
**Etter- og videreutdanning i barnehagesektoren -
kartlegging av tilbud og etterspørsel
Prosjekt i oppdrag av Kunnskapsdepartementet**

Delrapport 4

**Betraktninger om kompetanseutvikling, etter-
og videreutdanning blant nøkkelpersoner som
arbeider for og med barnehager**

*Grete Nessel
Thomas Moser
Mari Pettersvold*



Tønsberg, Høgskolen i Vestfold, juni 2006

Rapport 6 / 2006

Rapport 6 / 2006 Høgskolen i Vestfold

Copyright: Høgskolen i Vestfold / forfatterne

ISBN 82-7860-175-5

Innhold

1	Innledning	4
1.1	Undersøkelsens sentrale spørsmål.....	4
1.2	Noen grunnleggende begrep i undersøkelsen.....	5
1.3	Generelt om den metodiske framgangsmåten.....	5
1.4	Formål med delprosjekt 4.....	6
2	Metode og gjennomføring	7
2.1	Intervjuguiden	7
2.2	Rekruttering av informanter.....	7
2.3	Gjennomføring av intervjuene.....	7
3	Resultater	8
3.1	Generell vurdering av kompetansesituasjonen i barnehagesektoren.....	8
3.2	Vurdering av kunnskapsstatus om eksisterende kompetanse og kompetanseutviklingsbehov	13
3.3	De viktigste tematiske områdene for et kompetanseløft	16
3.4	Kompetanseutviklingstiltak gjennomført av informantenes institusjon/organisasjon.....	21
3.5	Hensiktsmessigheten av ulike former for etter- og videreutdanning	24
3.6	Andre synspunkter på kompetanseutvikling i barnehagesektoren	26
4	Oppsummering og konklusjoner	28
5	Litteratur	30
6	Vedlegg - Intervjuguide	31

1 Innledning

En rekke samfunnsmessige endringer med betydning for barnehagen, som bl.a. kommer til uttrykk i en ny barnehagelov (1.1.2006) og en revidert rammeplan (1.8.2006), peker på behovet for en langsiktig og systematisk kompetanseutvikling for personalet i sektoren. Barne- og familiedepartementet, siden 1.1.2006 Kunnskapsdepartementet, har derfor igangsatt arbeidet med utvikling av en kompetanseplan. Som en forutsetning for dette arbeidet er departementet interessert i å fremskaffe omfattende informasjon før en slik plan utarbeides. På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har Barnehagesenteret ved Høgskolen i Vestfold (BHS) gjennomført en nasjonal kartlegging av tilbud og etterspørsel i forhold til etter- og videreutdanning i barnehagesektoren i perioden oktober 2005 til 15.05.2006.

1.1 Undersøkelsens sentrale spørsmål

Følgende spørsmål er undersøkelsens overordnede:

- Hvilke kompetanseutviklingsbehov finnes blant barnehagepersonalet, både med tanke på styrere, pedagogiske ledere, assistenter?
- Hvilke kompetanseutviklingstiltak (etter- og videreutdanning) har vært særlig fremtredende i de siste årene og hvilke erfaringer foreligger?
- Hvilke erfaringer foreligger i forhold til igangsetting, omfang, organisering, finansiering, gjennomføring og evaluering av etter- og videreutdanningstiltak?
- Hvilke offentlig og private aktører driver med hvilke type virksomhet og eventuelt med hvilke samarbeidsrelasjoner?

Prosjektet vil frambringe informasjon som både har den nødvendige bredden, for eksempel i forhold til geografi, personal- og faggrupper samt type barnehage, og en tilstrekkelig dybde for å kunne treffe mest mulig sikre avgjørelser med tanke på kompetanseutvikling (etter- og videreutdanning) i barnehagesektoren. Derfor er det naturlig at ulike grupper som arbeider med, i og for barnehagen må kunne bidra med sine erfaringer og synspunkter når det gjelder kompetanseprofil og kompetansekrav i barnehagen.

Ut fra et slikt kombinert bredde- og dybdeinteresse er det nærliggende å bruke både kvalitative og kvantitative framgangsmåter i datainnsamlingen og rekruttere personer med ulik faglig bakgrunn og ulike posisjoner barnehagefeltet som respondenter. I prosjektet trekkes det også inn Barnehagesenterets allerede etablerte samarbeidsrelasjoner med fagpersoner, forskere og miljøer i andre institusjoner (bl.a. NOVA; Forskningsnettverket Barnehageliv og Utdanningsforbundet).

I tillegg vil det bli tatt hensyn til foreliggende erfaringer og undersøkelser som direkte eller indirekte berører spørsmålet rundt personalets kompetanse og kompetanseutvikling. Disse studiene kan bidra med erfaringer og kunnskap som kan betraktes som ”sekundærdata” for spørsmålsstillingen i den foreliggende undersøkelsen (for eksempel Hind, 2005; Løkken, 1991;1992). Videre skal disse prosjektene også reflekteres i forhold til vår metodeutvikling. Det

finnes blant annet svært relevante studier som er pågående eller nylig avsluttet (Arbeidsgruppe/BFD, 2005; Gulbrandsen & Sundnes, 2004; Jensen, Rosendal Jensen & Andersen, 2005; Nyhus, 2003; Nyhus & Kolstad, 2004)

Et annet tiltak som er tenkt trukket inn som en relevant informasjonskilde er konferansen ”Kompetanseutvikling i barnehagesektoren - en erfaringsdelingskonferanse” som ble arrangert i november 2005 (Pettersvold, 2006). Denne konferansen omfattet først og fremst eksempler på vellykkete etter- og videreutdanningsprosjekter som - i samarbeid med praksisfeltet - er gjennomført ved høyskolene. Disse tiltakene vil bli analysert med tanke på deres generelle anvendelighet eller generaliserbarhet. (Delprosjekt 5)

1.2 Noen grunnleggende begrep i undersøkelsen

Med **kompetanse** menes i dette prosjektet en persons helhetlige evne til å møte komplekse krav, situasjoner og utfordringer. **Kompetanseutvikling** vil si ulike former for formell og uformell læring som skal utvikle denne evnen.

Etterutdanning betegner bl.a. kurs, seminar, deltakelse i lokalt utviklingsarbeid og faglig veiledning knyttet til ens egen praksis som har opplæring som viktigste formål.

Videreutdanning betegner tiltak som gir formell kompetanse (studiepoeng). Ved **eksterne etter- og videreutdanningstiltak** trekkes det inn personer utenfor barnehagens eget personal.

Intern etterutdanning betegner tiltak som gjennomføres uten bidragsyttere utenfra, altså kun med barnehagens eget personal eller i samarbeid med andre barnehagers personal (nettverkssamarbeid; lokal- eller regionalt samarbeid mellom barnehager).

1.3 Generelt om den metodiske framgangsmåten

Designmessig tilsvarer dette prosjektet en tverrsnittsundersøkelse som gir et øyeblikksbilde i forhold til undersøkelsens hovedspørsmål som gjelder kompetanse og kompetanseutvikling i barnehagesektoren. Imidlertid kan prosjektet på et senere tidspunkt følges opp og således kan det også være grunnlag for et longitudinelt design. På denne måten kan endringer i etterspørsel og tilbud av etter- og videreutdanning registreres. Med utgangspunkt i den kunnskapen som framkommer av den foreliggende undersøkelsen vil også eventuelle effekter av den fremtidige kompetanseplanen kunne evalueres.

I forbindelse med undersøkelsens delprosjekter brukes det både kvantitative og kvalitative metoder for innhenting av data, vesentlig intervju og spørreskjema. Videre vil andre undersøkelser som foreligger og andre dokumenterte erfaringer med relevans for kompetanse og kompetanseutvikling utgjøre en del av prosjektets empiri.

Undersøkelsesenheterne er enkeltpersoner og faggrupper fra institusjoner (barnehagestyrere), kommuner og fylkeskommuner, høyskoler samt fra andre institusjoner som arbeider i, for og med barnehagefeltet. Ut over det betraktes også de nevnte dokumentene som undersøkelsesenheter.

Det empiriske materialet som fremkommer i denne undersøkelsen er nokså omfangsrik og vi anser det som lite hensiktsmessig å levere en stor rapport. Prosjektet er organisert i form av 6 delprosjekter eller prosjektmoduler og det er disse delprosjektene som danner den grunnleggende strukturen for rapporteringen:

Delprosjekt 1: Dialogmøter mellom fylkesmenn og regionale høyskoler om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning

Delprosjekt 2: Styreres (daglige lederes) vurderinger av kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning

Delprosjekt 3: Vurderinger av kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning blant kommunale barnehageansvarlige

Delprosjekt 4: Betrachninger om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning blant nøkkelpersoner som arbeider for og med barnehager

Delprosjekt 5: Perspektiver på kompetanse og kompetanseutvikling i og utenfor barnehagesektoren

Delprosjekt 6: Oppsummering og anbefalinger

1.4 Formål med delprosjekt 4

Dette delprosjektet skal i hovedsak frembringe kunnskap som belyser kompetansespørsmål fra andre perspektiver enn barnehagepersonalets og personalet i offentlig forvaltning. Her er det spesielt bredden i refleksjonene og vurderingene med utgangspunkt i ulike erfaringsbakgrunn som etterlyses. Man kan i denne forbindelse snakke om et perspektiv som særlig kan bidra til en utvidelse og nyansering av de holdninger og oppfatninger som finnes i og kommuniseres av sentrale aktører i barnehagesektoren for øvrig.

Det dreier seg om personer som ikke er del av fylkesmannsombetet eller kommunal myndighet og som ikke arbeider i barnehagen. Enhetene ble i utgangspunkt valgt på institusjonelt plan, ved å inkludere de institusjonene og organisasjonene som på ulike måter arbeider tett mot barnehagesektoren. Innenfor disse institusjonene ble det etterspurt personer som både har interesse og innsikt i samt erfaring med kompetanserelaterte spørsmål i barnehagesektoren.

2 Metode og gjennomføring

2.1 Intervjuguiden

Det ble utviklet en intervjuguide som omfatter 5 overordnede temaer (se vedlegg 1) og et åpent avslutningsspørsmål der respondentene kunne ta opp aspekter i forhold til kompetanseutvikling som etter deres oppfatning ikke var tatt nok hensyn til.

