



UIT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Behov for egen mastergradsutdanning for barnehagelærere?

Renate Mari Walberg, Beathe Sætveit og Helge Habbestad

Barnehagelærerutdanning ILP, Tromsø og Alta



Innholdsfortegnelse

Oppsummering:	1
1. Om undersøkelsen	2
1.1 Følgende var hovedtema i undersøkelsen:.....	2
1.2 Respondenter	3
2 Dagens terreng.....	3
3 Morgendagens terreng: er det behov for ansatte med mastergradsutdanning i barnehagen?.....	5
4 Hva må til?	9
5 Barnehagelektor?.....	13
6 Videre anbefalinger	14

Oppsummering:

- Det er et stort behov for ansatte med masterutdanning i barnehagen
- Barnehagene oppgir at de til sammen har om lag 110 ansatte som kan være aktuelle for å starte på en barnehagefaglig masterutdanning
- Lønnsmessig uttelling og tilrettelegging fra jobb er de viktigste faktorene for å få ansatte til å starte på en mastergradsutdanning. De samme faktorene for å rekruttere ansatte med masterutdanning til barnehagen
- Et overveldende flertall er positive til opprettelse av *barnehagelektor* eller lignende stillingskategorier

1. Om undersøkelsen

Bakgrunnen for undersøkelsen er både ut fra etterspørsel fra tidligere og nåværende studenter, barnehageansatte, og ikke minst ut fra signaler gitt i løpet av siste år fra styringsmaktene i sektoren. I Kunnskapsdepartementets strategi «Kompetanse for fremtidens barnehage (revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022)» er det i kapitlet om aktørenes roller og ansvar forventet at **universitetene og høyskolene skal utvikle barnehagefaglige masterprogrammer som bygger på barnehagelærerutdanningen**, samt innrette videreutdanningstilbud som kan inngå i ulike mastergrader. (KD:2017, s. 13 og 14).

Denne undersøkelsen er i regi av studieledelsen ved barnehagelærerutdanningen UiT Norges arktiske universitet, studieleder Beathe Sætveit ved campus Alta, studieleder Helge Habbestad og rådgiver Renate Mari Walberg, begge ved campus Tromsø.

Spørreskjema ble sendt ut til alle barnehager i Troms og Finnmark i september 2017, og frist for å besvare var 20. oktober. Totalt var det 102 av 284 barnehager som svarte, som gir en svarprosent på 36 %.

Undersøkelsen er gjennomført i Questback som er en programvare for innsamling, analyse og oppfølging av undersøkelser som spørreskjemaer. Resultater er analysert i SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) som er en programvarepakke med grafisk grensesnitt for statistiske beregninger.

1.1 Hovedtema i undersøkelsen

For å ha grunnlag for å prøve å få på plass en ny mastegradsutdanning ved UiT var det nødvendig å finne ut om det var både behov og grunnlag for dette barnehagesektoren i Troms og Finnmark. Om vi skal utdanne mastergradskandidater er det også viktig å finne ut om det finnes lønnsmessige vilkår for dette i sektoren allerede, og om det er andre forhold i barnehagene som må på plass for både at ansatte skal ønske en mastergrad - og at de skal komme tilbake til barnehagen etter fullført grad (som er målet).

Hovedtema i undersøkelsen var derfor:

-kartlegge andel ansatte i barnehage pr i dag med relevant mastergradsutdanning, samt deres lønnsvilkår/stilling/funksjon

-kartlegge behov for relevant mastergradsutdanning for barnehageansatte

-kartlegge hvilke fagområder barnehagene selv mener er det er behov for en styrket og høyere kompetanse på

-få inn barnehagenes egne vurderinger for hva som må til for å rekruttere ansatte med relevant mastergradsutdanning, samt hvordan motivere ansatte til å starte på en relevant mastergradsutdanning

1.2 Respondenter

Spørreskjema ble sendt ut til alle barnehager i Troms og Finnmark ved hjelp av kontaktlister delt av fylkesmennene i de nevnte fylker. Av barnehagene som besvarte fordeler deg seg slik:

71.6 % av respondentene tilhører Troms (73 barnehager) og 28.4 % Finnmark fylke (29 barnehager).

68.6 % av barnehagene som har besvart er kommunale og 31.4 % er private.

