



Evaluering av regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage Malvik-Trondheim 2020-23

Prosjektgruppe:

Kari Lise Stensby (barnehagemyndighet)

Anita Gaustad (barnehageeier)

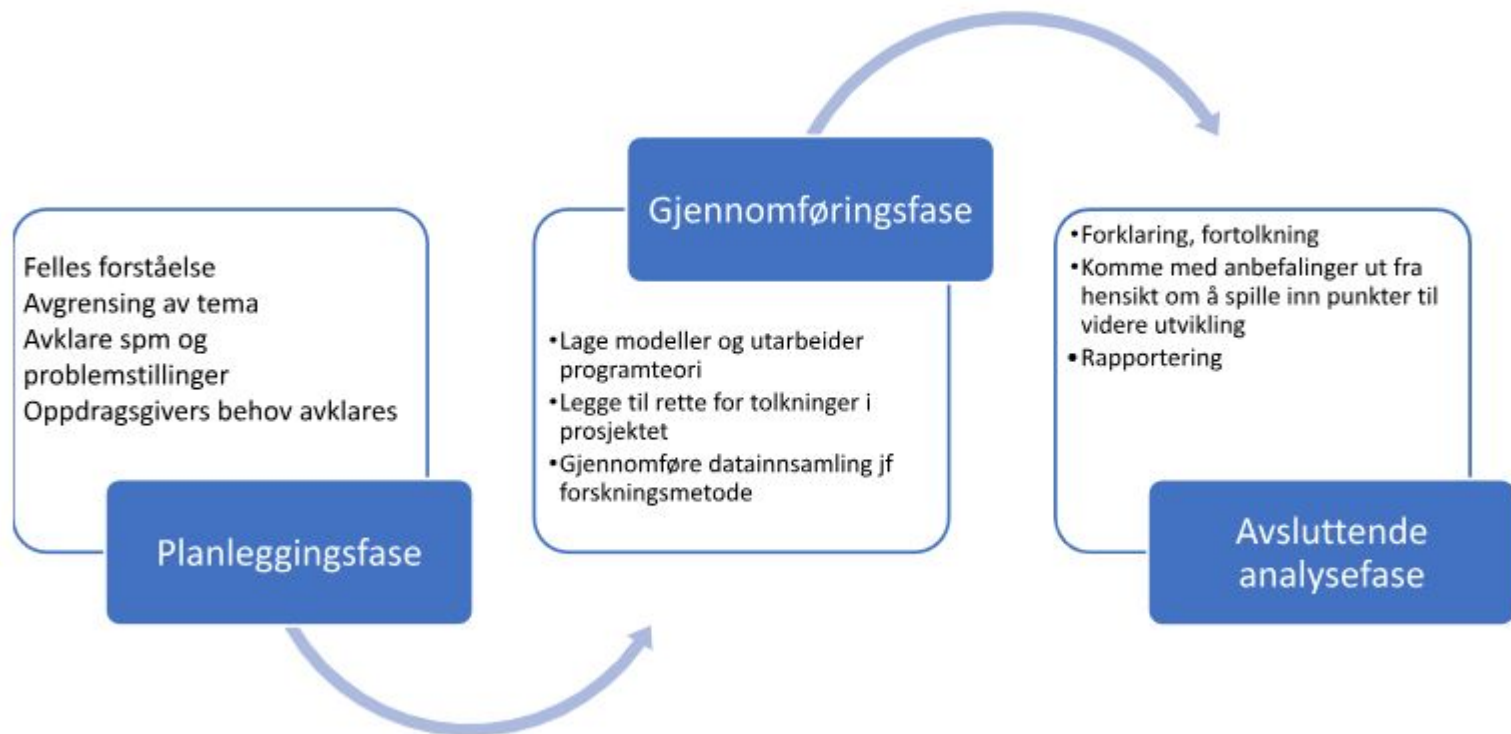
Birgitte Ljunggren (DMMH)