2.2 Rekruttering av informanter

I utvelgelsen ble det forsøkt å få til en bredde av informanter som representerer eiersiden, forskere samt private aktører og noen høyskolerepresentanter som betjener barnehagefeltet med etter- og videreutdanningsilbud. De fleste informantene driver også selv med kurs- og etterutdanningsvirksomhet eller initierer og tilrettelegger for opplæringstiltak.

På grunn av at miljøene i Norge er små og derfor eventuelt lett å gjenkjenne i intervjusitatene velger vi ikke å opplyse navnene av på de institusjonene som gjennom sine representanter bidro til dette delprosjektet.

Informantene ble kontaktet via telefon for å få gitt en presentasjon av undersøkelsen og forsøke å få til avtale for et intervju. Det var veldig god respons for deltakelse, de fleste hadde kjennskap til undersøkelsen og informantene anså arbeidet som viktig. Intervjuguiden ble tilsendt via mail og de fikk dermed tid til å gå gjennom spørsmålene og forberede seg på til telefonintervjuet som gjennomgående ble holdt noen dager i etterkant av oversendelsen.

2.3 Gjennomføring av intervjuene

Datainnsamlingen er gjennomført og det foreligger 13 transkriberte telefonintervjuer. Tiden for hver telefonsamtale varte ca. 40-45 minutter og disse ble tatt opp på bånd. Det er gitt informasjon om at informantens utsagn kan anvendes og at anonymitet tilstrebes i framstillingen.

Informantene ble presentert for intervjuguiden som en ramme og et utgangspunkt for samtalene. Intervjuene skulle følge de 6 hovedspørsmålene i den rekkefølgen de var satt opp. Det var imidlertid også viktig at synspunkter og resonnementer ble fulgt opp på det tidspunktet de ble nevnt av respondenten for å få samtalen til å flyte. I slike tilfeller ble det derfor ikke avbrudd med nye spørsmål eller henvist til at et nevnt aspekt vil bli tatt opp senere. Guiden ble således ikke i

alle tilfelle fulgt systematisk, særlig når det gjelder underspørsmålene. Videre var det noe variasjon i hvilken grad den enkelte informant kunne svare på hvert av spørsmålene.

Det foreligger gode erfaringer med å ha et åpent spørsmål (6) til slutt i intervjuet der informantene kunne ytre seg om momenter som etter deres oppfatning ikke var berørt. Det gav mulighet for en refleksjon over samtalens innhold og forløp og synspunkter som var gitt.

3 Resultater

Vi presenterer resultatene i samme rekkefølge som de 6 hovedspørsmålene i intervjuguiden. Det er lagt vekt på å få tydelig fram informantenes forskjellige innfallsvinkler og betraktninger om de ulike spørsmålene. Vi prøver å belyse både bredden i informantenes synspunkter, deres ulike perspektiver og mer sammenfallende forståelse gjennom utvalgte utsagn.

Respondentenes utsagn er skrevet i kursiv og med innrykk. Fremstillingen er organisert slik at hvert sammenhengende avsnitt tilhører samme respondent, mens utsagnene til forskjellige informanter skilles med dobbelt linjeavstand. Vi har valgt ikke å identifisere de enkelte deltakerne gjennom kjønn, informantnummeret eller lignende, fordi vi i denne rapporten ikke vil følge de enkelte informantene gjennom spørsmålene. Derfor anser vi en fullstendig anonym fremstilling som mest hensiktsmessig.

3.1 Generell vurdering av kompetansesituasjonen i barnehagesektoren

Informantenes vurdering av den *nåværende* kompetansesituasjonen i barnehagesektoren gir et viktig bilde av forskjellene i deres oppfatninger, og er brukt som en grunnleggende referanse for det videre forløpet av intervjuet. Informantenes umiddelbare og generelle betraktninger om dette demonstrerer varierte perspektiver blant aktører med ulik tilknytning til barnehagesektoren.

Vi forsøker å tydeliggjøre kompetansebehov ved å trekke inn en vurdering av styrker og svakheter ved barnehagepersonalets kompetanser i forbindelse med underspørsmålene. En vurdering av kvaliteten av det pedagogiske tilbudet er en viktig forutsetning for å utvikle kompetansetiltak. Dette vil gjelde for de ulike grupper som arbeider for og i barnehagene.

Det er et stort spenn av oppfatninger av kompetansesituasjonen i barnehagesektoren generelt. Det finnes både entydig positive, entydig negative samt varierende og usikre vurderinger.

I forhold til positiv respons kan følgende to informanter trekkes fram:

Generelt sett er den bra. Kompetansen til førskolelærere er veldig bra. De har den basiskunnskapen de trenger. Også har de den kunnskapen som skal til for å sette assistentene i stand til å gjøre det de skal. Når vi snakker om det generelle.

Da må jeg skynde meg å si at dette svarer jeg på bakgrunn av de tilbakemeldinger vi har fått fra kommunene. ... Men ut fra det har jeg ingen grunn til å si at det er en dårlig situasjon. Det er en god førskolelærerutdanning, for å ta det først. Vi har dyktige pedagoger i barnehagene. Etter vår mening er det en god utdanning for de som går i videregående, som skal jobbe som barne- og ungdomsarbeidere. Det er en viktig gruppe selv om de ikke er så mange som førskolelærere. Og så har vi den tredje gruppe – de ufaglærte som ikke har noen utdanning da i barnehagene...

Som bemanningen er i dag, så er det er i utgangspunktet en bra utdanning for de som arbeider i barnehage. Men jeg vet jo at OECD har påpekt at det i Norge er en lav andel pedagoger i våre barnehager. Man kan jo alltid ønske seg mer av noe som er bra. Så vi burde ha noen flere pedagoger.

Noen informanter har altså en oppfatning av at det står bra til i barnehagene og fremholder at førskolelærerne har en god ballast for sine oppgaver gjennom sin utdanning. De er godt faglig skolerte og har forutsetninger for å veilede sine assistenter i arbeidet.

Den andre informant er imidlertid også noe usikker når det gjelder den lave andelen høyskoleutdannede pedagoger. Vedkommende påpeker det negative i at Norge skiller seg ut med lav pedagogtetthet og at den burde vært høyere.

Den videre oppfølgingen - underspørsmålet om hva som kan oppfattes som styrker ved personalets kompetanse - gav svar som disse:

Det er omsorg. Forutsigbarhet for barn... ja, det er det å se det enkelte barnet.

Det er det å se barnet .. det er en styrke. Vi har denne tidsklemma, og da er det viktig at barn får anledning til å etablere vennskap.

Styrken tenker jeg er engasjement i forhold til sitt eget arbeid. Det merker jeg veldig, jeg vil si en form for kjærlighet til sitt eget arbeid, en glød, et engasjement og en vilje både til å gjøre jobben best mulig, strekke seg i forhold til barn og foreldre. Og også i forhold til å skaffe seg nødvendig kunnskap. Det er en positiv faggruppe.

De er gode på omsorg, på lek – de har stor ansvarlighet - foreldre osv...

Av styrker hos personalet i barnehagene fremholdes evne til å gi barn omsorg og til å se det enkelte barn. I hvilken grad en barnehage blir vurdert til å ha kvalitet ser ut til å henge sammen med den omsorg barnet blir til del i virksomheten. Barnehagepersonalet betegnes også som en entusiastisk faggruppe som er ansvarsfulle og glødende i sitt arbeid. De er takknemlige for kurs og faglig påfyll og er aktive i å delta i de faglige tilbud som gis. Det ble ytret bekymring om hvordan en skal kunne opprettholde motivasjonen blant de ansatte i barnehagene. Flere

fremholdt at kortkurs - dagskurs ikke lenger er tilstrekkelig og at det bør utvikles fagmoduler og program for kompetanseheving som går over tid for alle grupper ansatte.

Av negativ respons kan følgende trekkes fram:

Jeg mener den er fryktelig dårlig. Jeg mener det er en stor prosentdel som ikke har noen opplæring for arbeidet i barnehage. Der ligger det største problemet.

Det er noen som er veldig bra, og det er noen som er veldig dårlige. Det er A – og B – barnehager. Andel B- barnehager vokser – det bygges mange nye barnehager – kompetanse er ikke i den samme utvikling. Dette gjelder på landsbasis. Og alt som jeg kan si er bra, så er det også veldig dårlig. Det er begge deler.

A- barnehager: kvalifiserte førskolelærere, stabilt personale arbeidsgivere som bryr seg - gode sirkler. De utvikler seg, blir bedre og bedre. De har nettverk, de har kontakt med andre. De lar seg inspirere av andre, er ikke redd for å gjøre nye ting, de er dyktige med foreldre.

B- barnehager: Har ikke oppdatert personale, stor gjennomtrekk, de får ikke støtte fra arbeidsgiver, arbeidet engasjerer dem ikke. De er redde for foreldrene- de kommer med krav. De orker ikke flere krav verken fra arbeidsgiver eller foreldre. Alt nytt er en trussel, de har falt av.

På underspørsmålet om hva informantene betrakter som mulige svakheter ved personalets kompetanse ble blant annet følgende nevnt:

Svakheter finnes det en del av. Det er lite kunnskap om ledelse generelt – og spesielt hos styrere og avdelingsledere.

Jeg snakker en del med eierne og barnehagesjefer: De sliter med styrere – både innad og utad har de for lite kunnskap om ledelse. Overfor foreldre og lokalsamfunn kommer dette til uttrykk.

Det gjelder ledelse. Vi har hatt undersøkelser på det hos oss. Og vi ser det i andre prosjekter vi har.

Så er det læring. Læringsbegrepet. Tilretteleggelse for læring i dagliglivet. Hvordan driver du læring systematisk?

Jeg tror det er en del som sliter med personalarbeide. I betydningen å gi rom for at alle i personalet er like verdifulle. Og å ta opp konflikter. Det har bestandig vært noe de klager over i utdanningen at de får ikke nok – føler seg ikke sterke nok til å takle de voksne i barnehagen, personalkonflikter. Det ser jeg veldig tydelig i de barnehager der det er personalkonflikter. Der er det vanskelig å drive kompetanseutvikling.

... det med opplæring, konflikthåndtering ... De kan for lite om pedagogikk og materiale, og innredning ... For lite om likestilling og språk ... Og det å kunne artikulere praksis ... Konflikthåndtering blant de voksne ... Likestilling ... Og hele kulturområde. Man forstår disse fagområdene på forskjellige måter – etter hvert som man utvikler seg trenger man påfyll

... dette med ufaglærte er svakheten absolutt. Og det som kanskje er svakheten jeg har fulgt det over lang tid, som førskolelærer selv ser jeg en fare i og med ny rammeplanen; at den enkelte barnehage blir veldig privatisert. Den rammeplanen vi har nå er også historisk vært veldig kort. Og før det så var nesten hele barnehagepedagogikken opp til den enkelte styrer og innholdsbestemme...