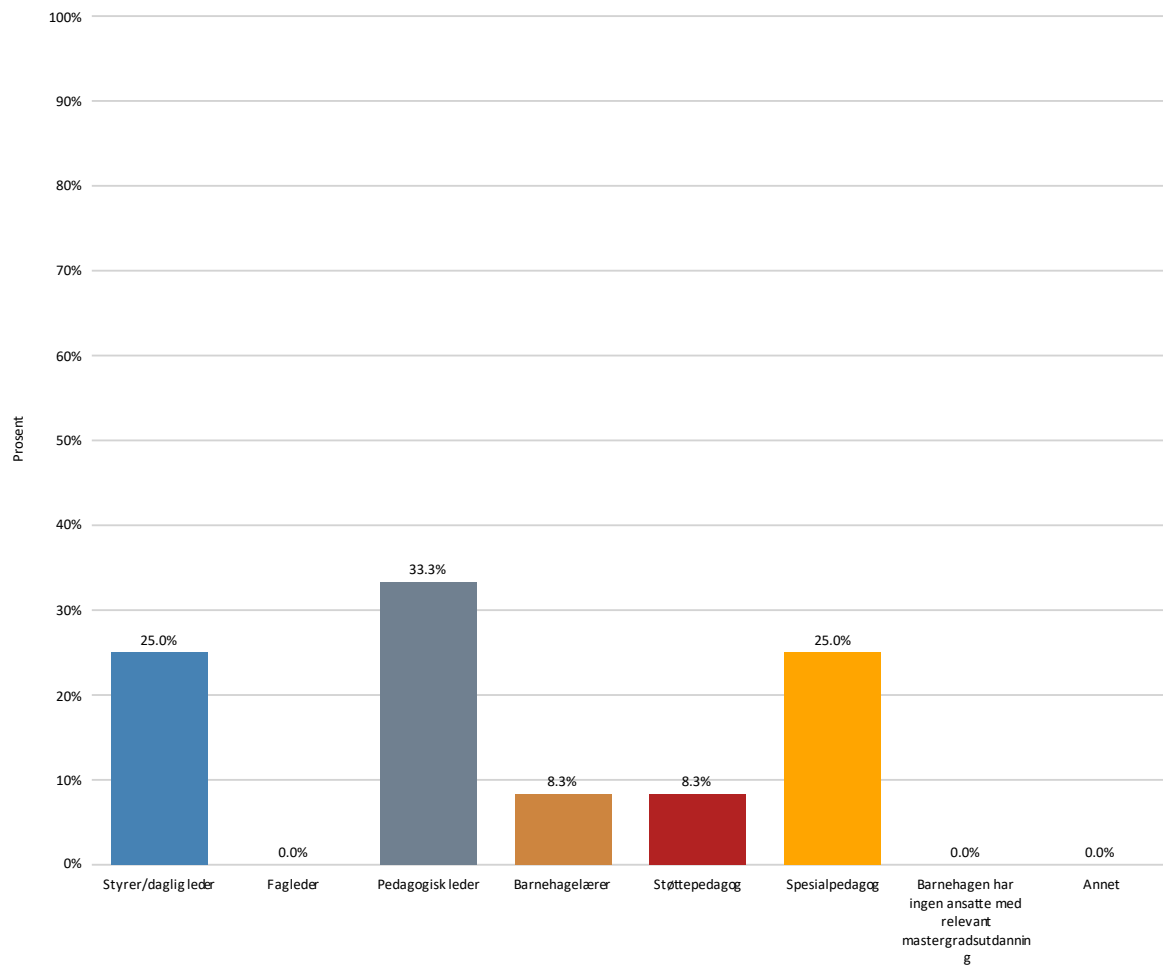
74.5 % av respondentene har stilling som styrer/daglig leder, noen innehar flere stillinger (eier/daglig leder). 10.8 % oppgir at de er fagledere, 8.8 % enhetsledere, og 5.9 har andre stillinger (enkelte pedagogisk leder).

32.4 % av barnehagene oppgir at de er praksisbarnehage ved UiT. Like mange (32.4 %) oppgir at de *ikke* er det. 35.3 % svarer at de er praksisbarnehage av og til.

2 Dagens terreng

Kun 11.8 % av respondentene (12 barnehager) oppgir at de i dag har ansatte med relevant mastergradsutdanning. (Med «relevant mastergradsutdanning» mener vi mastergradsutdanninger som er relevant for arbeid i barnehage, f.eks. barnehagepedagogikk, spesialpedagogikk, logopedi, pedagogikk. Dette ble også presisert i spørreskjema).

