 Hvordan vurderer du det å kombinere studier med arbeid og med privatliv/familie? Prosent. N = 352.



Vi ser at 64 prosent av deltakerne mener at det er svært krevende (14 prosent) eller krevende (50 prosent) å kombinere studier med arbeid, mens det er 55 prosent som svarer at det er svært krevende eller krevende å kombinere med privatliv/familieliv. Dette resultatet er omtrent det samme som vi har funnet i de tidligere undersøkelsene, og tyder på at deltakerne ikke opplevde at det ble mer krevende å kombinere studier med arbeid og familie under koronapandemien. I intervjuene la imidlertid flere av deltakerne vekt på at studiestedene hadde vært veldig forståelsesfulle og imøtekommende i den situasjonen som oppsto. Utsettelse av innleveringer var uproblematisk, og det var også noen arbeidskrav som ble justert.

I de kvalitative intervjuene vi gjennomførte med deltakere i 2018, kom det tydelig fram at det særlig er den «doble» belastningen med å skulle kombinere videreutdanning med både familie og arbeid som oppleves som krevende. Selv om de fleste uttrykte at arbeidsgiver var flink til å tilrettelegge med fri til samlinger, eksamen og lesedager, så skal det ikke så mye uventet til på arbeidsplassen eller i familie-/privatlivet før det blir vanskelig å gjennomføre studiet. Det er ikke stort frafall fra studiet, de aller fleste fullfører (se kapittel 3), men når det ikke går, er det i stor grad belastningen ved jobb og familieliv som trekkes fram som grunn (se Jensen mfl. 2019). Dette blir også bekreftet i intervjuene vi har gjort med studietilbydere. De framhever at det er krevende å ta studiet ved siden av full jobb, og at det forutsetter svært motiverte studenter.

Emneansvarlig på ett av studiestedene trakk fram at deltakerne som tar videreutdanning, er særlig motiverte og har et stort ønske om å lære. Samtidig mente han at det er utfordrende for dem at de har begrenset med tid til studiet. For å hjelpe på dette er det å lage en tydelig struktur og plan for hele studieåret viktig:

Erfaringen min er at forutsigbarhet og en tydelig plan er viktig for studentene. Det er viktig at de er forberedt på det som skal skje i hele studieåret. Det første året jeg

var ansvarlig, hadde jeg ikke oversikt over alt selv, og studentene ble stresset av at det kom nye ting å lese og oppgaver å skrive. En tydelig beskrivelse av hvilke temaer som skal gjennomgås, hvilket pensum som gjelder for de enkelte temaene, når det skal være innleveringer, er viktig. Å være tydelig på dette skaper forutsigbarhet og minsker stresset for studentene. (emneansvarlig, lite studiested)

4.5 Oppsummering

Dette kapittelet viser at de aller fleste som deltar på videreutdanning for barnehagelærere, vurderer at kvaliteten på studiet er svært god eller god. Vurderingene av studieinnholdet og læringsutbyttet er veldig likt det vi har sett i de tidligere undersøkelsene. De fleste er godt fornøyde med både undervisningsformer og utbytte av undervisningen. De synes også det er passe mengde både av teori, refleksjon over egen praksis og metode. Det de vurderer at det er for lite av, er først og fremst konkret arbeid i egen barnehage. Dette finner vi på tvers av studiesteder og studieretninger, og det er et funn som går igjen i de tre tidligere undersøkelsene. Kompetansestrategien (2018–2022) vektlegger at studietilbyder må legge til rette for en gjensidig utveksling mellom teori og praksis ved å bruke studentenes arbeidssted som læringsarena. Årets undersøkelse tyder på at dette fremdeles er et forbedringspunkt for studietilbyderne.

Når det gjelder konsekvensene av koronapandemien, og stenging av studiestedene, ser det ut til at dette så langt har hatt liten betydning for deltakernes vurderinger av undervisning og læringsutbytte. Årets deltakere er like fornøyde som tidligere års deltakere. Det ser ut til at undervisningsstedene har håndtert stengingen på en god måte. Dette inntrykket har vi også fått gjennom intervjuer ved studiestedene. De vi har intervjuet, forteller at de var raske til å legge om, og at de har vært opptatt av å gjennomføre studiene på en god måte for deltakerne. Blant deltakerne som først og fremst har hatt fysisk undervisning, er det litt over halvparten som rapporterer om at de har fått mindre undervisning, mens det gjelder 28 prosent av de som hovedsakelig har hatt nettbasert undervisning. De aller fleste er imidlertid fornøyde med den nettundervisningen de har fått. De som har hatt mye nettundervisning i utgangspunktet, er, ikke uventet, mer fornøyde enn de som først og fremst har hatt fysisk undervisning. Selv om deltakerne både i denne og de tidligere undersøkelsene trekker fram samlinger som noe de lærer mye av, kan det se ut til at studiestedene kan legge til rette for mer nettundervisning. Dette kan særlig være relevant for studenter som har lang reisevei og store omsorgsoppgaver. Undersøkelsen i fjor viste også at det var større tilfredshet med samlingene blant de som studerte på store studiesteder, og vi knyttet dette til at bredden i de faglige diskusjonene muligens ble større med flere deltakere.

Når det gjaldt gjennomføring av eksamen, var det i overkant av 40 prosent som opplevde at den ble endret, men det var ingen som opplevde at eksamen ble utsatt.

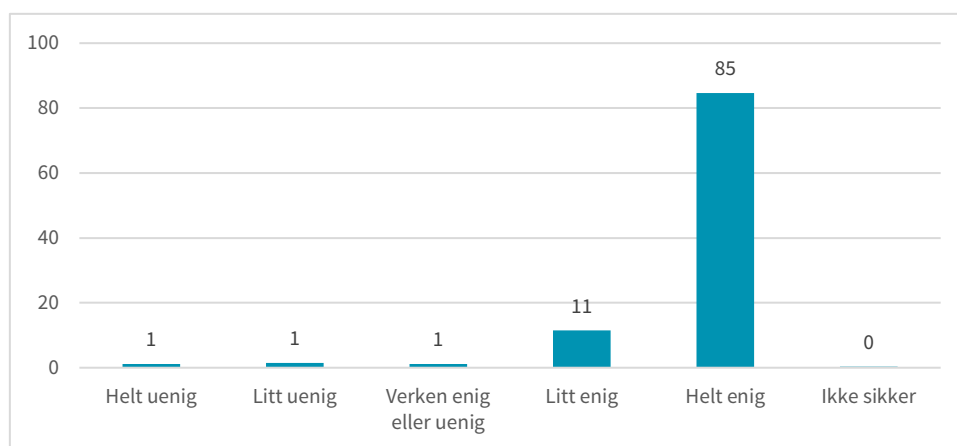
5 Endringer av praksis og kunnskapsdeling

I dette kapittelet undersøker vi om barnehagelærere mener at videreutdanningen faktisk har ført til en endring av praksis, og om barnehagene har strategier for kunnskapsdeling dersom ansatte har tatt videreutdanning. Vi viste i innledningskapittelet til kompetansestrategien, som er tydelig på at barnehagen har et ansvar for å sørge for at ny kunnskap tas i bruk og deles i barnehagens kollektive kompetanseutvikling. Fra de tidligere undersøkelsene vet vi at de ansatte selv opplever stor nytte av videreutdanningen og lederutdanningen i egen jobbhverdag, men at det i en travel arbeidshverdag er litt mer utfordrende å legge til rette for kunnskapsdeling.

5.1 Personlig utbytte og forandring

I undersøkelsen har vi spurt deltakerne om hvordan de vurderer utbyttet av utdanningen i egen jobbhverdag. Vi ser av figur 5.1 at de aller fleste mener at de har nytte av studiet, 85 prosent svarer at de er helt enige i at de drar nytte av studiet i egen jobbhverdag, mens 11 prosent svarer at de er litt enige. Det er kun 3 prosent som er nøytrale eller uenige i påstanden.

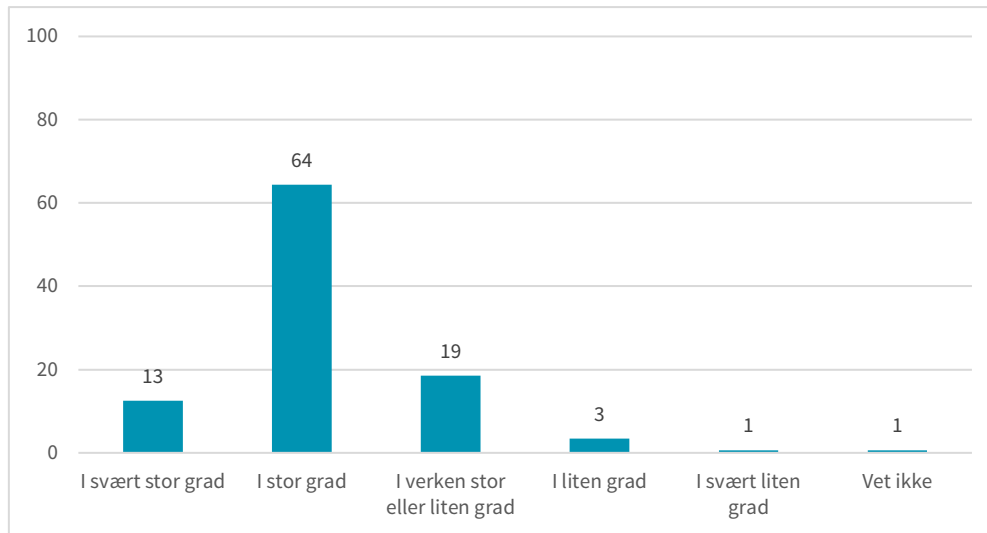
Figur 5.1 Ta stilling til følgende utsagn om utbytte av studiet: Jeg drar nytte av studiet i min egen jobbhverdag. Prosent. N = 350.



Dette er nesten identisk med svarene i de tidligere undersøkelsene, og samlet gir dette et uttrykk for at barnehagelærerne opplever at studiet har stor nytteverdi for egen arbeidspraksis.

Vi er også interessert i hvorvidt utdanningen fører til at deltakerne gjør noe annerledes i jobben sin som følge av utdanningen. Vi ser i figur 5.2 at 77 prosent svarer at de i svært stor grad eller stor grad kommer til å endre måten de jobber på, mens det bare er 4 prosent som svarer at de i liten eller ingen grad kommer til å gjøre det. Dette har vi også sett i de tidligere undersøkelsene.

Figur 5.2 I hvor stor grad har du forandret eller kommer du til å forandre din måte å jobbe på som følge av studiet? Prosent. N = 351.



Deltakerne svarer på dette spørsmålet når de er i avslutningen av studiet sitt. Det kan bety at de i større grad svarer på hva de tror vil skje, enn om faktiske forandringer. I fjorårets undersøkelse, 2019, intervjuet vi noen av de som hadde deltatt på videreutdanning og lederutdanning året før (i 2018), nettopp for å se om endringer i måten å jobbe på ble tydeligere over tid. Vi fant at det både blant de som hadde deltatt, og blant deres arbeidsgivere var en klar oppfatning av at de så en endring i arbeidspraksis etter endt videreutdanning, men at det tar litt tid før det blir synlig i barnehagen (se Jensen mfl. 2019).

5.2 Endringer i samarbeid

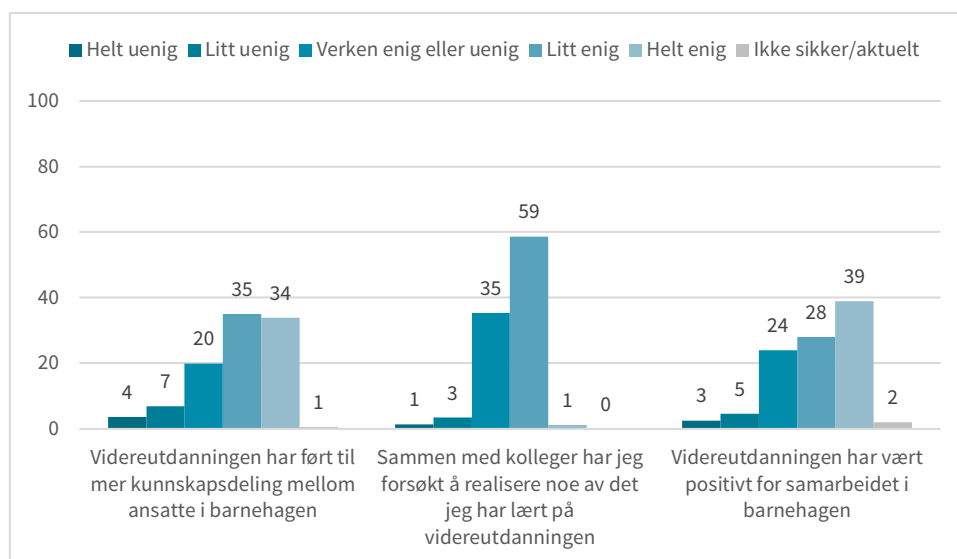
Det er altså et tydelig funn at den enkelte deltaker opplever at de endrer måten de jobber på som følge av studiet. Det er også interessant å se om det at noen deltar på videreutdanning, får noen ringvirkninger i barnehagen, altså om det den enkelte har lært, får betydning for de andre ansatte i barnehagen.

