

Thomas Moser, Turid Thorsby Jansen, Mari Pettersvold og Berit Aanderaa:

**Etter- og videreutdanning i barnehagesektoren -
kartlegging av tilbud og etterspørsel**

Prosjekt i oppdrag av Kunnskapsdepartementet

Delrapport 6: Oppsummering og anbefalinger

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

Delrapport 6

Oppsummering og anbefalinger

Thomas Moser

Turid Thorsby Jansen

Mari Pettersvold

Berit Aanderaa



Tønsberg . Høgskolen i Vestfold, juni 2006

Rapport 8 / 2006

Rapport 8 / 2006 Høgskolen i Vestfold

Copyright: Høgskolen i Vestfold / forfatterne

ISBN 82-7860-180-1

INNHold

Sammendrag	3
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
2 Noen fakta om delprosjektene	7
2.1 Delprosjekt 1: Dialogmøter mellom fylkesmenn og regionale høyskoler om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning	7
2.2 Delprosjekt 2: Styreres (daglige lederes) vurderinger av kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning	8
2.3 Delprosjekt 3: Vurderinger av kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning blant kommunale barnehageansvarlige	9
2.4 Delprosjekt 4: Betragtninger om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning blant nøkkelpersoner som arbeider for og med barnehager	11
2.5 Delprosjekt 5: Perspektiver på kompetanse og kompetanseutvikling i og utenfor barnehagesektoren	12
3 Oppsummering i forhold til prosjektets overordnede spørsmål	14
3.1 Hvilke kompetanseutviklingsbehov finnes blant barnehagepersonalet, både med tanke på styrere, pedagogiske ledere og assistenter?	14
3.1.1 Tematiske områder for kompetanseutvikling	14
3.1.2 Differensiering etter personalgrupper	16
3.1.3 Organisering og form av kompetanseutviklingstiltak	17
3.2 Hvilke kompetanseutviklingstiltak (etter- og videreutdanning) har vært særlig fremtredende i de siste årene og hvilke erfaringer foreligger?	18
3.2.1 Tiltakenes tematiske profil	19
3.2.2 Erfaringer med etter- og videreutdanningstiltak	20
3.3 Hvilke erfaringer finnes med tanke på planlegging, organisering og gjennomføring av etter- og videreutdanningstiltak?	21
3.3.1 Planlegging av kompetanseutvikling	21
3.3.2 Tiltakenes form og organisering	23
3.3.3 Finansiering	24
3.4 Hvilke offentlig og private aktører driver med hvilke type virksomhet og eventuelt med hvilke samarbeidsrelasjoner?	25
3.4.1 Tilbud	25
3.4.2 Aktører	25
3.4.3 Samarbeid	26
4 Konklusjoner og anbefalinger med tanke på kompetanseplanen	28
5 Litteratur	33

Sammendrag

Denne avsluttende rapporten sammenfatter erfaringene og resultatene fra prosjektet ”Etter- og videreutdanning i barnehagesektoren - kartlegging av tilbud og etterspørsel” i oppdrag av Kunnskapsdepartementet. De fire første delprosjektene som inngikk i prosjektet fremstilles i korthet og de vesentlige funnene oppsummeres. Delprosjekt 5, en mer litteraturbasert analyse av forliggende erfaringer og kunnskap om kompetanseutvikling i og utenfor barnehagesektoren, danner en bakteppe for denne rapporten. I rapportens siste del forøkes det på grunnlag av erfaringene med kartleggingsprosjektene å trekke noen konklusjoner for utvikling av en kompetanseplan for barnehagesektoren.

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, fra 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) i perioden oktober 2005 til 15.05.2006 gjennomført en nasjonal kartlegging av tilbud og etterspørsel i forhold til etter- og videreutdanning i barnehagesektoren.

1.1 Undersøkelsens sentrale spørsmål

Undersøkelsens overordnede spørsmål er følgende:

- Hvilke kompetanseutviklingsbehov finnes blant barnehagepersonalet, både blant styrere, pedagogiske ledere og 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 offentlige og private aktører driver med hvilke type virksomhet og eventuelt med hvilke samarbeidsrelasjoner?

Disse spørsmålene danner også strukturen for oppsummering og konklusjoner i den foreliggende delrapporten.

Prosjektet vil frambringe informasjon som både har den nødvendige bredden, for eksempel i forhold til geografi, personal- og faggrupper samt type barnehager, 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 en slik 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 i 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 og 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” ved Høgskolen i Oslo gjennomført 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. (Delrapport 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 personale eller i samarbeid med andre barnehagers personale (nettverkssamarbeid; lokal- eller regionalt samarbeid mellom barnehager).

1.3 Generelt om den metodiske framgangsmåten

Designmessig tilsvarer dette prosjektet en tverrsnittundersøkelse 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 når det gjelder 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 utgjør 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 omfangsrikt og vi anser det som lite hensiktsmessig å levere en stor rapport. Prosjektet er organisert i form av seks delprosjekter eller prosjektmoduler og det er disse delprosjektene som danner den grunnleggende strukturen for rapporteringen:

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

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

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

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

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

Delrapport 6: Oppsummering og anbefalinger (avsluttende rapport)

2 Noen fakta om delprosjektene

I dette avsnittet presenteres de vesentligste faktaene i forhold til de fem delprosjektene som er grunnlaget for delrapport 6.

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

Dette delprosjektet gir en oversikt over aktuelle etter- og videreutdanningstiltak på regionalt og nasjonalt plan og over hvilke aktører som driver med hvilke type tiltak i fylkene, belyst fra fylkesmennenes og de regionale høyskolenes ståsted. Videre dokumenteres erfaringer som foreligger fra disse tiltakene, hvordan etter- og videreutdanningen styres og hvilke kompetanseutviklingsbehov som finnes blant ulike aktørene (med hovedfokus på barnehagepersonalet og barnehageeierne).

Delprosjektet bygget på et samarbeid mellom Barnehagesenteret og Utdanningsforbundet som gjennom sitt tillitsmannsapparat kunne gjennomføre samtaler med fylkesmennene og de regionale høyskolene. Etter vår vurdering fantes det ingen graverende etiske problemer eller interessekonflikter i dette samarbeidet, men tidsøkonomiske fordeler og muligheten for å utvide den tilstrebet kunnskapsbasen. Departementet var inneforstått med denne framgangsmåten. Prosjektgruppen utarbeidet en samtaleguide for Utdanningsforbundet. Samtalene ble gjennomført og protokollert av tillitsvalgte på fylkesnivå og deretter sendt direkte til prosjektgruppen i Barnehagesenteret. Utdanningsforbundet har overført dataeierskapet til kartleggingsprosjektet (BFD/KD).

Alle fylkesmenn og alle regionale høyskoler som tilbyr førskolelærerutdanning har blitt invitert til å inngå i undersøkelsen gjennom en samtale ledet av Utdanningsforbundets fylkestillitsvalgte. Dette betyr at undersøkelsesgruppen representerer den totale populasjon av fylkesmenn og høyskoler. Innenfor disse institusjonene ble samtalepartnere rekruttert gjennom selvseleksjon. Innen fylkesmannembetet er det én eller flere av de barnehagefaglige ansatte som har deltatt, fra høyskolene ble det invitert deltakere som har erfaring fra etter- og videreutdanningsvirksomheten. Det er blitt brukt et halvstrukturert intervju og et registreringsskjema til skriftlig dokumentasjon av etter- og videreutdanningstiltak gjennomført i regi av fylkesmann og/eller høyskole. Samtalen ble gjennomført av to tillitsvalgte i Utdanningsforbundet (en samtaleleder og en sekretær).

Det ble gjennomført 14 dialogmøter mellom fylkesmannsembedene, høyskolene og utdanningsforbundets fylkestillitsvalgte i de respektive fylkene. To av fylkene, Aust- og Vest-Agder, har deltatt i en felles samtale slik at det i alt foreligger 13 dokumentasjoner fra dialogmøtene. I to av fylkene deltok ikke Fylkesmannen på møtet. Representanten fra Fylkesmannen i ett av disse fylkene ga uttrykk for at spørreskjemaet var lite relevant for

Fylkesmannens oppgaver på feltet og valgte derfor å respondere i brev form. Brevet inngår i datamaterialet. I ett av fylkene ble høgskolen ved en feiltakelse ikke invitert til møtet. Informasjon fra denne høgskolen er innhentet i ettertid av prosjektgruppen ved BHS. Ut over det som fremkommer i samtalen, foreligger det en registrering av de fremste kompetanseutviklingstiltakene som inneholder mer detaljerte opplysninger fra seks fylkesmenn og ti høgskoler. Samlet sett er det innrapportert 33 kompetanseutviklingstiltak.

Delprosjektet presenteres i sin helhet i delrapport 1 (Thorsby Jansen, Pettersvold & Moser, 2006).

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

Dette delprosjektet tegner et nasjonalt bilde av hvordan barnehagestyrere (daglig ledere) vurderer kompetansesituasjonen, det aktuelle etter- og videreutdanningstilbudet samt etterspørselen etter og behov for kompetanseutviklingstiltak. Gjennom dette bildet skapes en bredere og dypere forståelse for ønsker og behov i forhold til kompetanseutvikling. Kunnskapen reflekterer de ulike yrkesgruppene som arbeider i barnehagen, førskolelærere, fagarbeidere og assistenter.

I forhold til kompetanseutvikling fokuseres på den ene siden tematiske og innholdsmessige forhold, på den andre siden rettes oppmerksomheten mot organisering av og forutsetninger for deltakelse i etter- og videreutdanningstiltak. Dette delprosjektet gir kunnskap om hvem som er tilbudsytere, hvilke konkrete etter- og videreutdanningstilbud som har blitt gjennomført i løpet av de siste årene (2003/2004-2005), hvor mange som har deltatt i etter- og videreutdanningstiltak og i hvilken grad tilbudet svarer til ledernes forventninger og deres oppfatninger av kompetansebehov i personalgruppen.

For dette delprosjektet er det utviklet et spørreskjema bestående av 35 overordnede spørsmål som omfatter 215 underspørsmål og delspørsmål. Skjemaet er på 18 sider og sporadiske tilbakemeldinger fra respondentene tyder - ikke overraskende - på at det ble opplevd som nokså omfattende. Dette kan ha bidratt til den heller moderate svarprosenten (58 %). Skjemaet består av fire avsnitt, informasjon om styrer og barnehagen (9 overordnede spørsmål), generelt om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning (12 overordnede spørsmål), erfaringer med etter- og videreutdanning (8 overordnede spørsmål) og ønsker og behov i forhold til etter- og videreutdanning (5 overordnede spørsmål).