Det ser jeg som en svakhet også nå i rammeplanen; et stort spørsmålstepp (?) Er det styreren som skal bestemme innholdet, det som skal være det konkrete i hverdagen? Da ser jeg et stort behov for en regional eller nasjonal kompetanseheving for å motvirke en utilsiktet privatisering.

Gjennom ulike komponenter av utdanninger får vi en erkjennelse som er viktig, nemlig at førskolelærere ikke deler kunnskapen sin. Dette ligger som en utfordring. Det gjelder å stå i kunnskapen sin.. med rak rygg og ... være stolt. Dette møter vi såpass mye, dette er en utfordring.

Det er stort behov for å lære mer; kunnskap om de små - nye teorier - og den nye rammeplanen. Her er det mye grunnleggende som trengs.

Det er dårlig stelt med kompetanse når det gjelder språk – fremmedspråk. Barna bør kunne det, engelsk for eksempel. Det er en del barnehager som har begynt med det. Kunnskap om språkopplæring. Ikke bare norsk – lese og skriveopplæring.

Og nye fagkunnskap. Vi har fått naturfag, lese og skriveopplæring. Naturfag i betydning matematikk – altså realfag, det skal jo inn òg.

Barnehagene har i følge informantenes vurderinger store faglige utfordringer pr. i dag, og det ble nevnt mange tematiske områder. Sektoren vil også ha slike utfordringer i tiden framover i og med endringer som ny lov og revidert rammeplan. Flere av informantene tar opp temaer knyttet til ledelse og det å kunne lede barnehager i utviklingsprosesser som lærende organisasjoner. Barnehagene og ledelsen bør bli bedre til å formidle, få et bedre grep om dokumentasjon og kunne anvende dette som en viktig arbeidsform.

Gjennom prosjekter med opplæringsprogram for assistenter og førskolelærere kommer det fram et behov for å styrke evnen til og forståelsen av kunnskapsdeling. I flere intervjuer ble førskolelærere kritisert for å ikke dele kunnskapen sin med det øvrige personalet. Det at førskolelærere bør stå rakt og stole på seg selv og sin kompetanse ble også fremholdt av informantene.

Spesielt nevnes situasjonen med en stor andel ufaglærte av flere informanter som et generelt problem i sektoren. Flere er svært kritiske til at det ikke stilles noen krav til formell kunnskap. Det stilles spørsmål om hvordan dette påvirker kompetansesituasjonen, også i forhold til å innfri kravene i den nye rammeplanen. Det fremkommer forslag om å gi et obligatorisk opplæringsprogram for assistenter når de ansettes i barnehagen og at de sikres påfyll gjennom et lengre kursforløp.

I beskrivelser av ”svakheter” reflekteres det også om barnehagen som virksomhet, og dens stilling i samfunnet. En informant tar utgangspunkt i barnehageloven og barnehagen som pedagogisk virksomhet:

Flertallet som ikke er delaktig i sektoren; de er helt uinteressert i sektoren. Og er du innenfor og jobber der, ser man kanskje ikke viktigheten i et samfunnsperspektivet av en god samfunnsvirksomhet. Så der har man lav status. Så har man det som gjelder hvem som jobber der. De to tredjedeler som jobber der er uten faglig bakgrunn. De er assistenter, ergo kan de ta hvem som helst fra gaten og la de jobbe der. Det er ikke med på å styrke faglighet og verdier som er varige for samfunnet.

Jeg synes barnehageloven har gått veldig langt i å dyrke mangfold. Mulig den har vært nødt til det – men på en slik måte at det er umulig å peke på hva som er god og dårlig barnehagedrift. De har sagt at du kan ha en bitteliten familiebarnehage med 2 – 3 barn og du kan ha en stor barnehage med 120 barn – og begge deler er barnehagevirksomhet. Og begge deler skal følge de samme pedagogiske rammer og normer. Men det er ingen steder man kan si om noe er bedre enn annet. Og når man har et sånt mangfold til et så bitte lite, la oss si; uprofesjonelt til noe særdeles profesjonelt, og det hører under samme etat; så medfører det å svekke statusen. Så det er det ene som jeg synes er kritisk for utviklingen av sektoren. Det man sier; at mangfold er et kriterium.. at sånn skal barnehage-Norge være – et svært mangfold ...

Det andre er at barnehagen blir svak med det samarbeidet man legger opp til med foreldre. Dette er et tolkningsspørsmål, men når foreldre har en vesentlig styringsrett av en virksomhet. Og du kan tenke deg selv hvis du sitter som daglig leder av en virksomhet, og det er kundene dine som skal ha med alle sine individuelle perspektiver?! Eller komme med sine yndlingsinnspill. Da blir det sabla vanskelig å være leder, og være god. Da må du være sabla god for å lykkes.

Det er ikke sånn at foreldre kan legge ned en barnehage.. eller stemme ut en medarbeider. Men det er sånn de ofte opptrer.. og styrer dialogen.

Her omtales altså strukturelle forhold, som lov- og forskriftsverk, som en ser som hemmende for at barnehagesektoren som helhet kan holde et kvalitativt høyt nivå. Etter respondentens oppfatning er det vanskelig eller umulig å definere kvalitetskriterier som gjelder for alle fordi det legges opp til så stort mangfold. Det reises også spørsmål ved konsekvensene av en for stor foreldreinnflytelse i barnehagene, blant annet er det frykt for at dette kan vanskeliggjøre en målrettet pedagogisk ledelse. Her stiller en respondent prinsipielle spørsmål som kanskje representerer noen tabuområder for faglige diskusjoner fordi det fort kan betraktes som i strid med det gjeldende reglementet.

Det var dessuten også noen respondenter som i forbindelse med det overordnede spørsmålet om den nåværende kompetansesituasjonen ikke tok entydig stilling i positiv eller negativ retning. Disse gav uttrykk for ”både og” eller var noe usikre i sin respons:

Det er et stort spenn, bilde er veldig sammensatt fra de som er kommet veldig langt til de som ikke er kommet så langt. Vi ser på kommuner som har beholdt barnehageadministrasjonen og satser mye både på utbygging og barnehagekvalitet. Og hvor de har forankra satsingen på alle ledd. Det drives profesjonelt. Så har du små kommuner, - hvor barnehager mer lever sitt eget liv.

Den er i utvikling vil jeg si. Noen kommuner jobber veldig godt – særlig med hele personalgrupper – ikke bare en enkelt arbeidstaker. Det må være hele personalgrupper for å være sikker på at det skal komme barna til gode. Så må det være over et eller to år.

Disse to respondentene gir uttrykk for kommunenes betydning for kvaliteten til den pedagogiske virksomheten i barnehagen. Kommunens satsing på barnehagen og dens effekt for kvaliteten i personalets arbeid har altså umiddelbar betydning for personalets kompetanse. Når det gjelder styrker og svakheter kan det fastslås at informantene tegner divergerende bilder av kompetansesituasjonen i barnehagesektoren. Flere påpeker at spørsmålet er sammensatt, og at vurderingen avhenger av hvilke aspekter man setter fokus på. Trekker man for eksempel fram mangelen på førskolelærere i barnehagene gir det på landsbasis et heller dystert bilde i et kompetanseperspektiv. Oslo merker denne knappheten på pedagoger svært tydelig, og da kan det være nærliggende å fokusere på dette problemet. Informanter som vesentlig forholder seg til barnehager utenfor storbyer kan møte andre utfordringer som er mer relevante i deres posisjon. Hvis det medfører riktighet at det utvikler seg større forskjeller mellom ”A- og B-barnehager”, er dette et fenomen som må tas alvorlig av ansvarlige myndigheter.

Satsingen fra barnehageeiers side på kompetanseløft er varierende, men generelt preget av knapphet på ressurser. Den enkelte eiers forståelse og innsikt i kompetansebehov blir også tatt opp som et vesentlig spørsmål og kommentert av informantene. Kommunenes (endrede) strukturer og organisasjonsformer pekes på som viktige for barnehagevirksomheten. Disse gir ulike rammer og forutsetninger for driften av barnehagene, som blant annet utløser krav til ledelse av virksomheten som igjen skaper behov for kompetanse. Svekkelse av fagligheten i kommunenes barnehageadministrasjon og kommunens kompetanse for å lede barnehagevirksomhet er andre perspektiv som løftes fram.

3.2 Vurdering av kunnskapsstatus om eksisterende kompetanse og kompetanseutviklingsbehov

Vi har ønsket å få et bilde av hvordan informantene betrakter *kunnskapen* om kompetansebehovet i sektoren. Det er nyttig å få et innblikk i hvordan de vurderer profilen på tilbudene som gis. Hvorvidt institusjonene enten har gjennomført eller har til hensikt å gjøre undersøkelser om kompetansebehov har vært et element i samtalene. Informantenes vurdering av behovet for undersøkelser for å sikre fagligheten i sektoren kan gi viktig kunnskap - både til design av empiriske undersøkelser, og for en faglig vurdering av det som allerede har vært gjort.

Når det gjelder informantenes grunnleggende vurdering av kunnskapsnivået om kompetanseprofil og kompetansebehov er svarene rimelig entydig:

Nei, det har vi jo ikke kunnskap om. Vi mangler planer og fordeling med arbeidsgiver over oppgaver om opplæring, av de ufaglærte for eksempel. Planer over videre og etterutdanning Personalstabilitet. Førskolelærere trenger for eksempel videreutdanning

for å beholde folk i sektoren. Slik at det er interessant for dem å være der ... Vi vet ikke hva barnehagen selv mener.

Nei, jeg føler ikke at vi vet tilstrekkelig hva som er kompetansebehovet. Der trenger vi å gjøre en jobb. Jeg tenker en type kartlegging, for eksempel via e-post. Ikke gjøre dette så byråkratisk, da stopper det opp. Kommunen kan gjøre en kartlegging. Vi hos oss kan også gjøre det. Finne ut hvor skoen trykker. Vi vet jo noe allerede. I forhold til de små barna. Og fagområdene.

Nei, det har vi ikke. For å ta bydelene i Oslo da. Der har de tatt for seg mye opplæring innenfor økonomi og rammebetingelser. Å få Oslo kommune med på å tenke kvalitet. Det har ikke vært et samlet ønske om å sette det på dagsorden, men nå begynner det å komme.