Vi har bedt deltakerne vurdere tre ulike påstander som handler om hvorvidt videreutdanningen har bidratt til å endre samarbeidet i barnehagen, og måten det jobbes på. Påstandene er: 1) «Videreutdanningen har ført til mer kunnskapsdeling mellom ansatte i barnehagen», 2) «Sammen med kolleger har jeg forsøkt å realisere noe av det jeg har lært på videreutdanningen», og 3) «Videreutdanningen har vært positiv for samarbeidet i barnehagen».

Figur 5.3 viser at 69 prosent er helt (35 prosent) eller litt enige (34 prosent) i at videreutdanningen har ført til mer kunnskapsdeling mellom ansatte. Andelen som har forsøkt å realisere noe av det de har lært, sammen med kolleger, er noe lavere, det er 59 prosent som svarer at de er litt enige i det, mens andelen som er helt enige, bare er 1 prosent. Påstanden om at videreutdanningen har vært positiv for samarbeidet i barnehagen, er det 67 prosent som sier at de er helt (39 prosent) eller litt enige (28 prosent) i. At andelen som har forsøkt å realisere noe av det de har lært, sammen med kolleger, er såpass lav, kan antageligvis forklares med at spørsmålet er stilt før studiet er helt sluttført. Man har derfor rett og slett ikke hatt så mye tid til å realisere det man har lært. Andelen som svarer at de har forsøkt å realisere noe av det de har lært, er imidlertid litt lavere enn i 2018- og 2019-undersøkelsene. En mulig forklaring på denne forskjellen kan være at da spørreundersøkelsen ble sendt ut i år, var barnehagene stengt som følge av koronapandemien.

Det kan ha hatt betydning for i hvor stor grad deltakerne hadde hatt mulighet til å realisere noe av det de hadde lært. I intervjuene med deltakerne kom det blant annet fram at noen av arbeidskravene knyttet til praksis i barnehagen falt bort som følge av at barnehagene stengte.

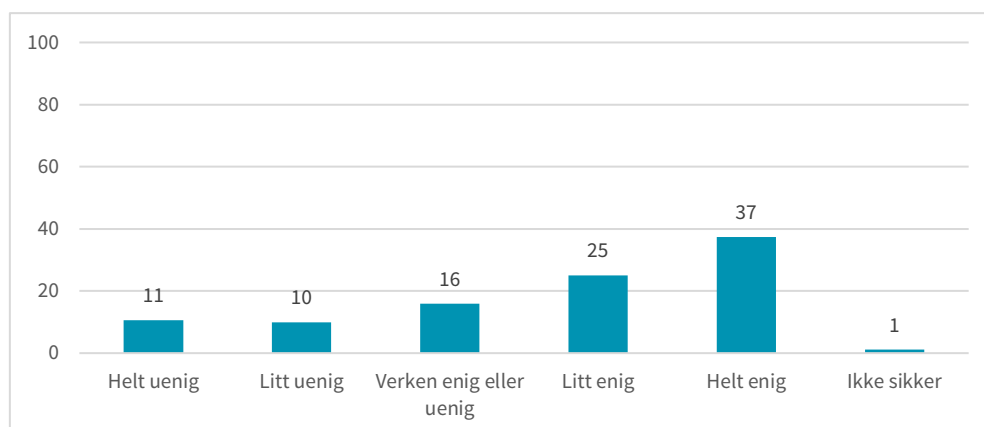
Figur 5.3 Ta stilling til følgende påstander om endring av egen praksis/barnehagepraksis på grunn av studiene. Prosent. N = 350–351.



5.3 Legger ledelsen i barnehagen til rette for kunnskapsdeling?

Dersom man skal få til å dele kunnskap man har ervervet gjennom videreutdanningen, er det en forutsetning at det også legges til rette for en slik kunnskapsdeling. Vi vet fra de tidligere undersøkelsene at de som har tatt videreutdanning, opplever at både ledelsen og kolleger er opptatt av at de skal dele det de har lært, men at det ikke alltid er så lett å legge til rette for det. Vi har to spørsmål i undersøkelsen som handler om deling av kunnskap. Vi har spurt deltakerne om hvor enige de er i at ledelsen har oppfordret dem til å dele det de har lært i studiet, med kolleger, og hvorvidt ledelsen har lagt til rette for at de kan dele kunnskapen.

Figur 5.4 Jeg har blitt oppfordret av ledelsen til å dele det jeg har lært i studiet, med kolleger. Prosent. N = 351.

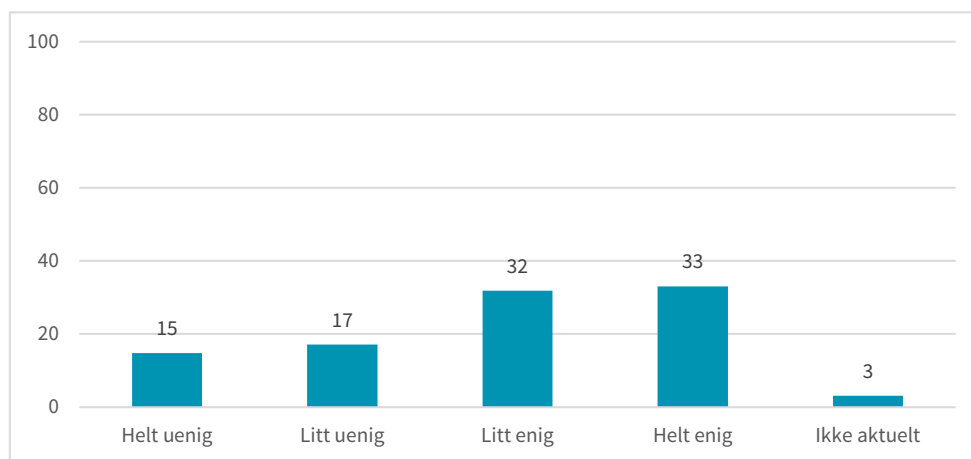


Figur 5.4 viser at 62 prosent er helt (37 prosent) eller litt enige (25 prosent) i at ledelsen har oppfordret dem til å dele det de har lært, med kolleger. 21 prosent er derimot litt eller helt uenige. Disse tallene stemmer godt overens med de tidligere undersøkelsene. Tallene indikerer også at selv om mange blir oppfordret til å dele den nye kunnskapen sin, så er det et potensial for å få til mer kunnskapsdeling.

En ting er å oppfordre til kunnskapsdeling, noe annet er å tilrettelegge for at kunnskapsdeling faktisk kan skje. Vi har gjennom kvalitative intervjuer i de to foregående rapportene sett at slik kunnskapsdeling først og fremst skjer gjennom personalmøter/samlinger.

Figur 5.5 viser at tett opp mot to av tre er helt (33 prosent) eller litt (32) enige i at ledelsen har lagt til rette for kunnskapsdeling, mens det er 32 prosent som er helt eller litt uenige.

Figur 5.5 Ledelsen har lagt til rette slik at jeg kan dele det jeg har lært på videreutdanningen. N = 351.



Det er altså en litt høyere andel som svarer at de er blitt oppfordret til kunnskapsdeling, enn det er som svarer at det er tilrettelagt for slik deling. Det kan tyde på at det er krevende å klare å finne tid og arenaer for å dele kunnskap. Dette inntrykket har vi også fått gjennom de kvalitative intervjuene vi gjennomførte med barnehagestyrer i 2018 og 2019 (se Jensen mfl. 2018, 2019). Barnehagestyrerne forteller at de gjerne vil finne anledninger der de som har tatt videreutdanning, kan dele det de har lært, men at dette ikke er så lett i en travel arbeidshverdag.

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at barnehagelærere som tar videreutdanning, opplever at de har nytte av studiet i sin jobbshverdag. De er gjennomgående positive til eget læringsutbytte og til hvilken relevans utdanningen har for egen praksis. De fleste svarer at de på grunn av studiet har forandret eller kommer til å forandre måten de jobber på. De mener også at videreutdanningen har en positiv effekt på måten de samarbeider med de andre i barnehagen på, og at de oppfordres til å dele kunnskapen de har ervervet. Det er litt færre som er enige i at det legges til rette for slik kunnskapsdeling. Vi har i de to tidligere undersøkelsene sett at dette delvis henger sammen med en travel arbeidshverdag. Det er like fullt verdt å påpeke at det er mulig at barnehagene bør prioritere å sette av mer tid til kunnskapsdeling, både for at videreutdanningen blir noe mer enn utvikling for den enkelte, og for å oppfylle kompetansestrategiens mål om at videreutdanningen skal bidra til barnehagens kollektive kompetanseutvikling.

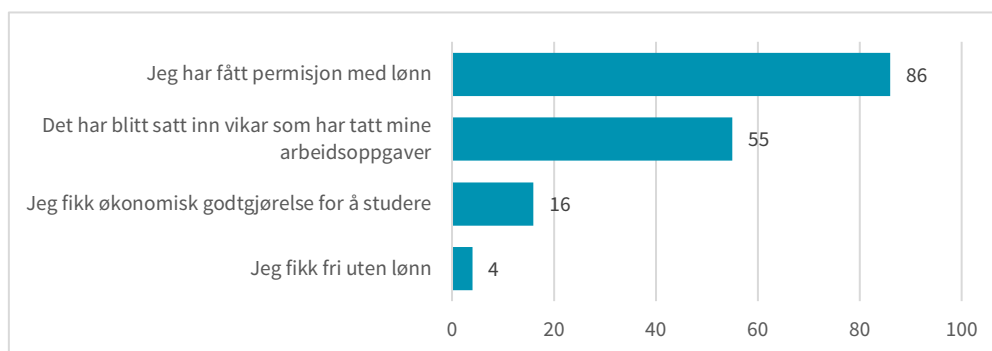
6 Tilrettelegging

I dette kapitlet ser vi nærmere på spørsmål om tilrettelegging for deltakelse i videreutdanning, som i dette tilfellet hovedsakelig dreier seg om to ting. For det første spør vi / handler det om i hvilken grad det økonomisk legges til rette for at en person skal kunne delta i videreutdanning, det vil si økonomisk tilrettelegging for *individet*. For det andre handler det om i hvilken grad den enkelte barnehage tilrettelegger for at ansatte skal kunne være borte fra arbeidet for å delta på videreutdanning og samlinger, det vil si organisatorisk tilrettelegging på *arbeidsplassen*. Når det gjelder økonomisk tilrettelegging for individet, er det laget en egen ordning med tilretteleggingsmidler som barnehagen kan søke om. Hva angår 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 de to foregående undersøkelsene i 2018 og 2019. Svarene fra årets deltakere (2019/2020) framstilles i figurer og sammenliknes med svarene fra de to foregående årene (2017/2018 og 2018/2019) (figurer presentert i Fafo-rapport 2018:30 og 2019:30). Der hvor det er vesentlige forskjeller i svargivingen i de tre undersøkelsene, kommenteres dette i teksten. På spørsmålene om tilrettelegging har vi undersøkt om det er forskjell i svarene etter om de er ansatt i en privat eller kommunal barnehage, etter størrelsen på barnehagen og etter om studiet i hovedsak har vært basert på fysisk undervisning eller på nettundervisning. Før koronapandemien oppga 84 prosent at studiet hovedsakelig var basert på fysisk undervisning, mens 16 prosent svarte at undervisningen hovedsakelig var nettbasert. Undervisningsformen kan antas å ha betydning for behovet for tilrettelegging og bruk av tilretteleggingsmidler.

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 = 352.



I figur 6.1 ser vi at hele 86 prosent svarer at de har fått permisjon med lønn for å ta videreutdanning. Videre ser vi at 55 prosent svarer at det har blitt satt inn vikar som har tatt arbeidsoppgavene mens de har vært borte på samlinger og studiedager. Her er

det en økning på 9 prosentpoeng sammenliknet med undersøkelsen i 2019. Det er også en økning i andelen som svarer at de fikk økonomisk godtgjørelse for å studere, fra 9 prosent i 2019 til 16 prosent i 2020. 4 prosent svarer at de fikk fri uten lønn. Her var det også mulig å svare «annet» og å skrive en kort redegjørelse. 17 personer valgte å bruke det åpne svarfeltet.