De fleste har kun én ansatt med slik utdanning i barnehagene, et fåtall har flere. Slik er de fordelt på stillingsvariant:



Navn	Prosent
Styrer/daglig leder	25,0%
Fagleder	0,0%
Pedagogisk leder	33,3%
Barnehagelærer	8,3%
Støttepedagog	8,3%
Spesialpedagog	25,0%
Barnehagen har ingen ansatte med relevant mastergradsutdanning	0,0%
Annet	0,0%
N	12

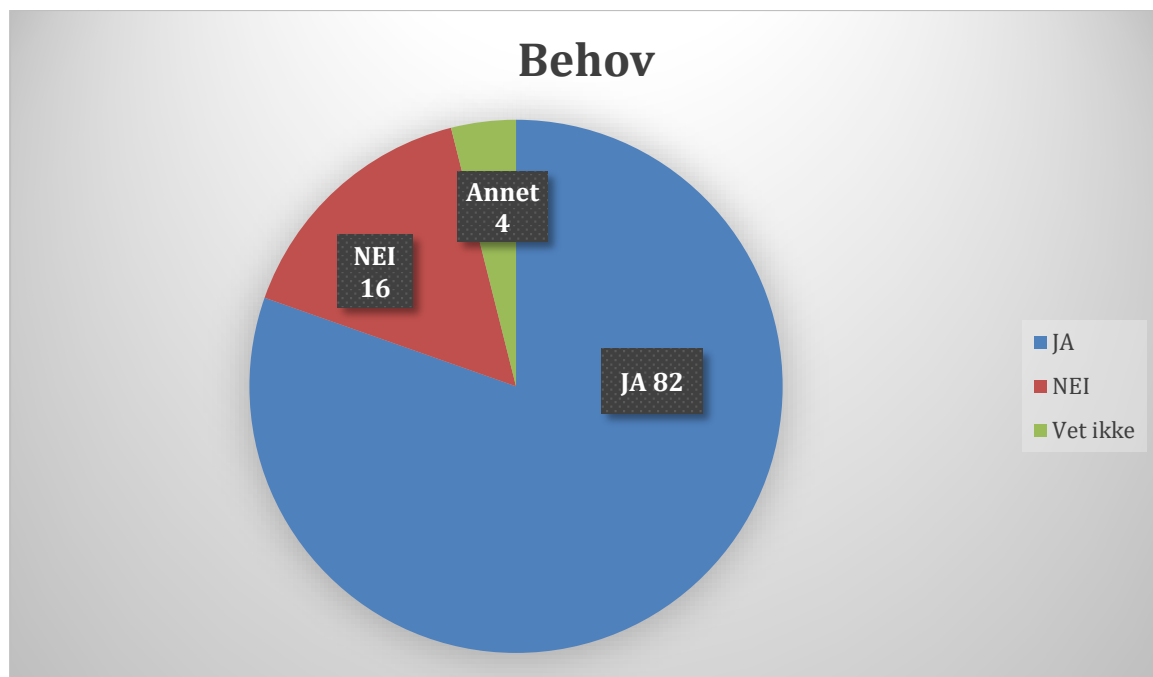
Hovedsakelig er det altså pedagogiske ledere som har relevant masterutdanning i barnehagen. Her finner vi ingen signifikante forskjeller mellom fylkene eller mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager.

Det er selvsagt også interessant å vite om ansatte med relevant mastergradsutdanning får lønnsmessig uttelling for sin utdanning. Der oppgir 50 % at det er tilfelle, mens resterende 50 % oppgir at de ikke får dette. Her finner vi heller ingen signifikant forskjell mellom fylkene eller mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager.

3 Morgendagens terreng: er det behov for ansatte med mastergradsutdanning i barnehagen?

Svaret er utelukkende JA om vi spør de som jobber i barnehagene i Troms og Finnmark. Hele 80,4 % av respondentene oppgir positivt svar på dette.

Fordelingen ser i sin helhet slik ut (i antall):



Om vi ser på fordeling mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager er det 82.8 % av kommunale barnehager/respondenter som mener det er et behov, og 75 % av ikke-kommunale barnehager/respondenter.

Barnehagen er: * Har barnehagen, slik du ser det, behov for ansatte med relevant mastergradsutdanning (eventuelt flere)? Crosstabulation