Jeanett Pettersen (Nord universitet)



rekom	H 2020	V 2021	H 2021		V 2022		H 2022		V 2023		H 2023		V 2024
Ledelse av pedagogiske prosesser (LPP) <i>DMMH</i>	LPP 1 50 bhg	LPP 1 50 bhg	LPP 1 50 bhg	LPP 2 8 bhg	LPP 1 50 bhg	LPP 2 8 bhg	LPP 1 50 bhg	LPP 2 8 bhg	LPP 1 50 bhg	LPP 2 8 bhg	LPP 2 8 bhg		LPP 2 8 bhg
Læringsmiljø (LM) <i>DMMH</i>		LM 1 8 bhg	LM 1 8 bhg	LM 2 5 bhg	LM 1 8 bhg	LM 2 5 bhg	LM 1 8 bhg	LM 2 5 bhg	LM 1 8 bhg	LM 2 5 bhg	LM 1 8 bhg	LM 2 5 bhg	LM 2 5 bhg
Vurdering og pedagogisk dokumentasjon (VP) <i>DMMH</i>		VP 1 7 bhg	VP1 7 bhg	VP 2 6 bhg	VP1 7 bhg	VP 2 6 bhg	VP 1 7 bhg	VP 2 6 bhg	VP 1 7 bhg	VP 2 6 bhg	VP 1 7 bhg	VP 2 6 bhg	VP 2 6 bhg
Digital praksis (DIGI) <i>Nord universitet</i>		DIGI1 4 bhg	DIGI 1 4 bhg	DIGI 2 4 bhg	DIGI1 4 bhg	DIGI 2 4 bhg	DIGI 1 4 bhg	DIGI 2 5 bhg	DIGI 1 4 bhg	DIGI 2 5 bhg	DIGI 1 4 bhg	DIGI 2 5 bhg	DIGI 2 5 bhg
Språk og språklighet (SSP) <i>Steinerhøgskolen</i>					SS1 2 bhg		SS1 2 bhg		SS1 2 bhg		SS1 2 bhg		

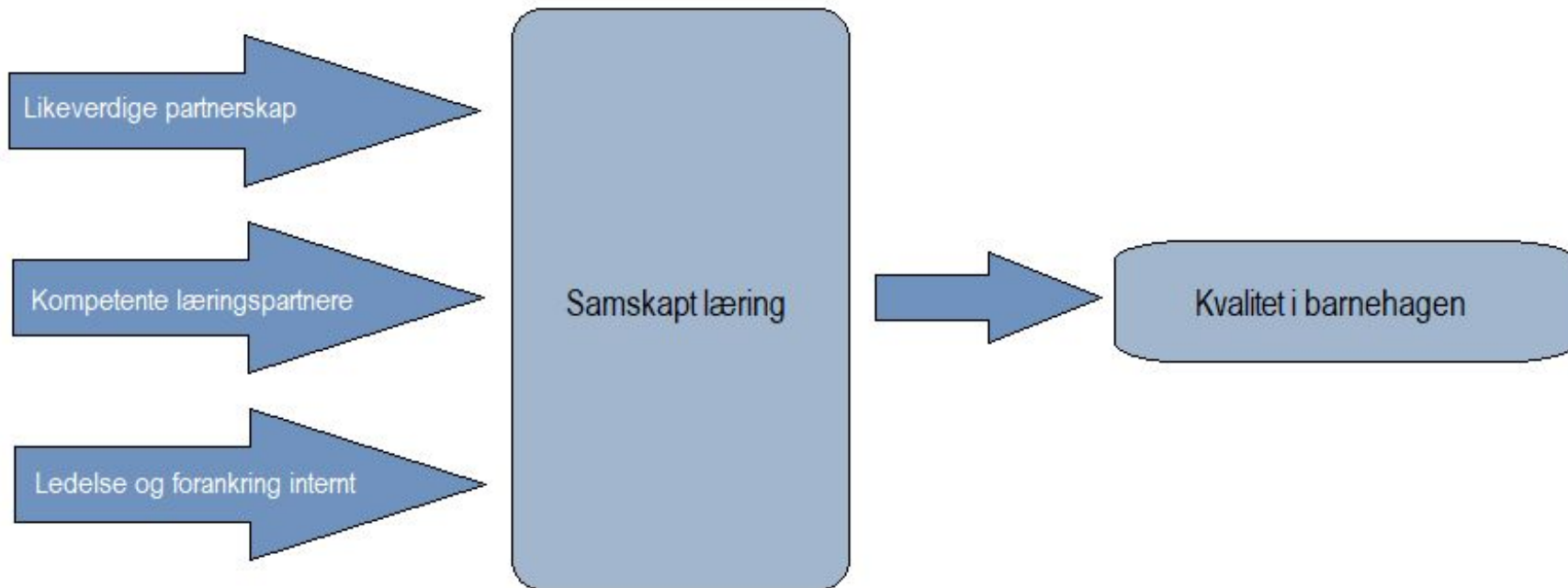
Faser i evalueringen av REKOM Malvik - Trondheim