I utvalgsprosedyren ble det tatt høyde for at samiske kommuner ble tilfredsstillende representert og at forholdet mellom barnehager i storbyer og i landkommuner er representert på en balansert måte. Når det gjelder Oslo betraktes bydelene som kommuner. Det ble foretatt et stratifisert utvalg med tanke på andel barn med flerkulturell bakgrunn i bydelene på grunnlag av informasjon

fra Byrådsavdeling for barn og utdanning. Fordi også en annen av Norges største byer ble trukket ut på kommunenivå, er små kommuner ikke overrepresentert i datamaterialet.

Utvalget av respondenter som inngår i dette delprosjekt skal ivareta kravene til representativitet på best mulig måte. I den innledende fasen av prosjektet var Lars Gulbrandsen (NOVA) behjelpelig med å komme fram til en hensiktsmessig utvalgsstrategi. Alle 19 norske fylker er således representert i undersøkelsen. Det ble trukket et tilfeldig utvalg på fire kommuner i hvert av fylkene, til sammen 76 kommuner. Innenfor disse 76 kommunene ble alle barnehager inkludert i undersøkelsen, hvilket i dette tilfelle betyr at 1127 institusjoner fikk tilsendt spørreskjemaet. Av de opprinnelig 1127 barnehager som fikk tilsendt skjemaet ble 19 skjemaer sendt i retur med beskjed om at barnehagens virksomhet var opphørt. Dermed er den egentlige størrelsen på utvalget 1108, 649 mottatte skjemaer gir en svarprosent på 58,6. Datainnsamlingene for denne undersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet februar til april 2006 og det foreligger i alt 649 svar.

Blant de 649 respondentene er det 578 kvinner (89,1 %) og 52 menn (8 %), 19 respondenter (2,9 %) oppgir ikke kjønn. Deres erfaring fra styrerarbeid varierer fra 0 til 40 år (gjennomsnitt: 7,8 år; standardavvik 6,7 år, n=618). Kvinner og menn har erfaring fra styrerarbeid i henholdsvis 7,9 og 6,2 år. 45,8 % av barnehagene var kommunale, 54,2 % var ikke det. I gjennomsnitt hadde barnehagene 43 barn, deriblant 1 – 2 barn med nedsatt funksjonsevne og nesten 3 barn med bakgrunn fra språklige minoriteter. Den gjennomsnittelige institusjonen har 11 ansatte, deriblant en mann og nesten fire ansatte med førskolelærerutdanning og syv ansatte uten. I hver femte barnehage er det en medarbeider med dispensasjon fra førskolelærerkrav og i litt oftere enn annenhver barnehage finnes det en ansatt som ikke har norsk som morsmål.

Delprosjektet presenteres i sin helhet i delrapport 2 (Moser, Dudas, Thorsby Jansen & Pettersvold, 2006).

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

Kommunene er eiere av noe under halvparten av barnehagene på landsbasis og samtidig også tilsynsmyndighet for alle barnehager og det er også deres tilsynsfunksjon som har blitt tydeligere i den nye barnehageloven. De har således en svært sentral funksjon for barnehagesektoren og det er derfor også naturlig å gi kommunene en stemme i arbeidet med kompetanseutvikling. Formålet med dette delprosjekt var å få mer og dypere kunnskap om kommunens erfaringer med og planer for kompetanseutvikling.

Funnene kan senere også inngå i en komparativ analyse der styrernes og de kommunale barnehageansvarliges respons kan sammenlignes. Også forskjeller mellom kommunene, som størrelsen og organisering, kan ha konsekvenser for etter- og videreutdanningsvirksomhet.

De barnehageansvarlige i de 76 kommunene/bydelene som inngikk i delprosjekt 2 ble således definert som en egen undersøkelsesgruppe. Som allerede fremstilt i forrige avsnitt, ble det trukket et tilfeldig utvalg på fire kommuner i hvert av de 19 fylkene, til sammen 76 kommuner.

Datainnsamlingene for denne undersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet januar til april 2006. Kommunene ble informert i brev form (19/1) om at de var blitt trukket ut i utvalget. Med brevet fikk kommunene informasjon om bakgrunn og formål for prosjektet og samtidig ble de bedt om å oppgi en kontaktperson som har ansvaret for barnehagesektoren i kommunen. Ved utgangen av februar hadde samtlige kommuner utnevnt en ansvarlig person som skulle få tilsendt spørreskjemaet.

Hver barnehageansvarlig i de 76 utvalgte kommunene fikk i begynnelsen av mars 2006 tilsendt spørreskjemaet og informasjon om undersøkelsen. Inntil medio mars var det kun innkommet 10 svar. Den 21.3.2006 ble det sendt ut purring til de barnehageansvarlige som ikke hadde svart. Ved den siste fristens utløp, 20.4.2006, forelå det i alt 54 svar, dvs. en svarprosent på 72 %.

Spørreskjemaet orienterte seg i stor grad etter skjemaet som ble anvendt i delprosjekt 2 med noen tilpasninger som gjelder spesifikke forhold for respondentgruppen. Skjemaet har fem avsnitt som omhandler informasjon om deg og din kommune (seks overordnede spørsmål), generelt om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning (15 overordnede spørsmål), erfaringer med etter- og videreutdanning (syv overordnede spørsmål), ønsker og behov i forhold til etter- og videreutdanning (fem overordnede spørsmål) og anledning til å gi avsluttende kommentarer (ett overordnet, åpent spørsmål)

Av de 54 kommunale barnehageansvarlige som har returnert spørreskjemaet er 43 kvinner og 10 er menn (en har ikke besvart spørsmålet). 35 har utdanning som førskolelærer, ni som allmennlærer og to har helse/sosialfaglig bakgrunn og en har yrkesfaglig bakgrunn fra videregående nivå. Dessuten oppgir 11 stykker at de har økonomisk/administrativ/ledelsesutdanning, og 15 har annen universitetsutdanning. 37 respondenter rapporterer om erfaring fra arbeid i barnehagen. Barnehagesaker har vært en del av respondentenes arbeidsoppgaver i gjennomsnittelig 14 år.

Vel halvparten av de 54 kommunene er organisert som 2-nivåkommune (30). De øvrige er i hovedsak organisert som sektorinndelt eller 3-nivå kommune (20). 13 av 54 respondenter har lagt ved en kompetanseplan for sin kommune.

Delprosjektet presenteres i sin helhet i delrapport 3 (Aanderaa, Moser, Thorsby Jansen & Pettersvold, 2006).

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

Med dette delprosjektet fokuseres det særlig på å ivareta bredden i refleksjonene og vurderingene som gjelder kompetanse og kompetanseutvikling i barnehagesektoren. Samtidig går denne delundersøkelsen også i dybden. Hensikten er bl.a. en utvidelse og nyansering av tradisjonelle høgscoleperspektiver, dvs. de holdninger og oppfatninger som finnes i og kommuniseres gjennom høgscolesektoren som gjennom dette også bidrar til å sette dagsorden i den barnehagefaglige debatten.

I dette delprosjektet ønskes det å frembringe kunnskap som belyser kompetansespørsmål fra andre perspektiver enn barnehagepersonalets. Informantene har høy barnehagefaglig ekspertise og erfaring og skal som regel representerer institusjoner eller organisasjoner med barnehagefeltet som sentralt virksomhetsområde. De er ikke del av fylkesmannsembetet eller kommunal myndighet og arbeider til daglig heller ikke i barnehagen. Utvelgelsen skjedde i utgangspunkt ved å inkludere institusjoner og organisasjoner som på ulike måter arbeider tett mot barnehagesektoren. Det dreier seg blant annet om eiersiden, ulike kompetanseinstitusjoner som driver med opplæring og faglig utviklingsarbeid, deriblant også fra en høgscole som ikke deltok i delprosjekt 1. Innenfor disse institusjonene ble det etterspurt personer som både har interesse og innsikt i samt erfaring med kompetanserelaterte spørsmål i barnehagesektoren, delvis henvendte vi oss direkte til de personene, delvis ble de anbefalt av institusjonen.

Fordi fagmiljøet er lite, noe som medfører en viss fare for at enkeltrespondentenes anonymitet ikke vil bli godt nok ivaretatt, valgte vi ikke å navngi hvilke institusjoner og organisasjoner det dreier seg om, på samme måte som fylkeskommunene og kommunene i delprosjektene 1-3 ikke ble navngitt.

Det ble utviklet en intervjuguide som omfatter fem overordnede temaer som gjelder vurdering av kompetansesituasjonen i barnehagesektoren generelt (1), vurdering av foreliggende kunnskap om kompetanseprofil og kompetansebehov (2), påpekning av de viktigste tematiske områdene der det trengs et kompetanseløft (3), opplysninger om kompetanseutviklingstiltak gjennomført av informantens institusjon (4) og en vurdering av de mest hensiktsmessige former (organisering; metode; etc.) for kompetanseutvikling (5). Et åpent avslutningsspørsmål ga informantene anledning til å ta opp aspekter i forhold til kompetanseutvikling som etter deres oppfatning ikke var tatt nok hensyn til.

Det var kun en av de forespurte institusjoner der det etter henvendelse fra vår side ikke ble angitt en kontaktperson for intervjuet, ellers var alle forespurte institusjoner villig til å delta i undersøkelsen. Informantene ble kontaktet via telefon, fikk presentert undersøkelsens formål og

det ble avtalt et intervju tidspunkt. Intervjuguiden ble tilsendt via e-post for å gi informantene anledning til å foreberede seg på samtalen.

Hvert telefonintervju varte i ca. 40-45 minutter og ble tatt opp på bånd og senere transkribert. I alt foreligger det 13 intervjuer.

Delprosjektet presenteres i sin helhet i delrapport 4 (Neset, Moser, Thorsby Jansen & Pettersvold, 2006).