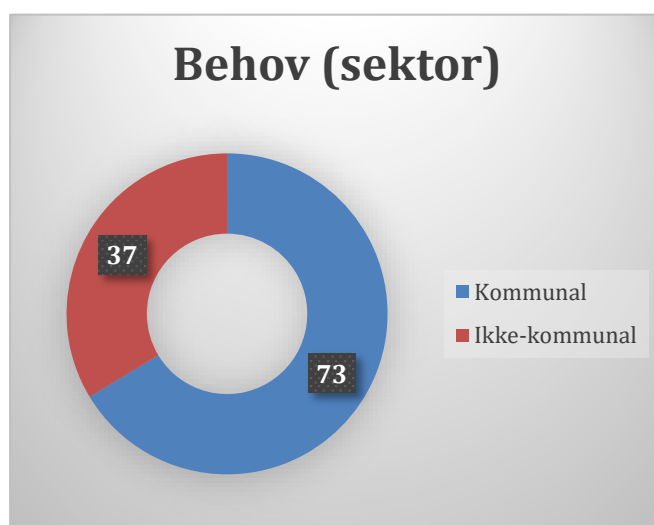
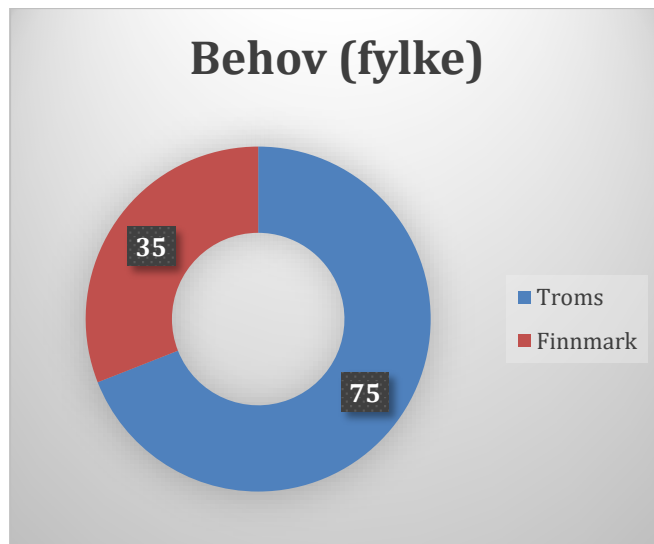
Count

		Har barnehagen, slik du ser det, behov for ansatte med relevant mastergradsutdanning (eventuelt flere)?			
		Ja	Nei	Annet	Total
Barnehagen er:	Kommunal	58	10	2	70
	Ikke eid av kommune	24	6	2	32
Total		82	16	4	102

Om vi ser på fylkesfordelingen er det 79.5 % av respondentene i Troms, og 82.8 % av respondentene i Finnmark som mener det er et behov.

Videre spurte vi om hvor mange ansatte fra barnehagene respondentene mente eventuelt ville være klare til å starte på en relevant masterutdanning høsten 2019.

Analysen viser at det potensielt er 110 ansatte i barnehagene i de to fylkene som kan rekrutteres til barnehagerelevant masterutdanning så tidlig som i 2019.



Når vi ser på andre undersøkelser knyttet til behov for kompetanseutvikling ser vi ofte at barnehagene oppgir ulike områder hvor de melder behov for utvikling og økt kompetanse. Derfor ga vi ingen avkryssingsalternativer når vi ville undersøke hva barnehagene selv mente en eventuell barnehagefaglig mastergradsutdanning burde ha faglig fokus på. Vi fikk, som forventet, inn flere ulike svar. Men vi ser også at enkelte områder skiller seg ut da mange har nevnt det samme. Svarene har vi kategorisert ut fra enkelte hovedtema hentet fra rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver:

Hovedtema	Antall	Eksempel
Barnehagens verdigrunnlag	12	Mangfold, flerkulturelle tema, helse, mobbing
Ansvar og roller	46	Ansvar/rolle styrer og pedagogisk ledelse
Formål og innhold	40	Lek, kommunikasjon, barnehagekunnskap, barnehagepedagogikk, småbarnspedagogikk
Samarbeid hjem-barnehage	5	Foreldresamarbeid
Barnehagen som pedagogisk virksomhet	54	Planlegging, dokumentasjon, vurdering, tilrettelegging, veiledning
Arbeidsmåter	7	Progresjon, digital praksis, plan, pedagogisk utviklingsarbeid, kvalitetssikring
Fagområdene	46	Alle fagområder (men flest nevnt språkutvikling)

Som vi ser av tabellen overfor er behovene spredt ut over flere store områder som skal dekke barnehagens innhold, ansvar og oppgaver. Vi kommenterer her de som er hyppigst nevnt.

Barnehagens verdigrunnlag: Flere nevner eksempelvis barns psykiske helse, fokus på et flerkulturelt samfunn, mobbing.

Ansvar og roller: Her er hovedfokus på ledelse og rollen som pedagogisk leder. Som vi vil vise i kapittel 4 henger dette også sammen med svarene vi har fått med tanke på hvilke stillinger som er mest relevante for fremtidige mastergradskandidater, hvor 49 % mener det bør være pedagogisk leder. Flere respondenter understreker at det handler om «*pedagogisk ledelse for pedagogiske ledere*».

Formål og innhold: Her går flere av svarene inn mot barnehagepedagogikk og barnehagekunnskap, både generelt men også spesielt inn mot spesifikke felt, som f.eks. mot de yngste barna. Det er et område vi vet (gjennom nasjonale undersøkelser) at barnehagelærere har behov for mer kompetanse på. Høgskulen på Vestlandet tilbyr eksempelvis masterutdanning i Barnehagekunnskap som retter seg mot kvalitetsutvikling i barnehagen (les mer her: <https://www.hvl.no/barnehagekunnskap>).