Svarene i det åpne feltet reflekterer i stor grad hovedbildet i figur 6.1 og gir en utdypning av tiltakene med permisjon med lønn og vikar som har blitt satt inn. Sammenliknet med svarene som ble gitt i 2019, synes det som om årets deltakere generelt er mer fornøyd med tilretteleggingstiltakene. Det var likevel noen som kommenterte at det ble satt inn vikar, men at denne ikke hadde nødvendig kompetanse eller kapasitet til å ta over alle arbeidsoppgavene. Vikarens funksjon ble da mest å sørge for å opprettholde den daglige driften i barnehagen, som beskrevet i disse tilfellene:

«Jeg fikk permisjon med lønn og det ble satt inn vikar når jeg var borte fra jobb. Vikaren som ble brukt er ufaglært og jeg jobber som pedagogisk leder, så de administrative arbeidsoppgavene må jeg gjøre likevel»

«Vikaren har ikke tatt noen av mine lederoppgaver, kun gått inn i daglig drift på avdelingen»

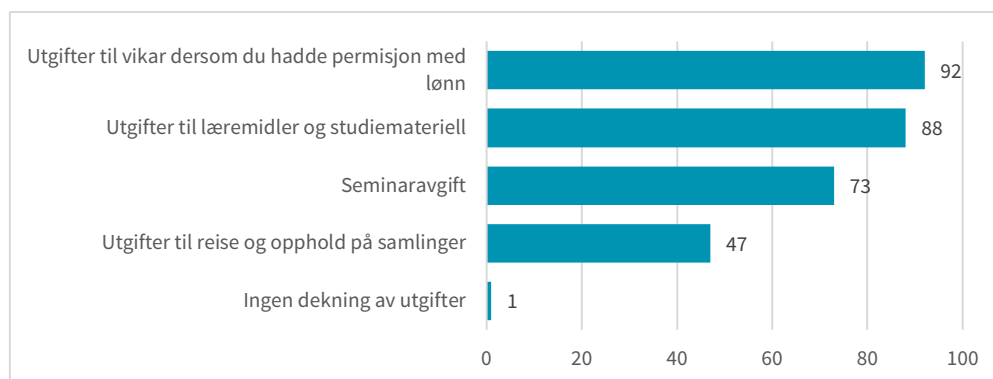
6.2 Bruk av tilretteleggingsmidler

Ordningen med tilretteleggingsmidler for barnehageeiere ble innført høsten 2016. Den innebærer at barnehageeier som har ansatte som deltar på videreutdanning, vil motta tilretteleggingsmidler per ansatt som deltar. Summen barnehageeier får tildelt per ansatt, var 50 000 kr i studieårene 2017/2018 og 2018/2019, som var de to første årene vi evaluerte. For studieåret 2019/2020 ble summen økt til 70 000 kr. Det er ansatte som søker tilretteleggingsmidler i søknadsskjemaet samtidig som de søker tilbud i Utdanningsdirektoratets studiekatalog. Det er barnehageeier som mottar tilretteleggingsmidlene. Midlene blir utbetalt i to omganger til barnehageeier, forutsatt at den ansatte har fulgt studieprogrammet 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.

Vi stilte deltakerne i 2019/2020 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 vikar (92 prosent) samt læremidler og studiemateriell (88 prosent). Når det gjelder utgifter til vikar, har det vært en økning på 4 prosentpoeng i andelen som svarer dette, sammenliknet med undersøkelsen i 2019. Det har også vært en økning i andelen som har fått dekket semesteravgiften, fra 69 prosent i 2019 til 73 prosent i 2020. Andelen som svarer at de har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, ligger på samme nivå i de tre undersøkelsene (2018, 2019 og 2020). Samlet viser figur 6.2 det samme bildet som i de to foregående undersøkelsene; utgifter til vikar som følge av fravær på arbeidsplassen på grunn av studiesamlinger samt utgifter til læremidler og studiemateriell blir i de aller fleste tilfeller dekket av arbeidsgiver. Det har vært en jevn økning i andelen som svarer at de har fått dekket utgifter til vikar, i de tre undersøkelsene (2018, 2019, 2020). 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 liten økning på 4 prosentpoeng i andelen som i 2020 oppgir semesteravgift, sammenliknet med i 2019. Når det gjelder utgifter til reise og opphold på samlinger, vil dette variere for deltakerne avhengig av reiseavstand mellom

hjemmet og studiestedet. 47 prosent svarer at de har fått dekket slike utgifter i 2020 – like mange som i de to foregående årene. Blant deltakerne som oppgir at de kun har hatt fysisk undervisning, oppgir 51 prosent at de fikk dekket utgifter til reise og opphold på samlinger.

Figur 6.2 Utgiftsdekning i forbindelse med studiet. Prosent. N = 352.



Det er en større andel i de private barnehagene som svarer at de har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, enn i de kommunale barnehagene, 52 prosent mot 44 prosent. Det er en mindre andel i de mellomstore enn i de små som har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, 54 prosent mot 43 prosent. På dette spørsmålet var det også mulig å svare «annet» og å utdype svaret. 25 personer benyttet denne anledningen. Svarene varierer fra de som har fått midlene utbetalt som personlig stipend, til de som gir uttrykk for at det ikke blir satt inn vikar i tilstrekkelig grad, som i dette tilfellet:

«Når jeg har forelesninger eller studiedager blir utgiften for vikar trukket av 'poteten' (70 000kr). Det blir likevel ikke satt inn vikar for meg når jeg er borte fra barnehagen.»

Generelt gir svarene i det åpne feltet inntrykk av stor variasjon i hvordan tilretteleggingsmidlene blir brukt. To sitater illustrerer ulik praksis:

«Fikk utgifter dekket, men opplevde mye kranling og at kommunen ser dette mer som penger i lommen enn at det skulle gå studenten til gode»

«Fikk pengene fra Udir selv, og fikk disponere de slik jeg ønsket. Dette er jeg veldig fornøyd med, da jeg prioriterte å overnatte der jeg ønsket selv»

Enkelte ga også uttrykk for ønsker om tydeligere retningslinjer for hvordan pengene skal brukes:

«Studiet ble finansiert via Udir. Men det var ulik oppfatning om hvordan midlene skulle bli brukt. Studiemateriell ble dekket, og noe ble brukt til vikar. For eksempel ble det kun satt inn vikar 5 timer etter jul. En oppfordring til Udir er å gi klarere retningslinjer for hvordan midlene skal brukes da innholdet i teksten tolkes ulikt»

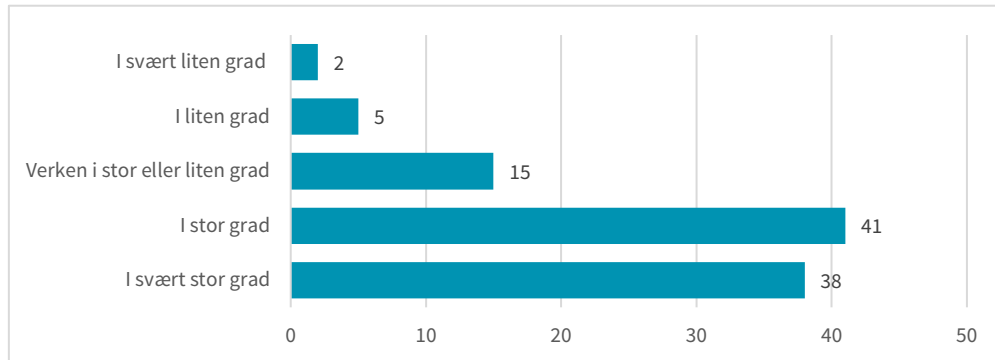
6.3 Har utgiftsdekningen vært tilstrekkelig?

Hensikten med tilretteleggingsmidlene er blant annet å bidra til at flere tar videreutdanning. Økonomisk kompensasjon skal gjøre det lettere både for den enkelte å ta videreutdanning og for barnehagen som ofte må sette inn vikar når en ansatt er borte på grunn av studiesamlinger med mer. Summen barnehageeier får tildelt per ansatt som deltar på videreutdanning, ble økt fra 50 000 kr til 70 000 kr for studieåret 2019/2020. Det er gitt noen

føringer på hvordan tilretteleggingsmidlene skal brukes. Vi stilte deltakerne i 2019/2020 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. Åtte av ti mener at utgiftsdekningen i svært stor grad eller i stor grad har vært tilstrekkelig. Sammenliknet med undersøkelsen i 2019 har andelen som mener at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig, økt med nærmere 10 prosentpoeng. I 2020-undersøkelsen er det ingen forskjell mellom deltakerne fra private og kommunale barnehager i vurderingene av om utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig.

Figur 6.3 Vurderinger av om utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig. Prosent. N = 350.



Samtidig ser vi at en liten andel (7 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 hovedmomentene er mye de samme som i de to foregående undersøkelsene.

Et moment som fortsatt er aktuelt, er at utgifter til bo og reise ikke dekkes i tilstrekkelig grad. Dette er en utfordring som i størst grad gjelder for de som bor langt unna studiestedet. Når bo- og reiseutgifter må betales fra egen lomme, kan deltakelse i videreutdanning vurderes som mindre aktuelt for ansatte i barnehager utenfor studiestedene. Følgende sitat viser hvordan midlene fort brukes opp på reise ved lange geografiske avstander:

«Lang reisevei med fly, Tromsø-Oslo, og opphold på hotell, spiste opp midlene som kunne vært brukt til betalte studiedager.»

Enkelte beskrev hvordan de opplevde at få utgifter ble dekket, som i disse tilfellene:

«Fikk ikke pensumbøkene dekket på forhånd, kun om jeg besto»

«Fikk ikke noe annet enn fri med lønn. Det er mer penger igjen etter støtten barnehagen fikk.»

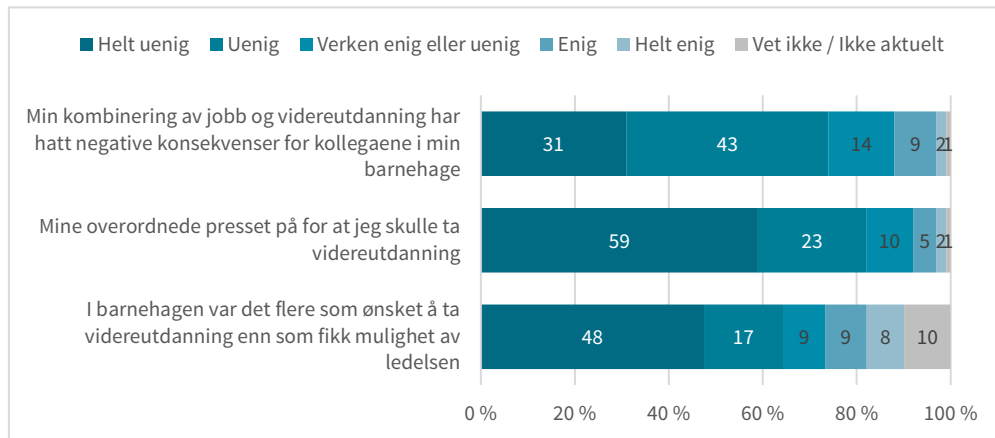
I de to foregående undersøkelsene var det flere som påpekte at lærerne har bedre ordninger når det gjelder fri i forbindelse med videreutdanning. Behovet for flere studiedager og bedre permisjonsordninger ble også trukket fram blant årets deltakere:

«Skulle hatt mulighet til studiedager slik lærerne får når de tar videreutdanning. Studiedag en dag i uka»

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 = 351.



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 65 prosent svarer at de er helt uenige eller uenige i denne påstanden. Her har det vært en nedgang på 10 prosentpoeng fra 2019-undersøkelsen. Dersom vi også ser på de som er helt eller delvis enige i denne påstanden, var det en økning på 5 prosentpoeng fra 2019 til 2020. Det kan tyde på at det i 2020 er flere i barnehagene som ønsker å ta videreutdanning, men som ikke fikk mulighet, enn hva som var tilfellet året før.

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. På dette spørsmålet har det ikke vært noen endring i svargivingen sammenliknet med de to foregående undersøkelsene.

Den siste påstanden handler om hvorvidt det å kombinere jobb og videreutdanning har hatt negative konsekvenser for kollegene i barnehagen. Andelen som er helt uenige eller uenige i denne påstanden, er 64 prosent. Det har ikke vært noen endring i svargivingen på denne påstanden sammenliknet med undersøkelsen i 2019. Det kan tyde på at barnehagene jevnt over har blitt flinke til å tilrettelegge ved fravær på grunn av videreutdanning. Det kan imidlertid være variasjon mellom barnehager når det gjelder organisatorisk tilrettelegging og muligheter for fravær uten at dette går ut over kolleger. Figur 6.4 viser at 11 prosent er helt eller delvis enige i påstanden om negative konsekvenser. Mangel på vikar var også et moment som kom fram i enkelte av de kvalitative kommentarene:

«Vikar så vidt tilgjengelig. To lesedager før eksamen. Stor variasjon i hvordan dette ble håndtert i forskjellige barnehager.»

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 de to foregående undersøkelsene i 2018 og 2019. Vi har kommentert eventuelle forskjeller i svarene fra årets deltakere og svarene fra de som deltok forrige år (2019).

