

Presentasjon av Delrapport 6 i Følgeevalueringen av Kompetansestrategien

Linda Janninger
Høgskolelektor ved DMMH



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

- Del 1: Bakgrunn, problemstilling og rapportens oppbygging
- Del 2: Oppsummering av følgeevalueringens tiltak og sentrale funn
- Del 3: Konklusjoner og råd fra følgeforskerne

Følgeevaluering av Kompetanse for fremtidens barnehage

Oppsummeringsrapport

Forfattere

Håkon Sivertsen

Linda Janningen

Birgitte Ljunggren

Ranveig Lorentzen



Del 1: Bakgrunn, problemstilling og rapportens oppbygging

Bakgrunn

Delrapport 6 (Sivertsen, Janninger, Ljunggren og Lorentzen, 2021) er en oppsummerende rapport på bakgrunn av delrapport 1-5.

- **Delrapport 1** (Haugset, Osmundsen, Caspersen, Haugum, & Ljunggren, 2016): Fokus på implementeringen av strategien, samt deltakerundersøkelser på Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) og Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk (TIB).
- **Delrapport 2** (Haugum et al., 2017): Deltakerundersøkelsene på ABLU og TIB ble repetert, samt at det ble rettet fokus på de fire kompetanseutviklingstiltakene Barnehagebasert kompetanseutvikling, Barnehagefaglig grunnkompetanse, Fagbrev og Kompetansehevingsstudier for assistenter og fagarbeidere.
- **Delrapport 3** (Naper et al., 2018): Satte søkelys på kompetanseutviklingstiltaket Barnehagebasert kompetanseutvikling, samt evalueringer av Fagskoleutdanningen for oppvekstfag og Tilretteleggingsmidler for lokal prioritering fra Statsforvalteren. I tillegg inkluderte rapporten deltakerundersøkelser for ABLU og for fagskoleutdanningen.
- **Delrapport 4** (Haugset et al., 2019): En analyse av etableringen av Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen i fylkene, samt en dokumentanalyse av studie- og emneplaner for Lederutdanning for styrere i barnehagene.
- **Delrapport 5** (Sivertsen, Ljunggren, Janninger og Lorentzen, 2020): En analyse av partnerskapene i Regional ordning, kompetansebehovskartlegging og utøvelse av regional ordning i en tidlig fase i fem fylker.

Problemstilling

Problemstillingen baseres på tidligere delrapporter og formuleres:

***På bakgrunn av funn i tidligere rapporter -
hvordan støtter tiltakene opp under strategien
Kompetanse for fremtidens barnehage?***

Rapportens struktur og oppbygging

Kapittel 1 er en innledning som beskriver barnehagen som læringsarena og utviklingen i sektoren.

Kapittel 2 beskriver bakgrunn og metodiske valg i delrapportene og følgeevalueringen i sin helhet.

Kapittel 3 oppsummerer kompetansetiltakene og de systemiske tiltakene i kompetansestrategien.

Kapittel 4 er en drøfting og analyse av tiltakene fra kapittel 3, med tanke på å besvare problemstillingen.

Kapittel 5 inneholder konklusjoner, råd og spørsmål til ettertanke i framtidige utviklingsprosesser.

Del 2: Oppsummering av følgeevalueringens tiltak og sentrale funn

Tiltak – Assistenter og fagarbeidere

- Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU)
- Fagbrev som barne- og ungdomsarbeider
- Fagskoleutdanning i oppvekstfag for barnehageansatte
- Kompetansehevingsstudier for fagarbeidere og assistenter
- Barnehagefaglig grunnkompetanse
- Kompetansehevingsstudier for assistenter og fagarbeidere (KOMPASS i noen fylker)

Sentrale funn – Assistenter og fagarbeidere

- Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) ser ut til å fungere som en karriereveg for assistenter og fagarbeidere, gjennom å tilby barnehagelærerutdanning kombinert med jobb i barnehagen. Casestudiene viser imidlertid at studentene også kan utdanne seg bort fra barnehagen de jobber i.
- Det ser ut til at lavere faglig utbytte for ABLU-studenter henger sammen med opplevd undervisningsorganisering og undervisningskoherens- noe som peker på utfordringer knytta til videreutdanning for grupper med praksiserfaring
- Det pekes i det kvantitative materialet på en rekke utfordringer ved barnehagen som læringsarena, noe som utdypes i casestudiene. Dette dreier seg særlig om barnehagens kapasitet til å ivareta studentenes læring gjennom veiledning, og ikke minst om hvorvidt de fungerer som et godt læringsfellesskap som studenten kan ta del i.
- Barnehagefaglig grunnkompetanse kan fungere som rekruttering til fagbrevutdanning
- Kompetansehevingsstudier for assistenter og fagarbeidere gir ikke høyere lønn eller endret status, og man kan derfor anta at fagbrev er mer attraktivt for målgruppen.