Problemstillinger

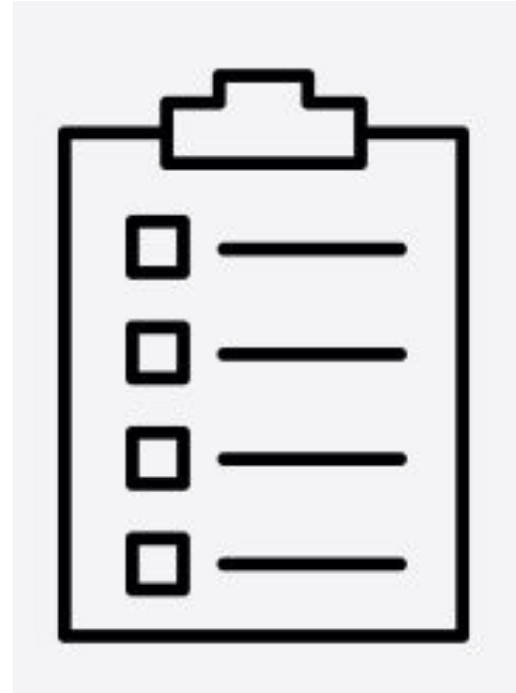
- a. I hvilken grad opplever de ulike ansattegruppene at deltagelse i tiltaket styrker og forbedrer kvaliteten innen kompetanseområdet de deltar i?
- b. I hvilken grad opplever de ulike ansattegruppene at deltagelse i tiltaket fører til at de får utviklet seg faglig?
- c. Hvordan bruker universitetene og høgskolene erfaringer fra samarbeidet med praksisfeltet i undervisning og utvikling av barnehagelærerutdanningen?
- d. Hvordan opplever eiere, styrer og læringspartnere fra UH partnerskapet?
- e. Hva peker eiere og styrere på at skal til for at barnehager som ikke deltar i dag, skal vurdere deltagelse?

Evalueringens programteori



Spørreundersøkelser

- [Spørreundersøkelse](#)
til alle ansatte i barnehager som
deltar
- [Spørreundersøkelse](#)
til barnehager som ikke deltar



Datakvalitet og feilkilder

Spørreskjema ble sendt 93 barnehager med forespørsel om å videresende til alle ansatte (tilsammen ca.1800 ansatte). 255 svarte på undersøkelsen.

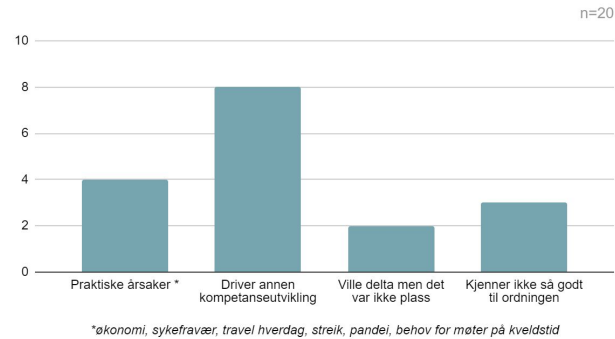
Kompetanse område→ Yrkesgruppe ↓	Digital praksis	Læringsmiljø	Vurdering og ped.dokumen- tasjon	Språk og språklighet	Ledelse av pedagogiske prosesser	Prosentvis fordeling i populasjonen
Styrere	7,7%	6,5%	7,5%	18%	22,8%	7,8%
Ped. ledere	44,7%	40%	43,5%	18%	64,6%	41,4%
Annen grunn- bemanning	47,4%	53,5%	49%	64%	12,6%	50,8%

Tabell 3-1: Prosentvis fordeling av svar fra ulike yrkesgrupper etter kompetanseområde, sammenlignet med populasjonen i Trondheim- og Malvik kommune pr 15.12.22.