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

Dette delprosjektet baserer seg på en gjennomgang av foreliggende bidrag til kompetanse og kompetanseutvikling i og utenfor barnehagesektoren. Siden man var spesielt interessert i den norske situasjonen, ble selve litteratursøkningen vesentlig begrenset til databasene NORART og til BIBSYS systemet. Det finnes noen få nyere norske publikasjoner som eksplisitt omhandler personalets kompetanse og kompetanseutvikling, for eksempel Gotvassli (2001), Aanderaa og Halvorsen (2002) og Pettersvold (2006) og i Danmark for eksempel Jensen, Rosendal Jensen og Vikær Andersen (2005). I disse publikasjonene blir kompetanseutviklingen som regel sett i direkte sammenheng med institusjonenes kvalitetssikring og -utvikling.

Betydningen av kompetanse på alle nivåer som en forutsetning for kvalitetsutvikling ble nylig også understreket i rapporten "Klar, ferdig, gå, tyngre satsning på de små" (Arbeidsgruppe/BFD, 2005, s. 85). Således er også litteratur som primær omhandler andre tematiske aspekter, som barnehagens kvalitet, yrkesrollen og profesjon eller didaktiske spørsmål, en relevant kilde for kunnskap om personalets kompetanse- og kompetanseutvikling (for eksempel Gulbrandsen; 2002; Gulbrandsen & Sundnes, 2004; Kvistad & Søbstad, 2005; Lillemyr, 1993; Løkken, 1992; Nyhus, 2005; Nyhus & Kolstad, 2004; Søbstad, 2004)

I dette delprosjektet var det opprinnelig også planlagt å trekke inn andre forfattere til å skrive om sine spesifikke erfaringer med kompetanseutvikling i barnehagesektoren. Foreløpig er kun et avsnitt om IKT i barnehagen, skrevet av Nina Bølgan (HiO), Margrethe Jernes (HSH) og Kari Wigstøl (HiA), som representerer eksterne bidrag. Prosjektgruppen ønsker å fortsette å arbeide med dette delprosjektet og utvide rapporten (delrapport 5) til et større bidrag der flere perspektiver og tematiske områder vil bli tatt opp. Innenfor tidsfristen for ferdigstilling av dette prosjektet kunne vi imidlertid ikke prioritere å følge dette opp på den måten det opprinnelig var planlagt. Men det er helt opplagt at kompetanseutvikling i barnehagesektoren også på et mer prinsipielt plan i den nærmeste fremtiden vil bli gjenstand for analyser og refleksjoner.

Delprosjektet omtales ellers ikke eksplisitt i den foreliggende delrapport 6. Ut fra sin spesifikke karakter danner det et bakteppe for rapport 6 og det er spesielt i de avsluttende konklusjonene (kapittel 5) at kjennskap fra dette delprosjekt vil inngå.

Delprosjektet presenteres i sin helhet i delrapport 5 (Moser, Pettersvold, Dudas & Thorsby Jansen, 2006).

3 Oppsummering i forhold til prosjektets overordnede spørsmål

For prosjektet som helhet ble det formulert 4 overordnede spørsmål (se avsnitt 1.1) som i dette kapittelet danner grunnlaget for oppsummering av de viktigste funnene fra delprosjektene 1-4. Delprosjekt 5 fungerer som nevnt tidligere som et bakteppe for den foreliggende delrapport 6.

3.1 Hvilke kompetanseutviklingsbehov finnes blant barnehagepersonalet, både med tanke på styrere, pedagogiske ledere og assistenter?

Et av de mest i øyefallende resultatene for dette prosjektet som helhet er en påfallende mangel på systematisk kunnskap om kompetansesituasjon i barnehagesektoren. Særlig i delprosjekt 4 er nøkkelpersonene opptatt av de spesifikke utfordringene som følger den store andelen ufaglærte i personalgruppen. Og med et unntak kreves det mer viten om kompetanseprofil og kompetansebehov i sektoren. I det følgende gis det en kort oppsummering av de viktigste funnene fra delprosjektene 1-4 når det gjelder tematiske områder for kompetanseutvikling, også i et perspektiv som skiller mellom personalgruppene.

3.1.1 Tematiske områder for kompetanseutvikling

Som resultat for delprosjekt 1 foreligger det en omfattende liste over områder der det ut fra fylkesmennenes og høgskolenes vurdering trengs et kompetanseløft. I følge fylkesmennenes og høgskolenes vurdering bør de overordnede satsningsområder for fremtidig kompetanseutvikling være: barn, barns medvirkning; samarbeidet mellom personalet og med foreldrene; metoder og arbeidsmåter; profesjonsrelaterte emner; IKT; rammeplanens fagområder.

De kommunale barnehageansvarlige (delprosjekt 3) mener at det er mest behov for kompetanseutvikling i forhold til temaene barns medvirkning, kommunikasjon og ledelse, språkstimulering og rammeplanens fagområde språk, tekst og kommunikasjon. De vurderer dermed det tematiske behovet nokså likt nøkkelpersonene i delprosjekt 4 som også understreker viktigheten av de nevnte temaene. Det disse informantene (delprosjekt 4) i tillegg etterlyser er emner som barn og filosofi, verdispørsmål, dokumentasjon og analyse, samt voksen-barn-relasjon. I denne gruppen er man ut over det også opptatt av kompetanse i forhold til administrasjon og økonomistyring.

Barns medvirkning, personalsamarbeid, ramme- og læreplankompetanse samt kommunikasjon og ledelse vurderes av styrerne (delprosjekt 2) som **de vesentligste fremtidige kompetanseutviklingstemaer for førskolelærere** i forhold til hvert av de fire fokusområdene barn, samarbeid, metode og profesjon (se for øvrig delrapport 2). Også temaområdene som de minste barn i barnehagen, pedagogisk dokumentasjon, evaluering og vurdering og læringsformer i barnehagen ble satt forholdsvis høyt. Ønskene som står høyest med tanke på fremtidige

kompetanseutviklingsiltak korresponderer med svarene på spørsmål om temaer i etter- og videreutdanningstiltak som har blitt gjennomført i løpet av de siste to årene. Styruerne ønsker altså mer av det som har vært i fokus i perioden 2004-2005.

De **minst etterspurte temaene for etter- og videreutdanning** er i følge styrerne: syn på barn og barndom, barn med forskjellig kulturell bakgrunn og samiske barn, foreldresamarbeid, planlegging og barnehagens samfunnsmandat. Dette funnet er til dels noe uventet i lyset av det store fokuset på noen av disse temaene i den aktuelle barnehagefaglige debatten bl.a. som konsekvenser for føringene i den nye barnehageloven og barnehagens endrete stilling som en del utdanningssystemet. Dette bør derfor undersøkes nærmere, både på grunnlag av det foreliggende materialet i din helhet og i forhold til ulike bakgrunnsvariabler (styrerens erfaring; barnehagens størrelse; geografisk beliggenhet; etc.). Også en oppfølging gjennom nye og mer spesifikke undersøkelser bør vurderes, der pedagogiske ledere og assistenter/fagarbeidere er den primære målgruppen.

Når det gjelder det **generelle innholdet** i barnehagen nevnes IKT av over halvparten av respondentene som et innhold der det i stor grad trengs etter- og videreutdanning. Også språkstimulering rangeres relativt høyt. Tradisjonelle innholdsmessige områder som omsorg og oppdragelse etterlyses, noe overraskende, i svært liten grad som temaer for kompetanseutvikling. Av mindre enn en fjerdedel av styrerne rangeres lek, likestilling, sosial kompetanse og mobbing blant de høyest prioriterte innholdsområdene for etter- og videreutdanning. Man kan spørre om styrerne mener at man har gjort seg ”ferdig” med del av disse innholdsmessige områdene. Omsorg, oppdragelse, lek, sosial kompetanse og evt. også likestilling har det blitt fokusert på i mange år. Muligens mener man at de nye rammebetingelsene for barnehagene krever nye kompetanseutviklingsområder som må gå på bekostning av de gamle. Dette vil i så fall være en betenkelig utvikling dersom fokus på læring, språkstimulering og IKT medfører en nedtoning av barnehagens mer tradisjonelle innhold og oppgaver. At disse forholdene må ses i sammenheng, eksempelvis læring og omsorg, bør være et viktig budskap i en kompetanseplan og er samtidig i tråd med den nye barnehageloven.

I forhold til **rammeplanens fag** rangerer styrerne språk, tekst og kommunikasjon høyest når de gjelder behov for kompetanseutvikling. Rundt en tredjedel av styrerne mener at de resterende fagområdene ”i stor grad” bør inngå i etter- og videreutdanningstiltak. Minst prioriteres av styrerne samfunn og nærmiljø og de estetiske fagområdene men også her er forskjellene mellom fagområdene ikke særlig store. Likevel synes det noe betenkelig at disse områdene som allerede tidligere ikke har blitt prioritert i etter- og videreutdanningssammenheng heller ikke ser ut til å bli det i fremtiden.

Når det gjelder **assistenter og fagarbeidere** peker over halvparten av styrerne på barns medvirkning, rammeplan-/læreplankompetanse, læringsformer i barnehagen, de minste barna i barnehagen, syn på barn og barndom og pedagogisk dokumentasjon som det mest betydningsfulle temaene for kompetanseutvikling i denne personalgruppen. Yrkesrolle/yrkesidealer/voksenrolle, personalsamarbeid og foreldresamarbeid blir topprioritert av mellom 40

% og 50 % av styrerne. Områdene barnehagens samfunnsmandat samt barn med forskjellig kulturell bakgrunn og samiske barn blir også for denne personalgruppen blant de minst etterspurte, mens styrerne synes at de har noe mer behov for etter- og videreutdanning med henblikk på barn med nedsatt funksjonsevne enn hva de mener er tilfelle for førskolelærerne.

Også for denne personalgruppen er det lite spredning av responsene når det gjelder rammeplanenes fag. Fagområdene skårer gjennomgående relativt høyt, fra 44 % i høyeste kategorien for samfunn og nærmiljø til 59 % for språk, tekst og kommunikasjon.

3.1.2 Differensiering etter personalgrupper

Respondentene og informantene i alle delprosjekter gir relativt klart uttrykk for at det er behov for differensiert kompetanseløft med hensyn til hvilken yrkesgruppe tiltaket gjelder. Men det understrekes samtidig også at alle grupper trenger mer kompetanse. Det nevnes også i flere sammenheng at den barnehagefaglige kompetansen i kommunene trenger et løft.