Vi har ikke hatt undersøkelser på kompetansebehov. Men jeg mener vi er ikke de nærmeste altså. Vi har ikke gjort det. Det aktuelle departementet, kunnskapsdepartementet, burde bruke midler på dette her da.. Hvem som gjør det er nå greitt. Men de kan jo ikke si at dette gjorde vi for tre år siden og ferdig med det. Dette endrer seg hele tiden.

Det der har jeg ikke så mye greie på. Det som dere holder på med nå... Altså, vi har altfor lite kunnskap ...Vi trenger systematisk kartlegging, sentralt og lokalt selvfølgelig. Vi vet for lite. Andre bransjer driver jo med sin kartlegging. Nei, vi har ikke drevet systematisk kartlegging hos oss.

Vi vet jo ikke noe om dette. Det er basert på gjetting og eller inntrykk, og rett og slett bare det.

Informantenes respons er relativt entydig: Det er en klar mangel på kunnskap om personalets kompetanse og kompetanseutvikling. Det er imidlertid ikke like opplagt for alle informantene at det trengs flere undersøkelser. En av informantene kommer med nokså kritiske synspunkter på å gjennomføre kartleggingsundersøkelser i barnehagen:

De siste åra har det vært vanvittig med sentrale utredninger uten at det får noen virkning. Vi trenger ikke kompetansekartlegginger, vi trenger midler ut i barnehagene. Til den enkelte barnehagen. Og vi trenger at de stoler mer på den kunnskapen de har. Det tror jeg er det umiddelbare behovet framfor nye utredninger.

Intervjuer: Da trenger man jo undersøkelser for å finne ut hva man skal tilby?

Ja, da tror jeg mer man trenger forskning på barn og barnehager og på samfunnsutvikling enn det trengs undersøkelser på kompetansekartlegging i barnehagesektoren. Det er for lite forskning på barn, på familie og familieutvikling, på oppdragelse og læring. Hvordan vi ser utvikling i framtida. Dette må i større grad påvirke hva utdanningen skal omhandle. Mer enn å gå med noen skjema å se hva vi har av kompetanse i sektoren.. Og analysere ansattes kompetanse, for å se en utvikling... . det tror jeg er en altfor innadvendt måte å se det på. ... De vil søke den de trenger. Da vil de søke den kompetansen selv.

Også her er bildet variert. Denne informanten hevder at det å bruke tid og ressurser på slikt arbeid er unødig og vil gi svar man allerede kjenner. Barnehagene vil bare bekrefte den kunnskapen de allerede har. Når informantene får spørsmål hvordan deres institusjon eller andre instanser på andre måter enn gjennom undersøkelser kan få kunnskap om aktuelle kompetansebehov i barnehagesektoren sies det blant annet:

Utdanningene må søke seg ut i praksisfeltet for å formidle oppdatert kunnskap. For å nytte midlene kan man ikke trekke folk ut av barnehagene.

Barnehagen må kartlegge selv. Men gjerne utdanningsinstitusjonen må delta her. Den nærmeste høgsolen, Dronning Mauds Minde har vi et nært samarbeid med her, både med grunn- og videreutdanning. Og høgsolenene vet jo hva som foregår i fagmiljøet. Det er ikke i barnehagene som har full oversikt over det.

Og så er dialogen med barnehagen og skolene viktig da. Etter den verdidebatten, etter den første Bondevik-regjeringen ble verdi-prosjektet: ” Skal, Skal ikke” til. Og det går jo enda, selv om det ikke er så mye i media. Så det er på bakgrunn av de behov man har sett i samfunnet, og de ønsker som er fra fagfolk da.

Det er flere måter å gjøre det på. Da må styrerne få kompetanse på å kartlegge det. Det er en styrerkompetanse og skulle kartlegge.

Kommunen har helheten, de har ansvar her. Og det er noe kræsje der hvor de ikke klarer å se de kommunale og private sammen da, og ser alle under ett. Og kommuneadministrasjonssida, der de har ansatte igjen da? De skal bistå tilføre den kompetansen til styrerne, de vet hvordan det skal gjøres. Men der de ikke har innsyn hos de private; da har de ikke innsikt i den kommunen.

Det som kan hentes ut av disse svarene er at personalets stemme må høres når kompetanseprofil og –behov skal vurderes. Siden det også nevnes ulike samarbeidsaspekter kan en anta at et samarbeid mellom de som vil utvikle sin kompetanse og de som tilbyr kompetanseutvikling - som likeverdige partnere - er en viktig forutsetning.

Informantene sier følgende på spørsmål om deres institusjon i løpet av de siste 3 årene har gjennomført en kartlegging av etter- og videreutdanningsbehovet i barnehagesektoren:

Jeg drøftet akkurat dette her med mine kolleger. Og det er både ja og nei kom vi fram til. Ikke formell kartleggingsskjema. Men vi har hatt en ringerunde med alle medlemmene våre og i den sammenheng lagde noen spørsmål. Slik fikk vi veldig god føling med hva behovet var. Det førte til at vi lagde kurs deretter.

Og på kursene våre har vi alltid evaluering hvor vi spør om hva som er videre behov for kurs/kompetanseheving. Og ut fra det får vi en kartlegging av hva som er behov. Men ikke veldig formelt.

Blant institusjonene som er representert i denne undersøkelsen har det i liten grad vært gjennomført systematiske kartlegginger for å få en oversikt over kompetanseprofil og -behov. Informantene kjenner som regel heller ikke til undersøkelser hvor de kan hente informasjon om dette.

For øvrig er det etter informantenes mening flere instanser som bør ta et ansvar for å bidra i dette arbeidet, blant annet høyskoler (gjørne i samarbeid med forskningsinstitusjoner), kommunene, eierne og den enkelte barnehage eller styrere selv. Departementet blir også utpekt som ansvarlig for å styrke arbeidet økonomisk og faglig med midler til undersøkelser og prosjekter for kompetanseutvikling i sektoren. Det sammenlignes med andre bransjer og samfunnsområder hvor det naturlig foregår en jevnlig kartlegging for å få oversikt, og styrke fagligheten. Å drive undersøkelser blir også fremholdt i intervjuene som en viktig faglig kompetanse som for eksempel kommuneadministrasjonen bør skolere sine styrere på.

Også i forbindelse med de faglige kurs som holdes bør man gjøre evalueringer som etterspør deltakernes behov for videre skoling og innspill til kompetanseplanlegging for barnehageeier. Det understrekes at det er i tett møte med praksisfeltet at man får tak i hva som trengs. Økonomiske begrensninger innenfor sektoren blir berørt, og betegnes som en type tørke i kommunebudsjettene. Dette rammer barnehagevirksomheten og reduserer midlene for prosjekter som kartlegging av kompetansebehov.

3.3 De viktigste tematiske områdene for et kompetanseløft

I undersøkelsen har vi forsøkt å få innblikk i hva informantene betrakter som sentrale *tematiske områder* der det trengs å styrke kompetansen i sektoren. Gjennom intervjuene har vi forsøkt å få fram hvordan de vurderer de eksisterende tilbud, og om tilbudene samsvarer med hva de oppfatter er de vesentlige områder å styrke. Hvorvidt det bør være generelle kompetanseløft for alle, eller differensierte tilbud til de ulike personalgruppene, vil være et spørsmål til drøfting. Hvordan informantene ser på etter- og videreutdanningstilbudene i forhold til barnehagens kompetansebehov er et sentralt tema i undersøkelsen. Et annet tema er betydningen av at tilbudene er formelt kompetansegivende.

Informantenes vurdering av i hvilken grad tilbudet for etter- og videreutdanning svarer til behovet personalet i barnehagen har, kan eksemplifiseres med følgende utsagn:

Det jeg ser er at etterutdanning er det ikke noe system på. Alt fra kartlegging til finansiering til føringer fra barnehageeier og ned til den enkelte barnehage. Det er lite samordninger når det gjelder dette feltet.

Det er behov for en del tilbud som må utvikles. Det blir mer og mer utdannede foreldre, så barnehagepersonalet må kvalifiseres på kommunikasjon. Og hvordan får assistenter over som fagarbeidere. Og hvordan vi skal heve kompetansen i forhold til samfunnsendringer.

Jeg tror nok at det er tilfeldig slik som det er nå. Det har med at det er høgskolene som driver dette her. Og hva de tilbyr er avhengig av hva slag folk de har der. Så for å sette det på spissen er vel tilbudet vel så mye et spørsmål om hva slags kompetanse høgskolen har til enhver tid enn behovet i sektoren. Det hører jeg fra barnehageeierne da. Har jo en del konkrete eksempler på det. Større barnehageeiere har gått til høgskolen og sagt de gjerne skulle ha det og det ... Og så sier høgskolen at de har ikke noen folk som kan noe om det.

Informantenes vurderinger er overveiende at tilbudene ikke er særlig systematisk utarbeidet med tanke på reelle behov og ønsker. Tilbudsytere synes å ha en utfordring i forhold til å skreddersy kompetanseutviklingstiltak for spesifikke behov og interesser i den enkelte barnehagen. Ønsket om å utvikle bedre kunnskap om barnehagens kompetanseprofiler i nær kontakt og samarbeid med praksisfeltet kommer igjen flere ganger hos informantene.

Enkelte informanter påpeker at høgskolene har utfordringer i å kunne følge opp praksisfeltets behov og at de har begrensninger i hva de kan tilby, ut fra sine egne faglige ressurser. På den andre siden ga en informant uttrykk for at høgskolene var godt kvalifisert til å samarbeide med praksisfeltet og gi adekvate kurs, etter og videreutdanning.

En nærliggende konklusjon er at det bør foregå en kontinuerlig prosess for oppfølging og evaluering av etter- og videreutdanningsvirksomheten. Sektoren står overfor en utvikling mot full barnehagedekning, med kompetente foreldre som etterspør kvalitet. Slike samfunnsendringer og deres konsekvenser er også fremholdt som et sentralt tema for kompetanseutvikling for alle ansatte.