Når det gjelder økonomisk tilrettelegging for den enkelte, viser undersøkelsen samme hovedmønster som i de to foregående undersøkelsene. Permisjon med lønn er mest vanlig, 86 prosent har fått dette. 55 prosent svarer at det har blitt satt inn vikar, noe som er en økning på 9 prosentpoeng fra 2019-undersøkelsen. 16 prosent svarer at de fikk økonomisk godtgjørelse for å studere, noe som er en økning på 7 prosentpoeng sammenliknet med året før. Kommentarene som er gitt i det åpne svarfeltet, gir inntrykk av at årets deltakere generelt er mer fornøyde med tilretteleggingstiltakene enn deltakerne de to foregående årene.

Hele 92 prosent svarer at de har fått dekket utgifter til vikar ved permisjon med lønn, en nesten like stor andel (88 prosent) svarer at de har fått dekket utgifter til læremidler og studiemateriell. Det har vært en økning på 4 prosentpoeng i andelen som får dekket utgifter til vikar, sammenliknet med i 2019. Det har også vært en økning på 4 prosentpoeng i andelen som har fått dekket semesteravgiften, mens andelen som har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, ligger konstant på i underkant av 50 prosent for alle de tre årene vi har undersøkt.

For studieåret 2019/2020 ble tilretteleggingsmidlene økt fra 50 000 kroner til 70 000 kroner per deltaker per år. Stort sett mener deltakerne at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig, og det har i år vært en økning på nærmere 10 prosentpoeng i andelen som mener at utgiftsdekningen har vært tilstrekkelig, sammenliknet med i 2019. Det synes imidlertid fortsatt å være noen utfordringer knyttet til at utgiftsdekningen ikke strekker til for de som har lang reisevei til studiestedet. Enkelte opplever også at de har fått lite av faktiske utgifter til for eksempel studiemateriell dekket, og etterlyser større åpenhet omkring hvordan tilretteleggingsmidlene faktisk blir brukt i barnehagen.

Når det gjelder spørsmål om organisatorisk tilrettelegging på arbeidsplassen, viser spørreundersøkelsen at det i de fleste tilfeller tilrettelegges for ansatte som vil ta videreutdanning. Det har vært en nedgang på 10 prosentpoeng fra 2019 i andelen som er uenige i at det er flere som ønsket å ta videreutdanning, enn som fikk mulighet av ledelsen. Det kan tyde på at det i 2020 er flere i barnehagene som ønsker å ta videreutdanning, men som ikke fikk mulighet, sammenliknet med hva som var tilfellet året før. Et interessant spørsmål i den sammenheng er hvorvidt barnehagene har laget noen form for koordeining for å sikre at ansatte som ønsker det, skal kunne delta i videreutdanning på et senere tidspunkt. Det er en relativt liten andel som svarer at egen deltakelse har hatt negative konsekvenser for kollegene i barnehagen. Sammenholdt med den store andelen som svarer at det ble satt inn vikar ved fravær på grunn av studier, gir det et inntrykk av at ledelsen i barnehagene legger til rette for ansatte som ønsker å delta i videreutdanning, uten at dette går ut over den daglige driften i barnehagen eller gir merbelastning på det øvrige personalet. Samtidig kan det altså være flere som ønsker å delta, enn som får muligheter til dette, i flere barnehager. De kvalitative kommentarene i denne undersøkelsen viser at det fortsatt kan være variasjoner mellom barnehagene når det gjelder organisatorisk tilrettelegging og muligheter for fravær uten at det går ut over kolleger.

7 Styrernes vurdering av lederutdanningen

I dette kapittelet ser vi på lederutdanningen for styrere. 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 av 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.

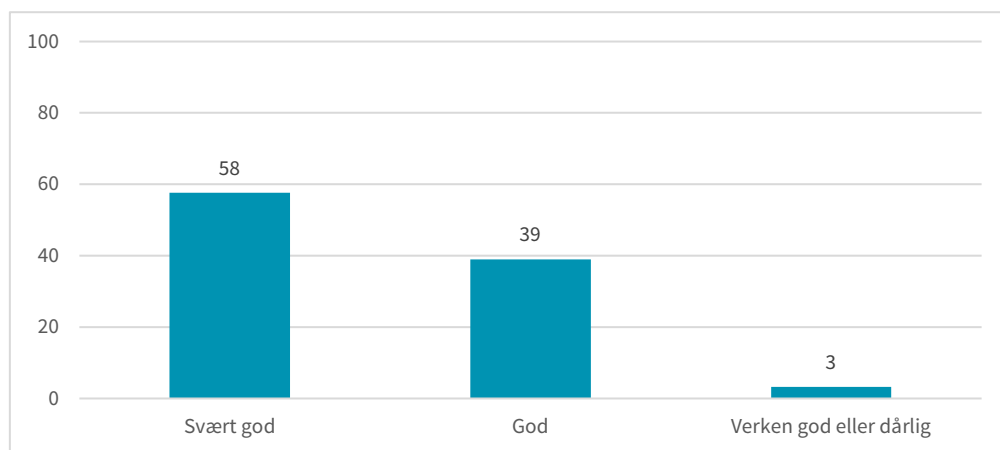
Utdanningen kan forstås som et svar på stortingsmeldingen om kvalitet i barnehagen (St.meld. nr. 41 (2008-2009)) som etterlyste nye tiltak for å styrke styrernes ledelseskompetanse i takt med at kravene til ledelse i sektoren hadde økt etter den kraftige ekspansjonen av sektoren. Utdanningsprogrammets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

Lederutdanningen for styrere har i tillegg til i våre undersøkelser i 2018 og 2019 blitt evaluert av Oxford Research (2014) og NIFU (2017). I likhet med de øvrige videreutdanningene har styrerutdanningen for ledere i de tidligere undersøkelsene gjennomgående blitt positivt vurdert av kursdeltakerne.

7.1 Vurdering av studietilbudet

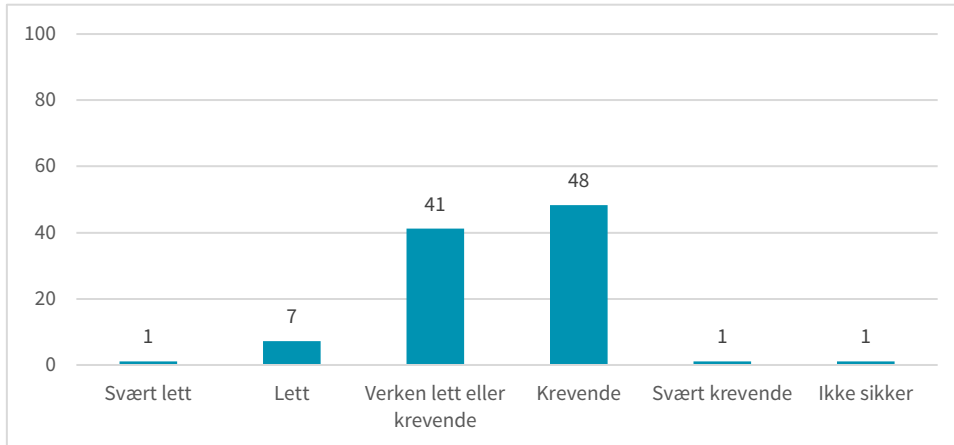
De tidligere undersøkelsene har vist at deltakerne på lederutdanning for styrere er godt fornøyde med kvaliteten på studiet og det faglige utbyttet. Årets undersøkelse viser det samme. På spørsmålet «Hva er ditt hovedinntrykk av kvaliteten på studiet?» har 97 prosent svart «svært god» (58 prosent) eller «god» (39 prosent). Ingen svarte «dårlig» (se figur 7.1).

Figur 7.1 Alle forholdene ved studiet tatt i betraktning: Hva er ditt hovedinntrykk av kvaliteten på studiet? Prosent. N = 182.



På spørsmål om det faglige nivået er krevende, svarte nær halvparten (48 prosent) at de vurderte det faglige nivået som krevende, mens 41 prosent svarte at de vurderte det som verken lett eller krevende (figur 7.2). Det er få som vurderer det faglige nivået som svært krevende eller svært lett. Disse svarene likner på det vi har sett i de tidligere undersøkelsene, og det tyder på at det faglige nivået oppleves som passe krevende av deltakerne.

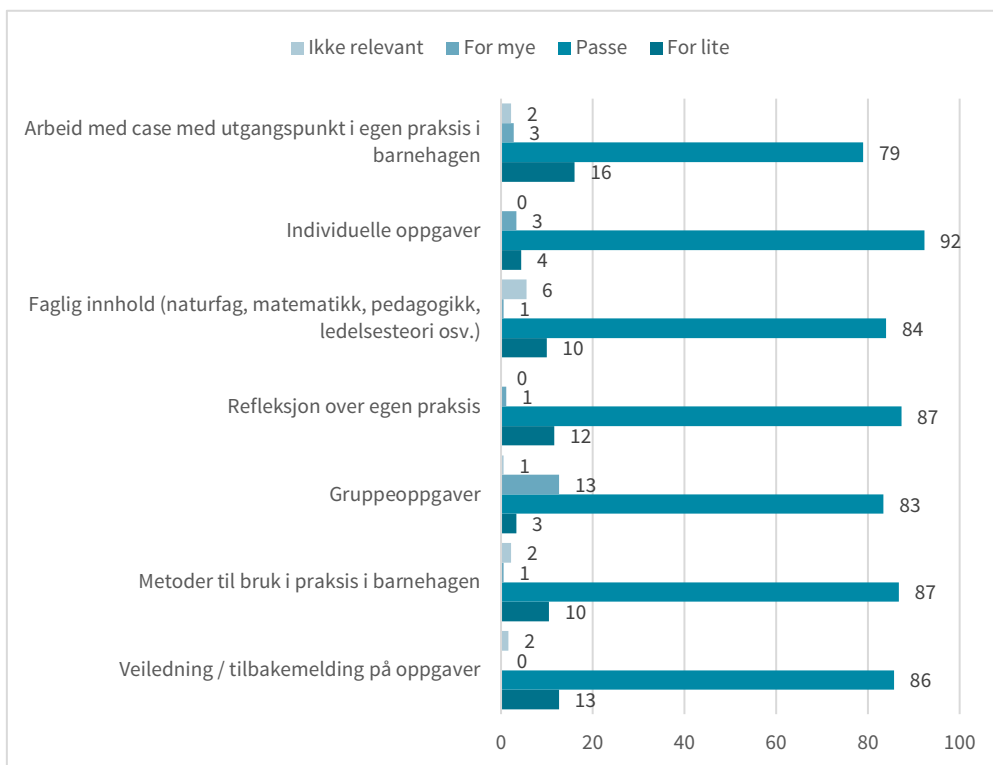
Figur 7.2 Hvordan vurderer du ... det faglige nivået på studiet? Prosent. N = 182.



7.2 Læringsutbytte og læringsformer

Vi har også bedt deltakerne på lederutdanningen om å vurdere de ulike elementene som inngår i utdanningen. Vi har spurt om det har vært for lite, passe eller for mye av syv ulike elementer (se figur 7.3).

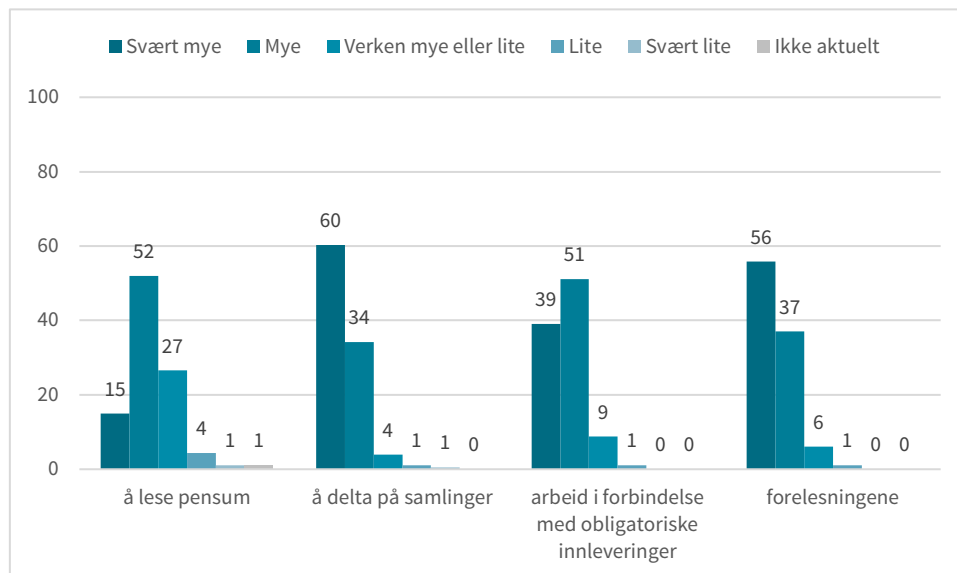
Figur 7.3 Synes du det har vært for mye eller for lite av følgende i studiet? N = 182.