I delprosjekt 1 gir fylkesmennes og høgskolenes representanter med et unntak uttrykk for at kompetansebehovet blant førskolelærerne bør prioriteres fremfor andre personalgrupper.

Også respondentene i delprosjekt 3 ser forskjellig på behovet for kompetansetiltak for førskolelærere på den ene siden og assistenter og fagarbeidere på den andre. Mens førskolelærernes behov vurderes høyest på temaer som sammenheng mellom barnehage og skole, rammeplan/læreplan, pedagogisk dokumentasjon, kommunikasjon og ledelse og IKT i barnehagen, trekkes det for assistenter og fagarbeidere andre temaer fram, som barns medvirkning, syn på barn og barndom, foreldresamarbeid, personalsamarbeid, planlegging, etikk/yrkesetikk, yrkesrolle, sosial kompetanse, oppdragelse, omsorg, lek og rammeplanens fagområde fysisk aktivitet og helse. Omtrent likt behov konstateres for temaer som barn med forskjellig kulturell bakgrunn, barn med nedsatt funksjonsevne, de minste barna, evaluering/vurdering, bruk av det fysiske rommet, barnehagens samfunnsmandat, mobbing, læring og likestilling, samt rammeplanens øvrige fagområder.

I forhold til de fleste temaene i alle fokusområdene vurderer styrerne (delprosjekt 2) fagarbeidernes og assistentenes behov gjennomgående som høyere enn førskolelærernes behov. Opp til 20 % flere styrere rangerer for eksempel syn på barn og barndom og barns medvirkning i den høyeste kategorien når det gjelder fagarbeidere/assistenter. Førskolelærernes kompetanseutviklingsbehov rangeres kun høyere i forhold til to av de 18 emnene nemlig sammenheng barnehage - skole og samarbeid med barnevern/PP-tjeneste. De to personalgruppene vurderes likt i forhold til rammeplan-/læreplankompetanse. Det samme bildet trer fram for de to fokusområdene generelt innhold og rammeplanens fag: kun i en av 15 innholds- eller fagområder rangeres førskolelærere og de andre personalgruppene likt (kommunikasjon og ledelse), ellers konstaterer styrernes svar på et høyere kompetanseutviklingsbehov hos assistentene og fagarbeiderne enn for førskolelærerne.

Det er tydelig at styrerne mener at det stilles særlige krav til assistenter og fagarbeidere i forbindelse med barns medvirkning. I denne konteksten blir det også forståelig at man går ut fra et større kompetanseutviklingsbehov når det gjelder synet på barn og barndom, siden dette kan betraktes som en grunnleggende forutsetning for å støtte barns muligheter for medvirkning i sin hverdag i barnehagen. Hvorfor styrerne tydeligvis mener at dette ikke i samme grad er tilfelle for førskolelærerne må foreløpig forbli et ubesvart spørsmål. Generelt indikerer resultatene at styrerne går ut fra et større kompetanseutviklingsbehov hos fagarbeidere og assistenter enn hos førskolelærerne. Man kan stille spørsmålet om dette er et uttrykk for at assistenter/fagarbeidere bør kunne det samme som førskolelærerne?

Nøkkelpersonene i delprosjekt 4 skiller også klart mellom kompetansebehovet for faglærte og ikke-faglærte medarbeidere. Førskolelærerne tilskrives et faglig ansvar for de andre gruppenes kompetanseutvikling utover ansvaret for egen kompetanseutvikling. Ledelse av endringsprosessene og barnehagen som lærende organisasjon bør således ses i sammenheng med ulike kompetansebehov i personalgruppene. Dette avspeiler også et av de sentrale emner for etter- og videreutdanning denne gruppen er opptatt av, nemlig ledelse. I delprosjekt 4 etterspørres det også egne opplæringsprogrammer for ikke fagutdannet personal og det er denne personalgruppens kompetanse som ofte omtales som en kritisk faktor for kvaliteten i barnehagen.

3.1.3 Organisering og form av kompetanseutviklingstiltak

Når det gjelder ønsker i forhold til **modeller og framgangsmåter i forbindelse med etter- og videreutdanning** fremkommer det noen overraskende funn gjennom styrernes vurdering av de ulike modellenes betydning. Nesten tre fjerdedeler av styrerne anser fortsatt heldagskurs som svært viktig, mens mellom 60 og 65 % synes at det er like viktig med kombinerte forløp med faglig input/kunnskapsdeling/nettverksarbeid/veiledning, pedagogisk utviklingsarbeid i egen barnehage med ekstern veiledning samt nettverkssamlinger barnehagene imellom. Styrerne ønsker tydeligvis å fortsette med dagskurs og vil samtidig også ha mer av nyere framgangsmåter for kompetanseutvikling.

Som mindre viktig eller ikke viktig vurderer styrerne sammenhengende ukekurs, tiltak over flere dager men med minst en uke mellom disse dagene samt to til tre sammenhengende kursdager. Her kan organisatoriske utfordringer, for eksempel vikarproblemer eller tidsproblemer være en medvirkende årsak til at disse tiltaksformene tilsynelatende ikke er særlig attraktive.

Vurderingene til nøkkelpersonene i delprosjekt 4 skiller seg til dels tydelig fra styrernes vurderinger. Korte kurs ble av dem nesten ansett som utdatert, og en lengre varighet av tiltakene anses til å være en viktig forutsetning for gode etter- og videreutdanningstiltak. I overensstemmelse med de andre undersøkelsesgruppene påpeker også disse informantene nødvendigheten for at kompetanseutviklingen er rettet mot den pedagogiske virksomheten og at tiltakene har relevans for og må kunne følges opp i institusjonene.

Et annet interessant aspekt er ulikheter i vurderingen om etter- og videreutdanningstiltakene bør være formell kompetansegivende (studiepoeng). Kun en tredjedel av styrerne vurderer dette som svært viktig, mens 15,2 % ikke anser det som viktig i det hele tatt. Dette resultat må ses i sammenheng med at en økt formalkompetanse likevel ikke vil gi lønnsmessig uttelling i barnehagesektoren. I intervjuene med nøkkelpersonene (delprosjekt 4) fremhever imidlertid flere betydningen av nettopp dette aspektet. En argumentasjon for dette er at studiepoeng nærmest betraktes som kompensasjon for manglende lønnsmessig uttelling for deltakelse i kompetanseutviklingstiltak.

3.2 Hvilke kompetanseutviklingstiltak (etter- og videreutdanning) har vært særlig fremtredende i de siste årene og hvilke erfaringer foreligger?

Et stort flertall av barnehagene (544) har planlagt og iverksatt tiltak for kompetanseutvikling, mens 85 barnehager ikke enda har gjort det (delprosjekt 2). Planleggingsdager er det hyppigste tiltak (84 %), fulgt av egne kursdager (57 %) og nettverksgrupper (39 %). Nesten to tredjedeler gjennomfører kompetanseutviklingstiltak i samarbeid med andre barnehager. Over tre fjerdedeler av barnehagene bruker verken faglitteraturstudiegrupper, hospitering i andre barnehager, studieturer eller diskusjons- og refleksjonsgrupper og to tredjedeler av barnehagene har ikke eget arbeidsrom for personalet med tilgang til faglitteratur og PC. Her fremkommer det et klart utviklingspotensial med tanke på et større mangfold av kompetanseutviklingstiltak. Det er alvorlig i forhold til barnehagesektorens generelle bestrebelse for å styrke virksomhetenes faglighet og faglige utvikling at en hel rekke former for etter- og videreutdanning tydeligvis ikke blir brukt i tilstrekkelig omfang.

I delprosjekt 3 uttrykker representantene fra 44 av de 54 kommunene at de i perioden 2004-2005 har iverksatt tiltak for kompetanseutvikling som var åpne for alle barnehager i kommunen. 32 kommuner svarte at de i tillegg også har iverksatt tiltak som bare var åpne for kommunale barnehager og kun 6 kommuner oppgir at de kun har iverksatt tiltak for ansatte i kommunale barnehager (3 av disse kommunene har imidlertid kun kommunale barnehager). Av de 44 kommunene som har iverksatt tiltak som var åpne for alle barnehager gjennomførte 36 planleggingsdager, 30 arrangerte kursdager i kommunal regi og 29 arrangerte kursdager der temaet var bestemt av personalet. 33 kommuner har etablert nettverksgrupper og 3 har igangsatt studiegrupper. Deltakelse i videreutdanningsstudier har blitt støttet av 15 kommuner. Ellers var det 19 kommuner som satset på faglig veiledning, 8 har arrangert studieturer, 7 ga anledning til at personalet kunne hospitere i andre barnehager og 3 kommuner har iverksatt nettbaserte tiltak (IKT).

3.2.1 Tiltakenes tematiske profil

Blant de 33 tiltakene som informantene i delprosjekt 1 presenterer som eksempler for vellykket kompetanseutvikling retter kun fem spesiell oppmerksomhet mot barnehagens fagområder, og ingen av tiltakene er direkte knyttet til arbeidet med rammeplan for barnehager.

I undersøkelsen av de kommunale barnehageansvarlige (delprosjekt 3) fremkommer barns medvirkning, kommunikasjon og ledelse, barn med nedsatt funksjonsevne og veiledningspedagogikk som temaer for etter- og videreutdanningstiltak som 20 eller flere kommuner har gjennomført eller tilrettelagt for sine ansatte i løpet av de siste 2 årene.

Blant nøkkelpersonene (delprosjekt 4) trekkes det særlig fram assistentopplæring blant de informantene som arbeider for organisasjoner og institusjoner som også drive med kompetanseutvikling.

I delprosjekt 2 angir styrerne barns medvirkning, personalsamarbeid, pedagogisk dokumentasjon samt kommunikasjon og ledelse som de temaene som var mest representert blant kompetanseutviklingstiltakene i perioden 2004-2005. Disse ble høyest rangert innenfor de fire **tematiske fokusområdene barn, samarbeid, metode og profesjon**. Det er interessant å legge merke til at disse temaene i vesentlig grad fokuserer på personalet, mens temaer med en mer eksplisitt fokus på barn (barn med forskjellig kulturell bakgrunn og samiske barn; barn med nedsatt funksjonsevne; de minste barn i barnehagen) i mindre grad var representert. Med tanke på at de minste barna og barn med forskjellig kulturell bakgrunn er svært aktuelle utfordringer for barnehagene, bør disse forholdene undersøkes nærmere med tanke på utvikling av kompetanseplanen.