Barnehagen som pedagogisk virksomhet: respondentene retter seg her inn mot arbeidsmetoder

i barnehagen, men her inngår også å avdekke behov og tilrettelegging for barn med ulike behov. Mange respondenter nevner her områder som flere omtaler som spesialpedagogiske tema, men også at barnehagen skal ha et tilrettelagt tilbud for alle barn.

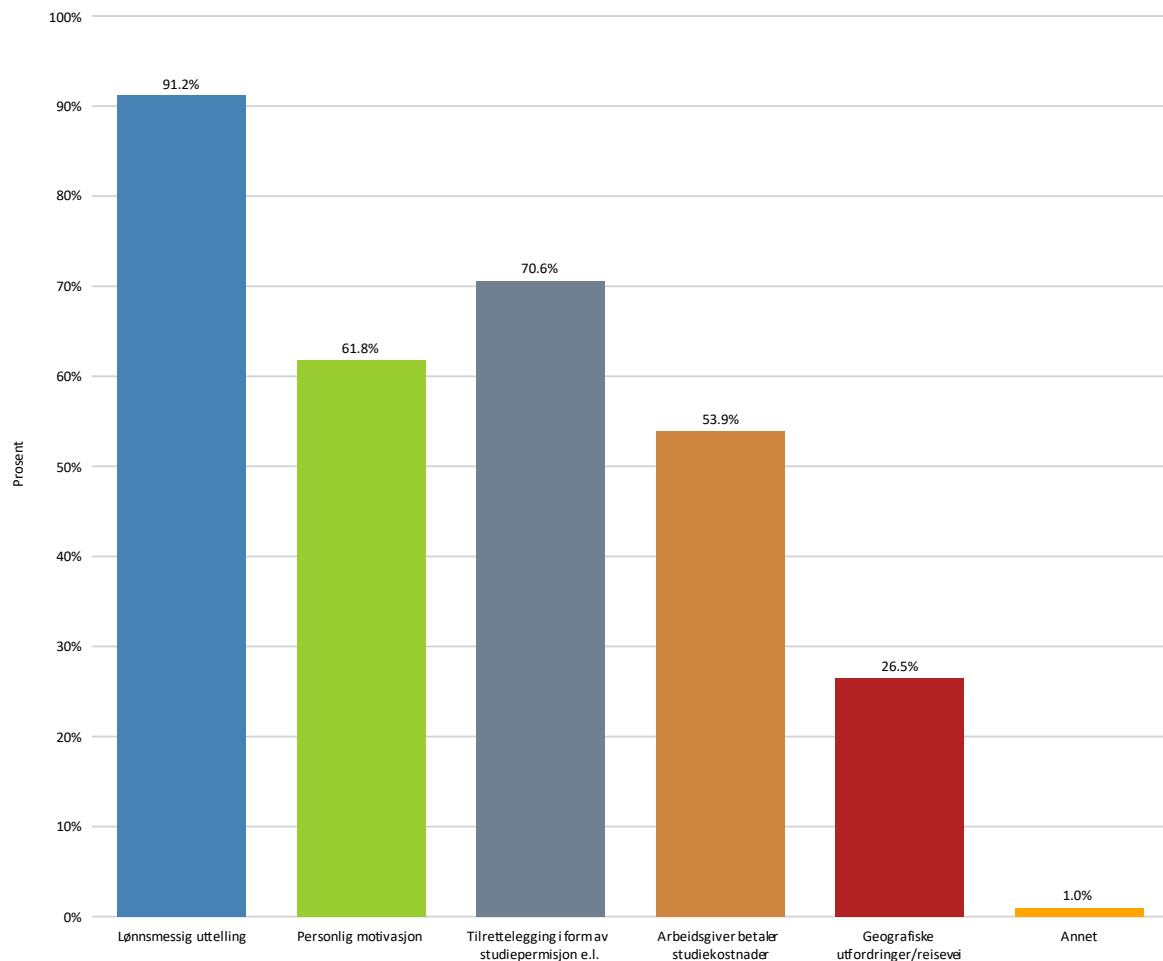
Fagområdene: flere respondenter sier at de ønsker et mastertilbud innenfor *alle* barnehagens fagområder. Fagområdene er:

- Kommunikasjon, språk og tekst
- Kropp, bevegelse, mat og helse
- Kunst, kultur og kreativitet
- Natur, miljø og teknologi
- Antall, rom og form
- Etikk, religion og filosofi
- Nærmiljø og samfunn

Når vi teller opp ser vi at flest respondenter nevner språk og barns språklige utvikling som et område de spesielt ønsker mastertilbud innenfor.