Det ble nevnt en rekke ulike tematiske områder som informantene anså som betydningsfulle i forhold til etter og videreutdanning:

Det har vært mye avdelingsvis drifting av barnehager, sikkert som har med rammebetingelser å gjøre. Og da blir det mine barn og dine barn. Dette fører ikke til noen form for kompetanseoverføring. Og det medfører ikke at barnehagepersonalet blir gode til å observere. Til tross for at dette er deres fag blir de ikke gode til å observere og dokumentere på den måten at det gis noen refleksjon. Da blir det ingen utvikling. Det at du får med begrepet; Refleksjon! Det handler kanskje mer om metoder enn hva slags type etterutdanning. I hvert fall det vi har sett da; manglende refleksjon i forhold til observasjon. Jeg ser så mange bilder rundt omkring og mange skrevne historier om hva man har gjort. Men veldig lite om konklusjon. Man har liten evne til å konkludere. Da er det å betrakte som en mangelvare.

Nå er jeg veldig personlig altså. Men alt det som gjelder språkopplæring, det som gjelder fremmedspråklige barn. det som er kulturdelen, særlig språkopplæring er viktig for barnehagene. Det er mange som har problemer med språk og her kan barnehagene gjøre mye. Språk begynner ikke ved videregående opplæring. Det er viktig, særlig for de

flerspråklige. Når det gjelder behov her er det så forskjellig ut fra hver kommune, ut fra hvor det er. Apropos det med fremmedspråk for eksempel, det er veldig stor forskjell i landet. Det er klart at i de større byene, Oslo, Bergen og Trondheim er dette mer aktuelt enn på Geithus og i Hammerfest. Dette tror jeg er veldig viktig.

Det er også småbarnpedagogikk som blir viktig, barns medvirkning og det flerkulturelle området.

Ja, det er de minste barna. Det gjelder ikke spesielt utvikling hos de yngste barna, men fagområdene. Hvordan kan dette tilpasses de små barna.

Det er tema det er spesiell melding på. Og det jeg selv har erfart ... og det er mest i møte med kommunale barnehager, og det gjelder hva det vil si å ha en kristen forankring i barnehagen. Hva vil dette si i praksis i barnehagen. Og det er helt klart at mange føler seg veldig usikre på dette... til at de kanskje nærmest neglisjerer det.

Ja, det er mangel på kunnskap om de yngste barna, det er det.

Og så må man begynne veldig tidlig for å skape gode vaner når det gjelder kosthold og bevegelse. Vi har ikke fokus på hva man skal spise når et barn har bursdag. Det skal være fokus på det barnet. Vi har gått ut og formidlet dette i barnehagene om kosthold og bevegelse og vi har gitt ut en bok om temaet.”

Jeg tror nok det kunne vært gjort et arbeid når det gjelder overgang barnehage – skole. Også den nåværende minister skal vel følge det opp.... at han ønsker at de skal lære å lese og skrive, slik 6-årsgruppene ble jobbet med? Med det kompetanseløftet som er i skolen, så trenger nok barnehagene å løfte seg når det gjelder den biten der. Og om førskolelærerne har den fulle innsikten med det gamle PAPS eller det nye, GLSM..?

Jeg tror at kunnskap om økonomistyring og systemkunnskap er viktig. Barnehagen er i øyeblikket et komplisert kvalifiseringssystem.

Informantenes utsagn viser mangfold og bredde i tematiske områder hvor det trengs etter- og videreutdanning. Det som kan trekkes fram er kunnskap om de yngste barna og arbeid med fagområdene rettet mot de minste. Arbeid med fagområdene og med barnehagen som kulturinstitusjon, samt et større fokus på etisk forankring, verdispørsmål, barn og filosofi var andre områder for kompetanseutvikling.

Et annet felt som ble nevnt er dokumentasjon, samt utvikling av personalets evne til å analysere sitt arbeid, få en større bevissthet og kompetanse omkring refleksjon. Forholdet barn – voksne ble også flere ganger tatt opp som et viktig område der det er gjort mange erfaringer og som det er nødvendig at flere får ta del i.

Språk – og språkopplæring er et viktig område for alle ansatte – uansett hvor de arbeider. Særlig der hvor det tales mange språk blant barn og voksne er tilretteleggelse for språklige aktiviteter viktig.

Informantene fokuserer heller sjelden på direkte læringsorienterte temaer og rammeplanens fagområder. En informant hadde likevel klare oppfatninger om dette:

Læring - det språklige.

Alle kulturområdene – barnehagen som kulturinstitusjon ... Estetikk, de sanselige fagene. Jeg tenker på musikk og forming. Barnehagens tradisjon når det gjelder det estetiske; la barn høre vakker musikk, diktlesning, se vakre ting på veggene. Barnehagen skal forholde seg til film, arkitektur, til arkitekturlandskapet. Jeg mener dette er ødeland altså...

Naturfag – tenker ikke på teknikker – men ta på – føle på - ”følefag”, det taktile – at barn skal gjøre erfaringer. ... Fagene må se mer på hverandre, at de ikke er så oppdelte – ting henger sammen.

Hva barnehagen legger i filosofi kan man lure på. ... Filosofi for barn er ikke morsomme svar fra barn...

Et tematisk område som etter flere informanters vurdering bør inngå i kompetanseutvikling er ledelse og lederopplæring:

Jeg tenker at dette er forskjellig. Jeg tenker at styrere trenger mer kompetanse i å utøve ledelse av en lærende organisasjon. Da kommer det pedagogiske i det. Dette har kommet mye sterkere de senere år. Styrerrollen organiseres så forskjellig rundt forbi. Det kommer mye her. Nyere syn på barn. He det viktig at styreren går foran som den som har ansvar og ledelse.

Det vi ser er at styrerrollen har vært i veldig endring. Styreren blir veldig fjern i forhold til de pedagogiske prosesser og den pedagogiske ledelsen. De melder at de får altfor dårlig tid.

Å oppdatere styrere i forhold til det faglige det hører vi mye om. Det trengs mer å skille det administrative fra det faglige. De trenger mer om det faglige. De går sammen i nettverk, og de konsentrerer seg mer om å samarbeide om den faglige avklaringen.

I det hele tatt dette med ledelse. Det å være i press mellom de ansatte og institusjonens eiere. Også pedledere, de får en helt annen rolle.

Ja, det gjelder alle deler av pedagogikken på et vis. Jeg mener vi trenger mer om personalarbeide, om hvordan personalet arbeider. Vi trenger mer om relasjoner mellom voksne og barn – sånn kartlegging av hva som foregår. Så tror jeg også vi trenger mer fokus på læringsprosesser.

Det er kompetanse på endrings – og prosessledelse – da mener jeg på styrere, pedledere, fagarbeidere, alle de som har ansvar. Og også de i administrasjonen hvis de ikke har det. Alt det som har med å skape lærende organisasjoner – alt som ligger i det. Hvis du klarer få til lærende organisasjoner – da har du fått det til, fått til en bevegelse. Da bør du ikke hoppe hver gang noen ber deg hoppe. Elementene i å få til en lærende organisasjon, å skape en kultur som stimulerer til det. Og medvirkning. Så må de ha mer kompetanse på kvalitetsarbeid gjennom aksjonslæring. Å få til et bevisst fokus, øke bevissthet i egen barnehage.

Temaet ledelse og lederopplæring ble særlig trukket fram som et område der det trengs et kompetanseløft. Å lede endringsprosesser, mobilisere for å få alle med i å drive barnehagen fram som en lærende organisasjon er et krav som medfører en rekke faglige utfordringer. Omstruktureringene i kommunesektoren skaper et særlig behov for å styrke lederopplæringen. Kommunen har også et definert ansvar for å få til samarbeid mellom private og kommunale virksomheter. Å legge til rette for kunnskapsdeling er en god arbeidsform når ressursene er knappe, og et godt bidrag i kompetanseutvikling. I styrkingen av kompetanse innenfor ledelse konstateres det ulike behov hos pedagogiske ledere og styrere. Mellomleder og styrer har ulike roller og de har gjennom den reviderte rammeplanen fått et mer eksplisitt ansvar for å lede barnehagen faglig.

Ledernes evne til å ta beslutninger ble nevnt som et område for forbedring. Tema som økonomistyring og systemkunnskap, samt det å være den faglige og administrative leder ble brakt fram. Det å våge å være ledere, og ikke være så konsensusorientert, var en utfordring som ble poengtert.

Om mulige ulikheter i kompetansebehovene mellom de forskjellige personalgruppene sies det:

Det kommer an på hva man har ressurser til, sjanse og mulighet til. Jeg anbefaler å ta med hele personalgruppen på prosess- og endringsarbeid. Det gir en mye mer klarhet i ledelsesstrukturen. Og de står for det samme.

Styrere og pedledere, de skal ha en ekstra kompetanse i det daglige til å drive prosesser. Det skal driftes på en annen måte. De må få påfyll, slik at de føler seg et hakk foran resten. Slik at de er trygge når de kjører egne prosesser.

Det er å løfte fram de pedagogiske lederne i deres mellomstilling. Hvordan man kan styrke dem, slik at vi ikke overanstrenger dem totalt.

Det virkelige løftet er det når vi får kompetansen ut til assistentene. Når de får oppdatert seg, jeg tenker både overfor foreldre og barn.

Det er viktig å ha med alle for å få til reell kompetanse. Det er styreren som har det overordnede ansvar for barnehagens personale og få til utvikling her.

Når det gjelder de ulike gruppenes behov for etter- og videreutdanning varierte informantenes svar fra å legge vekt på å trekke hele personalgrupper med i læringsprosesser, til å rette søkelyset mot spesielle grupper av arbeidstakere, styrere, pedagogiske ledere eller assistenter. De ulike oppfatningene kan sannsynligvis tolkes dit hen at det er behov for begge deler: Spesielle opplegg for de ulike arbeidstakere, og arbeidsformer og temaer som innebærer mobilisering og kompetanseløft for hele personalgruppen.

Svarene på spørsmålet om betydningen av at kompetansetiltak gir studiepoeng varierte:

Ikke nødvendigvis. Ingenting av det jeg har drevet med har vært studiepoengrelatert. Men det kan være det blir tøffere i tida som kommer. I betydningen at det er flere som får kompetanse Og at det vil være mer etterspørsel etter studiepoeng og. Men ikke nødvendigvis.

Kjempeviktig! Ja, ja. Ha normert form for utvikling er kjempeviktig! Også for de som tar det og opplever at de er verdsatte!

Nei, det kommer an på hvor viktig de synes det er sjøl det! Jeg har aldri brydd meg noe om det. Jeg har hatt med folk som både har doktorgrad og hovedfag i prosjekter. Det er ikke studiepoengene. Det er klart for de som skal videre som skal plusse på og ta cand mag, hovedfag. Det kommer an på de sjøl. Hvis de synes det er viktig selv, kan de ta studiepoeng.