Når det gjelder sammenhengen barnehage - skole uttrykker over halvparten av styrerne i delprosjekt 2 at det i liten grad har vært eksplisitt tematisert. Det virker noe overraskende at dette temaet får så lite oppmerksomhet og det kan indikere et potensielt satsningsområde for fremtidige kompetanseutvikling i sektoren. Temaet bør være et område som binder barnehage og grunnskole sammen i et kompetanseutviklingsperspektiv og til og med inviterer til felles etter- og videreutdanningstiltak.

I forhold til de **generelle innholdsmessige temaene** så har det vært flest tiltak rettet mot språkstimulering og sosial kompetanse mens mobbing, IKT og likestilling var lite representert. I forhold til likestilling og IKT kunne man ut fra blant annet barnehagepolitiske satsningsområder ha forventet at det har vært mer aktivitet med tanke på kompetanseutvikling.

Blant **rammeplanens fagområder** har det vært mest etter- og videreutdanningsvirksomhet relatert til språk, tekst og kommunikasjon hvilket er i samsvar med responsen på språkstimulering i forrige avsnitt (generelt innhold). Rundt en fjerdedel av barnehagene har i større grad arbeidet med fagområdene Natur, miljø og teknikk og Fysisk aktivitet og helse. Samfunn, religion og etikk samt estetiske fag er de fagområdene som i minst grad har vært gjenstand for kompetanseutviklingstiltak. Resultatene tyder på at kompetanseutvikling i forhold til

rammeplanens fagområder fortsatt står svakt, slik det allerede kom fram i en undersøkelse om hvordan det jobbes med fagområdene i barnehagen etter innføring av rammeplanen i 1996 (Retvedt, Skoug & Aasen, 1999).

De (kompetansegivende) **videreutdanningstiltakene** som i følge styrerne (delprosjekt 2) forekommer hyppigst er ledelse og administrasjon, spesialpedagogikk og veiledningspedagogikk. Dette har vært de tilbudene som har gått igjen i flere år og de tyder også på prioriterte områder på høyskolene samt å ha vært etterspurt fra førskolelærerne. Her ser man kanskje indikasjoner for en stilltiende enighet mellom tilbudsytere og ”marked” som det ikke blir stilt spørsmål ved? De minst utbredte videreutdanningstiltakene er masterstudium, småbarnspedagogikk og studier i flerkulturelt arbeid.

3.2.2 Erfaringer med etter- og videreutdanningstiltak

Når det gjelder evaluering av tiltakene i delprosjekt 1 kan svarene sammenfattes dit hen at det i liten grad finnes systematiske dokumentasjoner og evalueringer og ingen koplinger mellom evalueringer av kompetansetiltakene og forskningsbasert arbeid og dokumentasjon i høyskolenes regi. Selv om svarene er omtrentlige, så må man kunne si at de viktigste kompetanseutviklende tiltak i løpet av de tre siste årene når kun en liten del av personalet i barnehagen.

I delprosjekt 2 rapporteres generelt om gode erfaringer med tiltakene, men også her tyder funnene på en liten grad av systematisk og relevant dokumentasjon. 55 % av styrerne er fornøyd eller svært fornøyd med etter- og videreutdanningstilbudet, mens under 10 % er misfornøyd med tilbudet. En tredjedel er verken fornøyd eller misfornøyd og denne gruppen kan vekke noe bekymring når man velger å tolke dette tallet slik at over 200 styrere ikke har en klar mening om tilbudet. Man må altså gå ut fra at det tilbudet barnehagene mottar for etter- og videreutdanning i overveiende grad treffer styrernes behov og ønsker og man må merke seg at spørsmålet kun var rettet mot fornøydheten med tilbudet og ikke i hvilken grad lederne kan ta imot tilbudet.

Styrerne opplyser at alle førskolelærere i noe større grad har deltatt i eksterne etter- og videreutdanningstiltak enn andre personalgrupper (delrapport 1): I 60 % av barnehagene har alle førskolelærere i løpet av de siste to år deltatt i en eller annen form for kompetanseutvikling, blant assistenter og fagarbeidere var det 50 %. Absolutt ingen deltakelse i etter- og videreutdanningstiltak rapporteres fra 28 % av barnehagene for fagarbeidere og fra 17,3 % av barnehagene for assistentene. I 8 % av barnehagene har mindre enn halvparten av fagarbeiderne deltatt og i 13 % mindre enn halvparten av assistentene. For førskolelærerne er dette tilfelle i 14 % av barnehagene. Disse tallene styrker antakelsen om at ressursmangelen i forhold til kompetanseutvikling preger sektoren, når man for eksempel går ut i fra at kun en eneste kommunal planleggingsdag i en toårsperiode er nok for å være blant de 60 % eller 50 % barnehager der hele personalgruppen har deltatt i et eksternt tiltak.

Et interessant aspekt fremkommer i delprosjektene 2 og 3 der det spørres om konsekvenser for personalets deltakelse i videreutdanning, altså tiltak som gir studiepoeng. Representantene fra 34

kommuner (63 %) rapporterer at videreutdanning kan medføre at ansatte slutter i barnehagen og omtrent halvparten av respondentene er kjent med konkrete tilfeller der dette har skjedd. Dette utfordrer til både å se nærmere på de arbeidsbetingelser førskolelærere med videreutdanning får i barnehagen og hvor relevant videreutdanningstilbudene er for barnehagearbeidet. Blant styrene (delprosjekt 3) er det omtrent 30 % som oppgir at de har hatt tilfeller i egen barnehagen der ansatte har sluttet etter å ha deltatt i videreutdanningstiltak. Ut over egen barnehage er det en større andel (50 % av styrerne) som kjenner til at ansatte har sluttet etter videreutdanningstiltak. Disse responsene kan tyde på at det er fare for at de ansatte videreutdanner seg ut av arbeidet i barnehagen. At dette kan være et alvorlig problem for barnehagesektoren bekreftes av funn fra Gulbrandsen (2005) som fastslår på grunnlag av statistiske analyser at ”Videreutdanning synes å representere en betydelig fare for førskolelærernes fortsatte tilknytning til barnehagene” (s. 11).

Styrerne i de barnehagene der personalet har deltatt i ulike former for videreutdanning rapporterer at det som regel kun var en av deres medarbeider som har deltatt i mastergradsstudiet, pedagogisk arbeid på småskoletrinnet og studier om ledelse og/eller organisasjon. Gjennomsnittelig halvannen deltaker pr. institusjon deltok i spesialpedagogikk, for de andre videreutdanningstiltak ligger gjennomsnittsverdiene over 2. Pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen er tilsynelatende den videreutdanning der det stort sett deltok flere av barnehagens ansatte, i gjennomsnitt dreide det seg i perioden 2004-2005 om 3.5 ansatte (delprosjekt 2).

Selv om masterstudium er svært lite utbredt synes de likevel at det er nettopp denne videreutdanningen som etter styrernes vurdering i størst grad påvirker barnehagens pedagogiske praksis. Også pedagogisk utviklingsarbeid og småbarnspedagogikk viser en god del gjennomslag i praksis. Pedagogisk arbeid på småskoletrinn tilskrives minst betydning, ellers hadde de fleste videreutdanningene noe effekt for barnehagens hverdag. Generelt konkluderer styrerne med at videreutdanningstilbudene har hatt en positiv effekt for barnehagens pedagogiske praksis. Man bør i det videre arbeid se spesielt på potensialet som ligger i mastergradsutdanning og pedagogisk utviklingsarbeid.

I delprosjekt 3 er det flere informanter som påpeker betydningen for at etter- og videreutdanningstiltakene er direkte rettet mot personalets hverdag i institusjonene og at tiltakene må være godt forankret på eiersiden med en klar ansvarsfordeling mellom involverte partere.

3.3 Hvilke erfaringer finnes med tanke på planlegging, organisering og gjennomføring av etter- og videreutdanningstiltak?

3.3.1 Planlegging av kompetanseutvikling

Siden kompetanse**kartlegging** i barnehagesektoren foreløpig ikke synes å være særlig vanlig, er det heller ikke overraskende at kompetanse**planer** ikke er særlig utbredt. Bare for en tredjedel av barnehagene finnes det fra eiernes side en kompetanseplan. Fra under en fjerdedel av barnehagene finnes det en plan som kommunen som barnehagemyndighet har utviklet. Det er

videre verdt å merke seg at 10 % av eiernes planer og 23 % av kommunens planer ikke er iverksatt (delprosjekt 2).

Resultatene fra delprosjekt 1 viser at det foreligger få systematiske oversikter (kartlegginger) over kompetanse og kompetansebehov i barnehagesektoren og at det heller ikke er mange blant informantene som vet om at det planlegges å gjennomføre kartlegginger. Det fremkommer videre at kommunen som barnehagemyndighet har stor betydning for kompetanseutvikling og at fylkesmennene og høyskolene har mye kontakt både seg imellom og med kommunene. Kontaktene virker imidlertid i noen tilfeller heller tilfeldig og det finnes til dels tydelige variasjoner mellom fylkene. Både fylkesmenn og høyskoler ønsker mer kontakt og samarbeid om kompetanseutvikling, men mener samtidig at de er avhengig av å få kommunene med for å få dette til. I den sammenheng etterspørres av informantene i delprosjekt 1 en styrket barnehagefaglig kompetanse i kommunene og informantene nevner kompetanse på mastergradsnivå som ønskelig.

Responser til de kommunale barnehageansvarlige (delprosjekt 3) tyder på at kun 20 (37 %) av de 54 responderende kommunene har gjennomført en kompetansekartlegging blant de ansatte i barnehagen. Rundt halvparten av de 54 kommunene har laget kompetanseplaner og kun 15 (28 %) har gjort dette som barnehagemyndighet og ikke utelukkende som eier. Det er ikke flere enn 13 kommuner (24 %) som krever at barnehagene utvikler egne kompetanseplaner, og bare 5 (9 %) krever dette for alle barnehagene i kommunen, altså både kommunale og ikke-kommunale barnehager. 12 kommuner (22 %) bekrefter at planene er iverksatt.