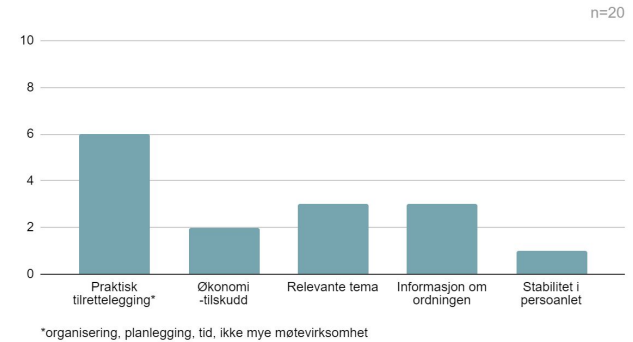
Resultat og årsakssammenhenger

Barnehager som ikke deltar - hva skal til for å bli med?

Fortell kort hvorfor din barnehage ikke deltar



Hva skal til for at din barnehage vurderer deltagelse?



Resultat - årsakssammenhenger

- barnehager som deltar i REKOM

Likeverdige partnerskap

- Eiers deltakelse i REKOM
- Uklare rolleforventninger
- Kompetente læringspartnere
- Kapasitet

Doble formål

Ledelse og forankring internt

Konklusjoner

“Jeg opplever at vi lykkes med samskaping”

Utdyp hvorfor	Utdyp hvorfor ikke
<p>Barnehagene må ha kapasitet til både å delta i samskapingen og å følge opp det som settes i gang -tid til å bearbeide og reflektere sammen omkring faglige satsinger -arenaer for å drive prosessene fremover mellom læringsmøter</p>	<p>Barnehagene mangler kapasitet til både å delta i samskapingen og å følge opp det som settes i gang. Prioriteringer, Endringskapasitet -tid til å bearbeide og reflektere sammen omkring faglige satsinger -arenaer for å drive prosessene fremover mellom læringsmøter</p>
<p>At alle ansatte er involvert i hele prosessen har vært en suksessfaktor! Felles fokus</p>	<p>Utfordringen foreløpig er å få alle med. Utfordrende å få det til å bli en måte å jobbe på, holde trykket over tid</p>
<p>Ledelse av kompetanseutviklingen</p>	<p>styreren er ikke på nok i forhold til egen ledelse</p>
<p>Veileder tett på barnehagene, Blir kjent med og får en viss relasjon med de ansatte slik at de tør å dele fra virkeligheten sin.</p>	<p>Samskaping krevet tettere, dypere og mer forpliktende prosesser For få møtepunkt mellom høgskole og bhg</p>
<p>Åpenhet for læring og endring i barnehagekulturen</p>	<p>Tungt å få satt i gang refleksjonsprosesser for å skape</p>

Likeverdige partnerskap

Resultat

“Vi lærer av hverandre, likevel kan det mangle noe på det å skape kunnskap sammen”

Ansatt ved universitet eller høyskole



Likeverdige partnerskap: Eiers rolle

5 av 37 eiere som svarte på undersøkelsen

Få svar fra eier gjør at det rapporten hovedsakelig belyser arbeidet fra barnehagen og UH sitt perspektiv.

De fleste styrerne sier seg enige i at eier tar en aktiv rolle i barnehagens kompetanseutvikling

$\frac{1}{3}$ av styrerne svarer at eier har en passiv rolle, eller at de ikke vet hvilken rolle eier har i barnehagens kompetanseutvikling.

Likeverdige partnerskap: Uklare rolleforventninger

Ansatte i UH* har fått bedre forståelse for faglige vurderinger barnehagepersonalet gjør i praktisk barnehagearbeid

*Universitet/ høyskole

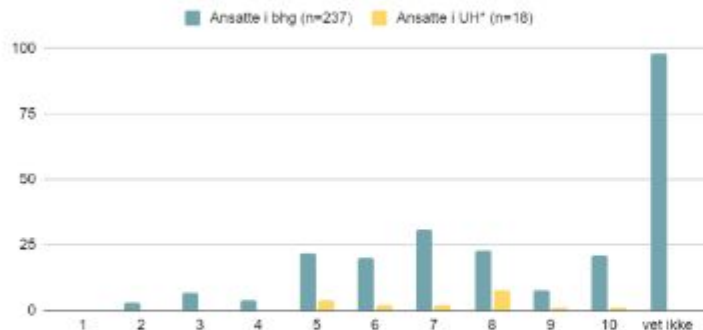


Diagram 4-5: Forståelse for barnehagens vurderinger.