Ja, det bør de ha. De har jo tilbud om det.

... kurs bør ha et forløp. Korte kurs gir liten effekt. For å få til effekt bør de jobbe over tid. Siden de ikke får lønn, bør de i all fall få studiepoeng. Det er ikke bare behov for etter og videreutdanning. Det er først og fremst grunnopplæring som er viktig.

Mange informanter ser det som vesentlig at de ansatte får en uttelling i form av studiepoeng, da etter- og videreutdanning ikke gir uttelling i form av økt lønn. Det er interessant at også gruppen av nøkkelpersoner på lik linje med informantene i delprosjekt 1 gir uttrykk for denne oppfatningen, mens styrere og de kommunale barnehageansvarlige (delprosjekt 2 og 3) er av en annen oppfatning og ikke tilskriver studiepoeng noen særlig betydning.

På hovedspørsmålet som gjaldt faglige temaer for kompetanseutvikling ble det gitt uttrykk for mange og nokså ulike synspunkter. Underspørsmålet knyttet til etter – og videreutdanning syntes å være enklere å besvare for de av informantene som har sitt arbeidsfelt på dette området.

Det er mange temaer som ble løftet fram som viktig i kompetansebyggingen for personalet, og respondentene ga også uttrykk for ulike oppfatninger. Selv om det ikke ble stilt direkte spørsmål om dette under intervjuene ble det fremhevet av flere informanter at et kompetanseløft må ha til hensikt å komme barna til gode. All styrking av det faglige arbeidet bør være myntet på å gi barna et godt tilbud i barnehagen.

3.4 Kompetanseutviklingstiltak gjennomført av informantenes institusjon/organisasjon

Vi ønsker i undersøkelsen å få innblikk i noen kompetansetiltak som ulike institusjoner har iverksatt, som grunnlagsinformasjon for en kompetanseplan. Dette kan dreie seg om kunnskap

om på hvilket grunnlag tiltak har kommet i stand, hva som har gitt spesielt god effekt, og ulike måter å organisere opplæringskurs og program.

Organisering og effekter av kurs og kompetansetiltak ble behandlet under ett gjennom intervjuet. Omtrent halvparten av informantene gir uttrykk for at de hadde iverksatt et systematisk arbeid for kompetanseløft. Det var stor variasjon i tiltakene som ble trukket fram:

Vi har tilbudt veldig mye. Du kan få oversikt i etterutdanningsvirksomheten vår gjennom For det er faktisk mye viktig å få dokumentert altså. For det er en tendens til at departementet kan si at vi ikke følger opp.

Jeg har vært involvert i noe som har vært kalt prosessorganisert etterutdanning, Den går over et år, helst to år og er en blanding mellom forelesning og observasjonsarbeid i barnehagene. Og veiledning fra lokalt hold eller nettverksleder i tillegg til veiledning fra meg.

Vi har satsset på en høy pedagogtetthet! Tenk at assistenter kan komme til en trygg havn da; hvor det er tenkt hvordan de kan løse oppgavene så bra som mulig! Vi har noen av de mest fornøyde assistenter i hele Norge. ... For det undergraver ikke deres verdi i det hele tatt. Det gir dem mer tilgang på kompetanse. Vi jobber med grupper på den måten at assistenter opplever å få mye diskusjoner i hverdagen - faglige drøftinger som skjer daglig. Det at vi har aktivt forhold til kompetanseutvikling, det gir et fokus. Det er nødvendig med holdning på at kompetanseutvikling er viktig for å gjennomføre oppgavene. Vi har brukerundersøkelser hvor vi kartlegger behov.

Arbeid og arbeidsmiljølov... og det formelle administrative opplegget. Hva slags ansvar styrere har. Kurs i arbeidsrett, personal og personalbehandling, HMS og vi er i ferd med å utvikle kurs i økonomi og økonomibehandling. Vi føler at det er barnehagen selv velger det de trenger opplæring i. ... å få til personalarbeide, hvordan få folk til å trives, hvordan løse folk konflikter.

Som eksempler på særlig effektive kompetanseutviklings tiltak nevnes en internettbasert modell og KOMPASS (Kompetanseutvikling for assistenter i barnehagen):

Ja vi har jo kurs og konferanser da. Så har vi forsøk med internett og arbeidsplassbaserte kurs. Vi har hatt samarbeid med kommuner. Det er støtta av Vox-midler. Det gjelder assistenter dette her. Det er om grunnleggende barnehagearbeid - hvor de får det i arbeidstida på arbeidsplassen. Det er internettbasert, oppgaver, de har innsendinger av arbeidsoppgaver. Vi har jobba over to semestre, går over et arbeidsår. Vi kjører fire moduler og til hver av de, er det 3, 4 gruppemøter. Så det er 10 – 12 ganger. Det er i samarbeid med eierne funnet ut hva de trenger. De har definert behovet, de har assistenter som kan ingenting. De mener at det er behov for en grunnutdanning, Det er ikke mulig å sende de på kurs. Da er løsningen å gjøre det på arbeidsplassen, i arbeidstida. Så det er behov som eiere har sett. Så har vi en fjernutdannings- institusjon.

Da vil jeg trekke fram KOMPASS som særlig effektiv. Kunnskapen blir ivaretatt etterpå. Vi har erfaring med at kurs gir motivasjon. Det varer en stund, men entusiasmen

forsvinner. ... Nå skal vi undersøke videre effekten av KOMPASS i bydelene. Med hva som har skjedd med deres rolle i ettertid.

Når det gjelder kompetanseutvikling for assistenter kan det altså se ut som at man allerede har funnet fram til effektive modeller som med fordel kan vurderes brukt noe mer systematisk (se for øvrig også delrapport 5).

Det henvises også til tiltak der det er brukt en relativt systematisk fremgangsmåte bygget på en behovsanalyse med påfølgende kurstilbud:

Det er igjen dette med det systematiske da...? På en måte vil jeg si ja til det. Vi undersøkte hva behovet var. Vi gjorde en type spørreunde med hva det vil si å jobbe i en barnehage med utvidet kristent verdisyn. Vi hadde en kursrekke fra Alta til Arendal hvor vi jobbet og hadde kurs med hva dette vil si i forhold til barnehagens samfunnsmandat og i forhold til foreldresamarbeid.

De forskjellige aktørene, som høyskoler, private eiere og private kompetanseinstitusjoner, har utviklet ulike former for kompetansetiltak. For private eiere nevnes det flere opplæringstiltak knyttet til ulike grupper i barnehagen, styrere, pedagogiske ledere, fagarbeidere og assistenter, samt eiere.

Informantene er opptatt av at kurs blir evaluert, som grunnlag for videre planlegging og oppfølging. En aktør er spesielt opptatt av å få integrert en faglig oppdatering gjennom drøftinger i hverdagen mellom assistenter og førskolelærere. Å satse på en høy pedagogtetthet er både en strategi for rekruttering og for kvalitetssikring for den pedagogiske virksomheten. På denne måten vil assistenter være sikret en kontinuerlig oppdatering og veiledning i det daglige. Systematisk assistentopplæring i arbeidstiden som en grunnopplæringspakke gjennom et år er et annet konsept som ble nevnt. Her knyttes det til veiledning og samlinger med innlevering av skriftlige arbeider.

KOMPASS fremstår som et vellykket prosjekt for assistentopplæring. Organiseringen av dette tilbudet fremstilles som et godt grep da deltakernes reelle kunnskap og kompetanse blir anerkjent, og kan få effekt i barnehagen. Tiltaket kan på sikt også bli verdifullt både for rekruttering til barnehagen og for å tilby effektive kompetanseprogram som bygges opp trinnvis. En mulig tilpasning til deltidsutdanning som skal kvalifisere til førskolelærer utredes.

Kompetansetiltakene som informantene har vært med på å iverksette har tilsynelatende kommet i gang på grunnlag av deres vurdering av hva som er nyttige tiltak ut fra lokale og regionale behov. Videre kan en fremheve betydningen av ulike arbeidsformer for å utvikle effektiv kompetanseutvikling. Et nært samarbeid med praksisfeltet og brukerne ser ut til å være en vesentlig suksessfaktor for at det utvikles gode tilbud.

3.5 Hensiktsmessigheten av ulike former for etter- og videreutdanning

Gjennom det siste spørsmålet skulle informantene vurdere hva som er forutsetninger for gode etter- og videreutdanningstiltak. I den forbindelse kan både praktiske rammebetingelser og strukturer samt ulike andre faglige perspektiver bli tematisert.

Informantene ytrer seg på følgende måte om kompetanseutviklingstiltak som de vurderer som særlig vellykkede og effektive:

Få med alle! Jobbe med de samme teoretiske perspektivene. I denne prosessorganiserte modellen må alle lese, også assistentene. Det er ikke bare førskolelærere som leser og skal formidle til assistentene.

Og så må de jobbe over tid og se på relasjonene. Har coach osv. Men der hvor det ligger mer fastlåste ting og konflikter i bunnen, der hjelper ikke det. Da må du ha noe hjelp fra noen andre. Det er forutsetning at det er rimelig bra fungerende personale for å få til kompetanseutvikling.

Det er i samarbeid med eierne funnet ut hva de trenger. De har definert behovet – de har assistenter som kan ingenting, De mener at det er behov for en grunnutdanning, Det er ikke mulig å sende de på kurs. Da er løsningen å gjøre det på arbeidsplassen, i arbeidstida. Så det er behov som eiera har sett.”

Det som jeg ser er det å lage regionale kurs hvor kanskje flere barnehager kan gå sammen. Det har jeg god erfaring med. Vi har slått sammen 4-5 barnehager og holdt dagskurs, ettermiddagskurs. Da har vi vært opptil 100 stykker og det har i grunnen vært nok. Og tatt en del av et fagområde for eksempel. Der har vi gjort gode erfaringer, fått gode tilbakemeldinger. Både det å kunne oppleve et kurs sammen hele personalet og det å møte andre i samme situasjon fra andre barnehager med å bli kjent med hverandre og drøfte på tvers.

Her har det vært gode effekter - ikke bare i egen kompetanseheving, men også i det å møte andre og ha det lokalt. Og det har gjort det økonomisk mulig også, det har vi gjort gode erfaringer med. Og vi kommer til å jobbe på den måten framover. Når vi snakker med barnehagepersonalet rundt omkring er det økonomien som hindrer dem slik de sier. De har ikke lov å ta inn vikarer, de har ofte fått klar instruksjon fra kommunen om det.