Tiltak – Styrere, barnehagelærere og andre pedagoger

- Videreutdanning for barnehagelærere
- Lederutdanning for styrere
- Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk (TIB)
- Veiledning av nyutdannede barnehagelærere
- Mastergrader og doktorgrader

Sentrale funn - Styrere, barnehagelærere og andre pedagoger

- Den praktiske og økonomiske tilretteleggingen for TIB-studentene fra barnehagens side er sparsom, men de erfarne TIB-studentene rapporterer likevel om bedre faglig utbytte av barnehagen som læringsarena enn ABLU-studentene.
- De åtte tilbyderne av lederutdanning for barnehagestyrere vektlegger kompetanse i å lede, endre og utvikle barnehagen som organisasjon, og det overordnede blikket på barnehagen som en lærende organisasjon og endring og utviklingsarbeid kommer tydelig frem i planene.
- Tilbyderne har ulike beskrivelser og presiseringer når det kommer til styrers arbeid med ansatte (kompetanseutvikling, kompetansekartlegging, veiledning og utviklingsarbeid i egen barnehage). Dette er områder som kan sies å være utdypninger eller presiseringer av hva det innebærer å lede og utvikle en barnehage som organisasjon.
- En del av tilbyderne skiller seg ut ved at planene i liten grad presiserer og utdyper kompetanseutvikling og veiledning av ansatte eksplisitt.
- For halvparten av de åtte tilbyderne er det uklart hvorvidt de imøtekommer kravspesifikasjonen om å gjennomføre arbeidsplassbasert utviklingsarbeid i egen barnehage i løpet av utdanningen.
- Tilretteleggingsmidlene for lokal prioritering fungerer godt som virkemiddel for den enkelte barnehage.
- Administrering av ordningen har vært tung for enkelte statsforvaltere, og det er krevende å nå ut til barnehagene med tydelig og tilgjengelig informasjon.

Tiltak – Hele personalgruppen

Barnehagebasert kompetanseutvikling er ifølge kompetansestrategien faglig utviklingsarbeid som involverer hele personalgruppen, og som foregår i den enkelte barnehage. Barnehagebasert kompetanseutvikling er et sentralt tiltak i kompetansestrategien, og i Regional ordning kanaliseres per i dag 70 prosent av kompetansemidlene til denne typen utviklingsarbeid.

I følgeevalueringen er barnehagebasert kompetanseutvikling studert med to ulike perspektiv:

- Delrapport 2 (2017) viser hvordan Statsforvalteren har arbeidet med å tilrettelegge for barnehagebasert kompetanseutvikling, gjennom fordeling av kompetansemidler.
- Delrapport 3 (2018) tar for seg organiseringen av barnehagebasert kompetanseutvikling i kommuner og barnehager, med utgangspunkt i casestudier. Begge disse undersøkelsene er gjennomført før innføringen av Regional ordning.

Sentrale funn - Hele personalgruppen: Barnehagebasert kompetanseutvikling

- Vi finner at nye begrep som "barnehagebasert kompetanseutvikling" går gjennom oversettinger i styringskjeden. Denne styringen blir rammen for implementeringsarbeidet lokalt og i barnehageorganisasjonene
- Det kan oppstå utfordringer i skjæringspunktet med allerede eksisterende kompetanseplaner på lokalt og regionalt plan
- Det er behov for god struktur i implementeringsarbeidet
- Det er behov for forankring i personalgruppen, gjerne gjennom deltakelse i beslutningsprosesser om tema etc, eller gjennom meningsskapende og motiverende ledelse.
- Det må være samsvar mellom prosjekt og sentrale verdier i barnehagene som organisasjon for lykkes med endringsarbeid, dette er trekk som kan knyttes til barnehagenes læringskultur. Studien viser den sentrale rollen ledere har i dette arbeidet

Tiltak - Systemnivået

- Implementeringen av strategien, forstått som igangsettingen av strategiarbeidet.
- Etablering av Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage i de ulike fylkene, og hvordan denne reformen har lagt til rette for samstyring og partnerskap mellom aktører i barnehagesektoren.