Ansatte i barnehagen har fått en bedre forståelse for fagligheten til ansatte i UH*

*Universitet/ høyskole

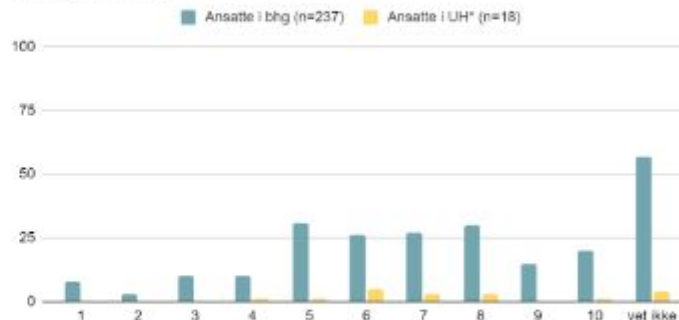


Diagram 4-6: Forståelse for UH-ansattes faglighet.

Likeverdige partnerskap: Uklare rolleforventninger

“Det er heller ikke bare lett å “avvenne”
bestiller-utfører-tanken.”

Ansatt ved universitet eller høyskole



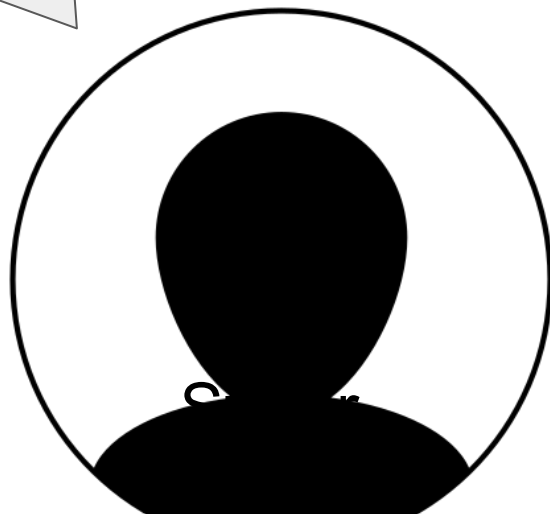
Resultat

Stor variasjon mellom opplevelsen
av å lykkes med samskapning.

Uklare forventninger, ulik forståelse
og ulike behov er utfordringer som
pekes på.

Uklare forventninger til de
forskjellige rollene

“Vi opplever en samskaping, men det handler også om at alle parter tar ansvar for at det skal skje. Det kommer ikke av seg selv. Alle parter må være åpen for at læringen skal skje begge veier og ta ansvar for å bringe kunnskapen til bordet der vi møtes.”



Resultat

Likeverdige partnerskap: Kompetente læringspartnere

Barnehagens forventninger til læringspartnere fra UH

- Faglig kompetanse
- Erfaring fra praksisfeltet
- Være åpen for hva som er viktig for barnehagens medarbeidere

- Opplevelsen av bytte av læringspartner oppleves fra noen å ha endret arbeidet med REKOM

Likeverdige partnerskap: kompetente læringspartnere

Utdyp hvorfor	Utdyp hvorfor ikke
Veileder tett på barnehagene, Bli kjent med og får en viss relasjon med de ansatte slik at de tør å dele fra virkeligheten sin.	Samskaping krevet tettere, dypere og mer forpliktende prosesser For få møtepunkt mellom høgskole og bhg

Llikeverdige partnerskap: kompetente læringspartnere

Læringspartnerene sier

- Rolleforståelsen til hva en læringspartner er er ulike både mellom barnehagene, men også internt på UH
- Opplæring internt ved UH for å være læringspartner
- To læringspartnere

Likeverdige partnerskap: kapasitet

Utdyp hvorfor	Utdyp hvorfor ikke
<p>Barnehagene må ha kapasitet til både å delta i samskapingen og å følge opp det som settes i gang -tid til å bearbeide og reflektere sammen omkring faglige satsinger -arenaer for å drive prosessene fremover mellom læringsmøter</p>	<p>Barnehagene mangler kapasitet til både å delta i samskapingen og å følge opp det som settes i gang. Prioriteringer, Endringskapasitet -tid til å bearbeide og reflektere sammen omkring faglige satsinger -arenaer for å drive prosessene fremover mellom læringsmøter</p>