Det som vi er opptatte av i XXX er alle de som går på dispensasjon. Det er vel behov for 500 førskolelærere nå i nær framtid. Det er i tillegg mange ufaglærte. Jeg ser at andre kommuner begynner å ansette førskolelærere nummer to. Vi prøver oss mer nå med samlingsbasert utdanning for assistenter hvor de kan stå i arbeidet og få utdanning. Assistenter sier de ikke har råd. Vi trenger andre måter å gjøre det på.

Når informantene ble spurt om hva de mener er de viktigste betingelsene som bør være oppfylt for å kunne gjennomføre effektive kompetanseutviklingstiltak i barnehagesektoren svarer de blant annet følgende:

Jeg tror det er viktig å sette slike tiltak i en kontekst. Det må passe den enkelte virksomhet eller kommune. Ut fra prinsippet om nærhet til feltet. Jeg har sluttet å tro på små kurs. Jeg tror veldig på systematikk og at det må jobbes over tid.

TRAS- prosjektet er et godt eksempel på gode tiltak. Altfor generelle lederutviklingsopplegg tror jeg ikke gir så god effekt. Det trenger ikke alltid være så dyr opplæring med mange dyre forelesninger. Så snakke sammen og gjøre det litt prosjektrettet. Så lenge det ikke er penger til alt, så gjelder det å utnytte best mulig.

Det er mye om å ha 2 til 3 år. Et studiet kan vare kortere, noen fortsetter i prosjekt, så over i studier. Man kan bygge opp dette i moduler.

For å få til endringer må det skje over tid. Derfor prosjekter.

Barnehagepersonalet er begeistret og lekende, de er lette å jobbe med. De er mer lekende enn andre grupper. Internasjonal forskning viser at det er der du får til mest stabil endring over tid, hvis du får til å skape begeistring. I måten å jobbe på; en lekende, undrende type jobbing. Få den måten å jobbe på inn i en organisasjon. Da får de til utrolig måloppnåelse – og en anerkjennelse. Sjeldent kan du oppnå det på annet vis. Det viser AI forskningen som vi jobber med.

Vi må få til god veiledning og det må være en styrer som er engasjert. Eller hvis vi ikke får forankret det hos kommunen? Da er det vanskelig altså.

Vi må ha med aktørene i et systematisk samarbeid, da skjer det en utvikling.

Forankring er vesentlig og en klar ansvarsfordeling; bydel, høgskole og barnehagene. Vi trenger å vite at vi har kompetanseutviklingsmidler over tid. Sånn som vi gjør nå er å løpe fra sted til sted og forsøke å finne midler. Så noen ganger lykkes vi med det å treffe de riktige kanaler. Så ser vi det blir veldig vellykket når vi holder på, men hva så? Det skal ikke bare være et vellykket prosjekt, men skal integreres i det daglige arbeidet. Fra prosjekt til integrering i det daglige arbeidet.

Vi har ikke gjort noen kvalitative undersøkelser på det. Det blir rein synsing og når vi baserer oss på synsing, ja, da bommer vi.

Men det æføl er at det er ikke behov for revolusjonerende kunnskap. De som går til det skritt å ta ekstra studie for å få kompetanse, de gjør det. Det blir ikke midler, det vil alltid være mangel på midler. Vi kan ikke bare legge opp til å tru at vi skal kartlegge og legge opp til kurs som skal gi etter og videreutdanning til alle ansatte. Barnehagen sjøl er gode til å gjøre de valga innenfor ressursene. Bare vi gjør dem bevisste på det.

Det er nødvendig at høgskolefolket er ute i feltet for å få et annet perspektiv på utdanningen sin. Og trekke folk fra feltet inn i utdanningen. Det blir feil at vi i høgskolen skal definere og tro at vi vet hva som trengs av kompetansen eller hva som skal være interessant. De som er mye ute er trygge på at slik er det ikke. Her må det et samarbeid til. Så må man være trygg på høgskolens rolle. Å kunne utfordre på kunnskap. Hva barnehagen er opptatt av må være grunnlaget for hva som skal skje.

Spørsmålet om suksessforutsetninger for kompetanseutviklingstiltak har gitt noen svar som kan være viktig å ta med videre med tanke på utvikling av en kompetanseplan. Flere informanter påpeker at prosjektene eller programmene må være forankret hos eieren og det fremholdes også at det må være klare ansvarsforhold i opplegget mellom aktører som kommune, høgskole, fylkesmann, privat eier eller arrangør. Ansvar og tydelig forankring bør også være klart kommunisert til brukerne og tiltakene må utvikles i tett samarbeid med dem.

Å drive kompetanseutvikling tar tid. Små korte kurs har ofte liten varig verdi og er kostnadskreven. At prosjektene har en viss varighet fremholdes som et viktig aspekt, spesielt i forhold til å styrke barnehagen som lærende organisasjon.

De økonomiske rammene er ofte begrensende, og det gjelder å utnytte midlene optimalt gjennom god organisering. Her nevnes det å slå sammen barnehagene, drive nettverksarbeid og å satse på hospitering i andre barnehagene. Det er dyrt å trekke de ansatte ut av barnehagen, slik at opplæring på arbeidsplassen er en god modell i et kostnadsperspektiv.

Organisatoriske rammer må klargjøres slik at planleggingen og framdriften av tiltak tilpasses brukernes behov. Å anvende metodisk verktøy som virker mobiliserende på de ansatte poengteres.

Det er en bevissthet om økonomi som rammefaktor, og en forståelse av at vellykkede prosesser som gir varig effekt både tar tid å utvikle, og byr på spennende utfordringer med hensyn til mobilisering og kunnskapsdeling.

3.6 Andre synspunkter på kompetanseutvikling i barnehagesektoren

I intervjuene var det viktig å gi rom for at informantene også kunne ta opp temaer eller forhold med relevans for undersøkelsen som ikke lå innenfor intervjuguidens hoved- eller underspørsmål.

Det er barnehagens bestillingskompetanse! Vi får henvendelse; Vi skal ha en planleggingsdag...Hva kan dere tilby? Da spør vi: Hva vil dere ha? Da svarer de; Vi vil ha noe som er interessant.

Når dere tenker at dere skal bruke 10000 kroner, hva vil dere ha? Ofte er denne bestillingskompetansen helt fraværende. Det er rart å tenke på at det kan være slik ennå. Her skal de altså bruke surt oppsparte midler; og så ingen kvalitetssikring?! Så det er overlatt til barnehagene da. Og vi prøver å hjelpe dem med å finne ut; hva er det dere egentlig trenger..? Det bruker vi tid på.

Det viktigste er at dette er noe man aldri blir ferdig. Det er alltid nye områder å søke kunnskaper om. Vi her opptatte av å jobbe med verdier generelt, vi er opptatte av

DIALOG. Vi ønsker å jobbe for å få en dialog i samfunnet. Det er ikke slik at her kommer vi med våres kristne bakgrunn og skal tre den ned over hodet på folk.”

Jeg har meldt det til departementet at vi har en stor bekymring. Det skal nå for enhver pris bli full barnehagedekning. Det er klart da bygger kommuner og private aktører svære barnehager. Og da er det en stor utfordring at det ikke blir et organisert barnepass, men blir en barnehage hvor barnehagelov og rammeplanen ligger i bunnen for virksomheten. Der tror jeg det trengs en kompetanseutvikling altså.

Kompetanseheving handler selvsagt om innholdet i barnehagen, men jeg tror det omhandler organiseringen av de store barnehager også. Det blir sannsynligvis på lederplan, både på styrernivå og pedagogisk ledere. Og også assistenter må nærmest bli pålagt en faglighet - og kurs de må på.

Jeg har vel vært innom det meste. Men lederteamene trenger mer kompetanse på endring og det å skape lærende organisasjoner. Det er på en måte et must for å få til resten. H ar du ikke ledelsen med der, og de er i førersetet, i barnehagene, så vil det fort kunne bli veldig ujevnt. Selv om de skal ha sin egenart, de må ha kompetanse på endring - i barnehagen og i administrasjonen.

Nå snakker vi om samarbeid høgskolen og kommunene. Barnehagene må bruke hverandre de også, de kan dele mye med hverandre. Hospitering tror jeg mye på.. for øket perspektivene ved å delta hos hverandre. Og noen gjør det jo.

Så jeg må legge til, det er streket under her: Vi trenger mye mer forskning! Det er så mange områder. Vi trenger dokumentasjon på at barnehager er bra for barn, at det foregår mye læring. Jeg tror forskning er nøkkelen for kompetanseutvikling. Vi må ut i felten og forske.

Flere av informantene ønsket under det siste spørsmålet å bringe inn nye momenter de følte ikke hadde blitt berørt i samtalen. Blant emner som ble nevnt er barnehagens bestillerkompetanse og behovet for å gjøre personalet bedre i stand til å formulere sine ønsker. Videre ble utfordringen med å sikre kvalitet parallelt med utbygging tatt opp, samt forhold knyttet til store barnehageenheter og de spesifikke krav dette stiller til personalets kompetanse. Engasjement for å fremme dialog og faglig debatt vedrørende verdspørsmål ble også fokusert på. Et annet aspekt som ble trukket fram var at kompetanseutvikling er en dynamisk prosess og at ny kunnskap krever kontinuerlig tilpasning. Det krever klare strategier og tydelige rammer for å ha oversikt.

Samarbeid om kompetansetiltak mellom kommuner, høgskoler, andre aktører og barnehagene må systematiseres og dokumenteres. Slik kan barnehagesektoren møte de faglige utfordringer som allerede ligger der, og de som vil komme i framtiden. Et poengtert budskap som ble fremført gjelder sammenhengen mellom kompetanseutvikling og forskning på barn og barnehager. Det trengs også mer forskning som en forutsetning for effektiv kompetanseutvikling.

4 Oppsummering og konklusjoner

Kompetansesituasjonen – et mangfoldig bilde

Dette delprosjekt gir et mangesidig bilde av kompetansesituasjonen i sektoren. Hva man ser avhenger av hvilke temaer det rettes fokus mot, hvem (hvilke personalgrupper) som blir spurt og hvilken tilknytning den som svarer har til virksomheten.