4 Hva må til?

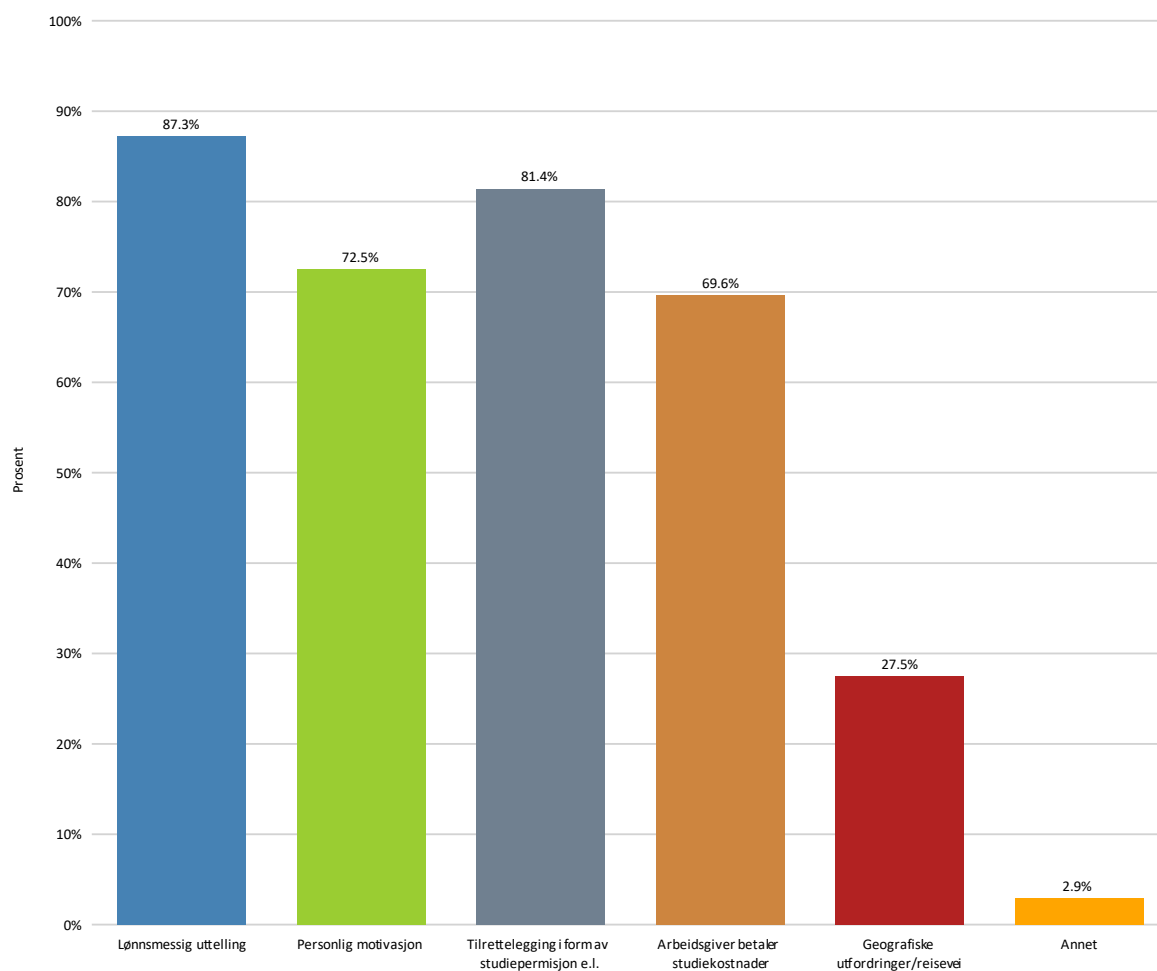
Vi spurte videre respondentene om hva som må til for å rekruttere flere barnehageansatte med relevant mastergradsutdanning inn i barnehagen (flere valg mulig).



Tiltak	Prosent
Lønsmessig uttelling	91,2%
Personlig motivasjon	61,8%
Tilrettelegging i form av studiepermisjon e.l.	70,6%
Arbeidsgiver betaler studiekostnader	53,9%
Geografiske utfordringer/reisevei	26,5%
Annet	1,0%
N	102

Som i andre undersøkelser vi har gjennomført knyttet til kompetanseutvikling i barnehagesektoren ser vi at lønsmessig uttelling og tilrettelegging fra arbeidsgiver er aller viktigst, men at personlig motivasjon også er en viktig faktor.

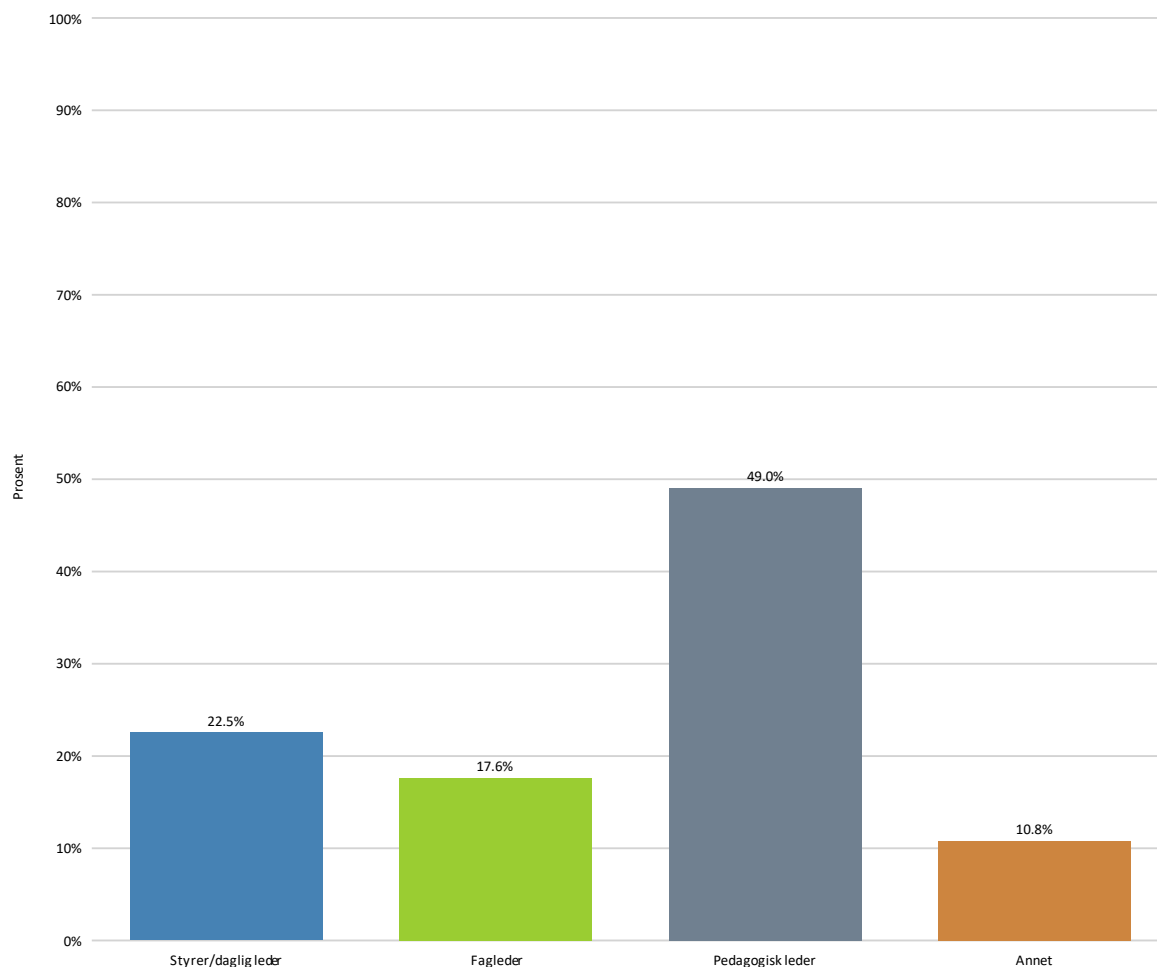
Videre spurte vi om hva som må til for å få de som allerede er ansatt i barnehagen til å starte på en relevant mastergradsutdanning (flere valg mulig).



Tiltak	Prosent
Lønsmessig uttelling	87,3%
Personlig motivasjon	72,5%
Tilrettelegging i form av studiepermisjon e.l.	81,4%
Arbeidsgiver betaler studiekostnader	69,6%
Geografiske utfordringer/reisevei	27,5%
Annet	2,9%
N	102

Respondentene svarer også her at lønsmessig uttelling, tilrettelegging fra arbeidsgiver og personlig motivasjon er de viktigste faktorene for å få flere ansatte til å starte på en masterutdanning.

Hvilke stillinger bør så disse ha når en mastergradsutdanning er fullført?



Stilling	Prosent
Styrer/daglig leder	22,5%
Fagleder	17,6%
Pedagogisk leder	49,0%
Annet	10,8%
N	102

Om lag halvparten av respondentene mener stillingen som pedagogisk leder er den stillingen som en masterutdanning bør rette seg inn mot.

Vi antok at flere ville trekke frem at økt utdanning må gi økt lønn. Derfor spurte vi om i hvilken grad ansatte med relevant masterutdanning bør få lønnsmessig uttelling for sin kompetanse, og om barnehagene hadde ideer, forslag og erfaringer med dette.

Oppsummert var det stor enighet om følgende:

- ✓ Det MÅ lønne seg å ta masterutdanning
- ✓ Utdanningsløpet starter i barnehagen, og med høy kompetanse i barnehagen vil det kunne spares penger på spesialpedagogiske tiltak senere i skolegangen
- ✓ Departementet bør se på tilsvarende ordning som i skolen, ingen grunn til at det bør være ulikt mellom barnehage og skole på lønnsmessig uttelling for kompetanse
- ✓ Det bør innføres en lønnsstige for ansatte i barnehage med mastergradsutdanning, og det må inn i avtaleverk for både kommunal og privat sektor
- ✓ Dette må til for å forhindre at barnehagelærere utdanner seg ut av barnehagen

Noen sitater trukket ut:

«Dersom man skal motivere for at flere skal ta mastergrad, vil en lønnskompensasjon være et viktig virkemiddel. Det har foregått en ganske formidabel utvikling av barnehagens innhold og personalets ansvar de siste årene. Og det er vel på tide å se barnehage opp mot skole når det gjelder avlønning og videreutdanning. Dersom det skal være opp til hver kommune å fastsette avlønning når det gjelder videreutdanning, kan man komme veldig skjevt ut. Det bør være en statlig skala pr studiepoeng som regulerer dette».

«I avtaleverket må arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene bli enige om at pedagoger med godkjent, relevant og etterspurt master gir egen lønsplassering. Barnehagelektor?»

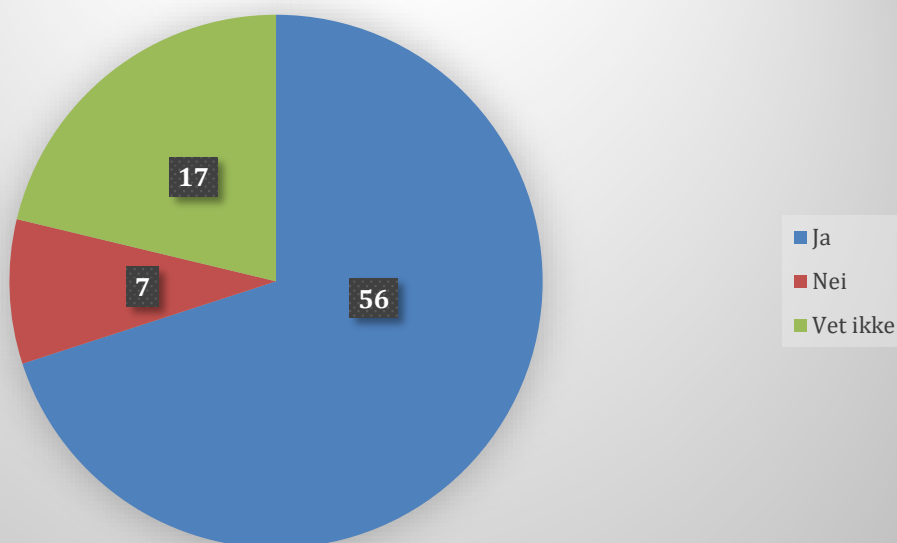
5 Barnehagelektor?

Det har tidligere vært luftet en idé om barnehagelektor som en stillingskategori i barnehagen (i arbeidet med strategi for utvikling av fremtidig kompetanse i barnehagene,

<https://khrono.no/2016/06/lanserer-barnehagelektor>).

Vi spurte respondentene om hva de mente om et slikt forslag. Responsen var stort sett positiv (tall i *antall* respondenter, spørsmålet var ikke obligatorisk):

Barnehagelektor?



Noen av de som var positivt innstilt til forslaget tok noen forbehold blant annet med tanke på at det med slike stillinger medførte lønnsmessig uttelling også. Men alt i alt var det overveldende positiv respons på forslag om å innføre stillingskategorien *barnehagelektor*.

6 Videre anbefalinger

Vi anbefaler på bakgrunn av funn i vår undersøkelse:

- ❖ At det settes ned en gruppe ved UiT som ser på muligheter for opprettelse av barnehagefaglig mastergradsutdanning. Dette i henhold til instituttets handlingsplan, og må ses i sammenheng med øvrige mastergradstilbud ved instituttet.
- ❖ At fagforeninger og interesseorganisasjoner ser videre på ulike muligheter for å øke kompetansen i barnehagene og samtidig jobber videre med forslag om opprettelse av nye stillingskategorier som gir økt lønn for økt kompetanse.
- ❖ At barnehageeiere tar inn over seg behovet, og tilrettelegger for ansatte som ønsker å ta en masterutdanning.
- ❖ At barnehageeiere jobber videre med opprettelse av nye stillingskategorier som gir økt lønn for økt kompetanse.
- ❖ At departementet fortsetter å holde økt fokus på barnehagenes hurtige utvikling og tilhørende behov for kompetanseutvikling. I dette er samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og barnehagesektoren nødvendig.
- ❖ At alle parter i samarbeidet har et felles mål i arbeidet: Barns beste.