I følge de kommunale barnehageansvarlige foreskriver 48 kommuner årlige medarbeidersamtaler men kun 28 av dem krever at det tas opp kompetanseutvikling i disse samtalene. Dette tyder på at kompetanseutvikling i barnehagesektoren hittil tilsynelatende ikke har vært et særlig høyt prioritert område. I delprosjekt 2 opplyser styrerne om at medarbeidersamtaler gjennomføres i 90 % av barnehagene minst en gang i året. I to av tre barnehager blir etter- og videreutdanning av personalet tatt opp i minst 50 % av samtalene. Det er imidlertid også en femtedel av styrerne som sier at de kun sjelden eller aldri tematiserer dette i medarbeidersamtalene.

I delprosjekt 1 fremkommer det et ønske om langsiktighet, systematikk og klare ansvars – og oppgavefordelinger. Forskningsbasert kompetanse nevnes av flere som en ønsket måte å drive systematisk kompetanseutvikling på. Det kan se ut som om statlig styring ønskes velkommen, men at den ønskes kombinert med en viss lokal handlingsfrihet. Likheter med gjennomføringen av kompetanseutviklingen i forbindelse med Kunnskapsløftet for skolen nevnes av noen som en mulig modell. Det ser ut til at det er både modellen for statlig styring og lokal tilpasning man har i tankene, samt å samordne barnehage og skole ved at kommunene utarbeider felles kompetanseplaner. I delprosjekt 3 kommer i den forbindelse en noe mer radikal holdning til uttrykk når en av respondentene stadfester at det er personalet selv som best vet hvilken kompetanse de har behov for og at kompetanseutviklingen derfor vesentlig bør styres ut fra et bottom-up perspektiv. De fleste nøkkelpersonene synes å kunne enes om at planleggingen av kompetanseutvikling også må ta et vesentlig utgangspunkt i personalets egne vurderinger og

behov. Man kan imidlertid stiller spørsmål om det er personalet alene som skal definere alt som ha med etter- og videreutdanning å gjøre. Man må anta at et ”utenfor-perspektiv” kan bidra vesentlig til å bygge kompetanseplaner på et tilstrekkelig bredt grunnlag.

Styrerne (delprosjekt 2) identifiserer følgende forutsetninger for å stimulere til deltakelse i etter og videreutdanningstilbud: tilstrekkelig med finansiering, muligheten for at tiltakene kan følges opp i barnehagehverdagen, tid til rådighet for å delta og at tilbudene treffer personalets behov og interesser som de viktigste. Som mindre viktig vurderes av styrerne i den forbindelse flere relevante tilbud (det som finnes omfattes som nok og relevant), reisetider, at tiltaket er formelt kompetansegivende (studiepoeng) og at eieren satser mer på kompetanseutvikling. Kun noe over halvparten av styrerne betrakter lønn som en svært viktig stimulerende faktor. Når det gjelder forhold som kan hindre eller hemme deltakelsen påpeker styrerne mangel på penger, tidsmangel samt vanskeligheter med å få vikar som de viktigste faktorene. Forholdene som vurderes som minst hemmende er interessen som finnes blant personalet, at tiltakene gir formell kompetanse, reisetider, manglende relevans av tilbudet og mangel på lønsmessige uttelling.

Ut fra resultatene i delprosjektene 1, 2 og 3 kan man for øvrig ikke identifisere noen systematikk eller tydelig retning for hvordan kompetanseutviklingstiltakene styres, men føringer fra Barne- og familiedepartementet og andre statlige satsningsområder kan gjenkjennes som en viktig påvirkende faktor. Tiltakene når kun få og det er relativt store fylkesvise variasjoner. Det kan påstås at satsingene preges av en del tilfeldigheter både når det gjelder innhold og nedslagsfelt. Særlig er det store fylkesvise variasjoner i hvordan høyskolene fyller sin rolle som regional utviklingsaktør.

3.3.2 Tiltakenes form og organisering

Over halvparten av tiltakene som er registrert i delprosjekt 1 gjennomføres i regi av høyskolen, de fleste gir studiepoeng. Tiltakene i regi av fylkesmennene varierer fra dagssamlinger til årlige barnehagekonferanser og viser en begrenset satsing på langsiktige tiltak i regi av dem. Samtidig er det viktig å påpeke at den fylkesvise variasjonen i hva høyskolene tilbyr av etter- og videreutdanning er stor, og at høyskolene fyller sin rolle som regional utviklingsaktør svært ulikt.

En viss varighet kjennetegner de tiltakene som ses på som viktige men ellers er det stor variasjon i arbeidsmetoder i det som fremkommer i delprosjekt 1. I over halvparten av tiltakene, det er ulike kombinasjoner av samlinger, oppgaver, veiledning og praktisk arbeid og arbeid i nettverk. Kun i ca en fjerdedel av tiltakene kommer det fram at deltakerne må utføre utviklings- eller prosjektarbeid på egen arbeidsplass mens de deltar i tiltakene. Dette kan enten tyde på at en slik oppfølging ikke ses på som så relevant at tiltaket fokuserer på det eller at de stilte spørsmålene i skjemaet ikke fanger dette aspektet godt nok opp. Muligens betraktes tiltak hvor deltakerne må arbeide med utviklingsarbeid i barnehagen som en for omfattende og kompleks arbeidsform.

I delprosjekt 2 fremkommer at heldagskurs og korte kurs er de mest vanlige former for etterutdanning som ble nevnt av over 90 % av styrerne. Nettverkssamlinger brukes i omtrent to

tredjedeler av barnehagene i tidsrommet 2004-2005. Sammenhengende ukekurs forekommer nesten ikke og lengre opplegg der kursdagene er spredt over en lengre periode samt pedagogisk utviklingsarbeid med ekstern veiledning har funnet sted i omtrent en fjerdedel av institusjonene.

Pedagogisk utviklingsarbeid i egen barnehage uten ekstern veiledning fantes derimot i noe over halvparten av institusjonene, hvilket på den andre siden også betyr at nesten halvparten av institusjonene i den etterspurte toårsperioden ikke har brukt denne formen for kompetanseutvikling. Ut fra en nyere forståelse av lærende organisasjoner og kompetanseutvikling (se delrapport 5) kan en sterk fokusering på tradisjonelle kursformer av maksimal en dags varighet virke noe overraskende. Man kan for eksempel stille spørsmålet om hvor godt personalet klarer å følge opp alle småkursene i barnehagens hverdag. Sannsynligvis er det denne kursformen som fortsatt preger en god del av det kommunale og det høgskolebaserte kompetanseutviklingsstilbud og dermed blir det nødvendigvis denne kursformen barnehagene må forholde seg til.

3.3.3 Finansiering

Gjennom delprosjekt 3 kom det fram at bare 31 av 54 kommuner angir at de kommunale barnehagene har et eget budsjett for etter- og videreutdanning, og størrelsen på disse budsjettene varierer sterkt.

I forhold til institusjonenes etter- og videreutdanningsbudsjett frembrakte delprosjekt 2 et noe forbausende resultat: Kun en god tredjedel av barnehagene (38,5 %) har et slikt budsjett, mens det store flertallet (57 %) ikke har det. Således finnes det et svært begrenset handlingsrom for den enkelte institusjon til å arbeide langsiktig og systematisk med kompetanseutvikling av sine ansatte. Disse barnehagene er avhengige av kompetanseutviklingstiltak som ikke medfører kostnader og kan derfor sannsynligvis kun forholde seg til de tilbudene som finnes lokalt og som er uten kostnader. Også blant institusjonene som har et eget budsjett disponerer omtrent halvparten under 1000 kroner pr. ansatt og pr. år og ytterlige en fjerdedel under 2000 kroner pr. ansatt.

Delprosjektet 1 viser at de betydningsfulle tiltakene i vesentlig grad støttes økonomisk av staten eller den regionale staten gjennom fylkesmann og høgskole. Dette blir imidlertid ikke alltid fremstilt på denne måten av informantene, og det kan se ut til at det råder en viss uklarhet om finansieringskildene i sektoren.

Bedre finansiering anses også av de kommunale barnehageansvarlige (delprosjekt 3), ved siden av muligheten for at kompetansetiltak kan følges opp i praksis, til å være de viktigste forutsetninger for god kompetanseutvikling. Også styrerne (delprosjekt 2) gir uttrykk for denne vurderingen og utpeker i tillegg tid til rådighet for å delta i tiltak, et aspekt som også innebærer en klar økonomisk dimensjon. De er videre særlig opptatt av betydningen for at tilbudene treffer personalets behov og interesser som en viktig forutsetning for at etter- og videreutdanningstiltak kan bli en suksess.

I delprosjekt 3 henviser noen nøkkelpersoner på til de høye kostnadene knyttet til kompetanseutviklingstiltak der personalet må ut av barnehagen. Opplæring på arbeidsplassen og i tett relasjon til den daglige virksomheten vurderes derfor ikke bar som lovende når de gjelder læringsutbytte, men de ses også klare økonomiske fordeler i en slik tilnærming.

3.4 Hvilke offentlig og private aktører driver med hvilke type virksomhet og eventuelt med hvilke samarbeidsrelasjoner?

3.4.1 Tilbud

Tilbud om kompetansetiltak kommer i følge av de kommunale barnehageansvarlige (delprosjekt 3) i første rekke fra kommunen selv, fra fylkesmenn, høyskoler og private firma, og i noe mindre grad fra fagforeninger, KS, private eiere, universiteter eller andre. 39 av 54 kommuner sier seg fornøyd eller svært fornøyd med tilbudene, og 34 kommuner er også fornøyd eller svært fornøyd med deltakelsen fra personalets side.

De fleste etter- og videreutdanningstilbud mottar barnehagepersonalet etter styrenes vurdering (delprosjekt 2) fra høyskolene (85 %), fra private firmaer (79 %), fra kommunene (68 %), fra fagforeninger (56 %) og fra fylkesmannen (47 %). Fra Kommunenes Sentralforbund, private eiere, universitetene og andre tilbudsyttere mottok kun 25 % eller færre av institusjonene et tilbud. Selv om resultatene i sin helhet ikke sier noe om hvor mange tilbud barnehagene har fått fra hver tilbudsyter er det likevel verdt å merke seg at private foretak som fokuserer på kompetanseutvikling også er svært aktive i barnehagesektoren. 1,3 % av styrene mener at de ikke har mottatt noe tilbud i det hele tatt.