Bredden i tilbakemeldingene kan i stor grad også tilskrives at det faktisk er stor variasjon i barnehagesektoren. Situasjonen avhenger av hvor i landet barnehagene befinner seg, hvem som er eiere av barnehagene og hvilke kompetansetiltak de iverksetter, økonomiske forutsetninger, hvilken kunnskap man har og/eller mangler samt forventninger til og behov for kompetanseutvikling. Andre relevante forhold er pedagogisk ledelse i barnehagen og hvorvidt det anvendes et differensiert perspektiv på kompetanseutvikling for de ulike personalgruppene eller ei.

Det kan også konstateres at de påkrevde kompetansene som er tematisert i undersøkelsen, og det faglige innholdet i sektoren, generelt gis lite oppmerksomhet. Dette vil bidra til at forventningene til de ansattes faglighet og kunnskap blir uklare for de interne aktørene i feltet, for brukere av barnehagene og for de som ser på sektoren utenfra. En utvikling mot større forskjeller mellom barnehagene er forventet av flere informanter. Det er mange eiere av barnehager i Norge, og både økonomien og kunnskapen for å drive kompetanseutvikling er varierende. I denne undersøkelsen tilskrives ansvaret for kompetanseutvikling både den enkelte virksomhets ledelse, eiere, kommunene som tilsynsmyndighet, høyskolene og Kunnskapsdepartementet. De økonomiske begrensningene i kommunene rammer barnehagene ved å redusere midlene til faglig utvikling, prosjekter eller kartlegging av behov for faglig påfyll.

Styrker og utfordringer

Flere fremhever barnehagepersonalets evne til å gi barna omsorg og deres evne til se det enkelte barnet både som faglige styrker, og som kvaliteter i personalets arbeid. De ansatte betegnes som en entusiastisk yrkesgruppe som er takknemlige for faglige påfyll og som er svært interessert i kurs- og opplæringstilbud.

Et område hvor det trengs et faglig løft er ledelse og det å kunne lede barnehager i utviklingsprosesser og som lærende organisasjoner. Det pekes på at førskolelærere ikke har tilstrekkelig kunnskap på dette området for å møte utfordringene i forhold til å drive barnehagene i en ny situasjon med ny rammeplan og etter hvert full barnehagedekning. Å drive kartlegging og systematiske undersøkelser blir trukket fram som et område lederne av barnehagen bør inneha stor kompetanse i.

Den store andelen av ufaglærte i barnehagen påpekes som en viktig utfordring som krever systematisk opplæring for denne gruppen. Andre tematiske områder for faglig påfyll som fremheves er kunnskap om de yngste barna, og om hvordan fagområdene i rammeplanen skal

ivaretas spesielt med tanke på de minste barna. Gjennom intervjuene ble et bredt spekter av faglige temaer nevnt som potensielle områder for kompetanseløft.

Blant de avgjørende faktorene for prosjekter og kompetansetilbud som settes i gang er tiltakenes organisering og forankring. Samarbeid mellom de ulike aktørene som høyskole, fylkesmannen, kommuner/eiere og praksisfeltet løftes fram som et viktig moment for å kunne gi optimale tilbud. God organisering med avklarte ansvarsforhold og administrering er et viktig kriterium for suksess. Variasjon i arbeidsformer og opplæringstilbud er vesentlig, og rammebetingelsene for tiltakene må være tilpasset deltakernes behov så langt det er mulig. Det er kun i tett samarbeid med praksisfeltet at gode kompetansetiltak kan utvikles.

Kunnskap om kompetansebehov

Et særlig viktig anliggende for informantene når det gjelder kompetansesituasjonen generelt er det forhold at vi ”faktisk ikke vet” hva som er behovet. Som en av informantene uttrykker det: ”Det er ren gjetning, vi vet jo ikke.” Oppsummert uttrykker man bekymring for hvor lite det foreligger av faktabasert viten om kompetansebehov i sektoren som kan brukes som grunnlag for kompetanseplanlegging. De tretten informantene i denne delundersøkelsen bidrar til å gi et bilde av hvordan de opplever og erfarer situasjonen. De fleste tematiserer denne mangelen på kunnskap og behovet for undersøkelser.

Informantenes vurdering av hvordan kompetansesituasjonen i sektoren har innvirkning på barnehagenes kvalitet var ikke et eksplisitt tema for dette delprosjektet. Denne sammenhengen vil være et viktig anliggende for videre oppfølging og forskningsprosjekter.

5 Litteratur

Arbeidsgruppe om kvalitet i barnehagesektoren/BFD (2005). *Klar, ferdig, gå: tyngre satsing på de små*. Oslo: Barne- og familiedepartementet

Gotvassli, K.Å. (2004). *Et kompetent barnehagepersonale: om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. Kristiansand: Høyskoleforlag.

Gulbrandsen, L. & Sundnes, A. (2004). *Fra best til bedre? Kvalitetssatsing i norske barnehager : statusrapport ved kvalitetssatsingsperiodens slutt*. Oslo : Nova

Hind, R. (2005). *Barnehagene alene på toppen*. Oslo: Tns-Gallup, Notat.

Jensen, B., Rosendal Jensen, N. & Vikær Andersen, T. (2005). *Kompetence- og metodeutvikling i daginstitutioner*. København: Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.

Løkken, G. (1991). *Fra vepsebol til trykksak: resultatrapport fra en spørreundersøkelse utført våren 1991 blant 250 styrere, assistenter og førskolelærere om yrkesrollene i barnehagen*. Trondheim: Dronning Mauds Minne.

Løkken, G. (1992). *Yrkesrollene i barnehagen: YR i BH - undersøkelser med vekt på å klargjøre forholdet mellom førskolelærerrollen og assistentrollen i barnehagen*. Trondheim: Dronning Mauds Minne. Høgskolen.

Moser, T. & Pettersvold, M. (2005). Rammeplan og kvalitetsdebatt. *Første steg 1(1)*, 12-15.

Nyhus, L. & Kolstad, I. (2004). *Kvalitet i relasjonsarbeid: om samspillet mellom voksne og barn i Gjøvik-barnehagen*. Lillehammer: Østlandsforskning, rapport 13/2004.

Nyhus, L. (2005). *Å møte barn med respekt: evaluering av et utviklingsarbeid i Inderøybarnehagen*. Lillehammer: Østlandsforskning, rapport 16/2005

Pettersvold, M. (2006). *Kompetanseutvikling i barnehagesektoren - en erfaringsdelingskonferanse" ved Høgskolen i Oslo (21.11.2005)*. Tønsberg, Skriftserien ved Høgskolen i Vestfold, Rapport 2/2006. <http://www-bib.hive.no/tekster/hveskrift/rapport/2006-01/omtale.html>

Aanderaa, B. & Halvorsen, M. (2001). *Barnehage i en forandret verden: endring + kompetanse = kvalitet*. Oslo: Kommuneforlaget.

6 Vedlegg - Intervjuguide

ETTER- OG VIDEREUTDANNING I BARNEHAGESEKTOREN - KARTLEGGING AV TILBUD OG ETTERSPORSEL

GUIDE OG PROTOKOLL FOR INTERVJU MED NØKKELINFORMANTER

- Samtalen tas opp på lydbånd og de viktigste momentene noteres evt. skriftlig. Startes en stoppeklokke med begynnelsen av intervjuet så kan man dokumentere når de virkelig viktige ting er blitt sagt.

Innledning av samtalen

- *Velkommen og presentasjon* av intervjueren presentere seg for informanten – hvis nødvendig (navn, tilknytting, funksjon)
- *Forklaring av bakgrunn for samtalen – hvis nødvendig ut over det som respondentene har fått tilsendt (se informasjon på side 1).*
- *Skape en god og tillitsfull stemning for samtalen. Det bør understrekes at dette respondenten er valgt å grunn av hennes ekspertise på temaområdet som kan bidra til å fremskaffe og konkretisere nødvendig kunnskap.*

Persondata for samtalepartneren/respondenten

Navn:

Arbeidssted:

Funksjon/stilling:

Faglig bakgrunn:

Tlf.

e-post:

Annet:

TEMAOMRÅDER FOR INTERVJUET/SAMTALEN

1. Hvordan vurderer du kompetansesituasjonen i barnehagesektoren helt generelt?
 - Hva oppfattes som styrker i forhold til barnehagepersonalets kompetanse?
 - Hva oppfattes som svakheter i forhold til personalets kompetanse?

2. Foreligger det etter din vurdering tilstrekkelig kunnskap om kompetanseprofil og kompetansebehov i barnehagesektoren?
 - Hvis nei, hvilken kunnskap mangler vi?
 - Har institusjonen du arbeider for i løpet av de siste 3 åren gjennomført en kartlegging av etter- og videreutdanningsbehovet i barnehagesektoren?
 - Er det andre måter hvordan din institusjon får kunnskap om aktuelle kompetansebehov i barnehagesektoren?

3. Hva er etter din vurdering de viktigste tematiske områdene der det trengs et kompetanseløft i barnehagesektoren?
 - Hvordan vurderer du etter- og videreutdanningstilbudet i forhold til det oppfattede behov i barnehagene? Hvordan vurderes tilbudssituasjonen generelt?
 - Gjelder din vurdering i samme grad for styrere og pedagogiske ledere som for andre personalgrupper i barnehagen, eller finnes det forskjeller i kompetansebehovet?
 - Hvor viktig anser du det at kompetanseutviklingen gir studiepoeng (videreutdanning)?

4. Har institusjon du arbeider for i de siste 3 årene selv gjennomført kompetanseutviklingstiltak?
 - I tilfelle ja, hvilke?
 - Hvordan vurderer du effektene av disse tiltakene?
 - Hvordan ble disse tiltak organisert (samarbeidspartnere, etc.)?

5. Hvilke former for etter- og videreutdanning (organisering; metode; etc.) anser du som mest hensiktsmessig for å utvikle personalets kompetanse?
 - Har du kjennskap til/erfaring med kompetanseutviklingstiltak som etter din vurdering har vært særlig suksessfull og effektivt?
 - Hvilke forhold må etter din vurdering være oppfylt for å kunne gjennomføre effektive kompetanseutviklingstiltak i barnehagesektoren?

6. Har du andre synspunkter om kompetanseutvikling i barnehagesektoren som enda ikke har blitt tatt opp i denne samtalen?

TAKKE FOR SAMTALEN!

Fylles ut av intervjueren:

**Dato for
samtalen:**

Sted gjennomført:

Starttidspunkt:

Sluttidspunkt:

**Kommentarer/
Merknader:**