Vi ser at de fleste vurderer at det har vært passe av alle elementer som inngår i studiet. Den laveste andelen som har svart passe, finner vi på arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen (79 prosent). Dette fant vi også i de foregående undersøkelsene, og vi finner det samme i barnehagelærernes vurdering (se kapittel 4). Gjennomgående vurderer imidlertid deltakerne på lederutdanningen i litt større grad enn barnehagelærerne at det er passe mengde av de ulike elementene.

Vi har også stilt respondentene spørsmål om hvor mye de har lært av å lese pensum, delta på samlinger, lesing av pensum, arbeid med innleveringer og forelesningene (se figur 7.4).

Figur 7.4 Hvor mye har du lært av ... Prosent. N = 182.

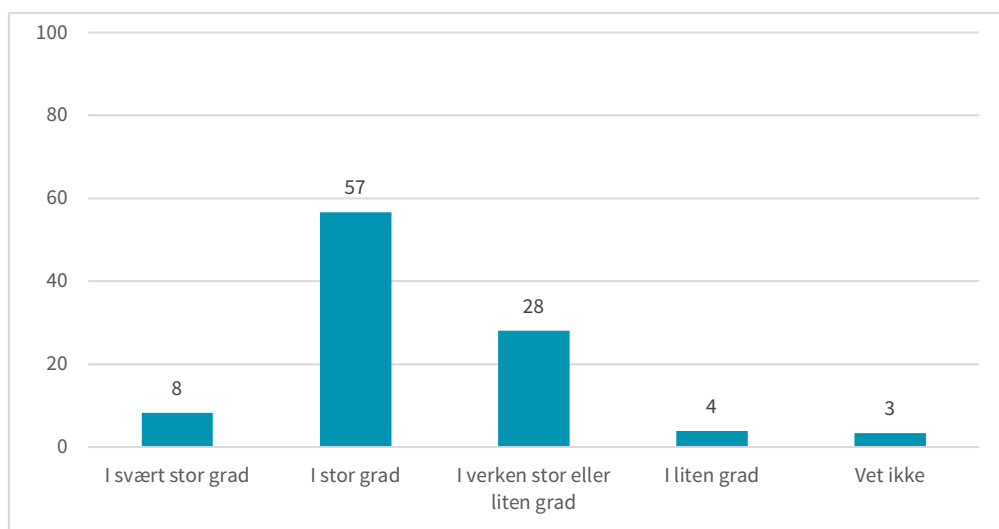


Den klart mest positive vurderingen får det å delta på samlinger, 60 prosent av deltakerne oppgir at de har lært svært mye av dette, og 34 prosent oppgir at de har lært mye. Forelesningene er det også mange som oppgir at de lærer mye av, 56 prosent oppgir at de har lært svært mye, og 37 prosent oppgir at de har lært mye. Det er en noe lavere andel som svarer at de har lært svært mye av arbeid med innlevering av oppgaver, 39 prosent, men det er like fullt 90 prosent som svarer at de har lært mye eller svært mye. Andelen som har lært svært mye av å lese pensum (15 prosent), er betraktelig lavere enn på de øvrige læringsmåtene.

Vi har også spurt om hvordan de vurderer pensumet. Da svarer 76 prosent at det er verken lett eller vanskelig, mens 17 prosent svarer at det er vanskelig, og 7 prosent svarer at det er lett. På spørsmål om hvor relevant de opplever at pensumet er, svarer 95 prosent at det er svært (46 prosent) eller ganske (49 prosent) relevant.

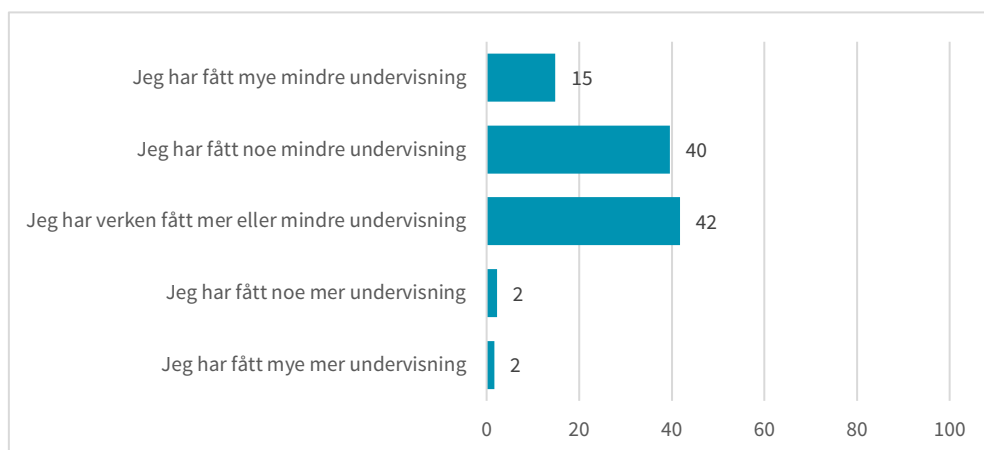
På spørsmål om de på grunn av studiet har eller kommer til å endre måten de jobber på, svarer 65 prosent på at de kommer til å endre måten de jobber på, enten i svært stor eller stor grad (se figur 7.5).

Figur 7.5 I hvor stor grad har du forandret eller kommer du til å forandre din måte å jobbe på som følge av studiet?



Som for barnehagelærerne som har tatt videreutdanning, har vi spurt deltakerne på lederutdanningen om koronapandemien fikk noen konsekvenser for undervisningen deres.

Figur 7.6 Har koronapandemien påvirket hvor mye undervisning (forelesninger, samlinger, innleveringer) du totalt sett har fått tilbud om? Prosent. N = 182.

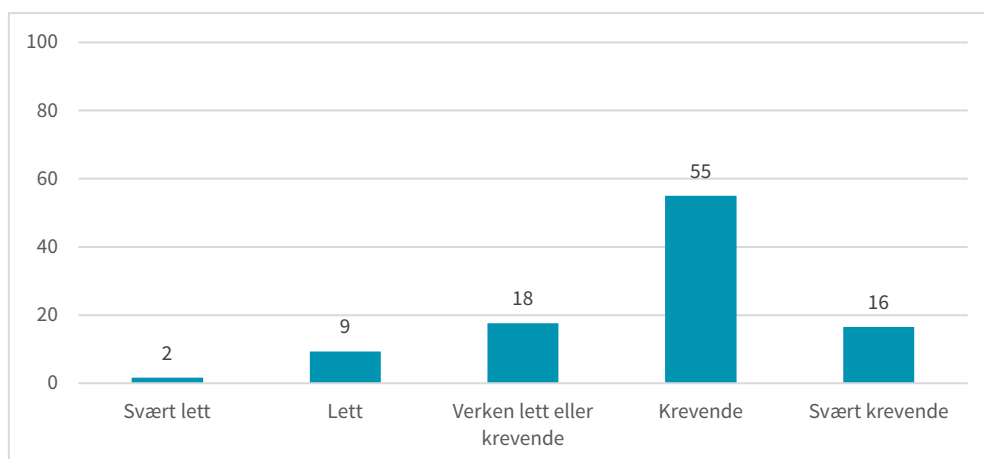


Vi ser av figuren at litt over halvparten av deltakerne har opplevd å få mindre undervisning, 15 prosent svarer at de har fått mye mindre undervisning, og 40 prosent svarer at de har fått noe mindre. For 42 prosent har det ikke vært noen endring.

7.3 Å kombinere jobb med studier og tilrettelegging

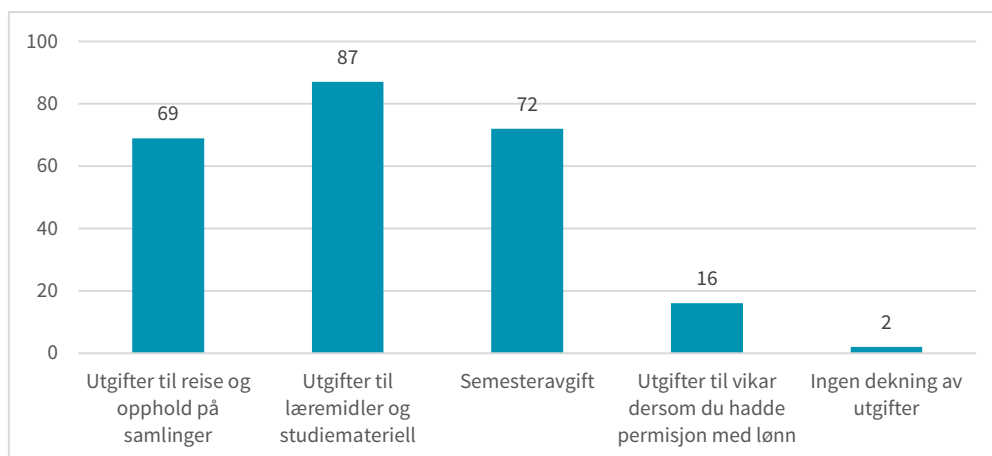
Vi har også spurt styrerne om hvordan det er å kombinere studier med arbeid. I likhet med barnehagelærerne vurderer styrerne at det er krevende. Figur 7.7 viser at i overkant av 70 prosent vurderer at det er krevende eller svært krevende. Også dette er i tråd med det vi har sett i de tidligere undersøkelsene.

Figur 7.7 Hvordan vurderer du at det er å kombinere studier med arbeid? Prosent. N = 182.



Når det gjelder hvordan det tilrettelegges for deltakelse, oppgir flertallet at de har fått dekket noen av utgiftene i forbindelse med studiet (se figur 7.8). Flertallet, 87 prosent, har krysset av på at de får dekket utgifter til læremidler og studiemateriell, 72 prosent oppgir at de har fått dekket semesteravgift, mens 69 prosent har fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger. Det er bare 2 prosent som svarer at de ikke har fått dekket noen utgifter.

Figur 7.8 Hvilke utgifter forbundet med studiet får du dekket? (Flere kryss mulig) Prosent. N = 182.



7.4 Oppsummering

Lederutdanning for styrere har vært et utdanningstilbud siden 2011, den er tidligere evaluert av Oxford Research (2014), NIFU (2017) og Fafo i 2018 og 2019. Gjennomgående har evalueringene kunnet fortelle om svært fornøyde deltakere som opplever studiet som krevende, men svært nyttig for egen praksis. Vi finner det samme i årets undersøkelse. De fleste beskriver at studiet er av svært god eller god kvalitet, de vurderer at de lærer mye av de ulike læringsmåtene, og styrerne framhever samlinger som særlig nyttige. De opplever også at det er passe av det meste på studiet, men i likhet med barnehagelærerne savner styrerne litt mer arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen. Også styrerne vurderer at studiet er krevende, og at det særlig er krevende å kombinere studiet med arbeid. Og også på lederutdanningen fikk koronapandemien konsekvenser for undervisningen, det er litt over halvparten som oppgir at de har fått mindre undervisning.

Når det gjelder utgiftsdekning, er det mest vanlig at kursdeltakerne får dekket studiemateriell, etterfulgt av utgifter til reise og opphold og semesteravgift. Nesten alle har fått en eller flere av disse dekket.

8 Barnehageeieres vurdering av lederutdanningen for styrere

I dette kapittelet rettes oppmerksomheten mot lederutdanningen for styrere (styrerutdanningen) og spørsmålet om hvordan barnehageeier vurderer denne. Lederutdanningen for styrere er et tilbud som ble etablert i 2011, med mål om å styrke deltakernes pedagogiske og administrative lederkompetanse. Den har et omfang på 30 studiepoeng fordelt over tre semestre. Studiet kan inngå i en mastergrad. Tidligere undersøkelser, som har vært konsentrert om deltakernes erfaringer, har konkludert med at studietilbudet er godt, relevant og interessant. Deltakerne får økt forståelse av lederrollen (Oxford Research 2014; Siddiq & Gjerstad 2017; Jensen mfl. 2018, 2019). Styrerne er toppledere innen barnehagesektoren. Ifølge barnehageloven er styrer pedagogisk og administrativ leder av barnehagen. Sektoren har vært preget av betydelige strukturelle og organisatoriske endringer de siste to tiårene. Flere kommuner har innført alternative styrermodeller, noe som har medført endringer i styrers stilling og arbeidsoppgaver (Haakestad mfl. 2015). Barnehageeiers begrunnelse for alternative styrermodeller varierer, men er ofte knyttet til ønsker om å utløse lederressurser og styrke fagmiljøene samt ønsker om å spare penger og effektivisere driften (op.cit.). Med dette som bakteppe ønsket vi å se nærmere på hvilke erfaringer barnehageeiere har med lederutdanningen for styrere. Spørsmålet ønsket vi å se i lys av situasjonen innen barnehagesektoren i noen konkrete kommuner/virksomheter. Vi valgte en casebasert metode med kvalitative intervjuer med representanter for barnehageeiere i to utvalgte kommuner og hos én privat aktør. De aktuelle casene har vi valgt å kalle storkommunen, bykommunen og privataktøren.