55 % av styrene er fornøyd eller svært fornøyd med etter- og videreutdanningstilbudet, mens under 10 % er misfornøyd. Man må altså gå ut fra at det tilbudet barnehagene mottar for etter- og videreutdanning i overveiende grad treffer styrenes behov og ønsker. Det bør i den sammenheng kanskje henvises spesielt til at spørsmålet kun var rettet mot fornøydheten med tilbudet og ikke i hvilken grad lederne var i stand til å ta imot tilbudet.

3.4.2 Aktører

Det er mange aktører som fokuserer på kompetanseutvikling og innslaget av private aktører er forholdsvis stort. I delprosjekt 1 kom det fram at noen informanter savner samkjøring og rød tråd. Det kan sies at det eksisterer et marked for etter- og videreutdanning som er sammensatt og hvor konkurrentene er mange. Hvilke mekanismer som regulerer markedet i detalj er det ikke mulig å si noe om fordi informantene uttaler seg tilbakeholdende om sine erfaringer. Om dette er et marked som er ”sunt” på den måten at konkurransen skaper kvalitet vites derfor ikke.

Det kan konstateres at statlige midler altså tar ulike veier i dette markedet. Når fylkesmennene og høyskolene blir bedt om å presentere de fremste kompetanseutviklingstiltakene i sine respektive

fylker så nevnes det med ett unntak ingen private aktører. Samtlige som står bak tiltakene som det rapporteres om tilhører den offentlige sektoren. Selv om innslaget av private aktører er til stede har altså informantene i delprosjekt 1 utpekt de offentlige aktørene som de mest betydningsfulle i forhold til kompetanseutviklingstiltak.

Når det gjelder omsetning av en kompetanseplan i praksis så indikerer resultatene fra alle delprosjektene at kommunene er en svært sentral aktør, både som eier og myndighet men ikke minst også i sitt samspill med andre aktører og som bindeledd til barnehagene.

3.4.3 Samarbeid

Det er et relativt stort innslag av samarbeidstiltak mellom fylkesmennene og høyskolene. Hvordan samarbeid oppstår gir delprosjekt 1 ikke presise nok svar på. Kommunen og barnehageeierne nevnes lite som samarbeidspartnere. Det finnes imidlertid en del fylkesvise variasjoner som heller ikke kan forklares godt nok ut fra det foreliggende materialet. Det kan se ut som om fylkesmennene har sine faste forum med alle kommunene en til to ganger i året, utover det varierer graden av samarbeid. Den største variasjonen når det gjelder utadrettete og samarbeidsorienterte initiativer og aktiviteter finner man allikevel mellom høyskolene.

Det er relativt mye kontakt mellom fylkesmenn, høyskoler og kommuner, til dels formalisert gjennom møter initiert av fylkesmannen. Høyskolene har mye kontakt med barnehagene gjennom studentenes praksis og praksisbarnehager, men de har tilsynelatende lite kjennskap til kompetansebehovene generelt i kommunene og blant personalet i barnehagene. Kommunenes rolle kommer imidlertid ikke spesielt tydelig fram i samarbeidet om kompetansetiltakene. Dette er bekymringsfullt med tanke på kommunens tilsynsansvar som barnehagemyndighet og fordi den statlige barnehagepolitikk virkeliggjøres i kommunen gjennom kommunale og private barnehager. På den andre siden indikerer noen utsagn en relativ stor makt hos kommunene, når en informant for eksempel omtaler situasjonen med at det blir slik kommunene ønsker det.

Også i delprosjekt 4 gir flere nøkkelpersoner uttrykk for betydningen av et godt samarbeidsforhold mellom fylkesmann, høyskoler og kommuner. Høyskolenes begrensinger som kompetanseutviklere ble også ettertrykkelig påpekt, noen informanter ga klart uttrykk for at de oppfatter visse svakheter når det gjelder høyskolene, mangel på kompetanse i organisasjon og ledelse og økonomi er et eksempelområde for det. Kommunene vurderes av nøkkelpersonene som et avgjørende ledd i kompetanseutviklingsprosessen. Det reises også spørsmål om det finnes tilstrekkelig med barnehagefaglig kompetanse i kommunene og om det er en klar nok forståelse av egen betydning på dette feltet. Noen informanter problematiserer i den forbindelse også en kommuneorganisering der det ikke lengre er en selvfølge at det finnes barnehagefaglig kompetanse på ledelsesnivå. I delprosjekt 3 avsløres det tydelige ulikheter i responsen mellom kommunale barnehageansvarlige med og uten førskolelærerutdanning. Dette er i utgangspunkt

ingen kvalitetsindikator i seg selv, men en indikator for at utdanning og faglig bakgrunn spiller en rolle.

4 Konklusjoner og anbefalinger med tanke på kompetanseplanen

Utvikling av en nasjonal kompetanseplan er et nybrottsarbeid, hittil har det i Norge ikke blitt foretatt en sammenlignbar satsning på kompetanseutvikling på barnehagefeltet. Den foreliggende kartleggingen er et første bidrag og gir ingen endelige svar eller sannheter og heller ikke operasjonaliserte modeller. Det trengs fortsatt (mye) mer kunnskap om kompetanseprofilen og kompetanseutvikling i barnehagesektoren blant annet med tanke på hva som forstås med barnehagespesifikk kompetanse og hvilke kriterier som legges til grunn for å vurdere den. Men også i forhold til potensielle temaområder og ikke minst i forhold til hvordan kompetanseutviklingen bør planlegges, tilrettelegges og organiseres på en best mulig måte. Vi vil likevel forsøke oss på noen foreløpige og forsiktige konklusjoner:

Hva menes med kompetanse? En nødvendig avklaring som må foretas.

Alle delprosjektene som inngår i denne kartleggingen bygger på en felles og relativ enkel kompetanseforståelse: Kompetanse betegner i følge denne grunnlagsforståelse en persons helhetlige evne til å møte komplekse krav, situasjoner og utfordringer. Som en naturlig konsekvens av en slik forståelse representerer kompetanseutvikling ulike former for formell og uformell læring som skal utvikle denne evnen. Etter- og videreutdanning brukes som en synonym betegnelse for tiltak som sikter til personalets kompetanseutvikling.

Som det fremkommer av delrapport 5 er kompetansebegrepet imidlertid ikke så entydig og enkelt som den fremstår ved første blikket. Kompetanse kan være normativ eller ikke normativ, den kan ha en snever betydning med hovedfokus på ferdigheter, som for eksempel i Ogdens (1995) forståelse av sosial kompetanse, og den kan forstås omfattende og sammensatt slik det gjøres av Nygren (2004) gjennom begrepet handlingskompetanse. Vi anser det som nødvendig at en kompetanseplan tar eksplisitt stilling til hvilken kompetanseforståelse som legges til grunn.

Trengs det en kompetanseplan?

De samlede resultatene i de ulike delprosjektene kan tolkes dit hen at det finnes stort behov for en bevisst satsning på kompetanse og kompetanseutvikling i barnehagen. Vi kan altså konkludere med at avgjørelsen om å utvikle en nasjonal kompetanseplan for barnehagen er riktig og i tråd med forventninger av store deler av praksisfeltet, høyskolene og andre kompetanseorganisasjoner og myndighetene knyttet til barnehagefeltet. Resultatene tyder videre på at det er et utpreget ønske om at en nasjonal kompetanseplan skal inneholde klare, sentrale føringer som likevel gir rom for varierte regionale og lokale kompetanseplaner, altså en nasjonal satsing med mulighet for lokal tilpasning.

Det ville være ønskelig at planen konkretiserer kompetanseforståelsen som fra myndighetenes side legges til grunn for kompetanseutvikling på barnehagesektoren.

En kompetanseplan for noen eller for alle?

På den ene siden ønskes det differensierte kompetansetiltak med tanke på personalgruppene, på den andre siden gis det uttrykk for et generelt behov for mer kompetanse i alle personalgruppene. Det vil derfor være på sin plass å fokusere på ulikhetene med tanke på ansvar, oppgaver og faglig ståsted for de ulike personalgruppene i barnehagen. Dette er nødvendig for å kunne legge strategiske og differensierte kompetanseplaner framover.

Funnene i delprosjektene indikerer også at det kan være hensiktsmessig å se nærmere på hva slags kompetanse og forutsetninger som finnes i den regionale stat og i kommunene. Siden disse forvaltningsnivåene har avgjørende betydning for kompetanseutvikling i barnehagesektoren bør de også eksplisitt inngå i kompetanseplanen. Kompetanseprofilen til de ansatte med ansvar for barnehagefeltet bør vurderes som et mulig moment som kan inngå i kompetanseplanen, både som en forutsetning for kompetanseutvikling i sektoren og som egen gjenstand for kompetanseutvikling.

Skal flere stemmer høres?

Selv om man kan konstatere visse felles trekk i det empiriske materialet er bildet likevel ikke enhetlig når det gjelder ulike gruppers forventninger og behov i forhold til etter og videreutdanning.

Ved siden av myndighetene (fylkesmennene, kommuner), ”kompetanseinstitusjoner” (høgskoler og andre institusjoner som driver med forskning og/elle etter- og videreutdanning), barnehageeiere og styrere bør også pedagogiske ledere (førskolelærere), fagarbeidere og assistenter gis den stemmen som trengs for å få et mer differensiert bilde av erfaringer med, forventninger til og behov for kompetanseutvikling. Særlig i forhold til de ulike personalgruppene ville det være ønskelig å få direkte kunnskap, altså ikke bare informasjon *om* disse gruppene, slik det er tilfelle i den foreliggende kartleggingen, men også informasjon direkte *fra* disse gruppene.

I delprosjekt 4 ble nøkkelpersoner som arbeider for og med barnehagen brukt som informanter. Denne gruppen viste seg ut fra vår vurdering som en heterogen, men inspirerende og utfordrende gruppe. For høgskolene (og andre kompetanseutviklere) kan det derfor være hensiktsmessig å søke dialogen med aktører utenfor høgskolesystemet og de representantene fra myndighetene som man til vanlig samhandler med. Dermed menes det selvfølgelig ikke at man nødvendigvis må følge alle innspill fra ”utsiden”. Men andres perspektiver, som for eksempel fra eiersiden, fagforeninger og andre relevante interessegrupper kan bidra til et bredere perspektiv og økt selvrefleksjon. Og sistnevnte er av betydning både for de som i en gitt situasjon skal utvikle sin kompetanse og de som skal hjelpe dem til å få det til.