Doble formål

- Praksiseksemppler, relevante problemstillinger og erfaringer inn i undervisningen.
- Undervisningen blir mer praksisnær for enkeltpersoner, men om den blir det som helhet?
- Ønske om mer systematisk erfaringsdeling for tilbakeføring av kunnskap fra praksisfeltet

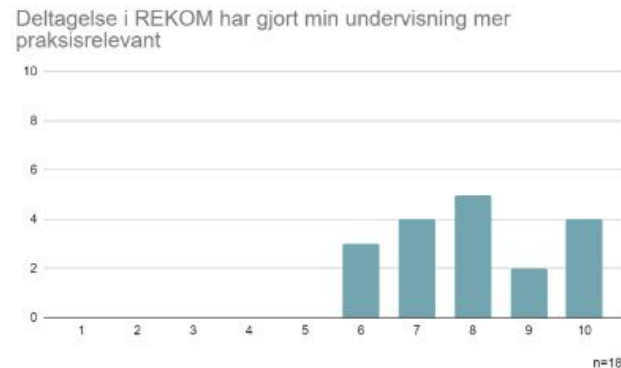


Diagram 4-15: "Deltagelse i REKOM har gjort min undervisning mer praksisrelevant".

Ledelse og forankring internt

Utdyp hvorfor	Utdyp hvorfor ikke
At alle ansatte er involvert i hele prosessen har vært en suksessfaktor! Felles fokus	Utfordringen foreløpig er å få alle med. Utfordrende å få det til å bli en måte å jobbe på, holde trykket over tid
Ledelse av kompetanseutviklingen	styreren er ikke på nok i forhold til egen ledelse
Åpenhet for læring og endring i barnehagekulturen	Tungt å få satt i gang refleksjonsprosesser for å skape faglig utvikling.

Ledelse og forankring internt

Jeg er kjent med REKOM arbeidet i min barnehage

Styrer

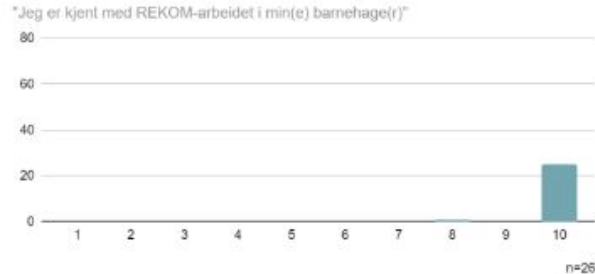


Diagram 4-8: Jeg er kjent med REKOM-arbeidet i min barnehage (styrer).

Pedagogisk leder

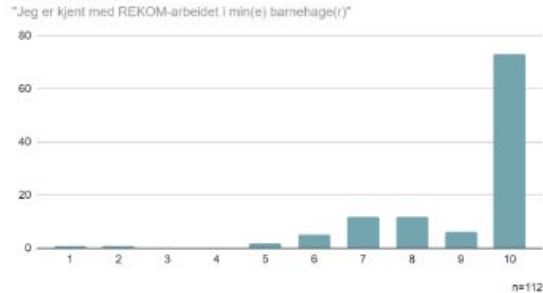


Diagram 4-9: Jeg er kjent med REKOM-arbeidet i min barnehage (pedagogisk leder).

Barne- og ungdomsarbeidere og assistenter

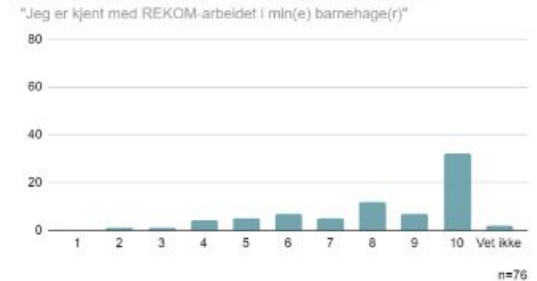


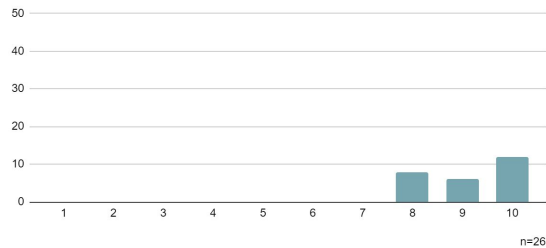
Diagram 4-10: Jeg er kjent med REKOM-arbeidet i min barnehage (BUA og assistenter).