8.1 Storkommunen

Det første caset bygger på erfaringene fra en stor kommune som i 2017 ble sammenslått med to mindre kommuner. Dagens kommune består slik av tre tidligere kommuner, og vi har her valgt å kalle den storkommunen. Kommunen har totalt 60 barnehager, hvorav 23 er kommunale. Vår informant representerer barnehageeier for de kommunale barnehagene, mens ansvaret for barnehagemyndighet (som dekker både kommunale og private barnehager) tilhører en annen stilling.

Ny kommune – ny styrermodell

I etterkant av kommunesammenslåingen har det vært jobbet mye med å utvikle en ny styrermodell for de kommunale barnehagene. De tre kommunene praktiserte ulike styrermodeller, og det var behov for en felles tilnærming. Barnehageeier ønsket en modell basert på samarbeid på tvers av barnehager, det vil si en teambasert modell, framfor en modell basert på «hver styrer, sin barnehage». Høsten 2017 ble ny styrermodell, kalt «lederlagsmodellen», innført og senere videreutviklet. Denne innebærer at 20 styrere ble delt inn i fem lederlag på tvers av storkommunen. De fem lederlagene ble satt sammen med tanke på å utvikle en felles kultur, og hvert lag skulle bestå av styrere fra minst to av de

tidligere kommunene. Etter snart tre år er ikke tidligere kommunetilhørighet like viktig. Nå legges det større vekt på at lederlagene skal fungere som gode team.

Ifølge barnehageeier gir lederlagene en bindende og fast struktur, som er mer enn et nettverk. Dette har blant annet gitt økt søkelys på pedagogisk ledelse og barnehagen som lærende organisasjon. Hvert lag har et ansvar for å utvikle seg som lederlag. Barnehageeiers vurdering er at dette har fungert godt. Lederlagene har vært flinke til kompetanseutvikling og å få til ting på tvers, samarbeide og dra nytte av hverandre. Dessuten bidrar denne styrermodellen til å redusere sårbarhet når noen styrere slutter og nye begynner.

Styrerutdanningen

Det var allerede en god del av styrerne som hadde gjennomført styrerutdanningen før de tre kommunene ble slått sammen i 2017. Anslagsvis gjaldt dette en tredjedel av styrerne. I sammenslåingsprosessen ble det lagt lite vekt på å motivere flere styrere til å starte på lederutdanningen:

Denne sammenslåingsprosessen har vært veldig krevende for styrerne, og jeg tror det er derfor det ikke er flere som har deltatt. Det å starte på lederutdanning ble for krevende rett og slett (barnehageeier, storkommunen)

Etter sammenslåingen har fire styrere eller assisterende styrere startet på lederutdanningen. Av disse har én fullført, én holder fortsatt på, og to har valgt å slutte på utdanningen underveis. Barnehageeier tror dette har sammenheng med sammenslåingsprosessen: «Det ble en krevende arbeidssituasjon, sammen med krevende studier. Da måtte utdanningen vike.»

Samtidig legger barnehageeier stor vekt på at styrerutdanningen er viktig og bidrar til kompetanseheving både hos den enkelte og i barnehagesektoren. Ved nyansettelser stiller kommunen nå krav om styrerutdanning. Bare de som har gjennomført denne, blir innkalt til intervju: «Det tenker jeg er et tydelig signal om at vi verdsetter dette også overfor de andre. Vi har klart å ansette de som både har styrererfaring og styrerutdanning» (barnehageeier, storkommunen).

I dette tilfellet vurderer barnehageeier at styrerutdanningen også har hatt betydning i omorganiseringene og gitt et viktig grunnlag for å bygge opp den nye ledelsesmodellen i barnehagene:

De som har gjennomført styrerutdanningen, er sterke talpersoner for viktigheten av utdanningen. De som er i ledergruppa, og som har styrerutdanningen fra før, har vært viktige for at vi har fått til å lage den modellen som vi har laget. Jeg tror det har mye å si (barnehageeier, storkommunen)

Det at så mange av styrerne har tatt styrerutdanningen, vurderes som et viktig kollektivt kompetanseløft: «En kompetanseheving både av den enkelte, men også av barnehagen, alle de kommunale barnehagene, egentlig. De tar med kompetansen inn i sitt lederlag» (barnehageeier, storkommunen).

På spørsmål om hvordan barnehageeier vil vurdere studiets bidrag til å styrke styrernes kompetanse på de fem definerte områdene³ i utdanningen, er det først og fremst områdene utvikling og endring og lederrollen som framheves:

Det er en profesjonalisering av det å være styrer. Både sin egen forståelse av rolle, men også at de bidrar inn med kompetansen i barnehagen. Så jeg vil si at det skjer særlig mye på disse to områdene [utvikling og endring og lederrollen]. De som tar

³ 1) barns læring og utvikling, 2) styring og administrasjon, 3) samarbeid og organisasjonsbygging, veiledning av personalet, 4) utvikling og endring, 5) lederrollen

styrerutdanningen, de blir tryggere og får en litt annen tilnærming til jobben sin (barnehageeier, storkommunen)

Storkommunen har ikke tilbud om noen særskilt tilrettelegging for styrere som deltar på styrerutdanningen. Eier vurderer utdanningen som svært nyttig både for barnehagene og for den enkelte, men erfarer at det for noen kan være krevende å få satt av nok tid til studiene. Dette har vært spesielt vanskelig i en krevende situasjon med kommunesammenslåing og omorganisering av barnehagesektoren og ny styrermodell.

Eget opplæringsprogram for pedagogiske ledere

I tillegg til tilbudene om etter- og videreutdanning for barnehagelærere i regi av Utdanningsdirektoratet har storkommunen laget et eget opplæringsprogram for de pedagogiske lederne. Dette er en lederutdanning for de pedagogiske lederne som skjer i samarbeid med et universitet. Det er et krav at alle de pedagogiske lederne skal gjennomføre dette. Utdanningen omfatter 15 studiepoeng, går over tre semestre og tilbys lokalt gjennom det aktuelle universitetet. Per i dag er det 40 deltakere fra de kommunale barnehagene, og de private kan kjøpe plass. Styrergruppen har vært sterkt involvert i utviklingen av dette opplæringsprogrammet: «Dette hadde vi ikke fått til uten den styrergruppen vi har» (barnehageeier, storkommunen). Hensikten er å gi alle pedagogiske ledere en lederutdanning: «Vi ønsker å gi alle våre pedagogiske ledere en lederutdanning som er noe annet enn en styrerutdanning.» Det lokale opplæringsprogrammet legger hovedvekt på utvikling av lederrollen hos de pedagogiske lederne og er noe mindre omfattende enn Utdanningsdirektoratet sine programmer (15 studiepoeng over tre semestre versus 30 studiepoeng over to semestre). Per i dag har så å si alle de kommunale barnehagene med én pedagogisk leder, og flere har med to og tre pedagogiske ledere, på dette opplæringsprogrammet. Det gjennomføres i sin helhet lokalt og innenfor arbeidstiden. Arbeidsgiver dekker utgifter til bøker og studiedager, og deltakerne i lederutdanningen får permisjon med lønn.

8.2 Privataktøren

Det andre caset, den private aktøren, er i dette tilfellet en større privat barnehagekjede med virksomhet over hele landet. Det totale antallet barnehager i kjeden er nærmere 250. Barnehagedriften er delt inn i ulike regioner, og casebeskrivelsen er basert på intervju med lederen for en av de største regionene målt i antall barnehageplasser. Regionlederen representerer barnehageeier i dette tilfellet. Den aktuelle regionen har 22 barnehager og totalt 21 styrere – to av barnehagene deler styrer. De aller fleste styrerne har deltatt på den samme lederutdanningen hos BI.

Tradisjonell styrermodell

Den private aktøren praktiserer en tradisjonell styrermodell med stedlig ledelse. De fleste barnehagene har egen styrer, men det hender de minste deler styrerressurs. De største barnehagene har ofte en faglig leder eller merkantil leder i tillegg. Modellen med én styrer per barnehage praktiseres i alle regionene og begrunnes med at denne er mest hensiktsmessig: «Vi har veldig tro på at stedlig leder er viktig, og at styrer er øverste leder» (barnehageeier, privataktøren).

Styrerutdanningen

Den private aktøren har mange styrere som har deltatt på styrerutdanningen. I den aktuelle regionen er det bare to eller tre som ikke har tatt styrerutdanningen, eller som er i

gang med dette. Dette er resultat av en bevisst strategi og noe barnehageeier har oppfordret styrerne til. Det er særlig bidraget til økt kvalitet i barnehagene som er eiers begrunnelse for å motivere styrerne til å ta lederutdanningen:

Vi ser at kvalitet på ledelse henger sammen med hvordan barnehagen styres. Det er viktig å ha kvalifiserte ledere som har kompetanse på strategi og ledelse. Jeg mener at god kompetanse hos styreren er helt avgjørende for barnehagens kvalitet (barnehageeier, privataktøren)

Tilrettelegging

Styrere som deltar på utdanningen, får permisjon med lønn samtidig som de får dekket utgifter til reise, bøker og eventuelle studiereiser/samlinger. Det legges ikke til rette utover å dekke faktiske utgifter. Det blir for eksempel ikke satt inn vikar i forbindelse med fravær, dette er noe den enkelte forventes å håndtere selv. I de fleste tilfeller har barnehagene flere å spille på som kan steppe inn mens styrer er på forelesning eller samling. Det er også mulig å ta kontakt med regionleder dersom det skulle bli nødvendig. Den generelle holdningen er at det er opp til hver enkelt styrer å håndtere den daglige driften i barnehagen ved eget fravær på grunn av studier: «Man kan jo være tilgjengelig om det skulle være noe spesielt, selv om man er på en forelesning eller samling» (barnehageeier, privataktøren).

Endret praksis?

Den private aktøren har ingen planer om å gjøre endringer i styrermodellen som følge av at nær sagt all styrerne i regionen nå har tatt lederutdanning: «Vi har ikke gjort noen endringer, og vi har ingen planer om endringer i styringsmodell. Vi holder fast ved stedlig ledelse, én styrer per barnehage» (barnehageeier, privataktøren).

Vi stilte spørsmål om barnehageeiers vurdering av studiets bidrag til å styrke kompetansen på ulike områder. I dette tilfellet har så godt som alle styrerne fulgt samme undervisningstilbud hos BI. Barnehageeier framholdt hvordan lederutdanningen var spesielt viktig for å styrke styrernes kompetanse på områder som endringsledelse, strategi og utvikling. Hvilken betydning BI som studiested har hatt for innretningen på utdanningen, ble også poengtert:

Strategi er veldig sentralt i utdanningen deres. Jeg ser at styrerne blir flinke til å prioritere og tenke langsiktig. Og de blir bedre på å styre barnehagen – og de får et blikk for kvalitet. (barnehageeier, privataktør)

Vårt neste spørsmål er om dette har ført til at barnehagen har gjort konkrete endringer i praksis på noen bestemte områder. Her er det først og fremst bidraget til en felles forståelse som løftes fram:

Ikke på et strukturelt overordnet nivå. Endringene skjer i større grad i den enkelte barnehage, men samtidig bidrar styrerutdanningen til at det skapes et felles språk i hele organisasjonen. Jeg opplever at vi forstår hverandre bedre (barnehageeier, privataktør)

I hver region er det styrersamlinger for alle styrerne en gang i måneden. I den aktuelle regionen er det i tillegg laget et mindre nettverk med styrere som møtes. Ifølge barnehageeier skjer det mye deling av kompetanse og erfaringer i disse nettverkssamlingene.

Nyttig for barnehagene og for den enkelte styrer

Den private barnehageaktøren understreker at de er veldig godt fornøyde med styrerutdanningen, og ikke minst det at den er finansiert av myndighetene. De har valgt å benytte seg av dette tilbudet i stor skala og oppfordrer alle styrerne til å ta denne utdanningen. Det understrekes at styrerutdanningen er nyttig både for organisasjonen og for de som tar utdanningen:

Det [styrerutdanningen] er nyttig for hver enkelt barnehage, men det smitter over til hele organisasjonen. Så er det selvsagt nyttig for den enkelte styreren som blir tryggere og får en annen måte å tenke på når det gjelder særlig langsiktighet og strategi (barnehageeier, privataktøren)

Barnehageeier ser flere positive sider ved at styrerne tar lederutdanningen. En av fordelene er at utdanningen er spisset mot styrerrollen i en barnehage, og ikke er en vei ut av barnehagen:

Vi opplever også at de blir i barnehagen. Det er ikke en utdanning for å komme seg ut eller videre. Det er en utdanning som er rettet inn mot å lede barnehager (barnehageeier, privataktøren)

Ved ansettelse av nye styrere kan det å ha styrerutdanning være en fordel, men det ble også understreket at denne utdanningen kan tas på et senere tidspunkt i kombinasjon med jobb:

Vi skriver ofte i utlysninger at det er ønskelig med styrerutdanningen, men det er ikke noe krav. Egnethet er viktigere. Da kan vi heller oppfordre dem til å ta styrerutdanning (barnehageeier, privataktøren)

8.3 Bykommunen

Det tredje caset, som vi har valgt å kalle bykommunen, er basert på erfaringene hos en kommunal barnehageeier i en større bykommune i Norge. Bykommunen har nylig vært gjennom en kommunesammenslåingsprosess, hvor to mindre kommuner ble fusjonert med en større bykommune. Kommunen har om lag 7500 barn mellom ett og seks år, hvorav cirka to tredjedeler har plass i en kommunal barnehage.