Hvem skal gjøre hva?

Det trengs en nærmere avklaring og tydeliggjøring av ansvar og roller for aktørene på ulike nivåer, slik at den regionale stat kan bidra til å operasjonalisere den statlige barnehagepolitikk og gjennom dette sikre barnehagens kvalitet. I forbindelse med utvikling av en kompetanseplan vil det være spesielt nødvendig å se nærmere på og konkretisere kommunens rolle og forutsetninger

for å virkeliggjøre den statlige politikken. Her synes det spesielt viktig å fokusere på den barnehagefaglige kompetansen i kommunen og dens funksjon i forhold til kompetanseutviklingstiltak i barnehagen. Det kan se ut til at det er behov for en styrking av denne kompetansen.

Klare forventninger og føringer om hvem som skal ha hovedansvar for utvikling av lokale kompetanseplaner, hvordan de skal utvikles og iverksettes vil være en avgjørende forutsetning for at en nasjonal kompetanseplan skal bli vellykket.

Hvem bestemmer hva som bør prioriteres?

Spesielt nøkkelpersonene gjorde det tydelig at det er personalet selv som bør komme med vesentlige bidrag når det gjelder å velge områder og temaer for kompetanseutvikling. Vi vil støtte en utviklingsprosess for kompetanseplanen der personalets stemmer spiller en viktig rolle, dog er det også en rekke andre forhold man bør ta hensyn til. Samfunnets krav og forventninger til en kvalitativ god barnehage kommer til uttrykk i politiske vedtak som barnehageloven og konkretiseres i forskrifter som rammeplanen. Andre føringer og forskrifter som kan gjelde likestilling, integrering, sosial utjevning, barn med spesielle behov etc. leverer også grunnleggende premisser for barnehagens virksomhet og bidrar dermed til å finne fram til mulige indikatorer for kvalitet. Blant respondentene og informantene hersker det stor enighet om at det finnes en tett forbindelse mellom barnehagens kvalitet og personalets kompetanse. Således må kompetanseplanen peke ut de mest fremtredende kompetanseområder som forstås som forutsetninger for god kvalitet. Dette må, som sagt, skje i en kontinuerlig dialog med personalet og med andre aktører i sektoren. Ikke minst trengs personalets og andres stemmer når gjelder å tegne en kompetanseprofil i forhold til forventninger og krav.

Ut fra våre erfaringer med pedagogisk utviklingsarbeid og skreddersømstudier for barnehager kan det være et interessant forsøk å identifisere lokale kompetansebehov og å utvikle lokale kompetanseprofiler og -planer nettopp som en integrert del av kompetanseutviklingstiltak. Dette forutsetter naturligvis bestemte organisasjonsformer for etter- og videreutdanning der det blant annet arbeides kontinuerlig og over lengre tid, der tiltakene er prosessorientert og har en viss åpenhet for medvirkning og der tiltakene fokuserer på personalets konkrete arbeidssituasjon.

Hvilke temaer og områder bør inngå i kompetanseplanen?

Besvarelsen av dette spørsmålet står sentralt i dette kartleggingsprosjektet og kommer til uttrykk i hvert av delprosjektene 1-4. Resultatene er utførlig dokumentert og drøftet i delrapportene og sammenfattet i avsnitt 3.1 i denne rapporten. Det synes derfor ikke nødvendig å gjenta dette i form av anbefalinger og vi nøyer oss med å gjengi de aller vesentligste funnene i korthet.

Kompetanseplanen bør inneholde følgende tematiske områder som de fleste informantene og respondentene er enig om: barns medvirkning, personalsamarbeid, ramme- og læreplankompetanse, kommunikasjon og ledelse og språkstimulering. Fortsatt relativ stor enighet finnes i forhold til en viss betydning av følgende temaer og områder: de minste barn i

barnehagen, pedagogisk dokumentasjon, evaluering og vurdering, læringsformer, samarbeid med foreldrene, metoder og arbeidsmåter, IKT og rammeplanens fagområder.

En rekke innholdsmessige og tematiske områder etterlyses, i overraskende liten grad, særlig av styrerne. Omsorg og oppdragelse, lek, sosial kompetanse, syn på barn og barndom, barn med forskjellig kulturell bakgrunn og samiske barn, foreldresamarbeid, planlegging og barnehagens samfunnsmandat og likestilling etterlyses i svært liten grad for kompetanseutvikling.

Vi reiste allerede tidligere spørsmål om styrerne på en måte anser seg som ”ferdig” med en del av disse områdene og at man således kan gå videre til noe nytt. Vi vil i den forbindelse understreke at nye rammebetingelser for barnehagene på den ene siden selvfølgelig vil kreve nye kompetanseutviklingsområder, men at dette på den andre siden ikke nødvendigvis bør gå på bekostning av de gamle. Det kan ikke være i barnehagens interesse at sentrale, ”tradisjonelle” oppgaver og innhold automatisk nedtones til fordel for nye utfordringer. Omsorg, oppdragelse, lek og sosial kompetanse utgjør fortsatt en fundamental del av barnehagens pedagogiske virksomhet og må derfor, etter vår oppfatning, også være gjennomgående temaer i kompetanseutviklingstiltak. Hvis man følger vår antakelse om at en nedtoning av disse svært grunnleggende temaene er uheldig, så bør kompetanseplanen ta høyde for selv å virke ”oppdragende” for sektoren ved å være svært eksplisitt i forhold til betydningen som tilkommer disse temaene. Utfordringen kan her være å vedlikeholde og videreføre den kompetansen som allerede finnes til andre. At for eksempel læring og omsorg betinger hverandre bør således bli et viktig budskap i en kompetanseplan.

Hvem skal betale (og hvor mye)?

I alle fire delprosjektene der det ble hentet inn empiri fra ulike aktører fremheves de økonomiske betingelsene som en vesentlig hindring for et større aktivitetsnivå i forhold til etter- og videreutdanning. Det finnes for få ressurser for å kunne gi store personalgrupper mulighet til å delta i eksterne etter- og videreutdanningstiltak og samtidig få lønnet de nødvendige vikarene. Nøkkelpersonene antyder mulighetene for å basere kompetanseutviklingen vesentlig på tiltak som gjennomføres på arbeidsplassen. Her gjelder det på den ene siden å sørge for at det ikke utelukkende er de knappe økonomiske rammene som styrer organisering og form på kompetanseutviklingstiltakene. På den andre siden kommer det i alle delundersøkelsene fram at nærheten til arbeidsplassen og dermed til den daglige pedagogiske virksomheten i barnehagen, er en viktig forutsenning for vellykkete tiltak. Således bør det være rom for en effektiv utnyttelse av de (forhåpentligvis økende) disponible midlene for kompetanseutvikling og samtidig å utvikle mest mulig effektive tiltaksformer godt integrert i barnehagens hverdag.

Man kan likevel ikke komme bort fra at mangelen på etter og videreutdanningsbudsjetter, og deres heller beskjedne omfang der de finnes, representerer et strukturelt problem. Så lenge institusjonene ikke selv kan finansiere sine egne tiltak er de avhengig av et kostnadsfritt tilbud, vesentlig fra det offentlige. Og da kan det være et problem at de lokale behovene og forventninger ikke gjenspeiles godt nok i tilbudet. I så fall må det bli en langt større satsning på utvikling av kompetanseplaner fra eier- og myndighetenes side enn hva som er tilfelle i dag. En

reell lokal medvirkning forutsetter at barnehagene får det nødvendige finansielle handlingsrommet for å treffe egne valg, utvikle egne tiltak og kjøper tiltak som passer til deres spesifikke kompetansebehov. Dette betyr at det må kreves en signifikant opptrapping av bevilgningene for dette formålet.

5 Litteratur

Arbeidsgruppe om kvalitet i barnehagesektoren/BFD (2005). *Klar, ferdig, gå: tyngrø 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. (2002). *Kvalitetsatsing i norske barnehager*. Statusrapport midtveis. Oslo: Nova, Temahefte 2/02.

Gulbrandsen, L. (2005). Mangel på førskolelærere – et evig tilbakevendende problem. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 22(1), 11-18.

Gulbrandsen, L. & Sundnes, A. (2004). *Fra best til bedre? Kvalitetsatsing i norske barnehager : statusrapport ved kvalitetsatsingsperiodens slutt*. Oslo: Nova, Rapport 9/04.

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.

Kvistad, K. & Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

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.

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.

Thomas Moser, Turid Thorsby Jansen, Mari Pettersvold og Berit Aanderaa:
Etter- og videreutdanning i barnehagesektoren - kartlegging av tilbud og etterspørsel

Prosjekt i oppdrag av Kunnskapsdepartementet
Delrapport 6: Oppsummering og anbefalinger

Tønsberg, Høgskolen i Vestfold
Rapport 8/2006
33 sider - 50 kroner
ISBN 82-7860-179-8

Om rapporten:

Denne avsluttende rapporten sammenfatter funnene fra prosjektet "Etter- og videreutdanning i barnehagesektoren - kartlegging av tilbud og etterspørsel" i oppdrag av Kunnskapsdepartementet. Delprosjektene 1-4 som inngikk i totalprosjektet fremstilles i korthet og de vesentlige funnene oppsummeres. Delprosjekt 5, en mer litteraturbasert analyse av forliggende erfaringer og kunnskap, danner en bakteppe for denne rapporten. I rapportens siste del forsøkes det på grunnlag av erfaringene med kartleggingsprosjektene å trekke noen konklusjoner for utvikling av en kompetanseplan for barnehagesektoren

Om forfatterne:

Thomas Moser er professor i idrettsvitenskap og forskningsleder ved Barnehagesenteret ved HVE.

Turid Thorsby Jansen er utdannet førskolelærer med hovedfag i barnehagepedagogikk og arbeider som høgskolelektor i pedagogikk ved Høgskolen i Vestfold.

Mari Pettersvold er sosiolog og arbeider som høgskolelektor i førskolelærerutdanningen og som daglig leder av Barnehagesenteret – Senter for samarbeid om barnehageutvikling ved Høgskolen i Vestfold.

Berit Aanderaa er utdannet førskolelærer med hovedfag i barnehagepedagogikk og arbeider som førstelektor ved avdeling for samfunnsfag ved Høgskolen i Vestfold.