Sentrale funn - Systemnivået

- Statsforvalteren bruker sin posisjon til å påvirke kompetanseutviklingsarbeidet. Oppgaven løses ulikt i fylkene, og ledelse av partnerskap kan forbedres og utvikles videre.
- Informasjonsspredning er en viktig suksessfaktor på systemnivået, og kapasitetsutfordringer i barnehagene er en sentral utfordring for implementering av kompetansestrategien.
- Regional ordning er med på å tydeliggjøre rollefordeling i nettverksarbeidet, og representerer en dreining bort fra bestiller-leverandør-tankegangen
- Deltakerne i regionale kompetansenettverk forstår sin rolle i nettverket som representanter for sin organisasjon, som bærere av informasjon og kunnskap til og fra nettverket, og som de som synliggjør kompetansebehov i sin region
- Representantene i UH viser til et sett med ulike roller og funksjoner i sine organisasjoner, og Regional ordning har krevd endringer i hvordan UH arbeider med barnehagebasert kompetanseheving
- Det er krevende å bevege seg bort fra bestiller-leverandør-tankegangen, og over til en partnerskapstankegang. UH må involveres før kompetansekartleggingen, slik at likeverdigheten i partnerskapet sikres.
- Kartlegging og analyse av kompetansebehov i sektoren er et viktig premiss for hvilke tiltak som utvikles. Akademiske ambisjoner er ikke et tydelig premiss i våre undersøkelser.
- Sentrale utfordringer i arbeidet framover er god organisering i UH, og gode planverk for de regionale kompetansenettverkene.
- Arbeidet med tilbakeføring av kunnskap fra og om praksisfeltet til undervisningen er ikke systematisert, og det er ingen felles, tydelige planer i UH for denne delen av Regional ordning.

Støtter kompetansetiltakene opp om Kompetansestrategien?

De **individuelle** kompetansetiltakene:
ABLU, TIB, lederutdanning og
fagutdanning

- Tilretteleggelse for deltakelse i kompetansetiltakene
- Karriereveger eller utdanningsveger?
- Innhold og organisering av kompetansetiltakene

De **kollektive**
kompetanseutviklingstiltakene:
Barnehagebasert kompetanseutvikling
og ABLU

- Barnehagen som lærende praksisfellesskap
- Representerer kollektive læringsprosesser karriereveger?
- Rollen til universiteter og høyskoler
- Styringssystemenes rolle i å realisere strategien

Del 3: Konklusjoner og råd

Konklusjoner og råd fra følgeforskerne

Gode grep:

- Barnehagebasert kompetanseutvikling
- Nettverksstyring som for eksempel REKOM

Nok organisatorisk kapasitet:

- Strukturelle betingelser for å lykkes med barnehagebasert kompetanseutvikling må tydeliggjøres
- Styringskrav må ses i sammenheng med organisatorisk kapasitet

Hvem får hevet kompetansen sin?

- Barnehagebasert kompetanseutvikling tildeles størsteparten av statlige midlene, og rettes mot å løfte ansattegrupper med ingen/lav formell kompetanse (bunntungt)
- Implisitt krav om kompetanseheving for ledernivået (kompetansekartlegging og utadrettet ledelse) → gjøres mer eksplisitt?
- UHs og fylkeskommunens rolle og oppgavefordeling i REKOM

Reelle karriereveier:

- Karrierevei må forstås som muligheter for endret stilling
- Tiltakene fungerer som utdanningsveier, uten å nødvendigvis representere karriereveier

Oppsummering

- Følgeevalueringen viser en sektor som i økende grad profesjonaliserer egen kompetanseutvikling for å imøtegå eksterne forventninger og styringskrav og kvalitetsutvikling.
- Endringene medfører økte krav til hver enkelt ansatt om å være villig til å delta i kontinuerlige lærings- og utviklingsprosesser.
- Dette fordrer at lærings- og endringsvillige kandidater rekrutteres til arbeid i sektoren.
- Kompetanseutviklingstiltakene må representere reelle karrieremuligheter og rammebetingelser for godt ledede læringsprosesser, både individuelt og kollektivt.