Omorganisering av barnehagesektoren

I forbindelse med kommunesammenslåingen ble det også gjort omorganiseringer i den kommunale barnehagedriften. Bykommunen har cirka 100 barnehagebygg som er organisert i 21 virksomheter. Dette er en samorganisering med én virksomhetsleder (styrer) og avdelingsledere på hvert bygg. En virksomhet kan bestå av flere bygg (tidligere barnehager). Totalt er det 20 virksomhetsledere og 52 avdelingsledere i de kommunale barnehagene. På sentralt kommunalt nivå ble tre kommunale staber til én stab for barnehage. Denne ble etter sammenslåingen etablert i felles kontorlandskap og jobber teambasert. Vår informant understreker at det var et stort behov for å se nærmere på ledelse av barnehagene i forbindelse med kommunesammenslåingen. Før omorganiseringen var det stor variasjon i størrelsen på barnehagene, fra de største med 200 barn til de minste med under 20 barn. Disse var styrt på samme måte og med den samme styrerressursen. Omorganiseringen ble gjort med mål om et mer likeverdig barnehagetilbud og ønsker om økt profesjonalitet og økt kvalitet i tjenestetilbudet. En omfattende kartlegging av kompetanse og ønsker ga grunnlaget for innplassering av lederne i den nye organisasjonen.

Dette ble en krevende prosess, som blant annet medførte en reduksjon i antall virksomhetsledere (styrere): «De som ikke er blitt virksomhetsledere, føler nok at de er blitt diskvalifisert» (barnehageeier, bykommunen). Et lokalt konsulentselskap bidro i det praktiske arbeidet med bemanningen av nye lederteam, som nå består av virksomhetsleder og avdelingsledere i de totalt 21 kommunale barnehagevirksomhetene.

Styrerutdanningen

Så godt som alle virksomhetslederne og mange av avdelingslederne har tatt den nasjonale styrerutdanningen. Det var ett av kriteriene under kartleggingen i forbindelse med omorganiseringen. Eier vurderer betydningen av dette for den omfattende omorganiseringen barnehagesektoren har vært gjennom, slik:

De fleste har tatt den [styrerutdanningen], og vi får positive vurderinger fra de som har deltatt. Det gir en ny organisasjonsforståelse, og de som tar det, blir bevisst sin egen rolle. Jeg hører at de sier at de får verktøy som de kan bruke i egen organisasjon. (barnehageeier, bykommunen)

Når flere deltar på samme utdanning, gir det ekstra drivkraft og øker nytteverdien ifølge eier:

Vi har ofte hatt flere som har gått sammen på styrerutdanningen, en gang var de fire som reiste sammen på samlinger og skrev oppgave sammen, og det ser vi at er veldig nyttig. Det har gitt kraft og satt ledelse på dagsordenen. (barnehageeier, bykommunen)

Bykommunen har også, i likhet med storkommunen, tidligere gitt et eget tilbud om lederutdanning rettet mot ansatte som kan være aktuelle for en styrerjobb i de kommunale barnehagene. Utdanningstilbudet var et 30 studiepoengs lederkurs og ble gitt i samarbeid med et lokalt universitet. Cirka 60 har gjennomført dette kurset, som ble betalt av kommunen. Ordningen er imidlertid ikke videreført etter kommunesammenslåingen, blant annet på grunn av at omorganiseringene har gitt færre lederstillinger i de kommunale barnehagene, og fordi mange velger å ta styrerutdanningen i stedet.

Tilrettelegging

Kommunen oppmuntrer virksomhetslederne til å ta styrerutdanningen og gir blant annet tilbud om utviklingspermisjon for de som ønsker å ta en slik utdanning. Denne ordningen skal gjøre det lettere å gjennomføre studiet:

Samlingene går greit, da er de borte en dag eller to, men det er oppgaveskriving som er vanskelig, og som krever tid. Men styreren skal tilrettelegge for seg selv, jeg er ikke konkret inne i de prosessene. Dersom de har utviklingspermisjon, konstituerer vi ny leder, men vi gjør ikke det for enkeltdager. (barnehageeier, bykommunen)

Eier vurderer videreutdanningen som en modningsprosess for den enkelte og viktig for organisasjonen. Flere tar styrerutdanningen som en del av en mastergrad, og det er få som slutter i jobben sin:

De fleste blir selv om de tar det som en master. Det er generelt lite utskiftinger på virksomhetsnivå hos oss. (barnehageeier, bykommunen)

Endret praksis?

Når det gjelder spørsmålet om styrerutdanningens bidrag til endret praksis, er barnehageeier i bykommunen først og fremst opptatt av å understreke den positive betydningen for forståelse og bidrag til omorganiseringer i ledelsesstrukturen i de kommunale barnehagene. «Det har vært nyttig med et høyt kompetansenivå på lederen, som jeg opplever at de har. Det har vært viktig i den omorganiseringen som vi har vært i». Utover dette er eier i liten grad informert om det konkrete innholdet i styrerutdanningen og virkninger på praksis:

Jeg tenker at jeg selv har litt lite kunnskap om hva som ligger i styrerutdanningen, men jeg opplever at styrerne er opptatt av det de lærer, og at de vurderer det som veldig nyttig. (barnehageeier, bykommunen)

Bykommunen har ikke gjort noen tiltak for å sikre at kompetansen deles i organisasjonen:

Deling av kompetanse har vi ikke satt i system, må jeg nok si, men dette er noe av det vi er mest opptatt av. Få dem til å dele kunnskapen på virksomhetsnivå.

Under koronapandemien erfarte eier at barnehagelederne tok i bruk digitale verktøy for kunnskapsdeling: «Vi opplevde nå under covid-pandemien at de brukte den digitale muligheten til å dele kunnskap. De ble en kunnskapsbank for hverandre og gikk ikke via oss». Denne erfaringen vil kommunen bygge videre på og videreutvikle læringsnettverk som omfatter flere grupper barnehageansatte: «Vi skal utvikle læringsnettverk, men det er generelt – ikke spesielt rettet mot styrerutdanningen» (barnehageeier, bykommunen).

8.4 Styrerutdanningen – vurderinger fra tre barnehageeiere

Presentasjonen av de tre casene gir en illustrasjon på hvordan barnehageeier vurderer lederutdanningen for styrere. Den casebaserte tilnærmingen bidro til at vurderingene omkring styrerutdanningen kunne relateres til situasjonen i den enkelte kommune/virksomhet. Dette ga et godt innblikk i hvordan barnehageeier vurderer styrerutdanningen som spesielt nyttig ved omorganiseringer i barnehagesektoren og innføring av alternative styrermodeller.

Begge de to kommunecasene (case 1 og 3) gir eksempler på hvordan barnehagesektoren omorganiseres ved kommunesammenslåing. I storkommunen praktiserte de tre tidligere kommunene litt ulike styrermodeller. Sammenslåingen og omstrukturering av barnehagesektoren ga i dette tilfellet muligheter for å lage en ny teambasert styrermodell i den nye kommunen. I bykommunen ble det også gjort omfattende strukturelle omorganiseringer i barnehagesektoren i forbindelse med kommunesammenslåing. I dette tilfellet førte omorganiseringen til en reduksjon i antall styrere, som nå har stillingstittel virksomhetsleder. I både storkommunen og bykommunen er barnehageeiers vurdering at styrerutdanningen har gitt styrerne en type lederkompetanse som har vært svært viktig i omorganiseringsprosessene. Ifølge barnehageeier bidrar utdanningen til å styrke den administrative delen av lederrollen hos styrerne. Det vurderes som viktig for å få til omorganiseringer og nytenkning omkring valg av styrermodell i de kommunale barnehagene.

I de to kommunecasene understreker barnehageeier at de vurderer lederutdanningen for styrere som svært nyttig, og at de oppfordrer styrerne til å ta denne. Samtidig erkjenner de at det kan være krevende å gjennomføre utdanningen når det skjer store omorganiseringsprosesser i barnehagene. Både storkommunen og bykommunen har i samarbeid med et universitet laget alternative ordninger for lederopplæring, som kan gjennomføres lokalt, og som er mindre omfattende enn de nasjonale utdanningstilbudene.

Hos privataktøren, som praktiserer en tradisjonell styrermodell, er barnehageeier også udelt positiv i vurderingene av lederutdanningen for styrere. Her ble det særlig lagt vekt på hvordan denne utdanningen bidrar til en spissing av lederkompetansen og gir en felles forståelse av ledelse hos styrerne, noe som vurderes som spesielt viktig for kvaliteten i barnehage tilbudet. Privataktøren understreker at lederutdanningen er et svært godt tilbud finansiert av det offentlige, og har valgt å benytte seg av dette i stor grad for å styrke lederkompetansen blant styrerne. Det er viktig at denne utdanningen først og fremst styrker lederkompetansen hos styrerne, og ikke er en utdanning ut av stillingen eller ut av barnehagen, fortalte barnehageeier hos den private aktøren.

I intervjuene kom det fram at det i varierende grad tilrettelegges for styrere som vil ta lederutdanningen. I alle tre tilfellene ble det gitt økonomisk støtte til faktiske utgifter som bøker og reise/opphold, mens konsekvenser av fravær fra jobb er noe den enkelte styrer stort sett må håndtere selv. Bykommunen har en ordning med utviklingspermisjon som kan gis til styrere som tar lederutdanning. Erfaringene med tilrettelegging for styrere som tar lederutdanning i disse tre casene, understøttes av funn i tidligere undersøkelser. I rapporten fra 2019 pekte vi på hvordan det kunne være krevende å kombinere lederutdanningen, og da særlig obligatoriske samlinger, med arbeid (Jensen mfl. 2019). I de aller fleste tilfellene har arbeidsgiver helt eller delvis dekket utgifter som reise og opphold på studiesamlinger, permisjon med lønn, læremidler og studiemateriell. I 2019- rapporten var et viktig funn at kommunale arbeidsgivere dekker mer enn private (op.cit.).

9 Avslutning

Dette er den tredje undersøkelsen vi har gjennomført blant deltakere på videreutdanning for barnehagelærere og styrere på lederutdanning. Undersøkelsen i år bekrefter mye av det samme som vi har sett i de tidligere undersøkelsene. Spørreundersøkelsen er representativ. Det er omtrent like mange som deltar fra kommunale og private barnehager. En «typisk» deltaker på videreutdanning og lederutdanning er en kvinne mellom 40 og 49 år med en viss arbeidserfaring som jobber i en mellomstor barnehage.

Generelt finner vi at de fleste er fornøyde med videreutdanningen. Læringsutbyttet er høyt, pensum er «passe» krevende, utbyttet av videreutdanningen og lederutdanningen er god. Det er liten variasjon i svarene mellom studiesteder og studieretninger. At vurderingene av studiet er så gode/positive, kan skyldes i hvert fall to forhold: Det første er at deltakerne som tar videreutdanning og lederutdanning, er motiverte. De opplever studiet som krevende, men de aller fleste fullfører og legger ned mye arbeid. Det andre er at tilbudet fra studiestedene er godt. I år har vi for første gang gjennomført intervjuer med studietilbydere, og de bekrefter inntrykket av at det er motiverte studenter som deltar. Samtidig beskriver de at det legges mye arbeid i tilbudet, og at det er tilstrekkelig med ressurser til oppfølging av deltakerne. Studietilbyderne framhever også at det at deltakerne har arbeidsrelevant erfaring, bidrar til at det blir et høyt nivå på de faglige diskusjonene og på studiet generelt.

Årets undersøkelse ble gjennomført under koronapandemien, mens studiestedene var stengt. Dette ser i liten grad ut til å ha påvirket deltakernes vurderinger av studiet. Det er en del deltakere som oppgir at de har fått litt mindre undervisning, men de fleste svarer at de er fornøyde med undervisningen som ble gitt. Det ser ut til at den digitale undervisningen har fungert bra, også for studiestedene som først og fremst baserer seg på fysiske samlinger. Det er mulig at det kan være et potensial for studiestedene til å legge noe mer til rette for digital undervisning. Fordelene med et digitalt studietilbud er at det er fleksibelt og i større grad kan tilpasses deltakernes arbeids- og livssituasjon. Dette kan være positivt for studenter som bor langt unna et studiested, og for studenter som har store omsorgsoppgaver.

Da vi slo sammen undersøkelsene fra 2018 og 2019, fant vi at det var en signifikant sammenheng mellom størrelse på studiested og vurderinger av samlingene. Deltakere ved større studiesteder var noe mer fornøyde med samlingene enn de som studerte ved mindre studiesteder (Jensen mfl. 2019). Dette kan ha sammenheng med at samlinger med flere deltakere gir større bredde i de faglige diskusjonene og en annen gruppedynamikk enn grupper med få deltakere. Dette ble delvis bekreftet gjennom intervjuer med studiestedene i årets undersøkelse. Det kan derfor være et argument for at en mer nettbasert tilrettelegging kan være en god løsning for studiesteder med få studenter. De som har erfaring med å tilby nettbasert undervisning, framhever også at det er mulig å skape gode faglige diskusjoner og grupper på nettet. Samtidig er det viktig å understreke at fysiske samlinger vurderes som en verdifull læremåte både av deltakere og av studiestedene.

9.1 Studiet: innhold og organisering

I alle de tre undersøkelsene finner vi at både barnehagelærere og styrere vurderer studie-tilbudet som godt, relevant og interessant. De peker også på at det er arbeidskrevende, for de fleste av deltakerne tas videreutdanningen i kombinasjon med full jobb og ofte familieliv. Gjennomgående opplever deltakerne at de lærer mye både av forelesninger, arbeid med oppgaver og å delta på samlinger. De fleste gir uttrykk for at det er passe med både teori, refleksjon og metode. Vi ser imidlertid at det både hos barnehagelærerne og styrerne er en del som savner mer konkret arbeid knyttet til egen barnehage. Dette er et funn i alle de tre undersøkelsene, og mye tyder på at dette fremdeles er et område der det er rom for forbedring. I intervjuer med studietilbydere i årets undersøkelse viser de til at de er opptatt av dette, og at det å få til vekselvirkningen mellom praksis og teori er vektlagt i studiet. Det er et mål at studentene skal bruke det de lærer gjennom studiet, i egen praksis. Det har i de tidligere undersøkelsene også vært en del som savner tilbakemeldinger på oppgaver, her ser vi i årets undersøkelse at det er litt flere som er fornøyde, sammenliknet med de to foregående årene.

9.2 Endring av praksis og deling av kunnskap

På spørsmål om deltakerne opplever endring i praksis etter studiene, svarer de fleste at de har nytte av studiet i egen jobbhverdag, og at de som følge av studiet har endret egen praksis. De opplever også at kolleger er interessert i hva de har lært, og at ledelsen i barnehagen oppfordrer til kunnskapsdeling. Derimot opplever de at det er mindre tilrettelegging for at slik kunnskapsdeling kan finne sted. Dette henger sannsynligvis sammen med at det i en hektisk arbeidshverdag er utfordrende både å finne tid og arenaer for kunnskapsdeling. Dette er noe vi også har sett i de to tidligere undersøkelsene. Det kan derfor være grunn til å peke på at for å få deltakelse på videreutdanning til å bli noe mer enn en «reise» for den enkelte og for å få til en kollektiv kompetanseutvikling i barnehagen er det nødvendig at barnehagene har strategier eller måter for å få til dette.

9.3 Tilrettelegging

Tilrettelegging for videreutdanning handler hovedsakelig om to forhold. Det første er økonomisk tilrettelegging for den enkelte. Det andre handler om i hvilken grad barnehagen legger til rette for deltakelse, det vil si organisatorisk tilrettelegging på arbeidsplassen. Når det gjelder den økonomiske tilretteleggingen, finner vi det samme mønsteret i årets undersøkelse som i de to foregående. Permisjon med lønn er mest vanlig, det er en noe større andel som oppgir at det er blitt satt inn vikar, og det er også en økning i andelen som har fått økonomisk godtgjørelse. Det er i tillegg en økning i andelen som har fått dekket semesteravgiften, mens andelen som oppgir å ha fått dekket utgifter til reise og opphold på samlinger, er den samme som tidligere. I det åpne svarfeltet gis det også et inntrykk av at årets deltakere er litt mer fornøyde med tilretteleggingstiltakene i år, enn deltakerne var de to foregående årene. Det kan henge sammen med at for dette undervisningsåret økte tilretteleggingsmidlene fra 50 000 til 70 000 kroner. Det kan også handle om at barnehagene har fått noe mer erfaring med bruk av midlene. Samtidig er det en del deltakere som etterlyser større åpenhet om hvordan midlene faktisk blir brukt i barnehagene.

Når det gjelder organisatorisk tilrettelegging, svarer de fleste at det legges til rette på arbeidsplassen. Det er en relativt liten andel som oppgir at egen deltakelse har hatt negative konsekvenser for kolleger. Det kan, sammen med at flere oppgir at det har vært satt inn vikar, tyde på at barnehagene er blitt bedre på å legge til rette for at ansatte kan ta

videreutdanning, uten at det gir merbelastning på det øvrige personalet. Samtidig viste intervjuene med studiestedene at de vurderte at barnehagelærere på videreutdanning får mindre tilrettelegging enn tilfellet er for lærere som tar videreutdanning. Flere pekte på at mens lærere får redusert stilling, tar de fleste barnehagelærerne videreutdanningen ved siden av full jobb.

9.4 Utbyttet av videreutdanning

Det finnes ikke 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 koblet til konkret arbeid i egen barnehage. Dette henger tett sammen med at det må være en sammenheng mellom utdanning 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 de lærer mye av deltakelse på samlinger og innlevering av oppgaver. Forelesningene og foreleserne vurderes som gode.

De aller fleste tar videreutdanning ved siden av full jobb, og de vurderer at det er krevende å kombinere studier med arbeid. Vi har også sett at det for de som har sluttet på studiet, ofte handler om at de ikke fikk frigjort nok tid til å studere, og at det er krevende å kombinere studier med jobb. Fra de tidligere undersøkelsene vet vi også at når det skjer noe uforutsett i barnehagen, som en uventet sykemelding eller permisjon som skaper ustabilitet, så må videreutdanningen vike.

Også studiestedene vektlegger at studiene er krevende, og at de aller fleste gjør det ved siden av full jobb. Det krever både tilrettelegging og oppfølging fra studiestedene. Samtidig viser studiestedene til at deltakerne på videreutdanning er en særlig motivert studentgruppe. Det vises til at dette ofte er studenter med relevant arbeidserfaring som søker mer kunnskap for å gjøre en bedre jobb. Det gjør at motivasjonen deres er høy, men også at de krever mye av undervisningen.

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 har i de tidligere undersøkelsene sett at det trekkes fram som positivt at flere kan studere sammen, men at dette også kan være utfordrende for barnehagene. Å legge til rette for at én ansatt 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.

9.5 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 tidligere, og også i år gir deltakerne en positiv vurdering av studiet. I likhet med de tidligere undersøkelsene gir styrerne uttrykk for at kvaliteten på studiet er god, de vurderer at de lærer mye av de

ulike læringsmåtene og framhever samlingene som særlig nyttige. De opplever også at det er passe av det meste på studiet, men i likhet med barnehagelærerne savner de litt mer arbeid med case med utgangspunkt i egen praksis i barnehagen. Det er også et flertall av styrerne som mener at utdanningen bidrar til at de endrer måten de jobber på i barnehagen.

Også styrerne vurderer 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 dekket studiemateriell, etterfulgt av utgifter til reise og opphold og semesteravgift. Nesten alle har fått en eller flere av disse dekket.

Nytt i årets undersøkelse er at vi har intervjuet tre barnehageeiere om hvilke erfaringer de har med at styrere tar lederutdanning. Vi har intervjuet en bykommune, en storkommune som nylig har vært gjennom en sammenslåingsprosess, og en privat aktør. Her kommer det fram at de kommunale barnehageeierne opplever at lederutdanningen har gitt styrerne en type lederkompetanse som oppfattes som svært viktig i omorganiseringsprosesser. De framhever at utdanningen styrker styrerne i lederrollen, og at dette har betydning når man står overfor omorganiseringer og nytenkning i barnehagesektoren. Også den private aktøren er svært positiv til lederutdanningen, her legges det særlig vekt på at den bidrar til en spissing av lederkompetansen og en felles forståelse av ledelse hos styrerne, og at dette igjen bidrar til å øke kvaliteten på barnehagetilbudet. Den private aktøren er også svært fornøyd med at dette er et godt utdanningstilbud som er finansiert av det offentlige.

De tre barnehageeierne viser også til at lederutdanningen først og fremst styrker lederkompetansen hos styrerne, og at det ikke oppleves som en utdanning som fører styrerne ut av barnehagen.

9.6 Eierskap og størrelse

Da vi startet med deltakerundersøkelsene blant barnehagelærere og styrere i undervisningsåret 2017/2018, var vi opptatt av om det var forskjeller knyttet til eierskap og størrelse. Forskning på barnehager tyder på at det er en del forskjeller i hvordan små og store barnehager og kommunale og private barnehager organiseres og styres (se f.eks. Haakestad mfl. 2015). Antagelsen var at slike forskjeller også kunne ha betydning for deltakelse på videreutdanning og lederutdanning. For eksempel kunne det være slik at det er større utfordringer for små barnehager å dekke opp for fravær av pedagogisk personale enn det er i store barnehager. Det er også mulig at innretningene på de økonomiske tilretteleggingsmidlene kunne ha betydning for hvordan ledelsen vurderer og bruker videreutdanning i kommunale og private barnehager eller innenfor ulike typer private barnehager. Gjennom de tre undersøkelsene vi har gjennomført, har vi i liten grad funnet at slike forskjeller har noen betydning i bruk og vurdering av videreutdanning og lederutdanning. Vi finner at store barnehager ser ut til å ha en større fleksibilitet for å dekke opp under fravær enn små barnehager, og at de slik sett er mindre sårbare når ansatte tar videreutdanning (Jensen mfl. 2018, 2019). Når det gjelder bruken av tilretteleggingsmidler, finner vi ingen forskjeller, deltakelsen er omtrent lik blant ansatte i kommunale og private barnehager, og de fleste deltakerne svarer at tilretteleggingsmidlene har vært tilstrekkelige. Vi finner heller ingen forskjeller i vurderinger av studiekvaliteten på videreutdanningen og lederutdanningen. I de tre undersøkelsene vi har gjennomført, er den gjennomgående vurderingen fra deltakerne at kvaliteten på studietilbudet er god. Når de fleste er fornøyd med

det meste i videreutdanningen, og det er lite variasjon i svarene, blir heller ikke bakgrunnsvariabler som studiested, studieretning, barnehagens størrelse eller eierskap avgjørende for resultatene som er presentert i denne rapporten.

9.7 Videre forskning

På bakgrunn av deltakerundersøkelsene som er gjennomført blant barnehagelærere på videreutdanning og styrere på lederutdanning, kan vi slå fast at det ser ut til at denne satsingen treffer kompetansebehovene i sektoren godt. Deltakerne er gjennomgående fornøyde med studietilbudet og opplever det som relevant. Det deltakerne peker på at de savner, er en sterkere kobling mellom teori og praksis i egen barnehage. Hvorfor dette er vanskelig å få til, og hva konkret deltakerne ønsker seg, kan det være interessant å se nærmere på. Et spørsmål i forlengelsen av dette er om studiestedene/studietilbyderne i litt for stor grad er preget av grunnutdanningen for barnehagelærere, og at de i for liten grad tar hensyn til at deltakerne som tar videreutdanning og lederutdanning, har en annen erfaring og kompetanse med seg inn i studiene. Det andre vi vil trekke fram, handler om kunnskapsdeling i barnehagene og hvordan man kan få til dette. Å få en bedre forståelse av forutsetningen for kunnskapsdeling, hva som skal til for å ta ny kunnskap i bruk i hverdagen, er et tema det kan være grunn til å gå nærmere inn på.

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.
- Gjerustad, C., Opheim, V., Hjetland, H. N., Rogde, K., Bergene, A. C. & Guldbrandsen, L. (2020). *Trivsel, læring og utvikling i barnehagen. Resultater fra TALIS Starting Strong Survey, Foreldreundersøkelsen i barnehage (FUBA) og BASIL*. NIFU rapport 2020:10.
- 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.
- Jensen, R. S., Bråten, M., Svalund, J. & Talberg, N. (2019). *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2019*. Fafo-rapport 2019:30.
- Naper, R. L (2018). *Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage. Delrapport 3*. FoU-rapport 2018:11.
- 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. & C. Gjerustad (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 2020

I denne rapporten presenterer vi funn fra deltakerundersøkelsen blant barnehagelærere og barnehagestyrere som har tatt videreutdanning og lederutdanning i studieåret 2019/2020. Vi har spurt om 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 i tråd med det vi fant i deltakerundersøkelsene i 2018 og 2019, og tyder på at studietilbudet treffer kompetansebehovene i sektoren godt. 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 2020:23
ID-nr.: 20758