Ledelse og forankring internt

Opplevelse av faglig utvikling

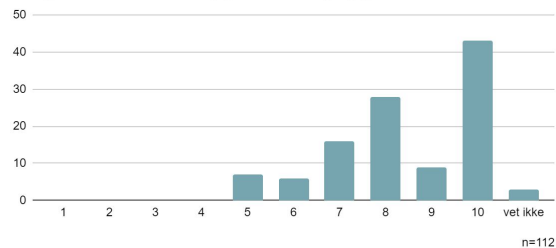
Styrer

"Deltagelse i REKOM bidrar til at jeg får utviklet meg faglig"



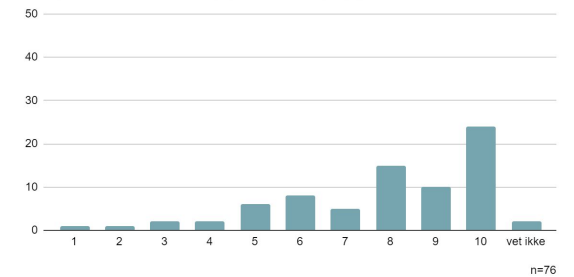
Pedagogisk leder

"Deltagelse i REKOM bidrar til at jeg får utviklet meg faglig"



Barne- og ungdomsarbeidere og assistenter

"Deltagelse i REKOM bidrar til at jeg får utviklet meg faglig"



Ledelse og forankring internt



"Har opplevd arbeidet med REKOM som svært givende for vår organisasjon. Her har vi lagt vekt på bred involvering der alle deltar i prosessen. Med ny kunnskap ser vi nå på læringsmiljøet som et verktøy i vårt pedagogiske arbeid. Som vi kan forme og tilrettelegge ut fra barnegruppas behov og signaler."

Styrer

“Lært lite i forhold til hvor mye tid det har tatt. Å forlengelse av tiden. Trekker ut i tid.”



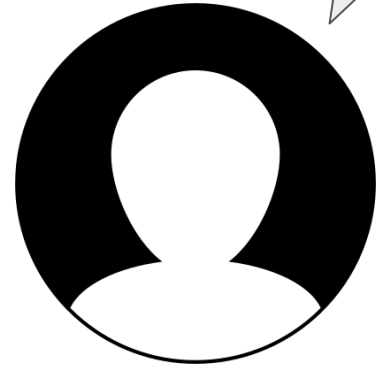
BUA

“Unødvendig mye styr”



BUA

“Håper på et nytt tema, der ALLE blir med”



Barnehagelærere

Konklusjoner

Majoriteten er godt fornøyd med REKOM-ordningen

Tendenser til at tiltakene er best forankret hos styrere, godt forankret hos pedagogiske ledere/barnehagelærere, og minst forankret hos assistenter og fagarbeidere.

Kan se tendenser til at de som lykkes blir bedre, mens barnehager med mindre erfaringer med utviklingsarbeid kan få mindre utbytte av ordningen. Dette vises det også til i sluttrapport fra Sintef i 2022.

Konklusjoner

Hovedmomenter man ser kan hindre samskapningen: uklare rolleforventinger, kapasitet, mangelfull ledelse av kompetanseutvikling.

Hovedmomenter man ser fremmer samskapningen: forståelse av felles ansvar og egen rolle, ledelse av kompetanseutviklingen, endringskapasitet og intern forankring.

“Vi lykkes ganske bra med gode prosesser sammen, men det er rammene rundt som gjør at vi ikke lykkes helt - tydeligere kommunikasjon i oppstarten om intensjonene ved ordningen og avklaring av ansvar er sentralt i denne sammenhengen.”



Ansatt ved universitet eller høgskole

Evaluering REKOM Malvik - Trondheim 2020-2022

Forfattere:
Karl Lise Stensby
Birgitte Ljunggren
Jeanett Pettersen
Anita Gaustad

Hele rapporten finner du [her](#)

Eller her:

